



## **Strategi Kepala Sekolah dalam Mengatasi Tantangan SDM di Sekolah Islam Swasta di Kabupaten Balangan**

**Miranti**

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Muhammad Nafis Tabalong, Indonesia

Email: mizwarmiranti@gmail.com

### **Abstract**

*This research is motivated by the complex challenges of human resource management in private Islamic schools in Balangan Regency, particularly related to teacher competency development, work motivation, and limited funding. The focus of this research is the strategies implemented by school principals in overcoming these various challenges to improve the quality of human resources in the school environment. The purpose of this research is to identify and analyze the leadership strategies of school principals in managing human resources in several private Islamic schools. The research method used is a qualitative case study approach. Data were collected through in-depth interviews, observations, and supporting documentation, then analyzed descriptively qualitatively. The results show that school principals implement various adaptive strategies, such as internal training and mentoring for teacher competency development, providing non-financial rewards and spiritual guidance to increase motivation, and establishing partnerships with external institutions to overcome limited funding. Strengthening Islamic values is also an important part of human resource leadership in these schools. In conclusion, adaptive, collaborative leadership based on Islamic values is key to addressing human resource challenges and improving the quality of education in private Islamic schools in Balangan Regency.*

**Keywords: Strategy, Principal, Human Resource Challenges, and Private Islamic Schools.**

### **Abstrak**

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tantangan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang kompleks di sekolah Islam swasta di Kabupaten Balangan, khususnya terkait pengembangan kompetensi guru, motivasi kerja, dan keterbatasan dana. Fokus penelitian ini adalah strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam mengatasi berbagai tantangan tersebut guna meningkatkan kualitas SDM di lingkungan sekolah. Tujuan penelitian adalah mengidentifikasi dan menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola SDM di beberapa sekolah Islam swasta. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi pendukung, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan berbagai strategi adaptif, seperti pelatihan internal dan mentoring untuk pengembangan kompetensi guru, pemberian penghargaan non-finansial dan pembinaan spiritual untuk meningkatkan motivasi, serta menjalin kemitraan dengan lembaga eksternal untuk mengatasi keterbatasan dana. Penguatan nilai-nilai*

*keislaman juga menjadi bagian penting dalam kepemimpinan SDM di sekolah-sekolah tersebut. Kesimpulannya, kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, dan berlandaskan nilai-nilai Islam menjadi kunci utama dalam mengatasi tantangan SDM serta meningkatkan mutu pendidikan di sekolah Islam swasta di Kabupaten Balangan.*

**Kata Kunci: Strategi, Kepala Sekolah, Tantangan SDM, dan Sekolah Islam Swasta.**

## PENDAHULUAN

Strategi merupakan serangkaian tindakan sistematis dan terencana untuk mencapai tujuan tertentu, yang dalam konteks pendidikan berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah memiliki tanggung jawab strategis dalam merancang langkah-langkah yang adaptif dan responsif terhadap tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan. Putra dan Hendriani menekankan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dapat meliputi pelatihan berkelanjutan, evaluasi performa, dan pembinaan internal. Strategi yang tepat akan mempengaruhi efektivitas kinerja guru dan berdampak langsung terhadap peningkatan mutu pembelajaran.<sup>1</sup>

Lebih lanjut, strategi yang dirancang tidak hanya menyentuh aspek teknis pengajaran, tetapi juga manajemen konflik, pengembangan budaya kerja, serta peningkatan motivasi kerja. Dalam kajian Hasanah dan Fathoni, kepala sekolah dituntut mampu mengintegrasikan strategi manajerial dan kepemimpinan transformasional untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Strategi yang berhasil bukan hanya dilihat dari pencapaian target akademik, tetapi juga dari keberhasilan membangun sinergi antara seluruh elemen sekolah.<sup>2</sup> Strategi menjadi landasan utama dalam mengatasi berbagai dinamika di lingkungan sekolah.

Strategi dalam lembaga pendidikan Islam swasta juga harus mempertimbangkan nilai-nilai keislaman dalam implementasinya. Ghany dan Inayati dalam penelitiannya menunjukkan bahwa sekolah Islam unggulan mengadopsi strategi berbasis nilai dengan memperkuat visi Islam, pengembangan akhlak guru, dan manajemen spiritual.<sup>3</sup> Hal ini menegaskan bahwa strategi pendidikan di sekolah Islam harus mampu menggabungkan aspek manajerial dengan nilai-nilai religius agar dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang holistik. Maka dari itu, strategi kepala sekolah menjadi semakin kompleks dan multidimensional dalam konteks sekolah Islam swasta.

Dalam konteks tersebut, penting pula memahami peran kepala sekolah sebagai aktor utama dalam pengambilan keputusan strategis. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin moral yang membawa visi dan nilai ke dalam praktik pendidikan. Hasanah menyatakan bahwa kepala sekolah yang efektif mampu membina profesionalisme guru melalui pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan inspiratif, serta memberi teladan

---

<sup>1</sup>J. Putra & S. Hendriani, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru", *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, Vol. 10, No. 2, (2022), h. 102.

<sup>2</sup>D.M. Hasanah & T. Fathoni, "Strategi dan Tantangan Kepemimpinan Kepala Sekolah", *Jurnal Inovasi Pendidikan Nusantara*, Vol. 4, No. 1, (2024), h. 88.

<sup>3</sup>Lailatul Jannah Ghany & Nurul Latifatul Inayati, "Analisis Strategi Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Sekolah Unggul di SMP Al-Azhar Syifa Budi Solo", *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5, No. 1, (2024), h. 12.

akhlak.<sup>4</sup> Hal ini sangat relevan di lingkungan sekolah Islam, di mana kepala sekolah juga menjadi figur keagamaan yang diteladani.

Selanjutnya, kompetensi kepala sekolah harus mencakup kemampuan dalam manajemen pendidikan, pengembangan kurikulum, serta supervisi tenaga pendidik. Menurut Hasanah dan Fathoni, kepala sekolah yang memiliki pemahaman menyeluruh terhadap fungsi manajerial akan lebih mampu mengarahkan lembaga ke arah yang lebih progresif. Kepala sekolah dituntut untuk berpikir strategis dan bertindak taktis dalam menghadapi dinamika sumber daya manusia yang kian kompleks. Kualitas dan kepemimpinan kepala sekolah akan sangat menentukan keberhasilan pengelolaan SDM di sekolah swasta.<sup>5</sup>

Tidak kalah penting, kepala sekolah juga perlu menginternalisasi nilai-nilai Islam dalam setiap kebijakan dan tindakannya. Dalam penelitian Ghany dan Inayati, kepala sekolah di lembaga Islam diwajibkan menjadi teladan akhlak dan integritas, karena mereka bertanggung jawab terhadap pembentukan karakter seluruh warga sekolah.<sup>6</sup> Kepemimpinan kepala sekolah merupakan pilar utama dalam membentuk atmosfer religius dan profesional di sekolah Islam swasta.

Namun demikian, berbagai tantangan SDM masih menjadi masalah yang krusial di banyak sekolah swasta, khususnya sekolah Islam. Salah satu tantangan utama adalah kualitas dan kompetensi guru yang belum merata. Yasin dan Fadilah menemukan bahwa di banyak sekolah Islam swasta, terdapat guru yang mengajar tidak sesuai bidang keahliannya, serta belum mengikuti pelatihan atau pengembangan profesional secara optimal. Tantangan ini tidak hanya menghambat proses belajar-mengajar, tetapi juga menurunkan kredibilitas lembaga pendidikan.<sup>7</sup>

Selain aspek kompetensi, tantangan juga muncul dalam bentuk rendahnya motivasi, loyalitas, serta tingginya beban kerja guru. Fahmi menyebutkan bahwa guru di sekolah swasta sering menghadapi tekanan ganda karena keterbatasan fasilitas, upah rendah, serta ekspektasi tinggi dari orang tua dan masyarakat.<sup>8</sup> Hal ini berpengaruh terhadap kualitas layanan pendidikan dan menciptakan ketidakstabilan tenaga kerja dalam jangka panjang. Maka, kepala sekolah dituntut untuk merumuskan strategi yang mampu memelihara kesejahteraan dan semangat kerja para guru.

Tantangan SDM tidak hanya bersumber dari internal sekolah, tetapi juga berasal dari faktor eksternal seperti regulasi pemerintah, keterbatasan dana, dan kurangnya akses terhadap pelatihan berkualitas. Menurut Endah, sekolah swasta Islam seringkali harus mandiri dalam mengelola sumber daya karena minimnya

---

<sup>4</sup>Siti Muawanatul Hasanah, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI di SMP An Nashr", *JUPI (Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam)*, Vol. 9, No. 1, (2024), h. 45.

<sup>5</sup>D.M. Hasanah & T. Fathoni, "Strategi dan Tantangan . . .", h. 89.

<sup>6</sup>Lailatul Jannah Ghany & Nurul Latifatul Inayati, "Analisis Strategi Kepala Sekolah . . .", h. 12.

<sup>7</sup>Muhammad Yasin & Kiki Fadilah, "Strategi Kepala Sekolah dalam Mengatasi Kekurangan Tenaga Pendidik di SMP Islam Ma'arif Sangatta Utara", *An-Nadzir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 1, (2023), h. 55.

<sup>8</sup>Ifan Fahmi, "Manajemen Kepala Sekolah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pendidikan Diniyah Formal", *As-Syifa: Journal of Islamic Studies and History*, Vol. 6, No. 2, (2024), h. 77.

dukungan dari pemerintah.<sup>9</sup> Dalam kondisi demikian, kepala sekolah perlu berpikir kreatif dan mencari solusi alternatif untuk menjamin keberlanjutan dan kualitas pendidikan yang diselenggarakan.

Fenomena tantangan tersebut terlihat jelas di berbagai sekolah Islam swasta, termasuk di Kabupaten Balangan. Meskipun secara kuantitatif terjadi peningkatan jumlah lembaga pendidikan Islam, namun kualitas SDM di dalamnya masih menjadi sorotan. Menurut pengamatan awal, banyak sekolah mengalami kekurangan guru tetap, serta menghadapi kendala dalam pembinaan guru yang profesional dan kompeten. Kondisi ini selaras dengan temuan Yasin dan Fadilah di sekolah Islam di daerah lain, yang juga mengalami keterbatasan tenaga pendidik.<sup>10</sup>

Selain itu, keterbatasan finansial menjadi salah satu hambatan utama dalam pengembangan SDM. Dana operasional yang bergantung pada SPP dan sumbangan masyarakat seringkali tidak mencukupi untuk membiayai pelatihan, tunjangan, atau pembaruan sarana prasarana. Endah menekankan bahwa kepala sekolah di sekolah swasta perlu memiliki kemampuan kewirausahaan agar bisa menggali sumber pendanaan alternatif.<sup>11</sup> Di Kabupaten Balangan, kepala sekolah dituntut untuk dapat memaksimalkan potensi lokal dan jejaring eksternal guna mendukung pengembangan SDM secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, kepala sekolah di sekolah Islam swasta Kabupaten Balangan harus memiliki strategi yang tidak hanya responsif terhadap tantangan SDM, tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai Islam. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nisa ayat 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

*"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat."* Ayat ini menjadi landasan spiritual bahwa dalam mengelola sumber daya manusia, kepala sekolah harus bersikap amanah dan adil serta dengan landasan iman dan strategi yang matang, kepala sekolah akan mampu menghadapi tantangan dan membawa lembaga ke arah yang lebih baik.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam mengatasi tantangan sumber daya manusia (SDM) di sekolah Islam swasta. Penelitian kualitatif berfokus pada makna, pengalaman, dan pandangan subjek

---

<sup>9</sup>Nurul Noviyanti Endah, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Tenaga Pendidik di SMA IT Ar Raihan di Kota Bandar Lampung", *Tesis*, (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2022), h. 129.

<sup>10</sup>Muhammad Yasin & Kiki Fadilah, "Strategi Kepala Sekolah . . .", h. 56.

<sup>11</sup>Nurul Noviyanti Endah, "Implementasi Manajemen Sumber . . .", h. 129.

dalam konteks sosial tertentu.<sup>12</sup> Studi kasus dipilih karena peneliti ingin mengeksplorasi fenomena secara terperinci dan kontekstual dalam lingkungan alami sekolah Islam swasta di Kabupaten Balangan.

### **Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek penelitian adalah 5 orang kepala sekolah, 5 orang wakil kepala sekolah, 5 orang guru, dan 5 orang tenaga kependidikan di sekolah Islam swasta di Kabupaten Balangan yang menjadi informan dalam penelitian ini. Adapun objek penelitian adalah strategi kepala sekolah dalam mengatasi tantangan SDM, seperti kekurangan guru berkualifikasi, rendahnya motivasi kerja, minimnya pelatihan, dan keterbatasan anggaran pengembangan SDM.

### **Data dan Sumber Data**

Data primer diperoleh langsung dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di lapangan.<sup>13</sup> Data sekunder berupa dokumen-dokumen resmi sekolah, seperti rencana kerja sekolah (RKS), laporan pelatihan guru, evaluasi kinerja SDM, dan kebijakan internal terkait pengelolaan sumber daya manusia. Adapun sumber data utama dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, sedangkan sumber data pendukung adalah guru, tenaga administrasi, dan dokumen sekolah.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*),<sup>14</sup> dilakukan kepada kepala sekolah dan guru untuk menggali informasi terkait strategi yang diterapkan dan tantangan yang dihadapi. Observasi partisipatif, yaitu peneliti mengamati langsung aktivitas manajerial kepala sekolah serta interaksi guru di lingkungan sekolah. Studi dokumentasi, yaitu mengkaji dokumen resmi sekolah yang relevan seperti kurikulum, laporan evaluasi guru, dan program pelatihan.

### **Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

Data yang diperoleh dari lapangan akan diolah melalui beberapa tahap, seperti: Reduksi data: menyaring informasi yang relevan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penyajian data: menyusun data dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, atau bagan untuk mempermudah analisis. Penarikan kesimpulan: menyusun temuan akhir berdasarkan pola, strategi, dan tantangan yang muncul dari hasil analisis data. Adapun analisis dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan, yakni dengan alur reduksi data → penyajian data → verifikasi.<sup>15</sup>

### **Keabsahan Data (*Trustworthiness*)**

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik: Triangulasi sumber, dengan membandingkan informasi dari kepala sekolah, guru, dan dokumen. Triangulasi teknik, dengan menggabungkan wawancara, observasi,

---

<sup>12</sup>S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2018), h. 32.

<sup>13</sup>L.J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h. 9.

<sup>14</sup>S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2018), h. 76.

<sup>15</sup>J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*, (Jakarta: Grasindo 2020), h. 21.

dan dokumentasi untuk melihat konsistensi data. Member check, yaitu mengonfirmasi hasil sementara kepada informan agar data yang diperoleh valid. Peer debriefing, yaitu berdiskusi dengan sesama peneliti atau pembimbing untuk memastikan objektivitas dan konsistensi data.<sup>16</sup>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di beberapa sekolah Islam swasta yang tersebar di Kabupaten Balangan, antara lain SMAS Al-Hidayah Inan (Paringin Selatan), Madrasah Ibtidaiyah Swasta Nurul Irsyad (Lampihong), Madrasah Ibtidaiyah Swasta Bustanul Ulum (Halong), SD Islam Terpadu Al Falah, dan PAUD Islam Terpadu Al-Busyra. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan, observasi langsung di lingkungan sekolah, serta dokumentasi pendukung. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa kepala sekolah di sekolah-sekolah tersebut menerapkan berbagai strategi untuk mengatasi tantangan sumber daya manusia (SDM), yang dikaji dan dianalisis dalam bagian berikut:

### Strategi Pengembangan Kompetensi Guru

Di SMAS Al-Hidayah Inan, kepala sekolah berupaya meningkatkan kompetensi guru dengan menyelenggarakan pelatihan internal setiap semester dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan dari Dinas Pendidikan atau lembaga mitra. SD IT Al Falah juga menunjukkan inisiatif serupa dengan membentuk komunitas belajar guru yang rutin mengadakan diskusi pedagogik. Di MIS Nurul Irsyad, strategi yang dilakukan berupa pelatihan berbasis mentoring antar guru senior dan junior.

Hal ini juga didukung oleh kajian Joko Arifin dan Muh Hanif yang meneliti manajemen program komunitas belajar sekolah. Mereka menyimpulkan bahwa komunitas belajar sekolah yang terencana dan berkesinambungan secara signifikan meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Dalam komunitas tersebut, guru saling berbagi pengalaman mengajar, mendiskusikan praktik terbaik, dan merefleksikan hasil pembelajaran secara kolaboratif.<sup>17</sup> Kajian ini menguatkan temuan di SD IT Al Falah yang membentuk forum diskusi rutin antar guru sebagai media peningkatan mutu pedagogik.

Selain itu, strategi mentoring antar guru seperti yang diterapkan di MIS Nurul Irsyad juga didukung oleh hasil penelitian Dewi. Dalam penelitiannya di MAN 2 Kulon Progo, Dewi menunjukkan bahwa program coaching dan mentoring secara signifikan meningkatkan kemampuan pedagogik guru dalam menyusun RPP, menggunakan metode pembelajaran aktif, dan melakukan evaluasi kelas. Mentoring terbukti efektif ketika dilakukan secara intensif dan disertai dengan umpan balik langsung dari guru senior.<sup>18</sup> Hal ini sejalan dengan pendekatan di sekolah-sekolah penelitian yang menjadikan kolaborasi antar guru sebagai strategi utama pengembangan profesional.

---

<sup>16</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 118.

<sup>17</sup>Joko Arifin & Muh. Hanif, "Manajemen Program Komunitas Belajar Sekolah untuk Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru", *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, Vol. 9 No. 3, (2024), h. 75.

<sup>18</sup>I. Dewi, "Coaching and Mentoring to Improve Teacher Pedagogic Competence: Action Research di MAN 2 Kulon Progo", *Indonesian Journal of Action Research*, Vol. 2 No. 2, (2023), h. 137.

### **Strategi Meningkatkan Motivasi dan Loyalitas Guru**

Masalah motivasi menjadi tantangan utama di sekolah seperti MIS Bustanul Ulum dan PAUD IT Al-Busyra, terutama karena keterbatasan dana untuk memberikan gaji dan tunjangan yang layak. Untuk mengatasi hal ini, kepala sekolah di kedua lembaga tersebut memberikan penghargaan non-finansial, seperti “Guru Teladan Bulanan” dan penyematan piagam penghargaan. Di SD IT Al Falah, kepala sekolah secara rutin melakukan pembinaan keagamaan dan motivasi spiritual untuk menjaga semangat kerja guru.

Hal ini juga didukung oleh Naufal Ramadian, bahwa di tengah kondisi ketidakpastian (VUCA = Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), motivasi kerja guru lebih efektif dipelihara melalui pemberdayaan dan pengakuan non-materiil, serta kepemimpinan yang transformasional yang menekankan keadilan, pengakuan, dan dukungan moral.<sup>19</sup> Strategi seperti pemberian penghargaan simbolis dan penguatan nilai spiritual yang ditemukan di sekolah-sekolah di Balangan sangat sesuai dengan rekomendasi buku ini.

Selain itu, Abdul Haris, dkk., mengemukakan bahwa salah satu komponen penting dalam kepemimpinan sekolah Islam adalah kepemimpinan moral dan spiritual yang menjadi teladan. Kepala sekolah di lembaga Islam harus menjadi figur yang memotivasi melalui nilai-nilai iman, amanah, dan pengabdian, sehingga guru tidak hanya termotivasi oleh materi, tetapi juga oleh rasa tanggung jawab keislaman dan pengabdian.<sup>20</sup> Praktik pembinaan keagamaan rutin di SD IT Al Falah dan penghargaan simbolik di MIS Bustanul Ulum dan PAUD IT Al-Busyra mencerminkan prinsip ini.

### **Strategi Kolaborasi dan Kemitraan Eksternal**

Keterbatasan dana mendorong sekolah-sekolah seperti SMAS Al-Hidayah Inan dan MIS Bustanul Ulum menjalin kerja sama dengan lembaga luar, seperti perguruan tinggi Islam dan organisasi keagamaan. Misalnya, SMAS Al-Hidayah menjalin kemitraan dengan sebuah universitas Islam lokal untuk penyediaan pelatihan metodologi pembelajaran. MIS Bustanul Ulum memanfaatkan dukungan tokoh masyarakat dan alumni untuk mendanai kegiatan peningkatan kualitas guru.

Hal ini juga didukung oleh teori yang disampaikan oleh Mulyasa yang menekankan pentingnya kemitraan sebagai salah satu pilar manajemen sekolah efektif. Menurutnya, sekolah yang mampu membangun kerja sama strategis dengan pihak eksternal seperti perguruan tinggi, lembaga sosial keagamaan, dan tokoh masyarakat akan memiliki daya dukung yang lebih kuat dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya dalam hal pengembangan SDM. Strategi kemitraan ini sangat penting diterapkan oleh sekolah swasta yang memiliki keterbatasan dana operasional.<sup>21</sup>

Selain itu, kajian dari Nurhayati dan Kurniawan menegaskan bahwa sinergi antara sekolah dan masyarakat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas guru dan keberlangsungan program sekolah. Mereka mencontohkan

---

<sup>19</sup>Naufal Ramadian, *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Motivasi Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Transformasional di Era VUCA*, (Yogyakarta: Deepublish, 2022), h. 19.

<sup>20</sup>Abdul Haris, dkk., *Buku Ajar Kebijakan dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Jakarta: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2024), h. 47.

<sup>21</sup>Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 89.

beberapa sekolah swasta yang berhasil menyelenggarakan program peningkatan kompetensi guru dengan memanfaatkan jaringan alumni dan bantuan CSR dari lembaga keagamaan setempat.<sup>22</sup> Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan kolaboratif seperti yang diterapkan oleh SMAS Al-Hidayah Inan dan MIS Bustanul Ulum merupakan strategi yang tidak hanya adaptif, tetapi juga sesuai dengan prinsip manajemen partisipatif dalam pendidikan Islam.

### **Strategi Penguatan Nilai Islam dalam Kepemimpinan SDM**

Karakteristik sekolah Islam tercermin kuat dalam strategi pembinaan ruhiyah. Di PAUD IT Al-Busyra, kepala sekolah menanamkan nilai-nilai keislaman kepada guru melalui program harian seperti tadarus pagi, dzikir bersama, dan kultum. Hal serupa diterapkan di MIS Nurul Irsyad, di mana guru-guru diberi ruang untuk mengikuti kajian rutin yang berkaitan dengan akhlak kerja Islami.

Hal ini juga didukung oleh pandangan Syamsul Nizar yang menegaskan bahwa pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada penguasaan ilmu pengetahuan, tetapi juga pembentukan kepribadian dan karakter yang berlandaskan nilai-nilai keislaman. Kepala sekolah sebagai pemimpin spiritual di lingkungan sekolah Islam berperan penting dalam menciptakan atmosfer yang kondusif untuk tumbuhnya ruhul jihad dan semangat pengabdian di kalangan guru.<sup>23</sup> Senada dengan itu, Hasan Basri menjelaskan bahwa pembinaan spiritual bagi guru merupakan bagian dari kepemimpinan transendental yang menempatkan nilai-nilai ilahiyah sebagai dasar pengambilan keputusan dan pembinaan sumber daya manusia di sekolah.<sup>24</sup>

### **Tantangan Umum yang Dihadapi Sekolah**

Tantangan utama yang dihadapi oleh sekolah Islam swasta di Kabupaten Balangan adalah kekurangan guru tetap dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidangnya. Kondisi ini menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi guru dengan kebutuhan pembelajaran sehingga berdampak pada kualitas pendidikan. Menurut Hidayat, ketidaksesuaian kualifikasi guru dapat menurunkan efektivitas pembelajaran dan motivasi kerja guru itu sendiri. Hidayat menekankan pentingnya seleksi dan pengembangan SDM yang tepat agar mutu pendidikan dapat terjaga, terutama di sekolah swasta yang memiliki keterbatasan sumber daya.<sup>25</sup>

Selain itu, minimnya anggaran untuk pelatihan dan pengembangan guru menjadi hambatan serius bagi peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Hal ini terlihat pada sekolah-sekolah kecil seperti MIS Nurul Irsyad yang kesulitan menyediakan dana pelatihan secara rutin. Menurut Slamet, pengembangan profesional berkelanjutan harus menjadi prioritas utama dalam manajemen SDM sekolah karena pelatihan yang berkualitas akan memperbarui pengetahuan dan keterampilan guru sehingga mampu menjawab tuntutan kurikulum yang dinamis.

---

<sup>22</sup>Nurhayati & Kurniawan, "Kemitraan Sekolah dan Masyarakat dalam Peningkatan Kompetensi Guru di Sekolah Swasta Islam", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5 No. 1, (2022), h. 124.

<sup>23</sup>Syamsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana, 2021), h. 4.

<sup>24</sup>Hasan Basri, "Kepemimpinan Transendental dalam Meningkatkan Mutu Guru di Lembaga Pendidikan Islam", *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Vol. 4 No. 2, (2022), h. 63.

<sup>25</sup>Taufik Hidayat, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2017), h. 29.

Slamet juga menegaskan bahwa dukungan dana dan perencanaan yang sistematis menjadi kunci suksesnya program pengembangan guru.<sup>26</sup>

Motivasi kerja yang tidak stabil juga menjadi problem yang cukup kompleks, terutama karena beban administrasi yang berlebihan dan ketidakjelasan jenjang karier. Kondisi ini dialami oleh guru-guru di SMAS Al-Hidayah Inan, yang sering merasa jenuh dan kurang mendapat penghargaan atas kinerjanya. Fauzan dan Lubis mengemukakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik harus seimbang untuk menjaga produktivitas kerja guru. Mereka juga menekankan bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional sangat vital untuk memberikan penghargaan, membangun komunikasi efektif, dan mengelola beban kerja agar guru tetap termotivasi.<sup>27</sup>

Meski begitu, kepala sekolah di sekolah Islam swasta di Balangan telah menunjukkan sikap adaptif dan kreatif dalam menghadapi berbagai kendala tersebut. Menurut Mardiana, strategi berbasis potensi lokal dan nilai keislaman yang diintegrasikan dengan kemitraan produktif terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas SDM. Mardiana menjelaskan bahwa kepemimpinan yang visioner mampu menggerakkan sumber daya yang ada, membangun sinergi dengan lembaga eksternal, serta memupuk semangat pengabdian yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Pendekatan ini menjadi modal utama dalam menjaga keberlanjutan dan perkembangan sekolah Islam swasta di daerah dengan keterbatasan dana dan sumber daya.<sup>28</sup>

## SIMPULAN

Penelitian di sekolah Islam swasta di Kabupaten Balangan menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan berbagai strategi adaptif dalam mengatasi tantangan sumber daya manusia (SDM), seperti pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan internal, komunitas belajar, dan mentoring antar guru yang efektif meningkatkan kualitas pembelajaran. Strategi peningkatan motivasi guru dengan penghargaan non-finansial dan pembinaan spiritual juga berperan penting dalam menjaga semangat kerja, sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional dan moral dalam pendidikan Islam. Kemitraan dengan perguruan tinggi, organisasi keagamaan, serta dukungan masyarakat dan alumni membantu mengatasi keterbatasan dana, sesuai teori manajemen sekolah efektif yang menekankan pentingnya sinergi eksternal. Selain itu, pembinaan ruhiyah melalui tadarus, dzikir, dan kajian akhlak kerja Islami memperkuat karakter guru dan memperkuat kepemimpinan spiritual di sekolah. Meski menghadapi kendala seperti kekurangan guru tetap dan anggaran terbatas, kepala sekolah di sekolah-sekolah ini menunjukkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan visioner dengan memanfaatkan potensi lokal dan nilai keislaman secara optimal. Pendekatan ini terbukti efektif menjaga kualitas SDM dan keberlanjutan pendidikan di lingkungan sekolah Islam swasta. Secara keseluruhan, kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, dan berlandaskan nilai-nilai Islam menjadi kunci utama dalam mengatasi tantangan

---

<sup>26</sup>Arief Slamet, "Pengembangan Profesional Berkelanjutan Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol. 4 No. 2, (2018), h. 33.

<sup>27</sup>Ahmad Fauzan & Sari Lubis, *Psikologi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana, 2020), h. 149.

<sup>28</sup>Siti Mardiana, "Strategi Kepemimpinan Berbasis Nilai Islam dalam Meningkatkan Kualitas SDM Sekolah Swasta." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Islam*, Vol. 5 No. 1, (2019), h. 13.

SDM serta memberikan contoh praktik manajemen pendidikan yang relevan bagi konteks serupa di daerah lain.

Berdasarkan temuan penelitian di sekolah Islam swasta di Kabupaten Balangan disarankan agar pemerintah setempat memberikan dukungan strategis terhadap penguatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dengan menyediakan program pelatihan manajerial berbasis nilai-nilai Islam dan pendekatan transformasional. Pemerintah juga perlu memfasilitasi kemitraan antara sekolah, perguruan tinggi, organisasi keagamaan, dan komunitas lokal untuk memperluas akses sumber daya dan meningkatkan kualitas SDM secara berkelanjutan. Selain itu, dukungan kebijakan yang mendorong pembinaan spiritual, insentif non-finansial, serta penguatan komunitas belajar antar guru akan sangat membantu dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang profesional, bermakna, dan berdaya saing tinggi, khususnya di sekolah Islam swasta yang memiliki keterbatasan anggaran dan tenaga pendidik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Joko, dan Muh. Hanif. "Manajemen Program Komunitas Belajar Sekolah untuk Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru." *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru* 9, no. 3 (2024).
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
- Basri, Hasan. "Kepemimpinan Transendental dalam Meningkatkan Mutu Guru di Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2022).
- Dewi, I. "Coaching and Mentoring to Improve Teacher Pedagogic Competence: Action Research di MAN 2 Kulon Progo." *Indonesian Journal of Action Research* 2, no. 2 (2023).
- Endah, Nurul Noviyanti. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Tenaga Pendidik di SMA IT Ar Raihan di Kota Bandar Lampung." Tesis, UIN Raden Intan Lampung, (2022).
- Fahmi, Ifan. "Manajemen Kepala Sekolah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pendidikan Diniyah Formal." *As-Syifa: Journal of Islamic Studies and History* 6, no. 2 (2024).
- Fauzan, Ahmad, dan Sari Lubis. *Psikologi Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana, (2020).
- Ghany, Lailatul Jannah, dan Nurul Latifatul Inayati. "Analisis Strategi Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Sekolah Unggul di SMP Al-Azhar Syifa Budi Solo." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2024).
- Haris, Abdul, dkk. *Buku Ajar Kebijakan dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jakarta: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, (2024).
- Hasanah, D. M., dan T. Fathoni. "Strategi dan Tantangan Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Jurnal Inovasi Pendidikan Nusantara* 4, no. 1 (2024).
- Hasanah, Siti Muawanatul. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI di SMP An Nashr." *JUPI (Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam)* 9, no. 1 (2024).
- Hidayat, Taufik. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, (2017).

- Mardiana, Siti. "Strategi Kepemimpinan Berbasis Nilai Islam dalam Meningkatkan Kualitas SDM Sekolah Swasta." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Islam* 5, no. 1 (2019).
- Moleong, L. J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, (2017).
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, (2013).
- Nasution, S. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito, (2018).
- Nizar, Syamsul. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana, (2021).
- Nurhayati, dan Kurniawan. "Kemitraan Sekolah dan Masyarakat dalam Peningkatan Kompetensi Guru di Sekolah Swasta Islam." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2022).
- Putra, J., dan S. Hendriani. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru." *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 10, no. 2 (2022).
- Raco, J. R. *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: Grasindo, (2020).
- Ramadian, Naufal. *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Motivasi Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Transformasional di Era VUCA*. Yogyakarta: Deepublish, (2022).
- Slamet, Arief. "Pengembangan Profesional Berkelanjutan Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 4, no. 2 (2018).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, (2019).
- Yasin, Muhammad, dan Kiki Fadilah. "Strategi Kepala Sekolah dalam Mengatasi Kekurangan Tenaga Pendidik di SMP Islam Ma'arif Sangatta Utara." *An-Nadzir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2023).