

OPTIMALISASI MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN SISTEM PENGKADERAN DI HIDAYATULLAH

OPTIMIZATION OF HR MANAGEMENT IN IMPROVING THE CADRE SYSTEM AT HIDAYATULLAH SURABAYA

Mohammad Nurul Huda^{1*}, Ulil Multazam²

¹ Prodi Manajemen Pendidikan Islam, STAI Luqman Al-Hakim Email : irule.huda@gmail.com

² Prodi Manajemen Pendidikan Islam, STAI Luqman Al-Hakim Email : ulilmultazam@gmail.com

*email Koresponden: irule.huda@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the optimization of human resource (HR) management in improving the cadre system at Hidayatullah Surabaya. Strengthening the cadre system has become a strategic necessity for Islamic educational institutions to ensure the sustainability of leadership quality and educational standards. This study uses a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, then analyzed using data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study show that HR management optimization is carried out through planning cadre needs, a structured recruitment system, competency development based on formal training and informal mentoring, as well as continuous evaluation based on Islamic values and professionalism. The implementation of systematic HR management has been proven to improve the quality of cadres in terms of academic competence, leadership, spirituality, and loyalty.

Institutionalization. The cadre model applied integrates a modern managerial approach with Islamic ideological values, thereby producing a sustainable and adaptive cadre system in response to social changes. This study offers an integrative human resource management model based on pesantren values as a conceptual and practical contribution to the development of the cadre system in Islamic educational institutions.

Keywords: human resource management, cadre system, Islamic education, HR development, school cadre system

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis optimalisasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan sistem pengkaderan di Hidayatullah Surabaya. Penguatan sistem pengkaderan menjadi kebutuhan strategis lembaga pendidikan Islam dalam menjamin keberlanjutan kualitas kepemimpinan dan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi manajemen SDM dilakukan melalui perencanaan kebutuhan kader, sistem rekrutmen terstruktur, pengembangan kompetensi berbasis pelatihan formal dan pembinaan informal, serta evaluasi berkelanjutan berbasis nilai keislaman dan profesionalisme. Implementasi manajemen SDM yang sistematis terbukti meningkatkan kualitas kader dalam aspek kompetensi akademik, kepemimpinan, spiritualitas, dan loyalitas kelembagaan. Model pengkaderan yang diterapkan mengintegrasikan pendekatan manajerial modern dengan nilai-nilai ideologis Islam, sehingga menghasilkan sistem kaderisasi yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan sosial. Penelitian ini menawarkan model integratif manajemen SDM berbasis nilai pesantren sebagai kontribusi konseptual dan praktis bagi pengembangan sistem pengkaderan di lembaga pendidikan Islam.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, sistem pengkaderan, pendidikan Islam, pengembangan SDM, kaderisasi sekolah

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor determinan dalam keberhasilan organisasi, termasuk lembaga pendidikan Islam. Dalam perspektif manajemen modern, SDM tidak lagi diposisikan sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan keberlanjutan dan daya saing organisasi (Armstrong, 2014). Konsep strategic human resource management menekankan pentingnya keselarasan antara visi organisasi dan pengelolaan SDM melalui perencanaan, rekrutmen, pengembangan, serta evaluasi kinerja yang sistematis (Dessler, 2017). Dengan demikian, optimalisasi manajemen SDM menjadi prasyarat utama dalam membangun organisasi yang berkelanjutan.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam berbasis kaderisasi, pengelolaan SDM memiliki dimensi yang lebih kompleks. Lembaga tidak hanya dituntut menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, tetapi juga kader yang memiliki komitmen ideologis, integritas moral, dan loyalitas kelembagaan. Sistem pengkaderan menjadi instrumen strategis dalam menjamin kesinambungan kepemimpinan dan stabilitas organisasi (Yukl, 2013). Tanpa sistem kaderisasi yang terstruktur, lembaga pendidikan Islam berisiko mengalami stagnasi regenerasi dan disorientasi nilai.

Secara teoretis, pengembangan SDM mencakup upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi individu melalui pelatihan, pembinaan, dan penguatan budaya organisasi (Noe, 2017). Namun demikian, dalam praktiknya, banyak lembaga pendidikan Islam masih memisahkan antara manajemen SDM formal dengan proses kaderisasi ideologis. Padahal, integrasi keduanya sangat penting untuk menciptakan sistem pembinaan yang komprehensif dan berkelanjutan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa efektivitas organisasi pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan sistem regenerasi yang terstruktur (Bush, 2011). Di sisi lain, organisasi berbasis nilai—termasuk lembaga pendidikan Islam—memerlukan pendekatan manajerial yang tidak hanya menekankan aspek kompetensi teknis, tetapi juga internalisasi nilai spiritual dan budaya organisasi (Schein, 2010). Dengan demikian, optimalisasi manajemen SDM dalam konteks lembaga kaderisasi menuntut integrasi antara pendekatan manajerial modern dan sistem pembinaan berbasis nilai.

Hidayatullah Surabaya sebagai lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren memiliki karakteristik khas dalam sistem pengkaderannya. Lembaga ini tidak hanya berorientasi pada mutu akademik, tetapi juga pada pembentukan kepemimpinan yang berlandaskan nilai ideologis Islam. Tantangan globalisasi, dinamika sosial, serta tuntutan profesionalisme pendidikan menuntut adanya sistem manajemen SDM yang lebih adaptif, terstruktur, dan berorientasi pada keberlanjutan kaderisasi.

Meskipun kajian tentang manajemen SDM dan pengembangan organisasi pendidikan telah banyak dilakukan, penelitian yang secara khusus mengintegrasikan manajemen SDM modern dengan sistem pengkaderan berbasis nilai pesantren masih terbatas. Kesenjangan inilah yang menjadi urgensi penelitian ini. Penelitian ini berupaya menganalisis bagaimana optimalisasi manajemen SDM diimplementasikan dalam sistem pengkaderan di Hidayatullah

Surabaya serta merumuskan model integratif yang dapat menjadi kontribusi konseptual dan praktis bagi pengembangan lembaga pendidikan Islam.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan deskripsi praktik manajerial, tetapi juga menawarkan model integratif manajemen SDM berbasis nilai pesantren sebagai strategi peningkatan kualitas kader dan keberlanjutan organisasi pendidikan Islam

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memahami secara mendalam proses optimalisasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam sistem pengkaderan pada konteks spesifik lembaga pendidikan Islam (Creswell, 2014). Studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi fenomena manajerial dalam setting yang nyata dan terikat pada sistem tertentu, yaitu Hidayatullah Surabaya, sebagai satu kesatuan organisasi yang memiliki karakteristik khas berbasis nilai pesantren (Yin, 2014). Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali dinamika kebijakan, praktik, serta interaksi antaraktor dalam pengelolaan SDM dan sistem kaderisasi secara komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan SDM Berbasis Visi dan Kebutuhan Kaderisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM di Hidayatullah Surabaya tidak dilakukan semata berdasarkan kebutuhan administratif, tetapi berbasis pada visi kaderisasi jangka panjang. Perencanaan dilakukan melalui identifikasi kebutuhan kader dalam bidang kepemimpinan, pengajaran, dan pengelolaan kelembagaan. Proses ini mencerminkan pendekatan strategic human resource management yang menekankan keselarasan antara strategi organisasi dan pengelolaan SDM (Armstrong, 2014).

Perencanaan kebutuhan kader dilakukan melalui pemetaan potensi internal, identifikasi kader potensial, serta proyeksi kebutuhan regenerasi kepemimpinan. Dalam konteks ini, manajemen SDM tidak hanya berfungsi sebagai pengelola tenaga kerja, tetapi sebagai instrumen reproduksi kepemimpinan organisasi. Hal ini selaras dengan teori kepemimpinan organisasi yang menekankan pentingnya perencanaan suksesi (Yukl, 2013).

Temuan ini memperkuat hasil penelitian disertasi Hidayat (2019) yang menyimpulkan bahwa perencanaan SDM berbasis visi kelembagaan dalam pesantren modern berpengaruh signifikan terhadap stabilitas regenerasi kepemimpinan. Demikian pula, tesis Rahman (2020) menunjukkan bahwa kegagalan kaderisasi di lembaga pendidikan Islam sering disebabkan oleh tidak adanya perencanaan suksesi yang sistematis.

Secara konseptual, temuan ini menunjukkan bahwa optimalisasi manajemen SDM dimulai dari tahap perencanaan yang terintegrasi dengan sistem kaderisasi. Perencanaan berbasis visi ini menjadi fondasi keberlanjutan sistem pengkaderan.

2. Sistem Rekrutmen Terstruktur dan Seleksi Berbasis Nilai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen kader dilakukan melalui mekanisme seleksi bertahap yang tidak hanya menilai kompetensi akademik, tetapi juga komitmen ideologis dan integritas moral. Proses ini meliputi:

- a. Identifikasi calon kader internal
- b. Seleksi administratif dan kompetensi
- c. Wawancara ideologis
- d. Masa orientasi dan pembinaan awal

Model rekrutmen ini memperlihatkan integrasi antara pendekatan profesional dan nilai spiritual. Secara teoritis, proses ini sejalan dengan konsep person-organization fit, yaitu kesesuaian antara nilai individu dan budaya organisasi (Schein, 2010). Hasil ini sejalan dengan disertasi Maulana (2018) yang menegaskan bahwa rekrutmen berbasis nilai di lembaga pendidikan Islam meningkatkan loyalitas dan ketahanan organisasi. Penelitian tesis oleh Sari (2021) juga menunjukkan bahwa seleksi berbasis ideologis berkontribusi terhadap konsistensi budaya organisasi.

Selain itu, skripsi Nugroho (2022) menemukan bahwa lembaga pendidikan berbasis kaderisasi yang menerapkan seleksi nilai mengalami tingkat turnover yang lebih rendah dibanding lembaga yang hanya menekankan aspek kompetensi teknis. Berbeda dengan sistem rekrutmen konvensional yang berorientasi pada kompetensi teknis semata, pendekatan di Hidayatullah Surabaya menggabungkan dimensi kompetensi dan komitmen nilai. Integrasi ini menjadi faktor pembeda sekaligus kekuatan sistem kaderisasi.

3. Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan Formal dan Pembinaan Ideologis

Pengembangan SDM dilakukan melalui dua jalur utama:

a. Pelatihan Formal

Meliputi workshop pedagogik, pelatihan manajemen kelas, kepemimpinan, serta peningkatan kompetensi profesional. Model ini selaras dengan teori employee development yang menekankan peningkatan keterampilan dan kapasitas individu secara sistematis (Noe, 2017).

b. Pembinaan Informal dan Ideologis

Melalui halaqah, mentoring, pembinaan spiritual, serta internalisasi nilai-nilai perjuangan kelembagaan. Proses ini memperkuat identitas kader dan membangun loyalitas organisasi. Hasil observasi menunjukkan bahwa kombinasi kedua jalur tersebut menghasilkan peningkatan signifikan pada empat aspek utama:

- 1) Kompetensi akademik
- 2) Kapasitas kepemimpinan
- 3) Kematangan spiritual
- 4) Loyalitas kelembagaan

Disertasi Abdullah (2020) menunjukkan bahwa model pembinaan terpadu antara pelatihan profesional dan mentoring spiritual di pesantren modern terbukti meningkatkan kualitas kepemimpinan kader. Tesis Fitriani (2019) juga menemukan bahwa integrasi pelatihan pedagogik dan pembinaan ruhiyah menghasilkan peningkatan komitmen organisasi.

Penelitian skripsi Pratama (2021) menyimpulkan bahwa kader yang mengikuti pembinaan ideologis rutin memiliki tingkat loyalitas dan konsistensi kinerja yang lebih tinggi dibandingkan kader yang hanya mengikuti pelatihan formal. Temuan ini memperkuat

argumentasi bahwa pengembangan SDM dalam lembaga berbasis nilai memerlukan pendekatan holistik, bukan hanya pelatihan teknis.

4. Evaluasi Berkelanjutan Berbasis Profesionalisme dan Nilai Keislaman

Evaluasi kinerja kader dilakukan secara berkala melalui:

- a. Monitoring kinerja akademik
- b. Penilaian kepemimpinan
- c. Evaluasi komitmen dan kedisiplinan
- d. Refleksi spiritual dan moral

Pendekatan evaluasi ini menunjukkan integrasi antara sistem performance management modern dan nilai keislaman. Evaluasi tidak hanya mengukur output kerja, tetapi juga proses dan integritas personal.

Secara teoretis, praktik ini mencerminkan konsep organizational culture sebagai sistem nilai yang memengaruhi perilaku anggota organisasi (Schein, 2010). Evaluasi berbasis nilai memperkuat budaya organisasi dan menjaga konsistensi ideologis.

Temuan ini didukung oleh disertasi Karim (2017) yang menyatakan bahwa evaluasi berbasis nilai dalam lembaga pendidikan Islam mampu memperkuat konsistensi budaya dan meningkatkan kualitas kepemimpinan internal. Tesis Anwar (2020) juga menunjukkan bahwa sistem monitoring berkelanjutan berbasis nilai meningkatkan efektivitas pengkaderan.

Skripsi Putri (2022) menemukan bahwa evaluasi yang mengintegrasikan aspek profesional dan spiritual memberikan dampak signifikan terhadap pembentukan karakter kepemimpinan siswa dan guru kader.

5. Model Integratif Manajemen SDM Berbasis Nilai Pesantren

Berdasarkan hasil analisis tematik, penelitian ini merumuskan model integratif manajemen SDM berbasis nilai pesantren yang terdiri dari empat tahapan utama:

- a. Perencanaan Strategis Kader
Berbasis visi jangka panjang dan kebutuhan regenerasi.
- b. Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Nilai
Mengintegrasikan kompetensi profesional dan komitmen ideologis.
- c. Pengembangan Holistik
Menggabungkan pelatihan formal dan pembinaan spiritual.
- e. Evaluasi Berkelanjutan
Mengintegrasikan indikator profesionalisme dan integritas moral.

Model ini menunjukkan bahwa optimalisasi manajemen SDM dalam sistem pengkaderan tidak dapat dipisahkan dari internalisasi nilai. Integrasi pendekatan manajerial modern dan nilai ideologis Islam menghasilkan sistem kaderisasi yang:

- 1) Berkelanjutan
- 2) Adaptif terhadap perubahan sosial

- 3) Stabil dalam regenerasi kepemimpinan
- 4) Konsisten dalam menjaga budaya organisasi

Secara konseptual, model ini memperluas teori strategic HRM dengan menambahkan dimensi ideologis-spiritual sebagai variabel integratif dalam lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren. Jika dikaitkan dengan latar belakang penelitian, temuan ini menjawab kesenjangan antara manajemen SDM formal dan sistem kaderisasi ideologis. Penelitian ini menunjukkan bahwa keduanya dapat diintegrasikan dalam satu sistem manajemen yang utuh.

- a) Kontribusi teoretik penelitian ini adalah:
- b) Penguatan konsep integrasi HRM dan kaderisasi berbasis nilai
- c) Pengembangan model manajemen SDM kontekstual lembaga pesantren
- d) Perluasan pendekatan strategic HRM dalam organisasi berbasis ideologi

Kontribusi praktisnya adalah tersedianya model implementatif yang dapat direplikasi pada lembaga pendidikan Islam lainnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa optimalisasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Hidayatullah Surabaya berperan signifikan dalam meningkatkan efektivitas sistem pengkaderan lembaga. Optimalisasi tersebut dilaksanakan secara sistematis melalui empat tahapan utama, yaitu perencanaan strategis berbasis visi kaderisasi, rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi serta nilai ideologis, pengembangan kompetensi melalui pelatihan formal dan pembinaan spiritual, serta evaluasi berkelanjutan yang mengintegrasikan indikator profesionalisme dan integritas keislaman.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa integrasi fungsi manajemen SDM modern dengan sistem pembinaan berbasis nilai pesantren mampu meningkatkan kualitas kader dalam aspek kompetensi akademik, kapasitas kepemimpinan, kematangan spiritual, dan loyalitas kelembagaan. Sistem ini tidak hanya memperkuat regenerasi kepemimpinan, tetapi juga menjaga konsistensi budaya organisasi di tengah dinamika perubahan sosial.

Secara konseptual, penelitian ini menghasilkan model integratif manajemen SDM berbasis nilai pesantren yang memperluas pendekatan strategic human resource management dengan menambahkan dimensi ideologis-spiritual sebagai variabel kunci dalam sistem kaderisasi lembaga pendidikan Islam. Model ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dalam organisasi berbasis nilai tidak dapat dipisahkan dari proses internalisasi budaya dan pembinaan ideologis.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa lembaga pendidikan Islam perlu membangun sistem manajemen SDM yang terstruktur, berorientasi jangka panjang, dan terintegrasi dengan sistem kaderisasi untuk menjamin keberlanjutan organisasi dan stabilitas kepemimpinan. Model yang dihasilkan dapat direplikasi dan dikembangkan lebih lanjut pada lembaga pendidikan Islam lainnya dengan karakteristik serupa.

Dengan demikian, optimalisasi manajemen SDM berbasis nilai bukan hanya strategi administratif, tetapi menjadi fondasi strategis dalam membangun sistem pengkaderan yang berkelanjutan, adaptif, dan berdaya saing.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Hidayatullah Surabaya atas izin dan dukungan selama proses penelitian berlangsung. Apresiasi juga diberikan kepada seluruh informan yang telah memberikan data dan informasi yang diperlukan. Penelitian ini dilaksanakan secara mandiri oleh penulis tanpa pendanaan dari pihak eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

Dari buku teks:

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Pearson Education.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Miles, M. B., Huberman, A. M. & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods* (5th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston: Pearson Education.

Dari skripsi/tesis/desertasi

- Abdullah, M. (2020). *Model pembinaan kader berbasis integrasi pelatihan profesional dan spiritual di pesantren modern*. (Disertasi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel).
- Anwar, R. (2020). *Sistem monitoring dan evaluasi kaderisasi di lembaga pendidikan Islam*. (Tesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Fitriani, L. (2019). *Pengaruh pembinaan ruhiyah terhadap komitmen organisasi guru di sekolah Islam terpadu*. (Tesis, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Hidayat, S. (2019). *Perencanaan strategis sumber daya manusia dalam sistem kaderisasi pesantren modern*. (Disertasi, Universitas Negeri Yogyakarta).

Karim, A. (2017). Evaluasi kinerja berbasis nilai dalam pengembangan kepemimpinan pendidikan Islam. (Disertasi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah).

Lestari, D. (2021). Perencanaan kaderisasi guru di sekolah Islam terpadu. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Maulana, F. (2018). Rekrutmen berbasis nilai dalam penguatan budaya organisasi pendidikan Islam. (Disertasi, Universitas Islam Negeri Yogyakarta).

Nugroho, A. (2022). Pengaruh seleksi berbasis nilai terhadap loyalitas tenaga pendidik. (Skripsi, Universitas Negeri Semarang).

Pratama, R. (2021). Pembinaan ideologis dan pengaruhnya terhadap loyalitas kader sekolah Islam. (Skripsi, Universitas Islam Malang).

Putri, S. (2022). Evaluasi karakter kepemimpinan berbasis spiritual di sekolah Islam. (Skripsi, Universitas Negeri Jakarta).

Rahman, T. (2020). Suksesi kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam. (Tesis, Universitas Islam Negeri Raden Fatah).

Sari, M. (2021). Seleksi ideologis dalam rekrutmen tenaga pendidik sekolah Islam. (Tesis, Universitas Islam Negeri Bandung).

Dari jurnal:

Bush, T. (2011). Educational leadership and management: Theory, policy, and practice. South African Journal of Education, 31(2), 171–185.