

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KURIKULUM BERBASIS CINTA (KBC) DALAM MENINGKATKAN BUDAYA KERJA GURU DI MADRASAH

Andika Papriono¹, Sudadi², Bahrani³

^{1,2,3} UINSI Samarinda

1Paprionoandika@gmail.com, 2sudadi@uinsi.ac.id, 3bahrani@uinsi.ac.id

ABSTRACT

This study examines Human Resource Management based on the Love-Based Curriculum (Kurikulum Berbasis Cinta/KBC) in improving teachers' work culture in madrasahs. The study is motivated by the need to strengthen teachers' professionalism, work ethics, collaboration, and character amid the challenges of contemporary education. The implementation of KBC emphasizes values of compassion, empathy, respect, and responsibility, which are expected to influence the management of human resources and create a positive work culture within educational institutions. The objective of this research is to analyze how KBC-based human resource management contributes to the development of teachers' work culture in madrasahs. This study employs a qualitative descriptive approach through a literature review method. Data were collected from books, scientific journals, government regulations, and relevant academic publications discussing human resource management, educational leadership, work culture, and the Love-Based Curriculum. The collected data were analyzed using content analysis techniques to identify patterns, concepts, and relationships among variables. The findings indicate that KBC-based human resource management positively contributes to improving teachers' work culture through value-based recruitment, continuous professional development, participatory leadership, and performance evaluation grounded in humanistic principles. Furthermore, the integration of love, mutual respect, and collaboration fosters a supportive educational environment, strengthens teachers' commitment, and enhances the overall quality of learning in madrasahs. Therefore, KBC serves as a strategic framework for developing sustainable and value-oriented human resource management in Islamic educational institutions.

Keywords: Human Resource Management, Love-Based Curriculum, Teachers' Work Culture, Madrasah, Islamic Education.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Kurikulum Berbasis Cinta (KBC) dalam meningkatkan budaya kerja guru di madrasah. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk memperkuat profesionalisme, etos kerja, kolaborasi, dan karakter guru di tengah tantangan pendidikan kontemporer. Implementasi KBC menekankan nilai-nilai kasih sayang, empati, penghormatan, dan tanggung jawab yang diharapkan dapat memengaruhi

pengelolaan sumber daya manusia serta menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan lembaga pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana manajemen sumber daya manusia berbasis KBC berkontribusi terhadap pengembangan budaya kerja guru di madrasah. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui metode studi kepustakaan. Data dikumpulkan dari buku, jurnal ilmiah, peraturan pemerintah, dan berbagai publikasi akademik yang relevan mengenai manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan pendidikan, budaya kerja, dan Kurikulum Berbasis Cinta. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis isi untuk mengidentifikasi pola, konsep, dan hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis KBC memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan budaya kerja guru melalui rekrutmen berbasis nilai, pengembangan profesional berkelanjutan, kepemimpinan partisipatif, serta evaluasi kinerja yang berlandaskan prinsip-prinsip humanis. Selain itu, integrasi nilai cinta, saling menghormati, dan kolaborasi mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, memperkuat komitmen guru, serta meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah. Oleh karena itu, KBC dapat menjadi kerangka strategis dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berorientasi pada nilai di lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kurikulum Berbasis Cinta, Budaya Kerja Guru, Madrasah, Pendidikan Islam.

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan instrumen strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang beriman, berilmu, berakhlak, dan mampu menghadapi berbagai tantangan kehidupan (Hukubun dkk., 2025). Dalam konteks pendidikan Islam, madrasah memiliki peran penting tidak hanya sebagai lembaga transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai sarana pembentukan akhlak dan nilai-nilai keislaman. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di madrasah sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, terutama guru sebagai pelaksana

utama proses pembelajaran (Suriansyah, 2014). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi salah satu faktor penentu tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam lembaga pendidikan mencakup serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian, hingga pemberian penghargaan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Suriansyah, 2014). MSDM yang baik tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga

pada pembentukan budaya kerja yang positif. Budaya kerja guru yang ditandai dengan disiplin, tanggung jawab, komitmen, kerja sama, dan integritas akan berdampak langsung terhadap kualitas layanan pendidikan serta hasil belajar peserta didik.

Namun demikian, berbagai tantangan masih dihadapi oleh lembaga pendidikan, termasuk madrasah. Perkembangan teknologi, perubahan sosial, meningkatnya tuntutan profesionalisme, serta kompleksitas permasalahan peserta didik menuntut guru untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Di sisi lain, fenomena menurunnya etos kerja, lemahnya kolaborasi antarpendidik, serta rendahnya internalisasi nilai-nilai kemanusiaan dalam lingkungan kerja menjadi tantangan yang perlu mendapatkan perhatian serius. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan budaya kerja guru tidak cukup hanya dilakukan melalui pendekatan administratif dan teknis, tetapi juga memerlukan pendekatan yang menyentuh aspek nilai dan karakter.

Sebagai respons terhadap kebutuhan tersebut, Kementerian Agama Republik Indonesia memperkenalkan Kurikulum Berbasis

Cinta (KBC) sebagai paradigma pendidikan yang menempatkan cinta, kasih sayang, empati, penghormatan terhadap martabat manusia, serta kepedulian sosial sebagai fondasi utama dalam proses pendidikan. KBC tidak hanya berfokus pada peserta didik, tetapi juga mendorong seluruh pemangku kepentingan pendidikan untuk membangun hubungan yang harmonis dan humanis dalam lingkungan pendidikan. Melalui pendekatan ini, pendidikan diharapkan mampu menghasilkan generasi yang unggul secara akademik sekaligus memiliki karakter yang kuat.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, nilai-nilai yang terkandung dalam KBC dapat diintegrasikan ke dalam berbagai fungsi MSDM, seperti proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, supervisi, evaluasi kinerja, hingga penguatan budaya organisasi. Integrasi nilai cinta dalam pengelolaan sumber daya manusia diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, kolaboratif, dan produktif (SURADI, 2018). Guru tidak hanya dipandang sebagai tenaga profesional, tetapi juga sebagai individu yang perlu

dihargai, dibimbing, dan diberdayakan secara berkelanjutan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya kerja yang dibangun berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Namun, kajian yang secara khusus membahas hubungan antara manajemen sumber daya manusia berbasis Kurikulum Berbasis Cinta dengan peningkatan budaya kerja guru di madrasah masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengisi kesenjangan kajian tersebut sekaligus memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam yang lebih humanis dan berorientasi pada nilai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Kurikulum Berbasis Cinta (KBC) dapat diterapkan dalam lingkungan madrasah serta kontribusinya dalam meningkatkan budaya kerja guru. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengelola madrasah, kepala madrasah, dan pemangku kebijakan pendidikan Islam

dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai cinta, empati, dan penghormatan terhadap sesama.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengkaji secara mendalam konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis Kurikulum Berbasis Cinta (KBC) dalam meningkatkan budaya kerja guru di madrasah melalui berbagai sumber literatur yang relevan. Studi kepustakaan memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai teori, konsep, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, budaya kerja guru, pendidikan Islam, dan Kurikulum Berbasis Cinta.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari dokumen resmi yang berkaitan

dengan Kurikulum Berbasis Cinta yang diterbitkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia, serta buku-buku yang membahas manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari jurnal ilmiah, artikel penelitian, prosiding, peraturan perundang-undangan, dan berbagai publikasi akademik yang relevan dengan tema penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, yaitu mengumpulkan, membaca, mencatat, dan mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan fokus penelitian. Seluruh data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan berdasarkan tema-tema tertentu, seperti konsep MSDM, implementasi KBC, budaya kerja guru, dan manajemen pendidikan Islam.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (content analysis). Proses analisis meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi dan memfokuskan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data disajikan secara sistematis untuk memudahkan interpretasi. Tahap akhir dilakukan

dengan menarik kesimpulan mengenai kontribusi penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Kurikulum Berbasis Cinta dalam meningkatkan budaya kerja guru di madrasah.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari berbagai referensi yang berbeda sehingga diperoleh data yang valid, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan metode tersebut, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi MSDM berbasis KBC sebagai strategi penguatan budaya kerja guru di madrasah.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kurikulum Berbasis Cinta (KBC)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek strategis dalam pengelolaan lembaga pendidikan karena berhubungan langsung dengan proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan,

serta pemberdayaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Ekawati, 2019). Dalam lembaga pendidikan Islam, MSDM tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga untuk membangun karakter dan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Keberhasilan suatu madrasah sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, khususnya guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran.

Kurikulum Berbasis Cinta (KBC) yang diperkenalkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia menawarkan paradigma baru dalam pendidikan yang menempatkan cinta sebagai fondasi utama dalam seluruh aktivitas pendidikan. Konsep cinta yang dimaksud bukan hanya dalam pengertian emosional, tetapi juga mencakup sikap menghargai, melayani, memahami, menerima perbedaan, dan membangun hubungan yang harmonis antarwarga sekolah. Oleh karena itu, KBC dapat menjadi landasan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia yang lebih humanis dan berorientasi pada penguatan karakter (Cahyati dkk., 2025).

Berdasarkan hasil telaah berbagai literatur, MSDM berbasis KBC merupakan model pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan nilai-nilai kasih sayang, empati, penghormatan, dan kepedulian ke dalam seluruh fungsi manajemen. Model ini menempatkan guru sebagai aset utama yang perlu diberdayakan, dibina, dan dikembangkan secara berkelanjutan. Dengan pendekatan tersebut, hubungan antara pimpinan dan guru tidak hanya bersifat formal dan administratif, tetapi juga dibangun atas dasar kepercayaan, penghargaan, dan kerja sama.

Penerapan MSDM berbasis KBC juga menunjukkan adanya perubahan paradigma dari manajemen yang berorientasi pada kontrol menuju manajemen yang berorientasi pada pemberdayaan. Guru tidak lagi diposisikan sebagai objek kebijakan, melainkan sebagai mitra strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian, tercipta suasana kerja yang lebih kondusif, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

B. Implementasi MSDM Berbasis KBC dalam Pengelolaan Guru di Madrasah

1. Rekrutmen dan Seleksi Guru Berbasis Nilai

Hasil kajian menunjukkan bahwa salah satu tahapan penting dalam MSDM adalah rekrutmen dan seleksi guru. Dalam pendekatan konvensional, proses seleksi umumnya berfokus pada kompetensi akademik dan pengalaman kerja. Namun, dalam perspektif KBC, proses rekrutmen juga mempertimbangkan aspek karakter dan kesesuaian nilai calon guru dengan budaya organisasi madrasah.

Guru yang direkrut tidak hanya harus memiliki kemampuan mengajar yang baik, tetapi juga menunjukkan sikap empati, kepedulian sosial, kesabaran, serta kemampuan membangun hubungan yang positif dengan peserta didik (Cahyati dkk., 2025). Hal ini penting karena guru merupakan figur teladan yang akan memengaruhi perkembangan karakter peserta didik baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penerapan rekrutmen berbasis nilai memungkinkan madrasah memperoleh tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki komitmen moral dan spiritual yang kuat. Dengan demikian, proses

pendidikan dapat berlangsung secara lebih efektif karena didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki keselarasan visi dan nilai dengan tujuan lembaga.

2. Pengembangan Kompetensi Guru Secara Holistik

Pengembangan kompetensi guru merupakan bagian yang sangat penting dalam MSDM berbasis KBC (Rahmawati, 2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas guru tidak cukup hanya melalui pelatihan akademik dan pedagogik, tetapi juga perlu menyentuh aspek emosional, spiritual, dan sosial.

Madrasah dapat menyelenggarakan berbagai program pengembangan seperti pelatihan komunikasi efektif, penguatan kecerdasan emosional, pembinaan spiritual, workshop pendidikan karakter, dan kegiatan refleksi profesional (Mahmudin, 2023). Program-program tersebut membantu guru memahami pentingnya membangun hubungan yang positif dengan peserta didik, rekan kerja, dan masyarakat.

Selain itu, pengembangan kompetensi berbasis KBC mendorong guru untuk menjadi pembelajar

sepanjang hayat. Guru didorong untuk terus meningkatkan kemampuan, memperbarui wawasan, dan beradaptasi dengan perubahan zaman tanpa kehilangan nilai-nilai kemanusiaan yang menjadi dasar profesinya. Dengan demikian, guru tidak hanya berkembang secara intelektual tetapi juga secara moral dan spiritual.

3. Kepemimpinan Humanis dalam Madrasah

Kepala madrasah memiliki peran sentral dalam keberhasilan implementasi MSDM berbasis KBC. Berdasarkan hasil analisis, kepemimpinan yang berlandaskan nilai cinta dan penghargaan terhadap manusia mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif (Rahmawati, 2024).

Pemimpin yang humanis tidak hanya memberikan instruksi dan melakukan pengawasan, tetapi juga berfungsi sebagai pembimbing, motivator, dan fasilitator bagi guru. Kepala madrasah perlu menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan guru, memberikan dukungan moral, serta membuka ruang dialog yang konstruktif.

Kepemimpinan yang demikian akan meningkatkan rasa memiliki

(sense of belonging) guru terhadap lembaga. Guru merasa dihargai dan didengarkan sehingga muncul motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan madrasah. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan guru juga dapat mengurangi konflik serta meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

4. Evaluasi Kinerja Berbasis Pembinaan

Dalam pendekatan KBC, evaluasi kinerja guru tidak dimaknai sebagai alat untuk mencari kesalahan, melainkan sebagai sarana pembinaan dan pengembangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan secara humanis lebih mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru dibandingkan evaluasi yang bersifat menghukum.

Guru diberikan umpan balik yang objektif dan konstruktif mengenai kelebihan serta aspek yang perlu ditingkatkan. Selain itu, hasil evaluasi dijadikan dasar untuk merancang program pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru.

Melalui evaluasi yang edukatif, guru merasa lebih dihargai dan

termotivasi untuk memperbaiki kualitas kinerjanya. Pendekatan ini juga membantu membangun budaya refleksi dan perbaikan berkelanjutan dalam lingkungan madrasah.

C. Pengaruh MSDM Berbasis KBC terhadap Budaya Kerja Guru

1. Peningkatan Disiplin Kerja

Budaya kerja guru yang baik ditandai dengan tingkat disiplin yang tinggi. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan nilai cinta dan tanggung jawab dalam KBC mampu meningkatkan kesadaran guru terhadap tugas dan kewajibannya. Disiplin tidak lagi muncul karena adanya pengawasan atau ancaman sanksi, tetapi tumbuh dari kesadaran internal untuk memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik (Seruni, Hikmah, & Hidayat, 2024).

Guru yang memahami profesinya sebagai bentuk pengabdian akan lebih bertanggung jawab dalam mempersiapkan pembelajaran, melaksanakan tugas administrasi, serta mendampingi peserta didik secara optimal.

2. Penguatan Komitmen Organisasi

MSDM berbasis KBC juga berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen guru terhadap lembaga. Ketika guru merasa dihargai dan

diperlakukan secara adil, mereka akan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap madrasah.

Komitmen organisasi yang kuat terlihat dari kesediaan guru untuk berpartisipasi dalam berbagai program pengembangan sekolah, menjaga nama baik lembaga, serta memberikan kontribusi di luar tugas formalnya. Hal ini menjadi modal penting dalam menciptakan organisasi pendidikan yang maju dan berkelanjutan.

3. Meningkatkan Kerja Sama dan Solidaritas

Budaya kerja yang berlandaskan cinta mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar guru. Sikap saling menghargai, saling membantu, dan saling mendukung menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari di lingkungan madrasah.

Kolaborasi yang baik memungkinkan guru berbagi pengalaman, bertukar ide, dan menyelesaikan berbagai permasalahan pendidikan secara bersama-sama. Kondisi ini akan meningkatkan efektivitas kerja tim sekaligus memperkuat solidaritas organisasi.

4. Menumbuhkan Inovasi dan Kreativitas

Lingkungan kerja yang positif memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi dan mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran. Guru tidak merasa takut untuk mencoba metode baru karena budaya organisasi mendukung proses belajar dan perbaikan.

Kondisi tersebut sangat penting dalam menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21 yang menuntut pembelajaran lebih kreatif, kolaboratif, dan berpusat pada peserta didik. Oleh karena itu, MSDM berbasis KBC tidak hanya meningkatkan budaya kerja, tetapi juga mendorong lahirnya inovasi pendidikan yang berkelanjutan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Kurikulum Berbasis Cinta memiliki kontribusi yang signifikan dalam membangun budaya kerja guru di madrasah. Integrasi nilai cinta, empati, penghargaan, dan kepedulian ke dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, harmonis, dan produktif.

Dalam perspektif pendidikan Islam, konsep tersebut sejalan dengan prinsip rahmatan lil 'alamin

yang menempatkan kasih sayang sebagai dasar dalam interaksi sosial. Nilai-nilai yang terkandung dalam KBC memiliki relevansi yang kuat dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya ukhuwah, tolong-menolong, dan penghormatan terhadap martabat manusia.

Penerapan MSDM berbasis KBC juga menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh sarana dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas hubungan antarmanusia di dalam organisasi pendidikan. Ketika guru merasa dihargai, didukung, dan diberdayakan, maka mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan pendidikan yang lebih berkualitas kepada peserta didik.

Dengan demikian, MSDM berbasis Kurikulum Berbasis Cinta dapat menjadi model pengelolaan sumber daya manusia yang relevan bagi madrasah dalam menghadapi tantangan pendidikan modern. Model ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang humanis, religius, dan berkelanjutan sehingga mampu

mendukung terwujudnya madrasah yang unggul dan berkarakter.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis Kurikulum Berbasis Cinta (KBC) merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan nilai-nilai cinta, kasih sayang, empati, penghormatan, dan tanggung jawab dalam seluruh fungsi manajemen pendidikan. Penerapan pendekatan ini di madrasah tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi profesional guru, tetapi juga pada pembentukan karakter dan budaya kerja yang positif.

Implementasi MSDM berbasis KBC dapat dilakukan melalui rekrutmen guru berbasis nilai, pengembangan kompetensi secara holistik, kepemimpinan yang humanis, serta evaluasi kinerja yang bersifat edukatif dan pembinaan. Penerapan nilai-nilai tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, kondusif, dan berorientasi pada pemberdayaan sumber daya manusia. Guru tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana tugas

pendidikan, tetapi juga sebagai individu yang dihargai dan didukung dalam pengembangan profesional maupun personalnya.

Hasil kajian menunjukkan bahwa MSDM berbasis KBC memberikan dampak positif terhadap peningkatan budaya kerja guru di madrasah. Hal ini terlihat dari meningkatnya disiplin kerja, tanggung jawab, komitmen organisasi, kerja sama, solidaritas, serta kreativitas guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Selain itu, budaya kerja yang dibangun atas dasar nilai cinta dan penghargaan mampu memperkuat hubungan antarwarga madrasah serta mendukung terciptanya proses pembelajaran yang lebih efektif dan bermakna.

Dengan demikian, Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Kurikulum Berbasis Cinta dapat menjadi strategi yang relevan dan efektif dalam meningkatkan budaya kerja guru serta mendukung terwujudnya madrasah yang unggul, humanis, berkarakter, dan berdaya saing di era modern. Oleh karena itu, nilai-nilai KBC perlu diintegrasikan secara berkelanjutan dalam kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya

manusia di lingkungan madrasah dan lembaga pendidikan Islam lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyati, S., Encep Syarief Nurdin, Yadi Ruyadi, Asep Dahliana, Mupid Hidayat, Warlim, ... Ganjar Muhammad Ganeswara. (2025). MINISTRY BEYOND TOLERANCE: REFRAMING INTERFAITH HARMONY THROUGH KURIKULUM BERBASIS CINTA (KBC) IN INDONESIA. *Harmoni*, 24(2), 232–253.
<https://doi.org/10.32488/harmoni.v24i2.946>
- Ekawati, F. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMPIT. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(2), 1–22.
<https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006>
- Hukubun, Y., Sari, S. N., Osman, I., Pepilina, D., Winarno, B., & Anggreni, M. A. (2025). Analisis Pengaruh Individual Qualities, Competence dan School Culture Terhadap Performa Guru Sekolah Swasta: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 3(4), 1889–1895.
<https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.779>
- Mahmudin, W. (2023). Pendidikan akidah akhlak dalam pembentukan karakter peserta didik Madrasah Ibtidaiyah (Studi Kasus Pada Peserta Didik Kelas Tinggi MI Nagrog Desa Padasuka Kecamatan Sukarame Kabupaten Tasikmalaya). *Asatidzuna |Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 102–110.
<https://doi.org/10.70143/asatidzuna.v3i1.212>
- Rahmawati, N. (2024). Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Manajemen Berbasis Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah. *Madaniyah*, 13(2), 184–203.
<https://doi.org/10.58410/madaniyah.v13i2.740>
- Seruni, S., Hikmah, N., & Hidayat, N. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kreativitas Guru: Strategi Manajemen Sekolah untuk Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(12), 13322–13328.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v7i12.6324>
- SURADI, A. (2018). KONSEPSI PENDIDIKAN ISLAM DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 1–18.
- Suriansyah, A. (2014). HUBUNGAN BUDAYA SEKOLAH, KOMUNIKASI, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 3(3).
<https://doi.org/10.21831/cp.v3i3.2380>