

SKRIPSI



IMPLEMENTASI PEMBINAAN KARAKTER PEGAWAI BERBASIS NILAI ISLAM DI SMP ISLAM PANGLIMA BESAR SOEDIRMAN BEKASI

Disusun Oleh:

Nama : Widya January

NPM : 2220021052

Jurusan : Administrasi Publik

Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2026



IMPLEMENTASI PEMBINAAN KARAKTER PEGAWAI BERBASIS NILAI ISLAM DI SMP ISLAM PANGLIMA BESAR SOEDIRMAN BEKASI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Terapan**

Oleh:

**NAMA : WIDYA JANUARTY
NPM : 2220021052
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MSDMA**

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

Nama : Widya Januarty
NPM : 2220021052
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)
Judul : Implementasi Pembinaan Karakter Pegawai Berbasis Nilai
Islam di SMP Islam Panglima Besar Soedirman Bekasi

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 17 Juni 2026

Pembimbing



Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si

NIP. 199112022018012002

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Diploma Empat/Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta pada tanggal 27 Juli 2026.

Ketua Merangkap Anggota



(Pormon Lumban Gaol, S.Si.,M.M)

Sekretaris Merangkap Anggota

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke.

(Dr. Achmad Djatmiko, MA)

Anggota

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized 'G' followed by a vertical line and a small flourish.

(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si)

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI
(PAKTA INTEGRITAS)**

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widya Januarty

NPM : 2220021052

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Implementasi Pembinaan Karakter Pegawai Berbasis Nilai Islam di SMP Islam Panglima Besar Soedirman Bekasi” merupakan hasil karya saya sendiri dan benar adanya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiasi atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya serta menerima sanksi sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam keadaan sadar, dan tanpa adanya paksaan dari pihak mana pun.

Bekasi, 16 Juni 2026

Peneliti

A red official stamp from the Indonesian Ministry of Education, Culture, and Higher Education (Kemendikbudristek) is visible. The stamp contains the text 'KEMENDIKBUDRISTEK', 'STIA LAN', 'JAKARTA', and 'METERAI TEMPEL'. Below the stamp, the number '08ANX227385074' is printed. A handwritten signature in blue ink is written over the stamp.

Widya Januarty

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur selalu tercurah atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan skripsi yang berjudul “Implementasi Pembinaan Karakter Pegawai Berbasis Nilai Islam di SMP Islam Panglima Besar Soedirman Bekasi”. Laporan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat kelulusan di Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta. Peneliti menyadari bahwa laporan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat banyak pihak yang membantu dan membimbing. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT yang telah melancarkan segala urusan peneliti dan kepada Mama (Almh.) yang selalu menjadi penyemangat dan motivasi, serta Ayah yang kini menjadi satu-satunya orang tua kandung yang ingin peneliti banggakan. Selain itu, peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Keluarga, yaitu Muhammad Guntur Irianto selaku adik dan Mega Widyastuti selaku kakak peneliti yang senantiasa mendoakan, menyemangati dan menyayangi peneliti.
2. Para sahabat yang selalu percaya kepada peneliti bahwa peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih kepada Nuke atas setiap arahnya, Afika Rinda Wiyatama atas waktu dan ketulusannya dalam membantu dan meladeni peneliti, Kak Tarisha atas doa dan dukungannya, dan Kak Zanuba atas kebersamaannya selama ini.
3. Bu Watini (Bude Parjo) dan Kak Marrio yang sudah peneliti anggap seperti ibu dan kakak sendiri. Terima kasih karena telah menjadi rumah kedua dan dengan besar hati menerima kehadiran peneliti di rumah kalian.

4. Muhammad Fadhil, sahabat sekaligus *support system* peneliti yang senantiasa memberikan semangat, dukungan, energi positif, dan motivasi kepada peneliti. Terima kasih Abang untuk dorongan dan semangatnya.
5. Kak Aldi Fauzan Akbar, mentor sekaligus sumber inspirasi peneliti untuk terus tumbuh dan menjadi orang dewasa yang membanggakan. Segala respon positif yang kak Aldi berikan senantiasa menghadirkan rasa percaya diri peneliti untuk menyelesaikan laporan skripsi ini.
6. Nita, adik kecil manis yang senantiasa turut membantu, mendukung, dan mendoakan peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan skripsi ini sampai akhir dengan baik.
7. Kak Gita, Yuna, dan Abdel. Teman terbaik peneliti yang senantiasa mengharapkan kesuksesan bagi sidang dan skripsi peneliti. Dukungan kalian menjadi kekuatan tersendiri bagi peneliti untuk terus bersemangat dalam menyelesaikan skripsi.
8. Priska Maya dan Silvia Balqis, merupakan teman baik peneliti yang memiliki kesamaan visi untuk terus tumbuh dan belajar. Terima kasih atas energi positifnya sehingga peneliti memiliki keinginan yang kuat untuk dapat menyelesaikan laporan skripsi ini.
9. Ibu Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan dan membimbing sejak awal proses pelaksanaan tugas akhir. Peneliti sangat bersyukur bisa menjadi mahasiswa bimbingan Ibu dan mampu menyelesaikan laporan skripsi ini sampai akhir.
10. Bapak Porman Lumban Gaol, S.SI., MM selaku Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur dan Ketua Sidang peneliti. Terima kasih banyak atas segala arahan, masukan dan dukungan Bapak sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan skripsi ini dengan baik.

11. Bapak Dr. Achmad Djatmiko, MM selaku salah satu dosen Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur dan Sekretaris Merangkap Anggota Sidang peneliti. Sebagai Mahasiswa yang pernah menjadi koordinator kelas di mata kuliah yang Bapak ampu lalu bertemu lagi saat sidang skripsi, peneliti menaruh rasa hormat yang besar kepada Bapak. Terima kasih atas segala nasihat yang telah diberikan kepada peneliti, semoga peneliti dapat terus melanjutkan pendidikan sampai ke jenjang S2 seperti yang diharapkan.
12. Seluruh pegawai di SMP Islam PB. Soedirman Bekasi khususnya Divisi Tata Usaha. Terima kasih khususnya kepada Bu Ratna (Bunda), Mbak Imul, Mbak Indri, Mbak Dita, dan Mas Anda atas pengertian dan dukungannya kepada peneliti sejak awal peneliti mulai kuliah hingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
13. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, khususnya teman satu bimbingan peneliti yaitu Diajeng, Velia dan Nadzhif. Besar harapan peneliti agar kita semua bisa wisuda sama-sama di tahun ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan laporan skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan. Oleh karena itu, adanya kritik yang membangun serta saran peneliti harapkan guna perbaikan dikemudian hari. Semoga laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pembaca pada umumnya.

Bekasi, 30 Juni 2026

Peneliti

Widya Januarty

ABSTRAK

Widya Januarty, 2220021052

IMPLEMENTASI PEMBINAAN KARAKTER PEGAWAI BERBASIS NILAI ISLAM DI SMP ISLAM PANGLIMA BESAR SOEDIRMAN BEKASI

Skripsi, xiv, hlm 167 halaman

Dosen Pembimbing: Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi pembinaan karakter pegawai berbasis nilai Islam di SMP Islam PB. Soedirman Bekasi guna mewujudkan visi sekolah yang religius dan berkarakter. Fokus penelitian mencakup proses internalisasi nilai, bentuk-bentuk program pembinaan, serta mekanisme penguatan melalui sistem penilaian kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap lima informan kunci yang dipilih secara purposif, observasi partisipatif, dan studi dokumen. Teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan karakter diimplementasikan melalui internalisasi enam nilai Islam, yaitu kejujuran, tanggung jawab, profesionalitas, memberikan layanan terbaik, disiplin dan konsistensi, serta rendah hati. Internalisasi nilai dilakukan melalui keteladanan, pembiasaan, kegiatan spiritual dan keagamaan, serta budaya organisasi Islam, kemudian diperkuat melalui supervisi serta integrasi aspek religiusitas dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Penilaian Kinerja Karyawan (PKK). Kebaruan penelitian ini berupa sintesis program operasional pembinaan karakter berbasis nilai Islam yang mengintegrasikan internalisasi enam nilai Islam, mekanisme pembinaan perilaku, dan penguatan melalui sistem penilaian kinerja di lingkungan sekolah Islam. Kendala implementasi ditemukan pada rendahnya partisipasi guru dan karyawan dalam kegiatan Pengajian Guru dan Karyawan akibat benturan jadwal. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan penyesuaian jadwal pengajian ke hari Jumat pada jam kerja agar partisipasi meningkat tanpa mengganggu pelaksanaan tugas. Rekomendasi tersebut diharapkan menjadi acuan bagi sekolah Islam dalam mengembangkan pembinaan karakter pegawai yang lebih efektif, sistematis, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Pembinaan Karakter; Nilai Islam; Perilaku Kerja; Penilaian Kinerja.

ABSTRACT

Widya Januarty, NPM: 2220021052

***IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE CHARACTER BUILDING
BASED ON ISLAMIC VALUES AT SMP ISLAM PANGLIMA
BESAR SOEDIRMAN BEKASI***

Undergraduate Thesis, xiv, 167 Pages

Supervisor: Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si

This study aims to analyze the implementation of Islamic values-based employee character development at SMP Islam PB. Soedirman Bekasi to support the school's vision of becoming a religious and character-oriented educational institution. A descriptive qualitative approach was employed. Data were collected through in-depth interviews with five purposively selected key informants, participant observation, and document analysis. Data credibility was ensured through source and method triangulation. The findings show that employee character development is implemented through the internalization of six Islamic values: honesty, responsibility, professionalism, excellent service, discipline and consistency, and humility. These values are fostered through role modeling, habituation, spiritual and religious activities, and an Islamic organizational culture, and reinforced through supervision and the integration of religiosity into teacher and employee performance appraisal. The novelty of this study lies in the synthesis of an operational Islamic values-based character development program integrating value internalization, behavioral competency development, and performance appraisal. An operational challenge was identified in the low participation of teachers and staff in the weekly religious study program due to scheduling conflicts. Therefore, this study recommends rescheduling the program to Friday during working hours to improve participation without disrupting work responsibilities. The findings are expected to serve as a reference for Islamic educational institutions in developing more effective, systematic, and sustainable employee character development programs.

Keywords: Character Building; Islamic Values; Work Behavior; Performance Appraisal.

DAFTAR ISI

SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI.....	v
(PAKTA INTEGRITAS).....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Rumusan Permasalahan	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II	15
TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Tinjauan Kebijakan.....	15
B. Tinjauan Teori.....	17
C. Penelitian Terdahulu	34
D. Konsep Kunci.....	38
E. Kerangka Berpikir.....	40

BAB III.....	42
METODOLOGI PENELITIAN.....	42
A. Metode Penelitian	42
B. Teknik Pengumpulan Data.....	42
C. Instrumen Penelitian	48
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	49
BAB IV	51
HASIL PENELITIAN	51
A. Gambaran Lokus	51
B. Penyajian Data	58
C. Pembahasan.....	89
D. Sintesis Pemecahan Masalah	110
BAB V	113
PENUTUP.....	113
A. Kesimpulan	113
B. Saran	115
DAFTAR PUSTAKA.....	116
LAMPIRAN.....	121

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan Bulan Agustus 2025.....	7
Tabel 1. 2 Penerimaan PPDB TA. 2022/2023 – TA. 2026/2027	8
Tabel 2 .1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3. 1 Daftar Key Informant.....	44
Tabel 4. 1 Data Siswa.....	53
Tabel 4. 2 Data Pegawai.....	54
Tabel 4. 3 Sintesis Pemecahan Masalah	111

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Hasil Survei Kepuasan oleh Peserta Didik.....	9
Gambar 1. 2 Hasil Survei Kepuasan Layanan oleh Orang Tua Siswa.....	10
Gambar 1. 3 Hasil Survei Kepuasan Lulusan	11
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	58

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pendidikan memegang peran penting dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul dari segi pengetahuan, karakter dan integritas. Menurut Lickona (1991), pendidikan karakter yang efektif dalam suatu lembaga harus melibatkan teladan nyata dari lingkungan dewasa di sekitar siswa, karena nilai-nilai moral tidak hanya diajarkan tetapi harus dipraktikkan oleh seluruh warga sekolah. Dalam konteks organisasi pendidikan, keberhasilan suatu institusi sangat bergantung pada bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar selaras dengan visi misi lembaga. Sebagaimana dikemukakan oleh Armstrong (2020), sumber daya manusia (SDM) bukan sekadar pekerja administratif, melainkan penggerak utama yang menentukan kualitas moral dan keberhasilan tujuan pendidikan secara keseluruhan

Mathis et al. (2020) menekankan bahwa manusia adalah aset utama organisasi yang perlu dikembangkan. Pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis pegawai, tetapi juga pembentukan perilaku, sikap profesional, dan nilai kerja (Mondy & Martocchio, 2018). Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, organisasi perlu melaksanakan pengembangan SDM secara berkelanjutan sehingga pegawai tidak hanya menguasai kompetensi teknis, tetapi juga mampu menginternalisasi perilaku kerja yang sesuai dengan nilai dan budaya organisasi. Pembentukan perilaku kerja tersebut dilakukan melalui berbagai bentuk pembinaan sebagai bagian dari fungsi pengembangan SDM yang bertujuan untuk memastikan sikap kerja pegawai tetap selaras dengan nilai dan tujuan organisasi.

Pada dasarnya, karakter kerja pegawai bukanlah hal yang terbentuk secara instan atau sudah ada sejak awal perekrutan. Robbins & Judge (2022) menyatakan bahwa perilaku individu dalam organisasi tidak muncul secara otomatis, tetapi dibentuk melalui proses pembelajaran dan penguatan yang berkelanjutan oleh organisasi. Hal ini berarti setiap pegawai masuk dengan membawa nilai pribadi masing-masing, sedangkan organisasi memiliki nilai institusionalnya sendiri. Apabila tidak dilakukan pembinaan yang tepat dan terorganisir, maka ketidakselarasan sikap kerja dapat terjadi karena perilaku kerja pegawai akan berkembang secara individual. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan perilaku kerja yang tidak selaras dengan nilai organisasi serta mendorong munculnya kepatuhan yang bersifat administratif (*compliance*), yaitu kepatuhan yang dilakukan semata-mata karena adanya aturan, pengawasan, atau tuntutan organisasi, bukan karena nilai tersebut telah terinternalisasi dalam diri individu.

Ryan dan Deci (2017) menjelaskan bahwa perilaku yang didorong oleh regulasi eksternal (*external regulation*) merupakan bentuk motivasi yang paling rendah tingkat internalisasinya karena individu bertindak untuk memperoleh penghargaan atau menghindari konsekuensi tertentu, bukan atas dasar kesadaran dan penerimaan nilai secara pribadi. Oleh karena itu, pembinaan karakter menjadi penting untuk mengubah kepatuhan yang bersifat eksternal menjadi komitmen yang berasal dari kesadaran internal sehingga nilai-nilai organisasi dapat diwujudkan secara konsisten dalam perilaku kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, pembinaan dalam konteks MSDM berperan sebagai alat untuk membentuk perilaku kerja pegawai yang selaras dengan nilai, budaya, dan tujuan lembaga pendidikan. Hal ini kemudian menjadi acuan dasar dalam pelaksanaan pembinaan karakter pegawai di sekolah yaitu guru sebagai pendidik dan karyawan sebagai tenaga kependidikan untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang relevan dengan nilai-nilai sekolah.

Secara spesifik, terdapat perbedaan kualitas perilaku kerja yang kontras antara pegawai yang mendapatkan pembinaan karakter secara sistematis dengan pegawai yang bekerja tanpa arahan nilai yang jelas. Pegawai yang bekerja tanpa pembinaan karakter cenderung mengembangkan sikap kerja yang pragmatis, individualistik, dan hanya berfokus pada pemenuhan tugas formal demi kompensasi material. Lickona (1991) dalam karyanya *Educating for Character*, menyatakan bahwa kecerdasan intelektual saja tidak cukup jika tidak dibarengi dengan kebajikan moral, karena karakter adalah "mata uang" sejati dalam kehidupan sosial. Hal ini diidentifikasi oleh Robbins & Judge (2022) sebagai bentuk perilaku yang hanya didorong oleh faktor eksternal, di mana komitmen pegawai menjadi rendah karena tidak adanya keterikatan nilai dengan organisasi. Hal ini menunjukkan adanya ketergantungan pegawai pada motivasi ekstrinsik, di mana perilaku individu dalam organisasi sepenuhnya dikendalikan oleh imbalan luar dan pengawasan otoritas, alih-alih nilai-nilai yang diyakini secara pribadi.

Sebaliknya, organisasi yang menempatkan pembinaan karakter sebagai prioritas akan menghasilkan SDM yang memiliki komitmen moral tinggi. Lingkungan pendidikan berbasis karakter menciptakan ruang di mana integritas, empati, dan tanggung jawab menjadi pedoman dalam bertindak (Samani & Hariyanto, 2021). Dalam konteks MSDM, pembinaan karakter pegawai tidak dipandang semata-mata sebagai pembentukan moral individu, melainkan sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan kualitas perilaku kerja pegawai. Karakter atau akhlak bukan sekadar kontrak sosial, melainkan manifestasi dari keimanan dalam perspektif Islam. Abuddin Nata (2020) menjelaskan bahwa dalam Islam, perilaku kerja harus didasari oleh integrasi antara Iman, Islam, dan Ihsan. Dalam lingkungan pendidikan Islam, pembinaan karakter berbasis nilai Islam menawarkan pola manajemen SDM yang lebih holistik dengan mengintegrasikan nilai kejujuran, tanggung jawab, profesionalitas, dan memberikan layanan terbaik.

Pegawai yang dibina dengan nilai Islam diharapkan dapat bekerja dengan semangat ibadah karena Allah SWT, di mana nilai kedisiplinan dan konsistensi, serta kerendahhatian muncul dari kesadaran spiritual, bukan sekadar patuh pada aturan organisasi. Menanggapi hal tersebut, pembinaan karakter berbasis nilai Islam di lembaga pendidikan menjadi sangat krusial karena pegawai (guru dan karyawan) adalah pendidik dan teladan siswa di sekolah. Sebagaimana ditegaskan oleh Mulyasa (2011), guru adalah kurikulum yang hidup. Artinya setiap gerak-gerik dan perilakunya akan ditiru lebih kuat oleh siswa dibandingkan materi pelajaran yang disampaikan di kelas.

Sejalan dengan itu, Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2017 mengatur tentang Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) yang menekankan pada pentingnya pembentukan karakter religius, nasionalis, mandiri, gotong royong, dan integritas pada seluruh warga sekolah. Regulasi ini didukung dengan lahirnya Permendikbud Nomor 20 Tahun 2018 tentang PPK pada Satuan Pendidikan Formal yang mengatur pendekatan berbasis kelas, budaya sekolah, dan masyarakat dengan integrasi nilai-nilai karakter seperti religiusitas melalui pembiasaan dan keteladanan warga sekolah. Peran guru dan tenaga kependidikan sebagai teladan dalam membiasakan kegiatan seperti shalat berjamaah, tadarus Al-Qur'an, serta penerapan akhlak mulia. Hal ini sejalan dengan kebijakan pemerintah dalam membentuk karakter pegawai yang religius sebagai dasar pelatihan karakter peserta didik.

Penguatan karakter diwujudkan melalui budaya sekolah, seperti 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun), menjaga kebersihan, dan menumbuhkan sikap tanggung jawab, yang selaras dengan nilai-nilai Islam guna menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Keberhasilan pembentukan karakter warga sekolah sangat dipengaruhi oleh bagaimana sekolah menerapkan pembinaan karakter pegawai sebagai elemen kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Siswa di sekolah akan mengamati dan meniru bagaimana guru dan karyawan bersikap, berinteraksi, bersosialisasi dan berpakaian di lingkungan sekolah.

Fenomena pembinaan karakter pegawai menjadi semakin menarik dikaji pada organisasi pendidikan Islam. Hal ini karena guru dan tenaga kependidikan tidak hanya dituntut memiliki kompetensi profesional, tetapi juga menjadi teladan dalam perilaku kerja. Selain itu, pembinaan karakter pegawai yang sukses akan meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang sesuai dengan mutu dan nilai organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Berdasarkan hal tersebut, implementasi pembinaan karakter berbasis nilai Islam merupakan bagian dari strategi pengembangan SDM yang layak dikaji.

SMP Islam Panglima Besar Soedirman Bekasi atau SMP Islam PB. Soedirman Bekasi merupakan salah satu lembaga penyelenggara pendidikan tingkat menengah pertama yang berdiri sejak tahun 2014 dan memiliki akreditasi A atau Unggul oleh Kemendikdasmen tahun 2023. Selain itu, sekolah ini juga ditetapkan sebagai Sekolah Penggerak oleh Kemendikbud RI dan menjadi pilot *project Smart School* di Kota Bekasi seiring dengan ditetapkannya Kurikulum Merdeka sebagai kurikulum nasional. SMP Islam PB. Soedirman Bekasi merupakan salah satu unit sekolah swasta dibawah naungan yayasan Islam terbesar di Indonesia yaitu Yayasan Masjid Panglima Besar Soedirman (Yasma PB. Soedirman) yang sudah berdiri sejak tahun 1966 di Cijantung, Jakarta Timur.

Yasma PB. Soedirman memiliki akar sejarah yang kuat dalam memadukan jiwa nasionalisme Panglima Besar Soedirman dengan semangat dakwah Islam. Ciri khas sekolah di bawah naungan Yasma adalah budaya sekolah berbasis Masjid, di mana seluruh aktivitas pendidikan berpusat pada nilai-nilai ketakwaan. SMP Islam PB. Soedirman Bekasi memiliki visi “Menjadikan siswa religius, berkarakter, berprestasi, dan berwawasan global.” Visi tersebut menegaskan komitmen sekolah untuk mengembangkan lingkungan yang religius dan berkarakter sesuai dengan peraturan pendidikan nasional.

Dalam mendukung visi tersebut, sekolah melaksanakan berbagai program pembinaan karakter bagi pegawai berbasis nilai Islam bagi pegawai di lingkungan sekolah baik guru (pendidik) maupun karyawan (tenaga kependidikan) sebagai teladan utama yang ditiru oleh siswa (terdidik). Berbagai program pembinaan karakter pegawai telah diberlakukan di lingkungan sekolah, antara lain: (1) kegiatan piket menyambut kedatangan siswa di pagi hari dengan 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun), (2) tadarus Al-Qur'an dan shalat berjamaah, serta (3) pengajian rutin guru dan karyawan (Gukar) setiap hari rabu.

Berbagai program tersebut menunjukkan bahwa sekolah telah menerapkan pembinaan karakter sebagai bagian dari pengembangan SDM. Menariknya, kegiatan-kegiatan tersebut tidak hanya bersifat pembiasaan, tetapi menjadi salah satu bagian dari indikator penilaian kinerja pegawai yang rutin dievaluasi setiap bulan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pembinaan karakter di SMP Islam PB. Soedirman Bekasi tidak hanya dilakukan melalui kegiatan keagamaan, tetapi juga diperkuat melalui sistem organisasi yang mendukung penerapan nilai-nilai Islam dalam perilaku kerja sehari-hari.

Namun demikian, keberadaan program belum tentu menggambarkan keberhasilan internalisasi nilai Islam dalam perilaku kerja pegawai. Terdapat kemungkinan bahwa sebagian pegawai mengikuti kegiatan karena tuntutan organisasi atau sistem penilaian kinerja, bukan karena nilai tersebut telah menjadi bagian dari perilaku kerjanya. Penelitian ini memfokuskan pada pembinaan karakter pegawai karena karakter merupakan bagian dari kompetensi perilaku. Berbeda dengan kompetensi teknis yang berkaitan dengan kemampuan melaksanakan pekerjaan dan kompetensi manajerial yang berkaitan dengan kemampuan mengelola pekerjaan, kompetensi perilaku berkaitan dengan sikap, integritas, etika, dan perilaku kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dibatasi pada kompetensi perilaku karena fokus penelitian adalah implementasi pembinaan karakter pegawai berbasis nilai Islam. Berikut ini ditampilkan format penilaian kinerja dalam bentuk tabel:

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan Bulan Agustus 2025

No	Na-Ma	Aspek Penilaian							
		Sholat Berjamaah	Taklim	Ketuntasan Kerja	Kedisiplinan	Kerajinan	Ke-hadiran Tepat Waktu	Jumlah	Nilai Akhir
1.	X1	95	90	80	85	92	100	542	90,33
2.	X2	77	90	80	80	79	50	456	76,00
3.	X3	95	90	80	80	80	91	516	86,00
4.	X4	95	90	75	80	79	61	480	80,00
5.	X5	70	70	75	77	65	61	418	69,67
6.	X6	90	90	80	85	80	80	505	84,17
7.	X7	70	90	82	79	85	100	506	84,23
8.	X8	70	80	80	85	85	100	500	83,33
9.	X9	70	80	80	85	80	75	470	78,33
10.	X10	70	70	80	79	85	100	484	80,67
11.	X11	89	90	90	85	85	95	534	89,00
12.	X12	89	90	90	85	85	80	519	86,50
13.	X13	70	70	80	79	75	75	449	74,83
14.	X14	90	90	90	85	85	95	535	89,17
15.	X15	70	70	80	90	80	95	485	80,83

Sumber: Laporan Penilaian Kinerja Karyawan (PKK) Internal, 2025

Data di atas adalah rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan SMP Islam PB. Soedirman bulan Agustus 2025 yang menunjukkan indikator penilaian yang menggabungkan aspek profesionalitas dan religiusitas. Dari enam indikator, aspek religiusitas (sholat berjamaah dan taklim) memiliki bobot sebesar 33,3%. Tabel tersebut memperlihatkan rata-rata nilai ibadah mencapai skor tinggi (di atas 80). Namun, tingginya angka kuantitatif ini belum tentu mencerminkan internalisasi karakter secara kualitatif.

Masalah mendasar muncul ketika indikator religiusitas (seperti shalat dan taklim) dikuantifikasi ke dalam sistem penilaian kinerja. Terdapat risiko di mana pegawai terjebak dalam fenomena kepatuhan semu (*compliance*). Hal ini didukung oleh Ryan & Deci (2017) yang menyatakan bahwa motivasi yang dikontrol secara eksternal (seperti untuk mengejar skor kinerja) cenderung menghasilkan internalisasi parsial di mana seseorang melakukan sesuatu karena merasa tertekan secara administratif, bukan karena kesadaran pribadi. Tanpa internalisasi yang mendalam, nilai-nilai Islam tersebut akan hilang sewaktu-waktu pada saat pengawasan ditiadakan.

Meskipun terdapat tantangan internalisasi, perilaku kerja pegawai yang mencerminkan nilai disiplin dan keteladanan terbukti berkontribusi terhadap kepercayaan publik (*public trust*). Perilaku kerja pegawai yang mencerminkan nilai tanggung jawab, kedisiplinan, pelayanan yang prima, serta keteladanan secara langsung berkontribusi terhadap budaya sekolah yang kondusif bagi proses pembelajaran. Lingkungan belajar yang tertib, suportif, dan berorientasi pada mutu layanan pendidikan berdampak positif pada persepsi masyarakat terhadap kualitas sekolah. Hal ini terlihat dari stabilitas data Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) berikut:

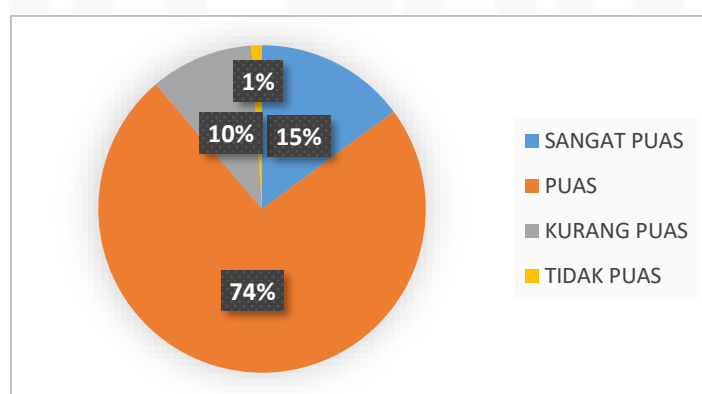
Tabel 1. 2 Penerimaan PPDB TA. 2022/2023 – TA. 2027/2028

Tahun Ajaran	PPDB	Lulusan
2021/2022	163	231
2022/2023	193	201
2023/2024	231	168
2024/2025	214	181
2025/2026	211	233
2026/2027	226	226
2027/2028	226	

Sumber: Data PPDB – Kesiswaan, 2026

Dari data diatas, diketahui bahwa SMP Islam PB. Soedirman Bekasi selalu mencapai target PPDB setiap tahunnya. Pada Tahun Ajaran (TA.) 2024/2025 dan TA. 2025/2026 terdapat penurunan target penerimaan dikarenakan sekolah menutup kelas akselerasi atau kelas percepatan. Hal ini dikarenakan mulai diberlakukannya kurikulum baru secara menyeluruh yaitu kurikulum merdeka mulai TA. 2024/2025. Meski demikian, pada TA. tahun depan yaitu 2026/2027 sekolah membuka program kelas baru untuk kelas Bilingual, yaitu kelas yang menggunakan bahasa pengantar bahasa Inggris pada mata pelajaran IPA dan MTK, sehingga target kuota PPDB sekolah bertambah.

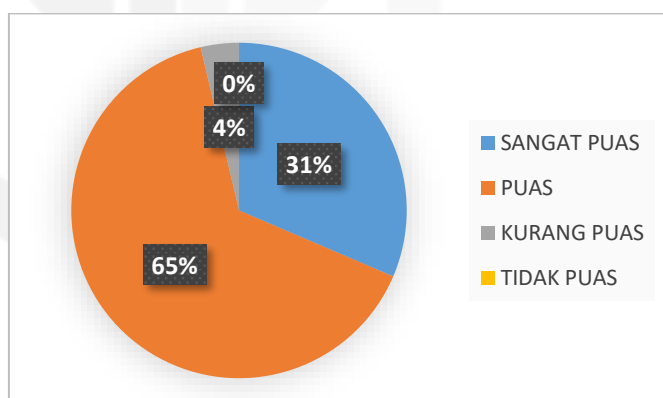
Meskipun terdapat penyesuaian target karena perubahan kurikulum merdeka dan penutupan kelas akselerasi, sekolah tetap mampu mencapai kuota siswa secara konsisten bahkan dengan menambah program kelas Bilingual. Berdasarkan tabel penerimaan, PPDB 2027/2028 bahkan sudah dibuka lebih awal sejak TA. 2025/2026 masih berlangsung. Hal ini menunjukkan citra positif dan kekuatan sekolah di mata masyarakat. Selain itu, konsistensi capaian target PPDB menunjukkan tingginya kepercayaan masyarakat terhadap sekolah. Kepercayaan ini juga diperkuat oleh hasil survei kepuasan layanan sekolah TA. 2024/2025.



Gambar 1. 1 Hasil Survei Kepuasan oleh Peserta Didik

Sumber: Laporan Divisi Humas & Sarpras, 2025

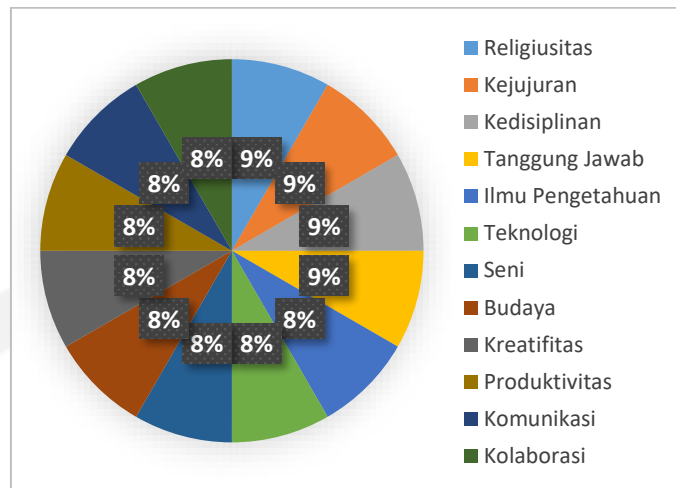
Survei kepuasan layanan Tahun Ajaran 2024/2025 dilakukan kepada 166 siswa dan memperoleh hasil bahwa sebanyak 15% peserta didik merasa sangat puas dan 74% sangat puas dengan layanan sekolah. Selain itu, sebanyak 10% siswa merasa kurang puas dan 1% tidak puas terhadap layanan sekolah. Indikator penilaian meliputi: 1) Kepuasan terhadap fasilitas belajar/ sarana dan prasarana sekolah. 2) Budaya sekolah yang religus dan tertib serta suasana sekolah yang kondusif, bersih dan aman.



Gambar 1. 2 Hasil Survei Kepuasan Layanan oleh Orang Tua Siswa

Sumber: Laporan Divisi Humas & Sarpras, 2025

Selain itu, dilakukan juga survei layanan kepuasan Tahun Ajaran 2024/2025. Berdasarkan data, diketahui bahwa sebanyak 31% orang tua murid merasa puas dan 65% sangat puas terhadap layanan sekolah, selain itu hanya sebanyak 4% orang tua siswa merasa kurang puas pada layanan sekolah. Survei ini diisi oleh 14 orang responden. Indikator penilaian pada survei meliputi penilaian orang tua siswa terhadap: 1) Kompetensi pimpinan, pendidik, tenaga pendidikan. 2) Infrastruktural, sarana dan prasarana sekolah. 3) Komunikasi dan interaksi warga sekolah dengan orang tua siswa. 4) Budaya sekolah yang religus dan tertib serta suasana sekolah yang kondusif, bersih dan aman.



Gambar 1. 3 Hasil Survei Kepuasan Lulusan

Sumber: Laporan Divisi Humas & Sarpras, 2025

Selain menilai kepuasan layanan sekolah, sekolah juga melakukan penilaian terhadap lulusan (alumni) TA. 2024/2025. Berdasarkan data diatas, survei menunjukkan bahwa terdapat 12 indikator aspek penilaian. Masing-masing aspek memiliki bobot penilaian yang hampir sama yaitu kisaran 8-9%. Aspek dengan perolehan nilai tertinggi yaitu 9% terdiri dari aspek religiusitas, kejujuran, kedisiplinan dan tanggung jawab. Penilaian ini yang secara tidak langsung menggambarkan efektivitas pembinaan karakter di lingkungan sekolah, mengingat karakter siswa mencerminkan pembinaan dan keteladanan pegawai disekolah.

Survei ini diisi oleh sebanyak 50 responden yang terdiri dari guru dan karyawan, serta orang tua siswa. Rekapitulasi hasil ketiga survei menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari siswa (74%) dan orang tua (65%). Bahkan, survei lulusan menunjukkan aspek religiusitas dan kejujuran mendapatkan nilai tertinggi (9%). Hal ini membuktikan bahwa karakter pegawai secara langsung memengaruhi persepsi masyarakat terhadap mutu sekolah. Dengan demikian, SMP Islam PB. Soedirman Bekasi menunjukkan komitmen serius dalam pembinaan karakter berbasis nilai Islam kepada pegawainya.

Pembinaan karakter berbasis nilai-nilai Islam merupakan salah satu upaya penting dalam membentuk perilaku dan sikap religius di lingkungan pendidikan. Penelitian-penelitian terdahulu menggambarkan bahwa program pembinaan karakter di sekolah sangat penting untuk meningkatkan suasana kerja dan kualitas pendidikan. Suryana (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa keberhasilan pembinaan karakter di sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, visi lembaga pendidikan, serta budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten dalam kegiatan sekolah. Kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai religius dapat mendorong terciptanya lingkungan pendidikan yang kondusif bagi pembentukan karakter warga sekolah.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Carvina et al. (2023) juga menjelaskan bahwa implementasi pendidikan karakter berbasis nilai Islam dapat dilakukan melalui pembiasaan kegiatan religius, seperti kegiatan ibadah, keteladanan guru, serta program keagamaan yang terintegrasi dalam aktivitas sekolah. Kegiatan tersebut terbukti mampu menumbuhkan sikap religius, kedisiplinan, dan tanggung jawab peserta didik. Rofiq et al. (2025) dalam penelitiannya pada lingkungan madrasah berbasis pesantren yang menyatakan bahwa pembinaan karakter tidak hanya membutuhkan rutinitas religius, tetapi juga mekanisme pengawasan dan evaluasi, seperti pemantauan perilaku, ibadah, serta mentoring akhlak.

Fenomena tersebut menimbulkan dinamika dalam praktik kerja sehari-hari. Di satu sisi, sistem penilaian berperan sebagai mekanisme penguatan dan pengendalian yang efektif untuk memastikan seluruh pegawai mengikuti program pembinaan yang telah ditetapkan. Namun, di sisi lain, terdapat tantangan dalam implementasinya, yaitu mengenai sejauh mana penerapan nilai-nilai Islam dilakukan berdasarkan proses internalisasi nilai dalam diri pegawai. Secara ideal, pembentukan karakter tumbuh dari kesadaran individu tanpa adanya paksaan, sehingga penerapan sistem nilai tetap diperlukan sebagai instrumen pengawasan dan pengendalian perilaku kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai implementasi pembinaan karakter pegawai berbasis nilai Islam di SMP Islam PB Soedirman Bekasi guna memahami bagaimana proses pembinaan tersebut tercermin dalam perilaku kerja pegawai secara nyata di lingkungan sekolah. Kebaruan penelitian ini terletak pada kajian implementasi pembinaan karakter pegawai berbasis nilai Islam yang diintegrasikan dengan sistem penilaian kinerja pegawai. Penelitian ini juga menempatkan guru dan tenaga kependidikan sebagai subjek utama untuk memahami proses internalisasi nilai Islam dalam perilaku kerja sehari-hari di lingkungan sekolah.

B. Rumusan Permasalahan

Dalam penelitian ini, rumusan masalah yang dibahas adalah “Bagaimana penerapan pembinaan karakter pegawai berbasis nilai Islam di SMP Islam Panglima Besar Soedirman Bekasi dalam membentuk perilaku kerja pegawai yang selaras dengan visi sekolah?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pembinaan karakter pegawai berbasis nilai Islam diterapkan di SMP Islam PB. Soedirman Bekasi dalam membentuk perilaku kerja pegawai di lingkungan sekolah yang selaras dengan visi sekolah.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti maupun akademisi lain terkait analisis pembinaan karakter pegawai berbasis nilai Islam di lingkungan pendidikan, khususnya di SMP Islam PB. Soedirman Bekasi. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berfokus pada pendekatan karakter pegawai berbasis nilai Islam di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi dalam melihat efektivitas pelaksanaan pembinaan karakter pegawai berbasis nilai Islam di lingkungan sekolah, dan dapat memberikan saran untuk pengembangan sistem penilaian kinerja yang lebih terintegrasi dengan nilai-nilai Islam di SMP Islam PB. Soedirman Bekasi, sehingga dapat mendukung terciptanya budaya kerja yang religius dan berkarakter di lingkungan pendidikan.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Implementasi Pembinaan Karakter Pegawai Berbasis Nilai Islam di SMP Islam PB. Soedirman Bekasi, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Internalisasi Nilai-Nilai Islam

- a. Internalisasi nilai-nilai Islam pada pegawai SMP Islam PB. Soedirman Bekasi dilakukan melalui penyelarasan visi sekolah yang religius dan berkarakter ke dalam kebijakan pembinaan sumber daya manusia. Nilai-nilai karakter yang diinternalisasikan meliputi kejujuran, tanggung jawab, profesionalitas, memberikan layanan terbaik, disiplin dan konsistensi, serta rendah hati.
- b. Nilai-nilai tersebut diwujudkan dalam perilaku kerja sehari-hari melalui kejujuran dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab terhadap amanah pekerjaan, profesionalitas dalam bekerja, pelayanan yang baik kepada warga sekolah, kedisiplinan terhadap aturan yang berlaku, serta sikap saling menghargai dan menjaga hubungan kerja yang harmonis.
- c. Nilai-nilai tersebut menjadi standar karakter pegawai karena selaras dengan visi sekolah, mencerminkan identitas sekolah Islam, serta menjadi landasan perilaku yang meneladani akhlak Nabi Muhammad SAW.
- d. Proses internalisasi dilakukan melalui sosialisasi visi dan program sekolah, pembinaan yang berkelanjutan, pembiasaan perilaku positif, serta keteladanan yang diberikan oleh pimpinan, guru, dan karyawan.

2. Program/Bentuk Pembinaan Karakter Pegawai Berbasis Nilai Islam

- a. Program pembinaan karakter pegawai berbasis nilai Islam di SMP Islam PB. Soedirman Bekasi dilaksanakan melalui empat bentuk

pembinaan, yaitu keteladanan, pembiasaan perilaku positif, kegiatan spiritual dan keagamaan, serta budaya organisasi berbasis nilai Islam.

- b. Implementasi program diwujudkan melalui kegiatan piket menyambut siswa dengan budaya 5S, tadarus Al-Qur'an, shalat berjamaah, Pengajian Rabu Guru dan Karyawan (Gukar), serta berbagai kebijakan dan kebiasaan kerja yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang religius dan berkarakter.
- c. Pelaksanaan program didukung oleh kegiatan sosialisasi, pembinaan rutin, *monitoring*, penilaian, dan pemberian penghargaan.
- d. Meskipun secara umum program berjalan dengan baik, pelaksanaan kegiatan Pengajian Rabu Guru dan Karyawan (Gukar) masih menghadapi kendala berupa benturan jadwal dengan aktivitas sekolah lainnya, padatnya pekerjaan yang harus diselesaikan, serta kewajiban pribadi dan keluarga yang memengaruhi tingkat kehadiran sebagian pegawai.

3. Mekanisme Penguatan Melalui Sistem Penilaian Kinerja

- a. Penguatan karakter pegawai berbasis nilai Islam di SMP Islam PB. Soedirman Bekasi dilakukan melalui integrasi aspek religiusitas ke dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Penilaian Kinerja Karyawan (PKK).
- b. Sistem tersebut digunakan sebagai instrumen *monitoring*, evaluasi, dan penguatan penerapan nilai-nilai Islam dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Hasil penilaian menjadi dasar pemberian apresiasi berupa sertifikat penghargaan, insentif bulanan, dan kesempatan memperoleh program umrah, serta menjadi salah satu pertimbangan dalam pengembangan karier pegawai.
- c. Pegawai yang belum memenuhi standar kinerja memperoleh pembinaan melalui pemanggilan dan pemantauan berkala, serta dapat dikenakan sanksi administratif berupa surat peringatan apabila tidak menunjukkan perbaikan dalam jangka waktu tertentu.

- d. Sistem penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana apresiasi, pembinaan, pengembangan karier, dan penguatan budaya kerja yang religius serta berkarakter di lingkungan sekolah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi pembinaan karakter pegawai berbasis nilai Islam di SMP Islam PB. Soedirman Bekasi, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepala Bidang Keagamaan perlu melakukan evaluasi terhadap waktu pelaksanaan Pengajian Guru dan Karyawan (Gukar) agar tidak berbenturan dengan kegiatan sekolah maupun kewajiban pribadi pegawai. Penyesuaian jadwal diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi guru dan karyawan dalam mengikuti program pembinaan karakter secara optimal.
2. Untuk meningkatkan transparansi dan kemudahan bagi Tim Keagamaan, sekolah dapat mulai mempertimbangkan penggunaan aplikasi absensi ibadah digital yang terintegrasi dengan portal kinerja. Hal ini akan meminimalisir kesalahan pencatatan manual dan memberikan data yang lebih akurat.
3. Program pembinaan karakter yang telah berjalan melalui keteladanan, pembiasaan, kegiatan spiritual dan keagamaan, serta budaya organisasi berbasis nilai Islam perlu dipertahankan agar nilai-nilai Islam yang telah terbentuk dapat terus berkembang menjadi budaya kerja sekolah.
4. Kepala Sekolah disarankan untuk meningkatkan frekuensi pembinaan guru dan karyawan yang telah terlaksana setiap akhir bulan agar dapat terus memotivasi pegawai dalam bekerja dan meningkatkan pemahaman bekerja untuk beribadah.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Al-Ghazali. (2015). *Ihya' Ulum Al-Din*. Beirut: Dar Al-Kutub Al-Ilmiyah.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Bush, T. (2020). *Theories of Educational Leadership and Management* (5th ed.). London: Sage Publications.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace* (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Hardani, S. P., et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helaludin, & Wijaya, H. (2019). *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori dan Praktik*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Ibn Miskawayh. (2011). *Tahdzib Al-Akhlaq*. Beirut: Dar Al-Kutub Al-Ilmiyah.
- Lickona, T. (1991). *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2020). *Human Resource Management* (17th ed.). Boston: Cengage Learning.

- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2018). *Human Resource Management* (14th ed.). Harlow, UK: Pearson Education.
- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muslich, M. (2022). *Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nata, A. (2013). *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nata, A. (2020). *Akhlak Tasawuf dan Karakter Mulia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Harlow, UK: Pearson Education Limited.
- Ryan, R.M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press.
- Samani, M., & Hariyanto. (2021). *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-29). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana.
- Zubaedi. (2011). *Desain Pendidikan Karakter: Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Kencana.

B. Artikel Jurnal

- Arizal, M., & Husniyah, H. (2024). *Transformasi Pendidikan Karakter Berbasis Pendidikan Agama Islam untuk Generasi Berakhlak Mulia*. *Nusantara Journal of Islamic Studies*, 6(1). <https://doi.org/10.52620/jeis.v5i1.94>
- Bowen, G. A. (2009). *Analisis Dokumen Sebagai Metode Penelitian Kualitatif*. *Jurnal Penelitian Kualitatif*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Carvina, M., Iqbal, M., Khairani, C., Muharramsyah, R., & Marisa, R. (2023). *Implementasi Nilai Pendidikan Karakter Berbasis Islami di Sekolah Dasar*. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(4). <https://doi.org/10.30868/ei.v12i04.5050>
- Devo, O., Susilawati, E., & Rahmani, E. F. (2024). *Strategi Guru Sekolah Menengah Indonesia untuk Menyesuaikan Komunikasi Berbasis Komputer dalam Diskusi Kelompok: Studi Wawancara*. *Jurnal Bahasa Inggris dan Pendidikan (JEE)*, 9(2). <https://doi.org/10.20885/jee.v9i2.31139>
- Ermawita, E., Juliati, J., & Halisnawati, H. (2023). *Pengembangan Pendidikan Karakter Berbasis Nilai-Nilai Islam Sebagai Solusi untuk Mengatasi Kenakalan Remaja di Sekolah Menengah*. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(4). <https://doi.org/10.30640/dewantara.v2i4.3977>
- Furidha, B. W. (2024). *Pemahaman Metode Penelitian Kualitatif Deskriptif: Tinjauan Kritis Literatur*. *Jurnal Penelitian Multidisipliner*, 2(4). <https://doi.org/10.56943/jmr.v2i4.443>
- Haq, A. I., & Abidin, M. (2024). *Pengaruh Pelaksanaan Pendidikan Karakter Berbasis Nilai-Nilai Islam dan Kemandirian Siswa Terhadap Prestasi Akademik di SMP Berbasis Pesantren*. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2). <https://doi.org/10.55352/mudir.v6i2.1600>
- Hasyim Hasanah. (2016). *Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial)*. *At-Taqaddum. Jurnal Ilmu Dakwah dan Komunikasi*, 8(1), 21–46. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Marzuqi, A. (2022). "Internalisasi Pendidikan Karakter di Madrasah Diniyah Takmiliah." *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 7(1), 61–76.

- Putri, J. N. I., Nabila, I. L., Hafiz, A. I., & Anwar, S. (2024). *Implementasi Pendidikan Karakter Berbasis Nilai dan Etos Pada Siswa Kelas VI di SDI An-Najah*. Jurnal Media Akademik, 2(12). <https://doi.org/10.62281/v2i12.1276>
- Rachmawati, I. N. (2007). *Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara*. Jurnal Keperawatan Indonesia, 11(1), 35–40. <https://doi.org/10.7454/jki.v11i1.184>
- Rofiq, M. H., Fahmi, Q., & Rokhman, M. (2025). *Pendidikan Karakter di Madrasah Berbasis Pesantren: Analisis Implementasi dan Evaluasi*. Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, 7(2), 192–203. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v7i2.837>
- Suryana, Y. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Dalam Pengembangan Karakter Peserta Didik*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 27(2), 101–112. <https://doi.org/10.17509/jap.v27i2.27000>
- Wulandari, E. D., Lestari, R. D., & Faaiqah, Y. N. (2023). *Sinergi Profil Pelajar Pancasila dan Nilai Islam di Sekolah Dasar*. PJPI: Jurnal Pendidikan Islam, 1(4). <https://doi.org/10.47134/pjpi.v1i4.760>

C. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2017 tentang Penguatan Pendidikan Karakter.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penguatan Pendidikan Karakter pada Satuan Pendidikan Formal.

Surat Edaran Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 800.2.1/22/SJ Tahun 2025 tentang Penguatan Implementasi Nilai Karakter di Lingkungan Pendidikan.

D. Dokumen

Laporan Data Kepegawaian Tahun Ajaran 2025/2026. SMP Islam PB. Soedirman Bekasi: Divisi Tata Usaha

Laporan Data Siswa Tahun Ajaran 2025/2026. SMP Islam PB. Soedirman Bekasi: Divisi Tata Usaha.

Laporan Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) Tahun 2026. SMP Islam PB. Soedirman Bekasi: Divisi Kesiswaan.

Laporan Penilaian Kinerja Guru (PKG) Internal Tahun 2025. SMP Islam PB. Soedirman Bekasi: Divisi Kurikulum.

Laporan Penilaian Kinerja Karyawan (PKK) Internal Tahun 2025. SMP Islam PB. Soedirman Bekasi: Divisi Tata Usaha.

Laporan Survei Kepuasan Layanan Sekolah Tahun 2025. SMP Islam PB. Soedirman Bekasi: Divisi Hubungan Masyarakat dan Sarana Prasarana.

E. Website

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. (2023). *Penguatan Pendidikan Karakter*. <https://www.kemendikbud.go.id>

SMP Islam PB. Soedirman Bekasi (2026). *Profil Sekolah*. <https://smpipbsoedirman-bks.sch.id>