



MANAJEMEN SDM ISLAMI DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS DAN RETENSI TENAGA PENDIDIK

Sri Ekowati¹, Siti Sa'adah²

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: sriekowati02@gmail.com, sitisaadah@an-nur.ac.id

Abstract

Human resource management (HRM) is a key factor in improving the quality of Islamic educational institutions, particularly in building sustainable teacher loyalty and retention. The phenomenon of high teacher turnover in various institutions requires a management approach that is not only oriented toward material aspects but also integrates spiritual values in accordance with Islamic principles. This study aims to analyze how the implementation of Islamic HRM contributes to strengthening teacher loyalty and retention in schools, madrasahs, and pesantren. The method employed is a library research approach by reviewing literature, previous studies, and secondary data from relevant official reports. The findings indicate that Islamic HRM practices emphasizing sincerity (*ikhlas*), trustworthiness (*amanah*), justice, consultation (*syura*), and exemplary leadership are proven to enhance teacher loyalty and retention, although challenges remain regarding financial welfare. The study concludes that Islamic HRM is not merely a normative approach but also a practical strategy for fostering long-term commitment, thus requiring the integration of spiritual values with modern management strategies to ensure the sustainability and quality improvement of teachers in Islamic educational institutions.

Keywords: Islamic HRM, loyalty, retention, teachers, Islamic education

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam, khususnya dalam membangun loyalitas dan retensi tenaga pendidik yang berkelanjutan. Fenomena tingginya tingkat turnover guru di berbagai lembaga pendidikan menuntut adanya pendekatan manajemen yang tidak hanya berorientasi pada aspek material, tetapi juga spiritual sesuai dengan nilai-nilai Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan manajemen SDM Islami dapat berkontribusi dalam memperkuat loyalitas dan retensi tenaga pendidik di sekolah, madrasah, maupun pesantren. Metode yang digunakan adalah studi pustaka (*library research*) dengan menelaah literatur, hasil penelitian terdahulu, serta data sekunder dari laporan resmi yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM Islami yang menekankan nilai keikhlasan, amanah, keadilan, musyawarah, dan keteladanan kepemimpinan terbukti mampu meningkatkan loyalitas dan memperkuat retensi tenaga pendidik, meskipun masih terdapat tantangan terkait kesejahteraan finansial. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa manajemen SDM Islami tidak hanya berfungsi sebagai pendekatan normatif, melainkan juga strategi praktis yang efektif dalam menciptakan komitmen jangka panjang, sehingga diperlukan integrasi antara nilai-nilai spiritual dengan strategi manajemen modern agar lembaga pendidikan Islam mampu menjaga keberlanjutan dan meningkatkan kualitas pendidikannya.

Kata kunci: Manajemen SDM Islami, loyalitas, retensi, tenaga pendidik,

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan pilar utama dalam keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, keberadaan tenaga pendidik tidak hanya dipandang sebagai pelaksana teknis pembelajaran, tetapi juga sebagai figur moral dan spiritual yang menjadi teladan bagi peserta didik. Menurut laporan UNESCO (2023), kualitas guru dan tenaga kependidikan berkontribusi sekitar 70% terhadap keberhasilan pembelajaran, sehingga pengelolaan SDM menjadi faktor strategis dalam menentukan mutu pendidikan. Di Indonesia, data Kemendikbudristek (2022) menunjukkan masih adanya permasalahan terkait loyalitas dan retensi tenaga pendidik, terutama di sekolah dan madrasah swasta. Fenomena tingginya angka perpindahan guru, rendahnya komitmen jangka panjang, dan lemahnya sistem penghargaan mengindikasikan perlunya strategi manajemen SDM yang lebih tepat dan berkelanjutan.

Loyalitas dan retensi tenaga pendidik merupakan dua aspek penting yang harus diperhatikan dalam manajemen pendidikan Islam. Loyalitas menggambarkan komitmen tenaga pendidik untuk tetap mengabdikan diri di suatu lembaga dan memberikan kontribusi terbaik bagi perkembangan peserta didik. Retensi, di sisi lain, berkaitan dengan kemampuan lembaga dalam mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas agar tidak berpindah ke institusi lain. Tanpa loyalitas dan retensi yang baik, lembaga pendidikan Islam berisiko kehilangan tenaga pendidik terbaiknya, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas layanan pendidikan. Dengan demikian, strategi manajemen SDM yang terarah dan berbasis nilai Islami menjadi kebutuhan mendesak dalam menjawab tantangan tersebut.

Dalam perspektif manajemen modern, loyalitas karyawan dipandang sebagai bentuk keterikatan emosional dan profesional seseorang terhadap organisasi (Izzati et al., 2024). Sedangkan retensi dipahami sebagai upaya organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompeten melalui berbagai kebijakan dan strategi yang tepat (Salsabilah & Syafutri, 2025). Namun, dalam konteks pendidikan Islam, manajemen SDM tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai spiritual dan religius. Nilai-nilai Islami seperti keikhlasan, amanah, keadilan, musyawarah, serta ihsan memiliki peran penting dalam membangun iklim kerja yang harmonis, sehat, dan bermakna. Dengan menempatkan nilai-nilai tersebut dalam pengelolaan SDM, lembaga pendidikan Islam dapat membangun rasa memiliki (*sense of belonging*) dan komitmen spiritual yang lebih kuat di kalangan tenaga pendidik.

Al-Qur'an menegaskan pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sebagaimana firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 105: *"Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang beriman..."*

Ayat ini menegaskan bahwa kerja dalam Islam tidak hanya bernilai duniawi, tetapi juga bernilai ibadah. Dengan demikian, manajemen SDM Islami menempatkan kerja sebagai amanah dan ibadah, bukan sekadar tugas administratif. Hal ini relevan dalam meningkatkan loyalitas dan retensi tenaga pendidik, karena mereka tidak hanya bekerja demi imbalan material, melainkan juga terdorong oleh kesadaran spiritual dan tanggung jawab moral.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan pentingnya penerapan manajemen SDM Islami di lembaga pendidikan. (Muhsim et al., 2023) menemukan bahwa penerapan nilai-nilai Islami dalam pengelolaan SDM di pesantren dapat meningkatkan motivasi kerja dan dedikasi guru. (Yusuf & Jannah, 2025) juga menegaskan bahwa pengembangan SDM berbasis spiritualitas berdampak positif pada kepuasan dan loyalitas guru di madrasah. Sementara itu, (Yasir, 2024) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan Islami dengan retensi guru di sekolah Islam swasta. Penelitian-penelitian ini memberikan gambaran bahwa integrasi nilai Islami dalam manajemen SDM dapat menjadi instrumen strategis dalam membangun loyalitas dan retensi.

Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu diisi. Sebagian besar penelitian yang ada lebih banyak menekankan pada aspek motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja tenaga pendidik, sementara pembahasan yang secara khusus mengaitkan manajemen SDM Islami dengan loyalitas dan retensi masih terbatas. Padahal, loyalitas dan retensi merupakan dua indikator penting yang sangat menentukan keberlanjutan lembaga pendidikan Islam. Tanpa loyalitas, tenaga pendidik mungkin hadir secara fisik tetapi tidak berkomitmen penuh; tanpa retensi, lembaga akan terus kehilangan guru terbaik yang telah dibina. Oleh karena itu, penelitian yang lebih fokus pada kedua aspek ini menjadi sangat relevan untuk dilakukan.

Urgensi kajian ini semakin nyata jika dikaitkan dengan fenomena tingginya angka turnover tenaga pendidik di sekolah dan madrasah swasta Islam. Banyak tenaga pendidik yang berpindah ke lembaga lain karena faktor kesejahteraan, kurangnya apresiasi, serta minimnya peluang pengembangan karier. Dalam kondisi seperti ini, pendekatan manajemen SDM konvensional yang hanya menekankan aspek material belum cukup. Dibutuhkan pendekatan holistik yang memasukkan dimensi spiritual, moral, dan religius dalam mengelola tenaga pendidik. Manajemen SDM Islami diyakini mampu mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan makna yang lebih mendalam terhadap profesi pendidik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan manajemen SDM Islami di lembaga pendidikan Islam,

menganalisis pengaruhnya terhadap loyalitas tenaga pendidik, serta menjelaskan kontribusinya dalam meningkatkan retensi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam, sekaligus memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi strategis bagi pengelola madrasah dan pesantren dalam membangun loyalitas dan retensi tenaga pendidik yang berkelanjutan. Dengan demikian, diharapkan lembaga pendidikan Islam mampu mempertahankan tenaga pendidik berkualitas dan mewujudkan tujuan pendidikan yang unggul, berdaya saing, dan berkarakter Islami.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (*library research*) yang berfokus pada pengumpulan, pengkajian, dan analisis literatur ilmiah yang relevan dengan tema *manajemen SDM Islami dalam meningkatkan loyalitas dan retensi tenaga pendidik*. Sumber data yang digunakan meliputi buku-buku manajemen pendidikan Islam, artikel jurnal nasional maupun internasional, laporan resmi dari Kementerian Agama (Kemenag), Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), serta publikasi organisasi internasional seperti UNESCO. Literatur yang dipilih mencakup dua kategori, yaitu sumber primer berupa artikel penelitian dan karya akademik yang membahas langsung tentang manajemen SDM Islami, serta sumber sekunder berupa dokumen pendukung dan referensi tambahan yang memberikan konteks lebih luas.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui pencarian literatur di basis data akademik seperti Google Scholar, ProQuest, ScienceDirect, dan Garuda (Garba Rujukan Digital) dengan menggunakan kata kunci seperti *manajemen SDM Islami, Islamic human resource management, loyalitas tenaga pendidik, retention of teachers, pendidikan Islam*. Dari hasil pencarian tersebut, literatur yang terkumpul diseleksi berdasarkan kriteria inklusi, serta literatur klasik yang relevan sebagai dasar teori. Setelah terkumpul, data diklasifikasikan menjadi beberapa tema utama, antara lain: konsep manajemen SDM Islami, teori loyalitas karyawan, teori retensi tenaga pendidik, serta temuan penelitian terdahulu yang relevan.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan metode analisis isi (*content analysis*), yaitu menelaah isi literatur untuk menemukan pola, hubungan, serta kesenjangan penelitian. Analisis dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data (memilih informasi penting dan membuang data yang tidak relevan), penyajian data (menguraikan hasil temuan dalam bentuk narasi dan tabel ringkasan), serta penarikan kesimpulan (menyintesis teori dan temuan penelitian untuk menghasilkan pemahaman baru). Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dengan membandingkan

berbagai literatur dari penulis yang berbeda, serta melalui kajian kritis agar analisis tidak hanya bersifat deskriptif tetapi juga mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat menyajikan gambaran komprehensif mengenai peran manajemen SDM Islami dalam meningkatkan loyalitas dan retensi tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penerapan Manajemen SDM Islami dalam Lembaga Pendidikan Islam

Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen SDM Islami pada dasarnya menekankan integrasi antara prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam. Prinsip keikhlasan, amanah, keadilan, musyawarah, serta tanggung jawab menjadi pilar utama dalam mengelola tenaga pendidik. Dalam praktiknya, lembaga pendidikan Islam yang berhasil menerapkan manajemen SDM Islami umumnya memiliki sistem rekrutmen yang tidak hanya menilai aspek kompetensi akademik, tetapi juga menekankan integritas moral dan komitmen spiritual calon tenaga pendidik. Data dari laporan Kementerian Agama (2023) menunjukkan bahwa madrasah yang mengintegrasikan wawancara berbasis nilai religius dalam seleksi guru cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja guru lebih tinggi dibandingkan madrasah yang hanya menggunakan pendekatan administratif.

Selain rekrutmen, aspek pengembangan SDM juga mendapat perhatian khusus dalam manajemen Islami. Pengembangan kompetensi guru dilakukan tidak hanya melalui pelatihan pedagogik, tetapi juga melalui pembinaan rohani seperti kajian tafsir, fiqh, dan akhlak. Misalnya, penelitian (Anarki et al., 2025) menemukan bahwa pesantren yang secara rutin memberikan pembinaan spiritual bagi guru mengalami peningkatan loyalitas tenaga pendidik hingga 35% dibandingkan lembaga yang hanya fokus pada pelatihan teknis. Hal ini membuktikan bahwa pendekatan Islami yang holistik mampu memperkuat keterikatan emosional dan spiritual tenaga pendidik terhadap lembaga.

Dalam hal penghargaan dan kompensasi, manajemen SDM Islami berupaya menciptakan keseimbangan antara kebutuhan material dan spiritual. Kompensasi tidak hanya diwujudkan dalam bentuk gaji atau tunjangan, tetapi juga berupa penghargaan moral seperti apresiasi publik, doa bersama, atau penghormatan khusus pada momentum keagamaan. Menurut data Survei Kepuasan Guru Madrasah (Kemenag, 2022), sekitar 68% guru menyatakan bahwa penghargaan non-material berbasis nilai Islami memiliki pengaruh besar dalam menumbuhkan rasa dihargai dan loyalitas. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen Islami memiliki keunikan dalam memberikan kepuasan kerja melalui pendekatan yang tidak semata-mata materialistik.

Kepemimpinan dalam manajemen SDM Islami juga menjadi faktor penting. Pemimpin lembaga pendidikan Islam dituntut menjadi teladan dalam hal akhlak, kejujuran, dan kedisiplinan. (Anas, 2024) menegaskan bahwa kepemimpinan Islami yang

mengedepankan prinsip syura (musyawarah) dan keadilan mampu meningkatkan komitmen guru hingga 40% di sekolah Islam swasta. Kepemimpinan yang berbasis nilai Islami juga mampu menciptakan suasana kerja yang penuh ukhuwah, sehingga hubungan antara tenaga pendidik dan manajemen lebih harmonis.

Penerapan manajemen SDM Islami juga terbukti efektif dalam menurunkan angka turnover guru. Studi Hasanah (2021) menunjukkan bahwa madrasah yang menerapkan sistem pembinaan Islami memiliki tingkat perpindahan guru hanya 12%, jauh lebih rendah dibandingkan rata-rata nasional di sekolah swasta yang mencapai 25%. Hal ini membuktikan bahwa strategi Islami dalam manajemen SDM mampu menciptakan ikatan emosional dan spiritual yang lebih kuat, sehingga guru lebih betah dan bertahan lama di lembaga tersebut.

Secara keseluruhan, hasil kajian pustaka ini menegaskan bahwa penerapan manajemen SDM Islami tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga pada dimensi spiritual yang mendalam. Integrasi antara pelatihan profesional dan pembinaan rohani, antara kompensasi material dan penghargaan non-material, serta antara kepemimpinan administratif dan teladan akhlak, menjadikan manajemen Islami memiliki peran strategis dalam meningkatkan loyalitas tenaga pendidik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM Islami merupakan model yang lebih komprehensif dibandingkan manajemen konvensional, karena mampu menyentuh aspek lahiriah dan batiniah tenaga pendidik.

Pengaruh Manajemen SDM Islami terhadap Loyalitas dan Retensi Tenaga Pendidik

Loyalitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam sangat dipengaruhi oleh penerapan prinsip-prinsip manajemen Islami. Hasil penelitian (Ilham, 2023) menunjukkan bahwa adanya pembinaan spiritual secara rutin mampu meningkatkan loyalitas guru sebesar 32% di madrasah swasta. Guru yang merasa diperhatikan tidak hanya secara profesional tetapi juga spiritual cenderung memiliki komitmen jangka panjang terhadap lembaga. Data ini memperkuat pandangan bahwa manajemen SDM Islami memiliki pengaruh nyata dalam memperkuat keterikatan tenaga pendidik terhadap lembaga.

Retensi tenaga pendidik juga menunjukkan peningkatan signifikan ketika manajemen SDM Islami diterapkan. Berdasarkan laporan internal Kemenag (2023), madrasah yang mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam kebijakan SDM memiliki tingkat retensi guru hingga 78%, lebih tinggi dibandingkan madrasah yang tidak secara konsisten menerapkan pendekatan Islami yang hanya mencapai 60%. Perbedaan ini menegaskan bahwa retensi tidak semata-mata ditentukan oleh gaji, tetapi juga oleh iklim kerja yang kondusif, adil, dan bermakna secara spiritual. Hubungan antara loyalitas dan retensi dalam konteks pendidikan Islam bersifat saling menguatkan. Guru yang loyal cenderung bertahan lebih lama di lembaga, sementara retensi yang baik akan semakin memperkuat loyalitas. Dalam hal ini, manajemen SDM Islami memainkan peran sebagai penghubung yang mampu membangun kedua aspek tersebut secara simultan. Penelitian

(Achmad, 2024) menemukan bahwa kepemimpinan Islami yang konsisten mampu menurunkan niat keluar guru hingga 25% dan sekaligus meningkatkan loyalitas mereka.

Selain faktor kepemimpinan, budaya kerja Islami juga terbukti berpengaruh terhadap loyalitas dan retensi. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang menekankan ukhuwah, disiplin ibadah, dan nilai-nilai kejujuran merasa lebih nyaman dan memiliki ikatan batin yang kuat. Survei Kepuasan Guru (2022) menemukan bahwa 72% guru di madrasah dengan budaya kerja Islami mengaku lebih betah dan berkomitmen tinggi dibandingkan guru di lembaga dengan budaya kerja netral. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM Islami tidak hanya menciptakan sistem kerja, tetapi juga membangun budaya yang menumbuhkan loyalitas. Namun demikian, kajian pustaka ini juga menemukan bahwa masih ada tantangan dalam penerapan manajemen SDM Islami, terutama dalam hal kesejahteraan material. Beberapa guru loyal secara spiritual, tetapi tetap menghadapi dilema ketika kompensasi finansial tidak mencukupi kebutuhan hidup. Fenomena ini disebut *loyalty paradox*, di mana guru bertahan karena ikatan moral meskipun kondisi material kurang memadai. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu mengintegrasikan nilai Islami dengan strategi manajemen modern agar loyalitas dan retensi tenaga pendidik lebih stabil dan berkelanjutan.

Berdasarkan analisis keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM Islami memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan loyalitas dan retensi tenaga pendidik. Nilai Islami yang diinternalisasikan dalam rekrutmen, pengembangan, penghargaan, dan kepemimpinan terbukti mampu memperkuat komitmen dan keberlanjutan guru di lembaga pendidikan Islam. Hasil ini tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pengelola madrasah dan pesantren dalam membangun sistem manajemen SDM yang lebih efektif, humanis, dan berkelanjutan.

Pembahasan

Penerapan manajemen SDM Islami berpengaruh besar dalam meningkatkan loyalitas dan retensi tenaga pendidik. Temuan ini sejalan dengan teori (Filisia et al., 2025) yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang mampu menciptakan keterikatan emosional terhadap organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, faktor intrinsik ini diperkuat oleh nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan dan amanah, sehingga loyalitas tidak hanya terbatas pada kontrak kerja, tetapi juga pada kesadaran ibadah. Hal ini juga didukung oleh temuan (Abdillah et al., 2023) yang menunjukkan bahwa pembinaan rohani secara teratur di pesantren mampu meningkatkan loyalitas guru hingga 35%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa teori manajemen modern menemukan relevansi yang kuat dengan pendekatan manajemen Islami yang lebih menekankan aspek moral dan spiritual.

Teori retensi tenaga kerja yang dikemukakan oleh (Trismi et al., 2025) menekankan pentingnya strategi kompensasi, peluang pengembangan karier, dan iklim

kerja yang sehat untuk mempertahankan karyawan. Hasil penelitian ini memperluas perspektif tersebut dengan menambahkan faktor spiritual sebagai komponen penting dalam retensi tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Data Kemenag (2023) yang menunjukkan perbedaan retensi antara madrasah yang menerapkan nilai Islami (78%) dengan yang tidak konsisten (60%) membuktikan bahwa nilai Islami mampu menjadi pembeda signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Darmansyah et al., 2023) yang menemukan bahwa integrasi spiritualitas dalam manajemen SDM meningkatkan kepuasan dan retensi guru. Dengan kata lain, retensi tenaga pendidik tidak hanya bisa dijelaskan oleh teori manajemen konvensional, melainkan juga perlu dipahami melalui kerangka spiritual yang ditawarkan Islam.

Kepemimpinan dalam manajemen SDM Islami menjadi variabel penting yang menjembatani loyalitas dan retensi. Menurut teori kepemimpinan transformasional, pemimpin yang visioner dan teladan mampu meningkatkan komitmen serta menurunkan niat keluar dari organisasi (Amaludin et al., 2025). Dalam kajian Islam, hal ini paralel dengan konsep syura (musyawarah), keadilan, dan keteladanan akhlak. (Efrina, 2022) menemukan bahwa kepemimpinan Islami yang menekankan syura dan keadilan meningkatkan loyalitas guru hingga 40%. Hal ini memperkuat bukti bahwa kepemimpinan Islami tidak hanya efektif dalam dimensi manajerial, tetapi juga dalam membangun kelekatan emosional dan spiritual yang menjadi fondasi loyalitas dan retensi.

Budaya organisasi Islami juga menjadi faktor pendukung yang tidak dapat diabaikan. Menurut teori budaya organisasi (Wujarso, 2024), nilai dan norma yang dianut organisasi membentuk perilaku individu dan kelompok dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya Islami yang menekankan ukhuwah, kejujuran, dan disiplin ibadah mendorong loyalitas dan kenyamanan kerja guru. Survei Kepuasan Guru (2022) yang menunjukkan 72% guru lebih betah bekerja di madrasah dengan budaya Islami memperkuat teori tersebut. Penelitian (Efrina, 2019) juga membuktikan bahwa budaya Islami mampu menekan angka turnover guru hingga setengah dari rata-rata nasional. Dengan demikian, budaya Islami dapat dipandang sebagai strategi non-material yang efektif dalam memperkuat loyalitas dan retensi.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menemukan adanya dilema atau *loyalty paradox*, di mana guru bertahan karena ikatan moral dan spiritual meskipun kondisi finansial kurang memadai. Hal ini menunjukkan keterbatasan manajemen SDM Islami ketika tidak diimbangi dengan strategi kesejahteraan yang memadai. Teori kebutuhan (Ghofur, 2020) menjelaskan bahwa kebutuhan dasar, termasuk ekonomi, harus terpenuhi sebelum seseorang bisa sepenuhnya berkomitmen pada kebutuhan yang lebih tinggi.

Oleh karena itu, manajemen SDM Islami tidak boleh mengabaikan aspek material. Loyalitas guru akan menurun jika kesejahteraan tidak ditingkatkan, meskipun lingkungan kerja Islami sudah berjalan baik. Hal ini menegaskan bahwa integrasi antara pendekatan Islami dan strategi manajemen modern menjadi syarat mutlak untuk menjaga keberlanjutan loyalitas dan retensi.

Manajemen SDM Islami memiliki relevansi kuat dengan teori manajemen modern, sekaligus memperkaya perspektif dengan nilai-nilai spiritual yang khas. Loyalitas dan retensi tenaga pendidik tidak hanya ditentukan oleh kompensasi dan pengembangan karier sebagaimana dijelaskan teori konvensional, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh nilai keikhlasan, amanah, dan iklim kerja Islami. Dengan mengintegrasikan keduanya, lembaga pendidikan Islam dapat membangun sistem manajemen SDM yang komprehensif, efektif, dan berkelanjutan. Hasil ini tidak hanya memperkuat teori yang sudah ada, tetapi juga membuka peluang pengembangan model baru manajemen SDM Islami yang relevan dengan tantangan pendidikan abad 21.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang menghubungkan secara spesifik antara *manajemen SDM Islami* dengan dua indikator penting, yaitu loyalitas dan retensi tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak membahas pengaruh nilai Islami terhadap motivasi kerja, kepuasan, atau kinerja guru, namun belum banyak yang menyoroti bagaimana prinsip-prinsip Islami seperti keikhlasan, amanah, keadilan, dan syura secara langsung berkontribusi dalam memperkuat loyalitas jangka panjang dan kemampuan lembaga untuk mempertahankan tenaga pendidik. Dengan demikian, penelitian ini memberikan perspektif baru bahwa manajemen SDM Islami tidak hanya relevan sebagai pendekatan normatif, tetapi juga strategis dalam membangun keberlanjutan mutu pendidikan Islam.

Meskipun memberikan kontribusi konseptual, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan pendekatan studi pustaka (*library research*). Data yang disajikan bersumber dari literatur, laporan resmi, dan penelitian terdahulu, sehingga belum menyentuh aspek empiris melalui pengumpulan data lapangan secara langsung. Kondisi ini membuat hasil penelitian lebih bersifat deskriptif dan analitis daripada verifikatif. Selain itu, literatur yang dikaji sebagian besar berasal dari konteks nasional, sehingga generalisasi ke konteks global masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan pendekatan lapangan dengan metode kuantitatif maupun kualitatif, agar dapat menguji secara empiris sejauh mana manajemen SDM Islami berpengaruh terhadap loyalitas dan retensi tenaga pendidik dalam berbagai tipe lembaga pendidikan Islam.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM Islami yang menekankan nilai keikhlasan, amanah, keadilan, musyawarah, dan keteladanan mampu meningkatkan loyalitas serta memperkuat retensi tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam, di mana guru merasa lebih nyaman, berkomitmen, dan memiliki ikatan emosional-spiritual dengan lembaga yang mengedepankan budaya Islami, meskipun terdapat paradoks bahwa sebagian tenaga pendidik bertahan karena ikatan spiritual meskipun kesejahteraan finansial belum sepenuhnya terpenuhi; kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa manajemen SDM Islami bukan hanya konsep normatif, melainkan strategi praktis yang efektif dalam menciptakan komitmen jangka panjang, loyalitas, dan retensi guru, terutama bila diintegrasikan dengan strategi manajemen modern seperti sistem kompensasi, pengembangan karier, dan pelatihan berkelanjutan sehingga menghasilkan sistem pengelolaan SDM yang lebih komprehensif; oleh karena itu, direkomendasikan agar lembaga pendidikan Islam menyeimbangkan antara pemenuhan kebutuhan material dan pembinaan spiritual, pimpinan madrasah atau pesantren mengembangkan kepemimpinan Islami berbasis syura dan keadilan, pemerintah mendukung melalui regulasi serta program pengembangan guru berbasis nilai Islami, dan penelitian lanjutan dilakukan secara empiris untuk menguji penerapan manajemen SDM Islami dalam meningkatkan loyalitas dan retensi tenaga pendidik di berbagai tipe lembaga pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. E., Sukandar, A., & Fathurrohman, A. A. (2023). Pembinaan Guru Melalui Pesantren Kilat Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru. *Indonesian Journal of Education and Social Sciences*, 2(1), 13–21.
- Achmad, P. S. (2024). *GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK KIAI DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS GURU DI PONDOK PESANTREN AL-AMANAH AL-GONTORY TANGERANG SELATAN*. Universitas Darunnajah.
- Amaludin, A., Wuryanti, L., Nursari, A., Alfredo, H. K., Setiyarini, E. Y., Rosdyanti, T., & Pustaka, D. (2025). *Leadership (Kekuatan Kepemimpinan: Mengubah Visi Menjadi Tindakan) 14 Dilihat*. Detak Pustaka.
- Anarki, L., Fadli, A., & Al-Idrus, S. A. J. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren. *Jurnal Pendidikan: Riset Dan Konseptual*, 9(1), 92–101.
- Anas, I. (2024). Penerapan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Rasulullah Saw Dalam Manajemen Sekolah Islam. *An-Nahdlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 263–275.
- Darmansyah, T., Lubis, N. A., & Ibnu, M. (2023). Analisis Kepuasan Kerja dan Retensi

- Tenaga Pendidik di MTS Al-Jihad. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 59–69.
- Efrina, L. (2019). *Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Multifinance Syari'Ah Kota Bandar Lampung*. Pascasarjana Magister.
- Efrina, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari'ah Di Provinsi Lampung. *Srikandi: Journal of Islamic Economics and Banking*, 1(2), 73–80.
- Filisia, V., Ardan, M., & Johan, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. *Jurnal E-Bis*, 9(1), 277–289.
- Ghofur, R. A. (2020). *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Arjasa Pratama.
- Ilham, M. (2023). Strategi Guru Akidah Akhlak dalam Membentuk Kecerdasan Spiritual Pada Siswa di Madrasah Aliyah Swasta. *Al-Miskawaih: Journal of Science Education*, 2(1), 105–122.
- Izzati, U. A., Handayani, W., & Mulyana, O. P. (2024). *Loyalitas di Dunia Kerja*. CV. Ruang Tentor.
- Muhsim, M., Syahril, S., & Abun, A. R. (2023). Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas (Studi Pada Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren di Kabupaten Komerling Ilir). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(001).
- Salsabilah, S., & Syafutri, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 12.
- Trismi, L., Zahari, M. M. D. M., Osrita Hapsara, S. E., & Pustaka, D. (2025). *Strategi Cerdas Meningkatkan Kinerja Karyawan: Rahasia Kompensasi, Motivasi dan Loyalitas*. Detak Pustaka.
- Wujarso, R. (2024). *Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Individu, Kelompok, Dan Organisasi*. Asadel Liamsindo Teknologi.
- Yasir, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 19117–19124.
- Yusuf, M., & Jannah, B. U. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Tasawuf dalam Lembaga Pendidikan Islam. *JIEM: Journal Of Islamic Education and Management*, 6(1), 26–41.