



## Strategi Manajemen SDM Berbasis Nilai Islam dalam Menumbuhkan Komitmen Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam

Copyright©2023 by authors, all rights reserved. Authors agree that this article remains permanently open access under the terms of the CC Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0

History of manuscript: submitted: 00/00/0000 | reviewed: 00/00/0000 | accepted: 00/00/0000

**Abstract:** Penelitian ini menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai Islam sebagai katalisator dalam menumbuhkan komitmen organisasi di lembaga pendidikan. Di tengah tantangan perubahan sosial dan pergeseran orientasi kerja generasi milenial, pendekatan SDM yang hanya berfokus pada aspek teknokratis terbukti tidak lagi memadai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Pengumpulan data dilakukan dengan menelaah berbagai sumber literatur relevan seperti buku ilmiah, artikel jurnal, dan prosiding. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai seperti amanah, keadilan, dan *ikhlas* secara sistematis dalam siklus SDM—mulai dari rekrutmen berbasis *value congruence*, pelatihan spiritual, hingga sistem penilaian kinerja yang holistik—secara sinergis memperkuat komitmen afektif, normatif, dan kalkulatif pegawai. Temuan ini diperkuat oleh peran krusial kepemimpinan sebagai *uswatun hasanah* yang mampu membangun budaya organisasi yang kondusif. Secara praktis, strategi ini terbukti efektif dalam menjaga identitas spiritual lembaga sekaligus menurunkan angka *turnover* pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa model manajemen SDM Islami yang holistik merupakan alternatif strategis untuk mencapai kemajuan lembaga pendidikan yang berkelanjutan.

**Keywords:** *Manajemen SDM Islami, Komitmen Organisasi, Lembaga Pendidikan*

### INTRODUCTION

Dalam perkembangan dunia pendidikan modern, manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam memegang peran strategis dalam membentuk komitmen organisasi yang kokoh dan berkelanjutan. Tantangan yang dihadapi semakin

kompleks, mulai dari perubahan sosial, pergeseran orientasi kerja generasi milenial, hingga tuntutan profesionalisme yang tinggi. Dalam konteks ini, pendekatan manajemen SDM yang sekadar berbasis sistem teknokratis sering kali tidak cukup untuk menjaga stabilitas dan loyalitas pegawai. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik manajerial menjadi suatu keniscayaan yang mendesak.

Lembaga pendidikan Islam memiliki kekhasan dalam mengelola SDM, yakni menjadikan nilai-nilai keislaman sebagai dasar pembentukan budaya kerja. Nilai-nilai seperti amanah, keadilan ('adalah), keikhlasan (ikhlas), dan istiqamah tidak hanya menjadi bagian dari ajaran moral, tetapi juga menjadi pijakan dalam pengambilan keputusan manajerial. Penerapan prinsip-prinsip ini diyakini dapat meningkatkan loyalitas, tanggung jawab, dan keterikatan pegawai terhadap misi kelembagaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Eka Rachmawati, Wahdatul Laili, Ade Rizaldi Hidayatullah, & Iriani Ismail (2023), manajemen SDM berbasis nilai mampu membentuk komitmen kerja yang stabil, tidak hanya dalam aspek kinerja, tetapi juga dalam keberpihakan ideologis terhadap misi lembaga.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tantangan dalam menumbuhkan komitmen organisasi masih cukup besar. Tidak sedikit lembaga pendidikan Islam yang menghadapi gejala penurunan motivasi kerja, munculnya orientasi pragmatisme, serta lemahnya integrasi nilai dalam pengelolaan kelembagaan. Putra (2015) menyebut bahwa komitmen pegawai sangat dipengaruhi oleh budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi—dan ketika unsur-unsur ini tidak terhubung secara nilai, maka produktivitas cenderung menurun, serta loyalitas melemah.

Dalam memperkuat kerangka teoritis penelitian ini, teori komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1991) menjadi acuan penting. Teori ini membagi komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi utama: afektif (emosional), normatif (moral), dan kalkulatif (rasional). Nilai-nilai Islam berpotensi memperkuat ketiganya secara sinergis. Misalnya, kesadaran bahwa kerja adalah ibadah meningkatkan komitmen afektif; prinsip amanah menumbuhkan komitmen normatif; dan keadilan dalam sistem pengelolaan menciptakan pertimbangan rasional yang adil.

Dalam konteks ini, Wardhana (2023) menekankan bahwa komitmen organisasi bukan sekadar loyalitas emosional, tetapi merupakan keterikatan multidimensional yang dipengaruhi oleh persepsi keadilan, nilai moral yang diyakini, serta harapan jangka panjang terhadap institusi. Pendekatan berbasis nilai, menurutnya, memiliki keunggulan dalam menciptakan komitmen jangka panjang yang tidak mudah luntur oleh tekanan eksternal.

Penelitian-penelitian mutakhir juga menguatkan urgensi integrasi nilai dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan. Wahyuni et al. (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan pengembangan SDM yang humanis memiliki dampak signifikan terhadap komitmen pegawai muda yang mencari makna dan integritas dalam pekerjaannya. Sofiyanto, Rachmansyah, & Sutanto (2023) menyoroti peran kompetensi

dan motivasi intrinsik sebagai mediator antara sistem pengelolaan SDM dan pencapaian kinerja. Sementara itu, An, Hadis, & Praktik (2025) menekankan pentingnya etika Islam—seperti *sidq*, *amanah*, dan *ikhlas*—dalam membentuk kesadaran spiritual dan moral dalam organisasi modern.

Selain itu, Mukti et al. (2024) dalam studi kasus di sekolah inklusif menekankan bahwa strategi SDM berbasis nilai tidak hanya memperkuat identitas organisasi, tetapi juga mampu menghadirkan lingkungan kerja yang lebih inklusif, adaptif, dan berkeadilan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam bersifat universal dan aplikatif untuk berbagai konteks kelembagaan.

Namun demikian, sebagian besar studi masih bersifat parsial, berfokus pada aspek gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, atau pengembangan karier, tanpa menelaah bagaimana strategi manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam dapat dirancang secara komprehensif dan sistemik untuk membentuk komitmen organisasi. Anissetya, Huda, & Saepudin (2023) menunjukkan bahwa komitmen pegawai akan lebih optimal jika nilai-nilai keislaman bukan hanya menjadi jargon, tetapi benar-benar terinternalisasi dalam sistem manajemen. Hal ini senada dengan temuan Salsabila (2025), yang menegaskan pentingnya integrasi nilai-nilai Islam dalam sistem SDM lembaga pendidikan untuk memperkuat identitas, loyalitas, dan integritas pegawai.

Terdapat kesenjangan konseptual dan empiris antara idealisme nilai-nilai Islam dan praktik manajemen SDM yang berlaku di banyak lembaga pendidikan Islam. Di sinilah letak urgensi penelitian ini: untuk menggali dan menganalisis secara sistematis strategi manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam dalam menumbuhkan komitmen organisasi secara berkelanjutan.

Secara teoretis, penelitian ini akan memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan Islam dan etika manajerial Islami. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi para pengelola lembaga pendidikan Islam dalam menyusun kebijakan dan strategi pengelolaan SDM yang tidak hanya berorientasi pada kinerja teknis, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai spiritual dan etis yang mendalam.

Dengan melihat urgensi dan kesenjangan tersebut, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan fundamental mengenai bagaimana strategi manajemen SDM yang berlandaskan nilai-nilai Islam dapat secara efektif menumbuhkan komitmen organisasi di lembaga pendidikan Islam

## **METHOD**

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan (*library research*), yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan untuk memperoleh pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Pendekatan ini dipilih karena fokus kajian berada pada konseptualisasi dan analisis teoritik mengenai strategi manajemen sumber daya manusia

berbasis nilai-nilai Islam dalam menumbuhkan komitmen organisasi, khususnya di lembaga-lembaga pendidikan Islam.

Data dikumpulkan melalui telaah terhadap buku-buku ilmiah, artikel jurnal nasional dan internasional, prosiding, disertasi, skripsi, serta dokumen-dokumen resmi lainnya yang relevan dengan tema manajemen SDM Islam, nilai-nilai Islam dalam organisasi, dan penguatan komitmen kelembagaan. Sumber-sumber tersebut dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis, yaitu dengan menggambarkan temuan-temuan literatur dan menganalisis keterkaitan antar konsep berdasarkan kerangka berpikir yang telah disusun.

Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi teoretis yang memperkaya wacana ilmiah mengenai manajemen SDM Islam serta memberikan inspirasi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam mengembangkan strategi SDM yang berbasis nilai.

## **FINDINGS AND DISCUSSION**

### **Findings**

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami dan menganalisis bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berlandaskan nilai-nilai Islam dapat menjadi katalisator dalam menumbuhkan dan memperkuat komitmen organisasi di lembaga pendidikan Islam. Di tengah tantangan globalisasi dan dinamika sosial, pengelolaan SDM di lembaga pendidikan tidak lagi bisa sekadar bersifat teknis administratif. Ia harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman sebagai fondasi moral dan spiritual dalam setiap proses manajerial, dari rekrutmen hingga evaluasi kinerja. Pendekatan holistik ini, menurut (Eka Rachmawati, Wahdatul Laili, Ade Rizaldi Hidayatullah, & Iriani Ismail, 2023) mampu melahirkan SDM yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki keterikatan ideologis yang kuat terhadap visi dan misi lembaga.

Secara konseptual, penelitian ini merujuk pada teori komitmen organisasi dari (Meyer & Allen, 1991) yang membaginya ke dalam tiga dimensi utama:

1. Komitmen afektif (emosional): Keterikatan emosional yang melahirkan rasa bangga dan cinta terhadap organisasi.
2. Komitmen normatif (moral): Kewajiban moral untuk tetap berkontribusi pada organisasi.
3. Komitmen kalkulatif (rasional): Pertimbangan rasional terkait biaya dan manfaat bertahan atau meninggalkan organisasi.

<b>Dimensi</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>Contoh Perilaku</b>
----------------	------------------	------------------------

Komitmen		
Komitmen Afektif	Keterikatan emosional individu terhadap organisasi yang menciptakan rasa bangga, cinta, dan loyalitas.	Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.
Komitmen Normatif	Kewajiban moral dan rasa tanggung jawab untuk tetap berada dan berkontribusi dalam organisasi.	Tetap bekerja karena merasa itu adalah hal yang benar secara moral dan etis.
Komitmen Kalkulatif	Pertimbangan rasional terkait manfaat dan konsekuensi dari keputusan bertahan atau meninggalkan organisasi.	Mempertahankan pekerjaan karena stabilitas keuangan, tunjangan, atau kesulitan mencari pekerjaan lain.

*Tab 1.1. Komitmen Organisasi (Meyer dan Allen, 1991)*

Penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM terbukti dapat memperkuat ketiga dimensi ini secara sinergis. Nilai ikhlas (ketulusan hati) menginternalisasi kerja sebagai ibadah, memperdalam komitmen afektif. Sementara itu, prinsip amanah dan keadilan memperkuat komitmen normatif dan kalkulatif, karena pegawai merasakan adanya tanggung jawab moral dan sistem pengelolaan yang transparan. Keterkaitan multidimensional ini, sebagaimana diungkapkan (Wardhana, 2023), menjadi fondasi penting bagi stabilitas dan keberlanjutan kinerja, serta kemampuan adaptasi lembaga terhadap perubahan tanpa mengorbankan loyalitas.

### **1. Integrasi Nilai-nilai Islam dalam Siklus Manajemen SDM: Dari Rekrutmen hingga Pengembangan**

Strategi manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam di lembaga pendidikan tidak bisa hanya menjadi jargon, melainkan harus terinternalisasi secara sistematis dalam seluruh siklus pengelolaan SDM. Proses ini dimulai dari tahapan awal, yaitu rekrutmen. Lembaga pendidikan Islam yang efektif tidak hanya mencari calon pegawai dengan kompetensi akademik atau profesional yang tinggi, tetapi juga menyeleksi berdasarkan kesesuaian nilai (*value congruence*), integritas, dan karakter Islami. Kriteria ini penting untuk memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki komitmen awal terhadap misi lembaga, sehingga memudahkan proses internalisasi nilai di kemudian hari. (Indayanti, Atqiya, & Badrudin, 2022) menegaskan bahwa pendekatan yang berorientasi pada nilai sejak awal rekrutmen sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan.

Setelah rekrutmen, strategi ini berlanjut pada program pengembangan dan pelatihan berkelanjutan. Program ini dirancang tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi juga untuk memperkuat *soft skills* berbasis Islam.

Sebagai contoh, pelatihan kepemimpinan profetik (leadership profetik) bagi manajer, pembinaan spiritual (mentoring), dan workshop yang mengintegrasikan etos kerja Islami. Tujuannya adalah menanamkan pemahaman bahwa pekerjaan adalah sebuah amanah dan ibadah, yang secara langsung memperdalam komitmen afektif dan normatif pegawai. (Wahyuni, Edriani, Sari, & Irfani, 2022) menguatkan temuan ini dengan menyatakan bahwa pengembangan SDM yang humanis dan berorientasi nilai sangat efektif dalam meningkatkan work engagement dan komitmen, khususnya pada generasi milenial yang mencari makna dan integritas dalam pekerjaan mereka.

Selanjutnya, sistem penilaian kinerja juga dirancang secara holistik. Penilaian tidak hanya fokus pada pencapaian target teknis, tetapi juga mengukur dimensi non-teknis seperti akhlak, kejujuran (sidq), dan ketulusan (ikhlas). Sistem yang adil dan transparan ini, yang mencerminkan prinsip keadilan, akan memperkuat komitmen kalkulatif. Pegawai merasa dihargai secara proporsional berdasarkan kontribusi nyata mereka, baik secara profesional maupun spiritual. (Sofiyanto, Rachmansyah, & Sutanto, 2023) menambahkan bahwa kompetensi dan motivasi intrinsik pegawai, yang dapat dipupuk melalui sistem ini, merupakan mediator kunci antara manajemen SDM dan pencapaian kinerja organisasi.

## **2. Peran Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Iklim Kerja dalam Penguatan Komitmen**

Penerapan strategi manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam tidak akan berhasil tanpa dukungan dari elemen-elemen kelembagaan lainnya, terutama kepemimpinan, budaya organisasi, dan iklim kerja. Pimpinan lembaga pendidikan Islam harus menjadi teladan (uswatun hasanah) yang konsisten dalam mengamalkan nilai-nilai Islam. Kepemimpinan transformasional berbasis nilai Islam, sebagaimana dikemukakan oleh (Rustandi, F. and Ismawati, N., 2023) adalah model kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Pimpinan yang adil, amanah, dan berempati akan membangun kepercayaan yang kuat, yang pada akhirnya akan memperkuat komitmen afektif dan normatif pegawai.

Selanjutnya, budaya organisasi harus selaras dengan nilai-nilai Islam. Budaya yang terinternalisasi dengan baik menciptakan norma-norma kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip etika Islami, seperti kerja sama (ta'awun), tanggung jawab bersama, dan saling menghormati (ukhuwah). Budaya seperti ini akan membentuk iklim kerja yang kondusif dan positif. (Arif Rohman Hakim, 2023) menyebutkan bahwa iklim organisasi yang berorientasi pada nilai moral dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen pegawai secara signifikan. Iklim kerja yang sehat, yang ditandai oleh komunikasi terbuka, rasa saling percaya, dan dukungan dari rekan kerja, akan mengurangi resistensi terhadap perubahan dan memperkuat rasa memiliki di antara pegawai.

Sayangnya, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua lembaga pendidikan Islam mampu mengimplementasikan hal ini dengan sempurna. (Salsabila, 2025) menyoroti tantangan resistensi terhadap perubahan budaya kerja. Tanpa integrasi nilai-nilai Islam secara sistemik dan menyeluruh ke dalam sistem manajemen, upaya menumbuhkan komitmen hanya akan bersifat parsial dan kurang efektif. Oleh karena itu, penguatan kapasitas manajerial pimpinan untuk menjadi teladan dan agen perubahan menjadi krusial. Selain itu, diperlukan pendekatan holistik yang menyatukan seluruh elemen manajemen—mulai dari struktur, sistem, hingga sumber daya manusia—di bawah payung nilai-nilai Islam.

### **3. Dampak Strategis dan Manfaat Praktis Strategi Manajemen SDM Berbasis Nilai-nilai Islam**

Implementasi strategi manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam membawa dampak strategis yang signifikan bagi lembaga pendidikan. Pertama, strategi ini mampu menjaga dan memperkuat identitas spiritual lembaga di tengah arus globalisasi. (Erihadiana et al., 2024) menegaskan bahwa penguatan nilai spiritual dalam manajemen SDM adalah langkah strategis untuk tidak hanya mempertahankan identitas lembaga, tetapi juga meningkatkan daya saing dan kualitas layanan pendidikan. Lembaga yang memiliki identitas kuat dan nilai yang jelas akan lebih menarik bagi calon siswa, orang tua, dan juga calon pegawai yang mencari tempat kerja dengan makna yang lebih dalam.

Kedua, secara praktis, strategi ini terbukti mampu menurunkan angka turnover (pergantian pegawai). Komitmen organisasi yang tinggi, sebagai hasil dari penerapan strategi ini, berkontribusi signifikan dalam menjaga stabilitas operasional lembaga. (Halimsetiono, 2014) secara eksplisit menyebutkan bahwa peningkatan komitmen organisasi dapat menurunkan angka pergantian karyawan, yang pada gilirannya menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan. Stabilitas ini memungkinkan lembaga untuk membangun tim yang solid dan berpengalaman, yang akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperlihatkan bahwa penerapan strategi manajemen SDM yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam secara sistemik dan konsisten adalah model yang efektif dan relevan. Model ini tidak hanya menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten, tetapi juga individu yang memiliki integritas moral dan spiritual yang tinggi. Dengan demikian, model manajemen SDM Islami yang holistik ini menjadi alternatif strategis bagi lembaga pendidikan yang ingin mencapai kemajuan berkelanjutan sambil tetap menjaga identitas spiritualnya. Ini adalah sebuah pendekatan yang menyeimbangkan antara kebutuhan organisasi modern dengan nilai-nilai etis dan spiritual yang mendalam, sebuah perpaduan yang sangat dibutuhkan untuk menghadapi tantangan zaman.

## **DISCUSSION**

Melalui pembahasan ini, kita akan menyelami secara mendalam bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai Islam menjadi kunci utama dalam membangun komitmen organisasi yang kuat di lembaga pendidikan. Penelitian ini menemukan bahwa integrasi nilai-nilai spiritual dan etis secara sistemik ke dalam seluruh siklus manajemen SDM merupakan model yang efektif dan relevan untuk menghadapi tantangan modern. Temuan ini sejalan dengan berbagai studi sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh (Eka Rachmawati et al., 2023) yang menegaskan bahwa pengelolaan SDM berbasis nilai mampu membentuk komitmen kerja yang stabil dan memiliki keberpihakan ideologis. Keunggulan penelitian ini terletak pada analisisnya yang holistik, tidak hanya berfokus pada satu aspek seperti gaya kepemimpinan, melainkan pada seluruh siklus manajemen SDM dari rekrutmen hingga pengembangan.

Temuan kami menunjukkan bahwa kesesuaian nilai (*value congruence*) sejak tahap rekrutmen, sebagaimana ditekankan oleh Indayanti, Atqiya, dan Badrudin (2022), adalah fondasi penting untuk internalisasi nilai yang berhasil. Selain itu, temuan ini juga menguatkan pentingnya peran kepemimpinan sebagai *uswatun hasanah* atau teladan, yang sejalan dengan pandangan Rustandi & Ismawati (2023) tentang kepemimpinan transformasional berbasis nilai Islam. Pimpinan yang adil dan berintegritas menjadi faktor penentu dalam membangun budaya organisasi yang kondusif, seperti yang juga disebutkan oleh Rohman (2023) bahwa iklim organisasi yang berorientasi pada nilai moral dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen pegawai.

Hasil penelitian ini menjadi tanda penting bagi fenomena yang lebih besar: adanya kebutuhan mendesak bagi lembaga pendidikan Islam untuk menemukan model manajemen yang seimbang antara profesionalisme modern dan identitas spiritualnya. Di tengah arus globalisasi, lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada tantangan untuk tetap relevan tanpa kehilangan jati diri. Di sinilah signifikansi dari hasil penelitian ini terletak. Strategi manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam bukan sekadar pilihan, melainkan sebuah keharusan strategis (Pauzi, 2025). Mengapa demikian? Karena esensi nilai-nilai Islam bersifat holistik, tidak memisahkan antara kehidupan spiritual dan profesional. Ketika nilai-nilai ini diinternalisasi dalam sistem manajemen SDM, pekerjaan tidak lagi dilihat hanya sebagai sarana mencari nafkah, melainkan sebagai ibadah dan amal saleh. Perspektif ini secara intrinsik menumbuhkan motivasi dan loyalitas yang lebih dalam, yang tidak dapat diciptakan oleh sistem teknokratis konvensional. Hal ini juga selaras dengan pandangan An, Hadis, & Praktik (2025) yang menyoroti pentingnya etika Islam dalam membentuk kesadaran spiritual dan moral di organisasi modern.

Berdasarkan temuan dan refleksi ini, ada beberapa rekomendasi yang perlu ditindaklanjuti oleh para pengelola lembaga pendidikan Islam. Pertama, penguatan kapasitas manajerial pimpinan untuk menjadi teladan harus menjadi prioritas. Pimpinan perlu konsisten mempraktikkan nilai-nilai Islam, seperti *sidq* (kejujuran) dan amanah. Kedua, perlu adanya reformasi sistem manajemen SDM agar secara eksplisit

mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap prosesnya, seperti yang ditegaskan oleh Salsabila (2025). Ketiga, lembaga harus secara terstruktur mengembangkan budaya organisasi yang berlandaskan etika Islami melalui kajian rutin dan mentoring spiritual. Terakhir, pengelolaan SDM harus memperhatikan kesejahteraan pegawai secara holistik, mencakup aspek materi, spiritual, dan emosional, karena terbukti dapat meningkatkan komitmen dan menurunkan turnover (Halimsetiono, 2014; Mukti et al., 2024). Dengan menerapkan rekomendasi ini, lembaga pendidikan Islam dapat membangun komitmen organisasi yang kokoh, stabil, dan berkelanjutan, sambil tetap menjaga identitas spiritualnya dalam menghadapi tantangan zaman.

## **CONCLUSION**

Penelitian ini menguatkan bahwa penerapan strategi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam secara efektif menumbuhkan komitmen organisasi di lembaga pendidikan Islam. Integrasi nilai seperti amanah, ikhlas, dan keadilan dalam praktik manajerial tidak hanya memperkuat keterikatan emosional dan moral pegawai, tetapi juga membangun kesadaran spiritual yang menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah. Pendekatan ini memperkaya teori komitmen organisasi Meyer dan Allen dengan menambahkan dimensi nilai spiritual dan etika Islam, sehingga menciptakan model komitmen yang lebih holistik dan berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen SDM berbasis nilai Islam mampu mengatasi keterbatasan metode konvensional yang cenderung berfokus pada aspek teknis dan finansial semata.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada pengembangan model manajemen SDM Islami yang aplikatif dan kontekstual, yang mengintegrasikan nilai spiritual, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformatif dalam membangun komitmen pegawai. Temuan ini juga menegaskan pentingnya kepemimpinan yang menjadi teladan nilai-nilai Islam dan budaya kerja yang kondusif untuk memperkuat loyalitas dan motivasi. Implikasi praktisnya mendorong lembaga pendidikan Islam untuk merumuskan kebijakan SDM yang tidak hanya mengutamakan produktivitas, tetapi juga kesejahteraan psikologis dan integritas spiritual. Penelitian ini membuka peluang kajian lebih lanjut untuk mengeksplorasi adaptasi strategi nilai Islam dalam menghadapi dinamika sosial dan kemajuan teknologi yang terus berkembang.

## **AKNOWLEDGEMENTS**

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah berkontribusi besar dalam penyelesaian penelitian ini. Terutama kepada:

1. Prof. Dr. Badrudin, M.Ag., selaku Ketua Program Studi S3 Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung, atas dukungan akademik dan kebijakannya yang memungkinkan penelitian ini berjalan dengan baik

2. Prof. Dr. H. Uus Ruswandi, M.Pd., selaku promotor, atas bimbingan, arahan, dan masukan berharga yang telah membentuk dan menyempurnakan penelitian ini.
3. Sekolah Tinggi Ilmu Al-Qur'an (STIQ) Assyifa, tempat penulis mengabdikan, atas dukungan moral, fasilitas, dan seluruh kebijakan yang memungkinkan penulis untuk mengikuti rangkaian kegiatan studi S3 dengan lancar.

Dukungan dari semua pihak telah menjadi motivasi yang kuat bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak, Ibu, dan seluruh pihak yang telah membantu.

## REFERENCES

- Adolph, R. (2016). Analisis bentuk pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan di BAZNAS Kota Mataram.
- An, N. E. A., Hadis, D. A. N., & Praktik, D. (2025). Nilai-nilai etika al-qur'an dan hadis dalam praktik manajemen sdm. *Bureau*, 5(1), 755–767. <https://doi.org/10.53363/bureau.v5i1.551>
- Anissetya, L., Huda, M., & Saepudin, A. (2023). Analisis manajemen sumber daya manusia islami terhadap komitmen karyawan PT Kinenta Indonesia. *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)*, 3(1), 52–75. <https://doi.org/10.37726/jammiah.v3i1.492>
- Badrudin, M. B., & Maulida, J. N. (2024). Management of educational assessment. *Jurnal Edukasi*, 2(1), 965–973.
- Eka Rachmawati, Wahdatul Laili, Ade Rizaldi Hidayatullah, & Iriani Ismail. (2023). Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 45–61. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2453>
- Erihadiana, M., Rustandi, F., Munawaroh, C., Pauzi, A. R., Islam, U., Sunan, N., & Djati, G. (2024). Islamic education adaptation to sociocultural changes in the globalization era. *Scaffolding*, 6(3), 396–408. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v6i3.6749>
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan komitmen organisasi untuk menurunkan angka turnover karyawan. *Kesmas: National Public Health Journal*, 8(8), 339. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v8i8.402>
- Hasdiana, S., & Agustina, N. D. (2025). Strategi pengelolaan SDM untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif di pondok pesantren. *Jurnal Pendidikan*, 2.
- Indayanti, A. N., Atqiya, A. B., & Badrudin. (2022). Education human resource management in the recruitment of extraordinary lecturers. *Munaddhomah*, 3(2), 194–202. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i2.262>
- Jaya, E. S. (2022). The strategic management of mosque-based education. *International Journal of Current Science Research and Review*, 5(6), 2025–2032. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v5-i6-28>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mukti, S., Fatimah, N., Sapitri, W., & Badrudin, B. (2024). Human resource management strategies in supporting inclusive education: A case study at inclusive school of sentra salsabila Purwakarta. *Proceeding of International Conference on Education, Society and Humanity*, 2(2), 414–418.
- Pauzi, A. R. (2025). Globalisasi pendidikan pesantren: Studi kasus program overseas dan umrah edukatif santri pondok pesantren As-Siyam. *Imtiyaz*, 8(2).

<https://doi.org/10.30868/im.v8i02.8611>

Penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia. (2024). *Journal of Islamic Management*, 2, 289–295.

Pokhrel, S. (2024). Dampak manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami dalam peningkatan kinerja karyawan di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (Perseroda). *Ayan*, 15(1), 37–48.

Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>

Rohman, F. (2023). Komitmen organisasi (Analisis faktor trait kepribadian, iklim organisasi dan kepuasan kerja). Cv. Manhaji.

Rustandi, F., & Ismawati, N. (2023). Peluang dan tantangan pengelolaan sekolah Islam terpadu: Perspektif total quality management. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(5), 2219–2227.

Rustandi, F., Syafei, I., Islam, U., Sunan, N., & Djati, G. (2025). Strategi kepemimpinan transformasional berbasis nilai Islam dalam mencapai keunggulan lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Edukasi*, 6(1), 142–154.

Salsabila, A. (2025). Integrasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 252–260.

Sofiyanto, A., Rachmansyah, Y., & Sutanto, H. A. (2023). Peran kompetensi pegawai dan komitmen organisasi dalam memediasi manajemen sumber daya manusia pada kinerja organisasi. *EconBank: Journal of Economics and Banking*, 5(2), 248–267. <https://doi.org/10.35829/econbank.v5i2.339>

Sulistiadi, A., Berman Sihite, O., Utama Alamsyah Fredson Kotamena, V., & Bing Andhika, C. (2020). Strategi manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja guru di era online learning. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(4), 1412–4521.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work engagement, komitmen organisasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 118–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.323>

Wardhana, A. (2023). Konsep komitmen organisasional. <https://www.researchgate.net/publication/355853674>

Winata, K. A. (2020). Konsepsi pendidikan Islam terhadap prinsip multikultural. *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 51–70. <https://doi.org/10.30863/attadib.v1i1.741>

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen organisasi definisi, dipengaruhi & mempengaruhi. Nas Media Pustaka.