

SINERGI MANAJEMEN SDM DAN BUDAYA KERJA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS TENAGA PENDIDIK

Ari Supadi¹, Rina Setyaningsih²

^{1,2} Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

e-mail : arisupadi001@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sinergi antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Budaya Kerja Islami dalam meningkatkan loyalitas tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Marga Sekampung. Penelitian ini didasarkan pada pentingnya integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik manajemen pendidikan untuk membentuk tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap lembaga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM seperti rekrutmen yang selektif, pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan sistem evaluasi kinerja yang objektif, ketika diintegrasikan dengan budaya kerja Islami yang mencakup nilai-nilai seperti amanah, keikhlasan, *ukhuwah*, dan tanggung jawab mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan spiritual. Sinergi ini secara langsung berdampak pada meningkatnya loyalitas guru terhadap sekolah. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan konsep Manajemen Pendidikan Islam berbasis nilai, serta implikasi praktis dalam pengelolaan SDM di sekolah.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Budaya Kerja Islami, Loyalitas Tenaga Pendidik.

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan modern, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset strategis yang tidak hanya memengaruhi kualitas pembelajaran, tetapi juga keberlanjutan institusi pendidikan secara keseluruhan. Khususnya dalam konteks sekolah negeri yang berada di daerah pinggiran seperti SMP Negeri 2 Marga Sekampung, peran guru sebagai tenaga pendidik tidak hanya dilihat dari kinerja akademik, tetapi juga dari tingkat loyalitas dan komitmen jangka panjang terhadap lembaga. Tingginya tingkat mobilitas guru, lemahnya integrasi nilai-nilai organisasi, dan minimnya pendekatan spiritual dalam pengelolaan SDM menjadi tantangan nyata yang perlu

direspon secara sistematis dan terarah (Putra, 2024). Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah pendekatan manajemen SDM yang tidak hanya berbasis kompetensi administratif, tetapi juga menyatu dengan nilai-nilai Islam yang mampu membentuk budaya kerja yang kokoh dan bermakna.

Manajemen SDM menekankan pentingnya pengelolaan manusia sebagai amanah, bukan sekadar alat produksi, sebagaimana dinyatakan oleh (Qomar, 2013) dan (Suparjo Adi Suwarno, 2021), yang menegaskan bahwa nilai-nilai *tauhid*, *amanah*, dan *ihsan* harus menjadi fondasi dalam pengelolaan tenaga pendidik. Ketika nilai-nilai tersebut dikombinasikan dengan budaya kerja Islami yang meliputi kejujuran, kerja keras, tanggung jawab, dan *ukhuwah* maka akan tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan bermakna secara spiritual. Konsep ini beriringan dengan konsepsi Komitmen Organisasi (Dr. Agus Setiawan & Teknologi, n.d.) yang menekankan pentingnya keterikatan emosional dan nilai terhadap organisasi sebagai faktor yang menentukan loyalitas pegawai. Dalam kerangka Islam, loyalitas bukan hanya ditujukan kepada institusi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab moral kepada Allah.

Beberapa penelitian telah banyak membahas manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam maupun umum. Namun, sebagian besar masih terfokus pada aspek teknis, seperti rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja, tanpa mengintegrasikan nilai-nilai spiritual sebagai bagian dari budaya organisasi. Penelitian oleh (Murtafiah, 2021) dan (Avivah & Rindaningsih, 2024) mengungkapkan bahwa loyalitas tenaga pendidik sering kali tidak berbanding lurus dengan tunjangan atau gaji, melainkan sangat dipengaruhi oleh keterikatan nilai, suasana kerja yang agamis, dan kepemimpinan yang transformatif. Pada titik ini, penelitian ini berupaya untuk menawarkan sebuah analisis sinergis antara manajemen SDM dan budaya kerja Islami sebagai strategi terpadu untuk membangun loyalitas tenaga pendidik secara holistik, yang belum banyak dieksplorasi secara mendalam terutama dalam konteks sekolah negeri di wilayah semi-perkotaan.

Di sisi lain, dalam dinamika pendidikan modern yang sarat dengan tantangan global, loyalitas tenaga pendidik menjadi salah satu aspek krusial yang menentukan keberlangsungan dan mutu lembaga pendidikan. Tenaga pendidik yang loyal tidak hanya menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, tetapi juga memiliki komitmen kuat terhadap visi dan misi institusi tempatnya mengabdikan. Namun, pada kenyataannya, banyak lembaga pendidikan mengalami kendala dalam mempertahankan loyalitas guru akibat lemahnya sistem manajemen SDM, rendahnya penghargaan terhadap kontribusi individu, serta minimnya penanaman nilai-nilai kerja yang bermakna secara spiritual. Oleh karena itu, pendekatan yang memadukan manajemen SDM dengan internalisasi budaya kerja Islami menjadi sebuah kebutuhan strategis, khususnya di lembaga pendidikan yang memiliki akar nilai-nilai keagamaan yang kuat.

SMP Negeri 2 Marga Sekampung, meskipun berstatus sebagai sekolah negeri, memiliki karakteristik sosial-keagamaan yang khas, di mana sebagian besar warga sekolah menganut nilai-nilai Islam yang kuat dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini menjadi peluang besar dalam membangun budaya kerja yang tidak hanya profesional, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai Islami seperti keikhlasan, tanggung jawab, kejujuran, dan ukhuwah. Dalam konteks ini, sinergi antara sistem manajemen SDM yang terstruktur dan budaya kerja Islami yang mengakar dapat menjadi pendorong utama peningkatan loyalitas guru, karena mereka merasa dihargai secara lahiriah maupun batiniah dalam proses kerja mereka. Loyalitas yang tumbuh bukan semata-mata karena dorongan insentif material, tetapi juga karena adanya makna spiritual dalam pengabdian mereka sebagai pendidik.

Lebih jauh, penelitian ini memiliki urgensi untuk menjawab kebutuhan akan model manajemen pendidikan yang tidak hanya efisien secara struktural, tetapi juga memiliki kedalaman nilai yang mampu membentuk karakter kerja tenaga pendidik. Mengingat maraknya ketidakpuasan kerja dan meningkatnya mobilitas guru antarsekolah, maka diperlukan pendekatan yang lebih humanistik dan transformatif, yang

menyentuh sisi spiritual, emosional, dan profesional pendidik secara bersamaan. Dalam konteks ini, sinergi manajemen SDM dan budaya kerja Islami diyakini memiliki daya transformasi yang kuat, sekaligus menjadi bentuk integrasi nilai-nilai keislaman dalam praktik pendidikan kontemporer.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menawarkan kontribusi teoritis dalam pengembangan model manajemen pendidikan Islam, tetapi juga memberikan sumbangsih praktis bagi pengelolaan lembaga pendidikan, khususnya dalam hal mempertahankan dan meningkatkan loyalitas tenaga pendidik. Keunikan konteks lokasi penelitian di SMP Negeri 2 Marga Sekampung juga memberikan nilai tambah karena menunjukkan bahwa pendekatan berbasis nilai-nilai Islam dapat diterapkan secara luas, bahkan di institusi yang tidak secara formal berlabel "Islam." Hal ini sekaligus menjadi bentuk state of the art dari penelitian ini, yakni mengangkat pentingnya penggabungan aspek manajerial dan spiritual dalam konteks pendidikan nasional yang majemuk dan dinamis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan menganalisis bagaimana sinergi antara manajemen sumber daya manusia (SDM) dan budaya kerja Islami dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan loyalitas tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Marga Sekampung. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana praktik-praktik manajerial seperti rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja diintegrasikan dengan nilai-nilai keislaman seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan ukhuwah Islamiyah dalam keseharian kerja guru. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat penerapan budaya kerja Islami dalam konteks manajemen SDM di lingkungan sekolah negeri, serta merumuskan strategi penguatan loyalitas guru berbasis nilai spiritual dan profesionalisme sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan secara mendalam bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) disinergikan dengan budaya kerja Islami dalam rangka meningkatkan loyalitas tenaga pendidik. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 2 Marga Sekampung, Kabupaten Lampung Timur, Provinsi Lampung. Sekolah ini dipilih secara *purposive* dengan pertimbangan bahwa meskipun berstatus sekolah negeri, institusi ini memiliki kekhasan dalam menginternalisasikan nilai-nilai Islam dalam kegiatan pembelajaran dan budaya kerja sehari-hari. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan kesiswaan, ketua tim manajemen SDM, serta beberapa guru tetap dan tidak tetap yang mewakili latar belakang pengalaman kerja yang beragam. Jumlah informan ditentukan menggunakan teknik *Snowball Sampling*, di mana pemilihan informan dilakukan secara bertahap berdasarkan rekomendasi dari informan sebelumnya yang dinilai memiliki pengetahuan relevan terhadap fokus penelitian.

Adapun Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar memungkinkan informan untuk menyampaikan pandangan dan pengalaman mereka secara fleksibel, namun tetap dalam koridor fokus penelitian. Observasi partisipatif digunakan untuk mengamati langsung pola interaksi kerja, pelaksanaan program berbasis nilai Islam, dan dinamika manajerial yang terjadi di sekolah. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui telaah terhadap dokumen sekolah seperti SOP manajemen SDM, program pembinaan guru, agenda kerja islami, dan laporan evaluasi kinerja guru.

Sedangkan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model (Ummah, 2019), yang terdiri dari tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan verifikasi/penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara menyaring data mentah yang telah diperoleh dari lapangan, memilih

informasi yang relevan, serta mengorganisasikannya ke dalam tema-tema tertentu seperti pola manajemen SDM, nilai-nilai budaya kerja Islami, dan indikator loyalitas guru. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel tematik, dan kutipan langsung dari informan untuk memperkuat validitas. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan melalui proses interpretasi mendalam terhadap data yang telah disusun dan diverifikasi melalui triangulasi sumber dan teknik.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan empat kriteria validitas data menurut (Sulistiyo, 2023), yaitu kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmasiabilitas. Kredibilitas dijaga dengan melakukan triangulasi data dan member check kepada informan, sementara transferabilitas dipenuhi dengan mendeskripsikan konteks penelitian secara rinci. Dependabilitas dijaga melalui audit trail terhadap proses pengumpulan dan analisis data, sedangkan konfirmasiabilitas dipastikan dengan menjaga objektivitas peneliti dan mendokumentasikan semua proses penelitian secara transparan. Dengan metode ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang valid dan komprehensif mengenai bagaimana sinergi manajemen SDM dan budaya kerja Islami dapat meningkatkan loyalitas tenaga pendidik di sekolah menengah pertama.

PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Loyalitas Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan observasi, ditemukan bahwa manajemen SDM di SMP Negeri 2 Marga Sekampung menunjukkan orientasi strategis yang cukup efektif dalam membangun loyalitas guru. Proses perekrutan guru dilakukan dengan seleksi ketat, tidak hanya berdasarkan kompetensi pedagogik, tetapi juga aspek etis dan kepribadian. Hal ini selaras dengan teori manajemen SDM modern yang menekankan pada "*Human Fit and Cultural Fit*." Argumentasi ini diperkuat dengan temuan bahwa guru-guru yang lolos seleksi cenderung memiliki loyalitas tinggi,

karena merasa diterima sebagai bagian dari institusi yang menghargai nilai-nilai yang mereka anut.

Data juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan profesional yang diberikan sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas guru. Hasil dokumentasi menunjukkan bahwa dalam dua tahun terakhir, lebih dari 80% tenaga pendidik mengikuti pelatihan peningkatan mutu. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga memperkuat ikatan emosional guru terhadap sekolah karena merasa difasilitasi dan dihargai. Aspek penghargaan yang diberikan kepada guru juga menjadi argumen kuat dalam menjelaskan loyalitas yang terbentuk. Meskipun keterbatasan anggaran tidak memungkinkan pemberian insentif finansial besar, sekolah mampu menciptakan sistem penghargaan moral dan simbolik, seperti “guru teladan” dan “penghargaan keteladanan akhlak.” Data survei menunjukkan bahwa 87% guru merasa bentuk penghargaan ini cukup memotivasi mereka untuk bertahan dan meningkatkan kinerja. Ini memperkuat teori Herzberg tentang faktor motivasi intrinsik yang mendorong kepuasan dan loyalitas kerja.

Dari sudut pandang partisipasi, ditemukan bahwa guru dilibatkan dalam berbagai forum pengambilan keputusan, mulai dari penyusunan kurikulum hingga program tahunan sekolah. Hasil wawancara menyatakan bahwa guru merasa memiliki “sense of ownership” terhadap sekolah karena dilibatkan secara aktif dalam kebijakan strategis. Argumentasi ini menunjukkan bahwa loyalitas guru tidak dibentuk secara struktural semata, melainkan secara psikologis melalui keterlibatan yang bermakna. Hal ini didukung oleh pendekatan manajemen partisipatif yang menekankan pentingnya pelibatan dalam menciptakan keterikatan.

Aspek kesejahteraan guru juga menjadi variabel penting dalam argumentasi ini. Walau insentif material terbatas, pihak sekolah menyediakan fasilitas-fasilitas penunjang seperti ruang guru yang nyaman, waktu kerja yang fleksibel, dan kemudahan administrasi. Data menunjukkan bahwa guru-guru merasa dihargai secara manusiawi dan diberikan ruang

untuk menyeimbangkan antara kehidupan profesional dan pribadi. Berdasarkan teori Maslow, ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri telah terpenuhi, yang akhirnya berdampak pada loyalitas.

Budaya komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan guru terbukti memainkan peran penting. Data observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki pendekatan personal dalam menjalin komunikasi dengan guru. Sebanyak 90% guru menyatakan bahwa mereka merasa nyaman menyampaikan aspirasi dan masalah tanpa takut dihukum. Ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperkuat hubungan interpersonal antar elemen sekolah. Argumentatifnya, komunikasi yang sehat menjadi fondasi utama dalam membangun loyalitas karena mengurangi konflik dan memperkuat kepercayaan terhadap institusi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di SMP Negeri 2 Marga Sekampung telah dijalankan secara strategis melalui rekrutmen berbasis nilai, pelatihan berkelanjutan, dan penghargaan terhadap tenaga pendidik. Hal ini mengonfirmasi temuan penelitian dari (Akilah, 2018) yang menyatakan bahwa keberhasilan manajemen SDM dalam meningkatkan loyalitas sangat tergantung pada pendekatan humanistik dan partisipatif yang diterapkan pimpinan sekolah. Dalam konteks ini, strategi perekrutan dan seleksi guru yang memperhatikan kesesuaian nilai (*value fit*) menjadi langkah awal dalam membentuk ikatan emosional guru terhadap institusi. Teori fit organisasi juga menekankan pentingnya kecocokan nilai personal dengan budaya organisasi sebagai dasar terbentuknya komitmen kerja.

Pelatihan dan pengembangan profesional yang diberikan sekolah terbukti menjadi sarana peningkatan loyalitas, sejalan dengan teori (Avivah & Rindaningsih, 2024) bahwa pengembangan kompetensi bukan hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga membentuk kelekatan psikologis terhadap organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian dari (Hasan & Anita, 2024) yang menyebutkan bahwa guru yang diberikan pelatihan secara berkala cenderung lebih bertahan lama di sekolahnya karena merasa diperhatikan

dan dihargai oleh manajemen. Di SMPN 2 Marga Sekampung, pelatihan tidak hanya bersifat teknis tetapi juga mengandung muatan spiritual, yang memberikan nilai tambah dalam konteks sekolah berbasis budaya kerja Islami.

Penemuan terkait pemberian penghargaan nonmaterial sebagai faktor pembentuk loyalitas juga memperlihatkan hasil yang serupa dengan penelitian sebelumnya oleh (Anggreini et al., 2024), yang menggarisbawahi bahwa penghargaan moral seperti apresiasi, pengakuan, dan simbolisasi prestasi memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas tenaga pendidik, terutama di sekolah-sekolah dengan keterbatasan finansial. Ini sesuai dengan teori motivasi Herzberg, di mana penghargaan intrinsik lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan loyalitas jangka panjang dibanding penghargaan ekstrinsik. Sekolah yang mampu membangun rasa dihargai melalui komunikasi dan apresiasi terbuka terbukti dapat mempertahankan guru lebih lama.

Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan juga menjadi salah satu kekuatan manajemen SDM di sekolah ini. Pendekatan partisipatif yang dilakukan memperkuat temuan penelitian oleh (Darim, 2020), yang menyatakan bahwa keterlibatan guru dalam perumusan program kerja sekolah akan meningkatkan rasa memiliki (*ownership*) dan tanggung jawab kolektif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori Vroom tentang ekspektansi, di mana harapan dan persepsi guru terhadap hasil keterlibatan mereka mendorong loyalitas karena merasa memiliki kontribusi langsung terhadap perubahan institusi.

Aspek kesejahteraan guru yang ditekankan melalui pendekatan non-fisik seperti suasana kerja yang nyaman, komunikasi interpersonal yang positif, serta dukungan moral dari pimpinan, memperlihatkan konvergensi dengan hasil studi oleh (PITA, 2018), yang menyatakan bahwa dalam lingkungan pendidikan, kesejahteraan psikologis menjadi lebih dominan dibanding kesejahteraan material dalam membentuk loyalitas. Hal ini juga dipertegas dalam teori kebutuhan Maslow bahwa kebutuhan akan

penghargaan, rasa aman, dan aktualisasi diri menjadi pendorong utama dalam pengambilan keputusan bertahan dalam organisasi.

Selanjutnya, budaya komunikasi terbuka antara pimpinan dan guru menegaskan pentingnya transparansi dan hubungan personal dalam organisasi berbasis nilai. Penelitian oleh (Meyer, 2024) menunjukkan bahwa loyalitas guru akan meningkat ketika mereka merasa aman secara emosional dalam menyampaikan ide, keluhan, dan harapan kepada pimpinan. Temuan ini sesuai dengan pendekatan teori komunikasi organisasi yang menempatkan komunikasi dua arah dan empatik sebagai jembatan dalam membangun loyalitas, mengurangi konflik, serta memperkuat kepercayaan institusional dalam jangka panjang.

Budaya Kerja Islami dalam Meningkatkan Loyalitas Tenaga Pendidik

Internalisasi nilai-nilai budaya kerja Islami seperti amanah, ikhlas, jujur, dan tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap loyalitas tenaga pendidik. Guru yang bekerja dengan kesadaran spiritual merasa bahwa tugas mengajar bukan hanya pekerjaan, melainkan bagian dari ibadah. Hal ini tercermin dalam pernyataan responden yang menyebutkan bahwa mereka tetap bersemangat bekerja meski dalam kondisi terbatas, karena merasa mendapat pahala. Argumentasi ini menegaskan bahwa motivasi spiritual bersifat lebih tahan lama dibanding motivasi material. Nilai amanah dan tanggung jawab dihidupkan secara nyata dalam budaya sekolah. Guru merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap peserta didik dan institusi, bukan hanya karena aturan formal, tetapi karena dorongan iman. Dalam wawancara, beberapa guru menyatakan bahwa mereka tidak merasa "diawasi," tetapi merasa diawasi oleh Allah. Hal ini menciptakan loyalitas yang berakar pada kesadaran batin, bukan pada kontrol manajerial. Argumentasi ini sesuai dengan teori pengelolaan berbasis nilai (value-based management) yang menekankan pentingnya nilai internal dalam membentuk perilaku organisasi.

Budaya kerja Islami juga terbukti memperkuat solidaritas antar guru. Kegiatan seperti pengajian rutin, doa bersama, dan salat berjamaah

menciptakan hubungan ukhuwah yang erat. Data observasi menunjukkan bahwa guru saling membantu dalam menyiapkan pembelajaran dan aktif dalam kegiatan sosial. Argumentatifnya, lingkungan kerja yang penuh solidaritas menciptakan kenyamanan psikologis, yang menjadi faktor pendukung utama loyalitas. Ini diperkuat oleh teori organisasi Islami yang menempatkan ukhuwah sebagai basis kohesi sosial dalam institusi. Keikhlasan dalam bekerja, yang merupakan bagian dari nilai budaya kerja Islami, muncul sebagai kekuatan utama dalam ketahanan guru. Meski tantangan seperti overload pekerjaan dan keterbatasan fasilitas terjadi, guru tetap menunjukkan dedikasi tinggi. Data survei menunjukkan bahwa 75% guru menyatakan tidak terganggu dengan beban kerja karena merasa ikhlas menjalaninya. Argumentatifnya, keikhlasan bukan hanya soal sikap religius, tetapi menjadi kekuatan psikologis yang mampu menahan tekanan kerja dan menjaga komitmen terhadap sekolah.

Nilai sabar dan tawakal juga memberikan kontribusi terhadap ketahanan dan loyalitas guru. Dalam wawancara, guru menyatakan bahwa dalam menghadapi kesulitan, mereka lebih memilih berdoa dan bersabar, bukan mengeluh atau mencari pekerjaan lain. Pendekatan spiritual seperti ini menciptakan stabilitas emosional yang berdampak pada keberlanjutan loyalitas. Argumentasi ini memperlihatkan bahwa pendekatan Islami dalam membentuk budaya kerja justru lebih efektif dalam menjaga loyalitas jangka panjang dibanding pendekatan konvensional yang mengandalkan sanksi dan reward semata. Budaya kerja Islami menumbuhkan rasa bangga menjadi bagian dari institusi yang berlandaskan nilai-nilai religius. Guru merasa bahwa identitas sekolah yang Islami menjadi sumber kekuatan moral yang membedakan mereka dari sekolah lain. Hal ini memperkuat loyalitas simbolik, di mana guru tidak hanya terikat karena pekerjaan, tetapi karena rasa memiliki terhadap nilai-nilai luhur yang dijunjung sekolah. Dalam konteks ini, argumentasinya adalah bahwa budaya kerja Islami bukan hanya pelengkap manajemen SDM, tetapi pilar utama dalam membangun loyalitas secara holistik dan berkelanjutan.

Budaya kerja Islami yang diterapkan di SMP Negeri 2 Marga Sekampung memberikan kontribusi besar terhadap pembentukan loyalitas guru, yang ditunjukkan melalui nilai amanah, ikhlas, dan tanggung jawab. Hasil ini selaras dengan penelitian oleh (Buan, 2021), yang menegaskan bahwa nilai-nilai keislaman yang ditanamkan secara konsisten dalam budaya kerja akan membentuk karakter guru yang loyal dan berdedikasi. Budaya kerja Islami bukan sekadar atribut simbolik, tetapi menjadi sistem nilai yang menjiwai seluruh aktivitas guru, termasuk dalam melayani siswa, berinteraksi dengan rekan kerja, serta memaknai profesi sebagai bagian dari ibadah.

Kuatnya pengaruh spiritualitas kerja dalam menciptakan loyalitas juga diperkuat oleh teori dari (Gani et al., 2024) tentang *workplace spirituality*, yang menegaskan bahwa pekerja yang memiliki koneksi spiritual dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal dan produktif. Dalam konteks ini, guru-guru yang memahami mengajar sebagai ibadah menunjukkan resiliensi tinggi terhadap tekanan kerja, sebagaimana ditunjukkan dalam wawancara dan observasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Aini & Syamwil, 2020), yang menemukan bahwa guru di sekolah Islam yang memiliki kedalaman spiritual tinggi menunjukkan loyalitas institusional yang lebih kuat dibanding guru di sekolah umum.

Aspek ukhuwah atau solidaritas antar guru menjadi salah satu indikator budaya kerja Islami yang paling menonjol. Kegiatan keagamaan rutin seperti pengajian dan salat berjamaah membentuk jaringan sosial yang kuat di antara para pendidik, yang berperan sebagai pendukung emosional dalam kondisi kerja yang menantang. Hal ini mendukung teori kohesi kelompok dari (Rifaldo, 2022), di mana hubungan sosial yang kuat meningkatkan komitmen dan loyalitas individu terhadap kelompok. Penelitian oleh (Zaini et al., 2022) juga memperlihatkan bahwa sekolah yang aktif menginternalisasi nilai ukhuwah cenderung memiliki iklim kerja yang positif dan turnover guru yang rendah.

Nilai keikhlasan yang ditemukan dalam budaya kerja guru di SMP Negeri 2 Marga Sekampung juga menjadi pembeda utama (novelty) dibandingkan dengan sekolah-sekolah lain. Keikhlasan ini tidak hanya muncul sebagai ajaran, tetapi diinternalisasi dalam praktik kerja sehari-hari. Dalam kajian teori Islam, keikhlasan merupakan sumber kekuatan batin yang mendorong konsistensi dan ketekunan dalam bekerja, sebagaimana disebutkan oleh (Al-Ghazali, 2014) dalam *Ihya Ulumuddin*. Penelitian sebelumnya oleh (Rifaldo, 2022) mengonfirmasi bahwa keikhlasan memiliki korelasi positif terhadap loyalitas karyawan dalam organisasi berbasis nilai agama, terutama dalam menghadapi ketidakpastian dan tekanan kerja.

Nilai sabar dan tawakal yang juga tercermin dalam sikap para guru menunjukkan kontribusi signifikan terhadap penguatan ketahanan emosional dan loyalitas terhadap sekolah. Guru yang tidak cepat menyerah terhadap kondisi sulit dan tidak mencari pekerjaan lain secara reaktif menunjukkan loyalitas yang didasari keyakinan spiritual, bukan kalkulasi rasional semata. Pendekatan ini memperkaya teori loyalitas tradisional yang banyak menekankan pada faktor material. Dalam konteks ini, penelitian (Fahrissi, 2020) menyebutkan bahwa spiritual resilience merupakan prediktor kuat dari loyalitas jangka panjang di sekolah-sekolah Islam. Kebanggaan guru terhadap identitas sekolah sebagai lembaga pendidikan yang menjunjung tinggi nilai-nilai Islam menjadi aspek simbolik yang memperkuat loyalitas mereka. Rasa bangga ini sesuai dengan konsep *organizational identification* yang dikemukakan oleh (Louis, 2006), yaitu ketika individu menginternalisasi identitas organisasi sebagai bagian dari dirinya. Dalam hal ini, budaya kerja Islami bukan hanya membentuk etos kerja yang khas, tetapi juga menciptakan identitas kolektif yang kuat. Ini menunjukkan bahwa loyalitas guru tidak hanya bersifat individual, tetapi juga bersifat ideologis dan nilai, yang menjadi keunggulan kompetitif sekolah Islam dalam mempertahankan SDM berkualitas.

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dalam kajian manajemen pendidikan Islam melalui integrasi antara manajemen sumber daya manusia

(SDM) modern dengan pendekatan budaya kerja Islami sebagai satu kesatuan strategi dalam meningkatkan loyalitas tenaga pendidik. Tidak banyak penelitian sebelumnya yang secara eksplisit mengkaji sinergi dua variabel manajemen SDM dan budaya kerja Islam dalam konteks sekolah negeri yang tidak berbasis pesantren atau lembaga keagamaan. Kebaruan lainnya terletak pada penemuan bahwa nilai-nilai Islami seperti keikhlasan, ukhuwah, dan tanggung jawab spiritual bukan hanya menjadi unsur pembentuk etika kerja, tetapi berperan sebagai pengikat psikologis yang lebih kuat dibanding insentif material dalam mempertahankan loyalitas guru. Dengan demikian, penelitian ini memperluas paradigma loyalitas tenaga pendidik dari aspek transaksional menjadi transendental.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, ruang lingkup penelitian hanya mencakup satu sekolah, yakni SMP Negeri 2 Marga Sekampung, sehingga generalisasi hasil penelitian ke sekolah lain, baik negeri maupun swasta, perlu dilakukan dengan kehati-hatian. Kedua, pendekatan kualitatif yang digunakan memberikan pemahaman mendalam, namun belum didukung oleh data kuantitatif yang dapat mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antarvariabel secara statistik. Ketiga, budaya kerja Islami yang dikaji bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh kepemimpinan sekolah yang saat ini menjabat, sehingga bisa berubah jika terjadi pergantian pimpinan. Keempat, dimensi loyalitas guru yang diungkap masih terbatas pada loyalitas afektif dan normatif, belum mencakup loyalitas kontinuan yang bersifat jangka panjang secara lebih terukur. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan pendekatan campuran (mixed methods) dan melibatkan lebih banyak lembaga pendidikan sangat diperlukan untuk memperkuat hasil dan memperluas cakupan temuan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa sinergi antara manajemen sumber daya manusia (SDM) dan budaya kerja Islami terbukti efektif dalam meningkatkan loyalitas tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Marga

Sekampung. Manajemen SDM yang terstruktur meliputi proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta sistem evaluasi yang adil jika dikombinasikan dengan internalisasi nilai-nilai Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, kerja sama, dan keteladanan, mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan bermakna secara spiritual. Loyalitas guru tidak hanya tumbuh karena faktor administratif atau kompensasi, tetapi juga karena adanya ikatan moral dan religius terhadap visi lembaga pendidikan yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan agar pihak sekolah terus memperkuat praktik manajemen SDM yang berbasis nilai-nilai keislaman melalui program pelatihan spiritual, pembinaan karakter, dan penguatan kepemimpinan Islami. Selain itu, pemerintah daerah dan pemangku kebijakan pendidikan perlu mendukung pengembangan budaya kerja Islami di sekolah negeri sebagai strategi dalam mempertahankan dan meningkatkan mutu tenaga pendidik yang loyal, kompeten, dan berintegritas tinggi. Penelitian lanjutan juga disarankan dengan pendekatan kuantitatif dan populasi lebih luas untuk memperkuat generalisasi model sinergi yang diusulkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, S. Q., & Syamwil, F. (2020). Konstruksi Pendidikan Karakter Siswa Melalui Keteladanan Guru Di Sekolah. *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management*, 2(2), 149–156. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i2.34>
- Akilah, F. (2018). Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
- Al-Ghazali. (2014). *Mutiara Ihya Ulumuddin*. PT Mizan Pustaka.
- Anggreini, R. J., Nisak, D. N. K., Reva Della Ananta, S., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMPN 2 Jenggawah. *Talenta Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 1(02), 102–111.
- Avivah, A. R., & Rindaningsih, I. (2024). Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(4), 264–272.
- Buan, Y. A. L. (2021). *Guru dan Pendidikan Karakter : Sinergitas Peran Guru*

Dalam Menanamkan Nilai-Nilai Pendidikan Karakter di Era Milenial. Penerbit Adab.

Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.

Dr. Agus Setiawan, S. P. M. S., & Teknologi, M. M. (n.d.). *Organizational Commitment*. Mikro Media Teknologi.

Fahrissi, A. (2020). *Kecerdasan Spiritual dan Pendidikan Islam*. Spasi Media.

Gani, A., Oktavani, M., & Suhartono, S. (2024). Pendidikan Agama Islam: Fondasi Moral Spiritualitas Bangsa. *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(3), 289–297.

Hasan, M., & Anita, A. (2024). PENERAPAN MANAJEMEN MUTU TERPADU TERHADAP EFISIENSI ADMINISTRASI SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN AKREDITASI UNGGUL DI MTS AL HIDAYAH MARGA AGUNG LAMPUNG SELATAN. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(001), 217–232. <https://doi.org/10.30868/IM.V7I001.7494>

Louis, K. S. (2006). Changing the culture of schools: Professional community, organizational learning, and trust. *Journal of School Leadership*, 16(5), 477–489.

Meyer, H. R. (2024). *Manajemen dengan kecerdasan emosional*. Nuansa Cendekia.

Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).

PITA, A. (2018). *REKONSTRUKSI PENDIDIKAN ISLAM (Studi Pemikiran Pendidikan Islam Prof. Dr. Muhaimin, M.A.)*.

Putra, S. P. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Puskesmas Meninting. *Nusantara Hasana Journal*, 3(11), 67–74.

Qomar, M. (2013). *Dimensi manajemen pendidikan Islam*. Emir.

Rifaldo, M. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.

Sulistiyo, U. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. PT Salim Media Indonesia.

Suparjo Adi Suwarno, S. P. I. M. P. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam: Teori, Konsep dan Aplikasinya Dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Penerbit Adab.

Ummah, M. S. (2019). *Metode Penelitian Kualiatatif*. *Sustainability*

(Switzerland), 11(1).

Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>

Zaini, A. W., Rusdi, N., Suhermanto, S., & Ali, W. (2022). Internalisasi nilai-nilai pendidikan agama di sekolah: Perspektif manajemen pendidikan Islam. *Journal of Educational Management Research*, 1(2), 82–94.