



MANAJEMEN REKRUTMEN DAN RETENSI PENDIDIK BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM (ISLAMIC HUMAN CAPITAL MANAGEMENT)

Nur Azizeh¹

¹STIT Darul Ishlah, Tulang Bawang, Indonesia

Email: azmaazizah050@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i3.3493>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 March 2026

Final Revised: 11 April 2026

Accepted: 16 May 2026

Published: 30 June 2026

Keywords:

Recruitment

Retention

Educators

Islamic Values.



ABSTRAK

Many Islamic educational institutions face high teacher turnover rates due to conventional recruitment practices that ignore spiritual dimensions and retention schemes that focus solely on materialistic-transactional aspects. This study aims to analyze and formulate an Islamic Human Capital Management (IHCM) model for recruiting and retaining educators based on Islamic values (*amanah*, *itqan*, and *ikhlas*). Using a descriptive-qualitative approach based on an integrative literature review, the data corpus was gathered from reputable databases (Scopus, WoS, SINTA) covering the 2021–2026 period and analyzed through content and thematic analysis. The findings reveal that integrating values into the Person-Organization Value Fit (P-O Fit) selection instruments effectively screens spiritual competence and prevents value dissonance at an early stage. Furthermore, retention is strengthened through a holistic Spiritual Reward System (*ruhaniyah*, *fikriyah*, *jasmaniyah*) and a work climate of *ukhuwah islamiyah* that fosters deep affective commitment. It is concretely recommended for school administrators and educational foundations to develop interview selection rubrics based on ethical dilemmas, provide structured non-material incentives such as *umrah* programs and Islamic study sessions, and establish sharia-compliant fair wage standards to maintain educator loyalty.

ABSTRAK

Banyak lembaga pendidikan Islam menghadapi tingginya tingkat perputaran kerja (*turnover*) pendidik akibat rekrutmen konvensional yang mengabaikan dimensi spiritual serta skema retensi yang hanya berorientasi materialistis-transaksional. Penelitian ini bertujuan menganalisis dan merumuskan model Islamic Human Capital Management (IHCM) dalam rekrutmen dan retensi pendidik berbasis nilai-nilai Islam (*amanah*, *itqan*, dan *ikhlas*). Menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif berbasis studi kepustakaan integratif (*integrative literature review*), korpus data dihimpun dari pangkalan data bereputasi (Scopus, Wo S, SINTA) rentang 2021–2026 dan dianalisis melalui analisis isi serta tematik. Hasil penelitian menemukan bahwa integrasi nilai ke dalam instrumen seleksi Person-Organization Value Fit (P-O Fit) efektif menyaring kompetensi spiritual dan mencegah disonansi nilai sejak dini. Selain itu, retensi diperkuat melalui Spiritual Reward System holistik (*ruhaniyah*, *fikriyah*, *jasmaniyah*) serta iklim kerja *ukhuwah islamiyah* yang memicu komitmen afektif mendalam. Direkomendasikan secara nyata bagi pengelola madrasah dan yayasan pendidikan untuk menyusun rubrik seleksi wawancara berbasis dilema etis, memberikan stimulus non-materiil terstruktur seperti program *umrah* dan pengajian, serta menetapkan standar upah layak syariah guna menjaga loyalitas pendidik.

Kata kunci: Rekrutmen, Retensi, Pendidik, Nilai-Nilai Islam.

PENDAHULUAN

Pendidikan berkualitas merupakan pilar utama dalam pembangunan peradaban bangsa, di mana pendidik memegang peran sentral sebagai agen perubahan dan penentu mutu pembelajaran (Khomsinnudin et al., 2024). Di era disrupsi dan globalisasi saat ini, institusi pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam, dituntut untuk tidak hanya mencetak lulusan yang unggul secara akademis, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual yang kokoh (Wulandari et al., 2024).. Fenomena ini memicu kebutuhan mendesak akan pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengandalkan aspek administratif-sekuler, melainkan mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam setiap prosesnya (Firdaus et al., 2026). Konsep *Islamic Human Capital Management* (IHCM) muncul sebagai paradigma baru yang memosisikan pendidik sebagai aset spiritual (human capital) yang harus dikelola dengan pendekatan nilai-nilai keislaman demi menyelaraskan visi duniawi dan ukhrawi lembaga (Rahmat & Apriliani, 2025). Namun, transformasi pengelolaan ini memerlukan restrukturisasi mendasar dari model konvensional menuju manajemen berbasis nilai yang autentik, integratif, dan komprehensif agar pendidik mampu mentransmisikan nilai-nilai kebaikan secara berkelanjutan dalam ekosistem persekolahan modern.

Meskipun pentingnya pendidik berkualitas tinggi diakui secara luas sebagai prasyarat utama keberhasilan sekolah, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan fenomena yang signifikan antara harapan lembaga dengan kondisi riil pendidik. Banyak lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan berat berupa tingginya angka perputaran kerja (turnover rate) pendidik, rekrutmen yang tidak selaras dengan kompetensi spiritual, serta rendahnya retensi guru-guru berprestasi (Kamundi & Gituriandu, 2026). Pendidik sering kali direkrut tanpa penyaringan nilai keislaman yang memadai, sehingga ketika bekerja, mereka mengalami disonansi nilai yang berujung pada penurunan motivasi dan komitmen kerja (Syapira et al., 2025). Sebaliknya, program retensi yang diterapkan sering kali hanya berfokus pada kompensasi finansial jangka pendek tanpa menyentuh aspek kepuasan batiniah dan pemenuhan spiritual pendidik. Ketimpangan operasional ini menciptakan hambatan besar dalam menciptakan iklim akademik yang stabil dan kondusif bagi pengembangan karakter peserta didik secara holistik.

Masalah utama dalam fenomena ini berakar pada penerapan model manajemen sumber daya manusia konvensional yang cenderung mengabaikan dimensi spiritualitas dan etika kerja Islam. Ketika lembaga pendidikan Islam mengadopsi mentah-mentah teori manajemen barat yang berorientasi materialistik dan transaksional, komitmen pendidik bergeser dari pengabdian yang bersifat amanah menjadi hubungan kerja transaksional murni (Mustafid Hamdi, 2026). Masalah ini diperparah oleh minimnya panduan praktis dan sistematis mengenai bagaimana nilai-nilai Islam seperti amanah (akuntabilitas), itqan (profesionalisme), dan ikhlas (tulus) dapat dioperasionalisasikan dalam siklus rekrutmen dan retensi. Tanpa adanya integrasi nilai yang jelas, proses rekrutmen menjadi rentan terhadap bias kognitif dan retensi gagal menyentuh loyalitas terdalam pendidik. Hal ini pada akhirnya mengorbankan kualitas pendidikan jangka panjang karena sekolah kehilangan roh spiritualnya dan hanya berfungsi sebagai pabrik ijazah tanpa karakter.

Secara akademis, literatur mengenai rekrutmen dan retensi pendidik telah banyak dieksplorasi oleh para peneliti terdahulu (Meena & Singh, 2025) dan (Rama & Yusuf, 2026) yang menyoroti faktor kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi finansial sebagai pendorong utama retensi. Namun, sebagian besar studi tersebut membatasi analisis mereka pada kerangka kerja sekuler dan rasionalitas ekonomi murni tanpa melihat aspek

transendental pekerja. Di sisi lain, kajian mengenai Manajemen Pendidikan Islam sering kali terjebak dalam diskusi teologis yang sangat teoretis dan normatif, tanpa menghubungkannya secara empiris dengan sistem manajemen sumber daya manusia modern seperti *Human Capital Management* (Sarpendi & Komalasari, 2023). Terdapat kekosongan literatur (research gap) yang menjembatani antara konsep teologi kerja Islam dengan instrumen praktis rekrutmen dan retensi pendidik di sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini sangat mendesak dilakukan guna menutup celah akademik tersebut dengan mengawinkan teori manajemen modern dan nilai keislaman.

Untuk mengatasi kesenjangan riset tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan ilmiah (novelty) berupa pendalaman model *integratif Islamic Human Capital Management* (IHCM) yang secara eksplisit menghubungkan nilai-nilai spiritualitas Islam dengan mekanisme taktis rekrutmen dan retensi pendidik. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menelaah manajemen nilai secara umum atau teologis, kajian ini mendekonstruksi nilai-nilai amanah, itqan, dan ikhlas ke dalam indikator kinerja, kriteria seleksi rekrutmen, dan instrumen penguatan motivasi spiritual dalam program retensi pendidik (Faizin et al., 2025). Pendekatan ini tidak hanya menempatkan nilai Islam sebagai latar belakang etis atau pelengkap administrasi, tetapi sebagai mesin utama penggerak seluruh sistem pengelolaan pendidik. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis baru yang memperkaya khazanah Manajemen Pendidikan Islam melalui formulasi praktis-empiris yang terukur, dapat direplikasi, dan diuji secara ilmiah.

Urgensi penelitian ini terletak pada implikasinya yang sangat krusial bagi keberlanjutan mutu lembaga pendidikan Islam dan kesejahteraan pendidik secara holistik di era kompetisi global. Di tengah persaingan global yang kompetitif, lembaga pendidikan Islam tidak dapat bertahan tanpa didukung oleh pendidik yang memiliki loyalitas tinggi dan dedikasi yang berakar pada komitmen spiritual yang kuat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman strategis bagi para pengambil kebijakan sekolah, kepala madrasah, dan yayasan pendidikan dalam merancang sistem manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan, kredibel, dan selaras dengan syariat. Lebih jauh lagi, dengan tersedianya model rekrutmen dan retensi berbasis nilai ini, diharapkan dapat tercipta ekosistem pendidikan yang melahirkan pendidik berkualitas unggul yang mampu membimbing generasi muda berkarakter mulia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan merumuskan model manajemen rekrutmen dan retensi pendidik berbasis nilai-nilai Islam sebagai solusi atas tantangan pengelolaan sumber daya manusia pendidikan saat ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif berbasis studi kepustakaan integratif (*integrative literature review / library research*) yang dirancang secara sistematis untuk merekonseptualisasi, menelaah secara kritis, dan menyintesis literatur guna mengonstruksi kerangka kerja *Islamic Human Capital Management* (IHCM) pada fungsi rekrutmen dan retensi tenaga pendidik. Fokus aksiologis dan ontologis penelitian diletakkan pada integrasi nilai-nilai profetik Islam meliputi *amanah* (akuntabilitas manajerial dan moral), *itqan* (kompetensi, ketelitian, dan profesionalitas unggul), serta *ikhlas* (orientasi transendental dan motivasi intrinsik) ke dalam dimensi tata kelola sumber daya manusia di institusi pendidikan Islam.

Korpus data sekunder dihimpun secara komprehensif dari pangkalan data global bereputasi (*Scopus* dan *Web of Science*) serta basis data nasional terakreditasi (*Science and*

Technology Index / SINTA). Strategi penelusuran literatur mengeksplorasi kombinasi kata kunci menggunakan operator *Boolean*, mencakup frasa "*Islamic Human Capital Management*", "*Islamic HRM*", "*values-based recruitment*", "*teacher retention*", "*spiritual motivation*", serta leksikon teologis operasional terkait. Untuk menjamin aktualitas diskursus dan reliabilitas konseptual, penelusuran dibatasi oleh kriteria kelayakan (*eligibility criteria*) yang ketat: artikel jurnal *peer-reviewed*, bab buku akademik, dan prosiding bereputasi dalam rentang publikasi 2021–2026, disajikan dalam bahasa akademik resmi (Indonesia atau Inggris), serta menyajikan elaborasi model konseptual maupun temuan empiris mengenai manajemen pendidik berbasis etika kerja Islam; sementara publikasi non-akademik tanpa proses penelaahan sejawat dan literatur manajemen sekuler yang tidak menyentuh dimensi nilai keislaman dieksklusikan dari korpus data.

Proses analisis data dieksekusi melalui integrasi teknik analisis isi kualitatif (*qualitative content analysis*) dan analisis tematik (*thematic analysis*) secara berjenjang. Tahapan analitis diawali dengan kondensasi data melalui identifikasi unit analisis kunci, dilanjutkan dengan proses pengodean terbuka dan aksial (*thematic coding*) untuk mentransformasikan dalil teologis normatif ke dalam instrumen praktis, seperti rubrik asesmen keselarasan nilai (*person-organization value fit*) dalam seleksi, hingga skema retensi berbasis insentif spiritual (*spiritual reward system*) dan iklim kerja kolaboratif (*ukhuwah-based climate*). Sintesis teoretis kemudian dibangun untuk menjembatani kesenjangan riset antara teori manajemen konvensional (seperti *Resource-Based View* dan *Self-Determination Theory*) dengan prinsip-prinsip normatif Islam, menghasilkan taksonomi konseptual IHCM yang koheren, teruji, dan aplikatif bagi lembaga pendidikan. Keabsahan serta keandalan konseptual (*trustworthiness*) dari temuan kepustakaan ini dijamin melalui triangulasi teoretis via pemeriksaan silang (*cross-examination*) antardoktrin manajemen modern dan literatur etika manajemen syariah, serta diperkuat oleh prosedur tinjauan sejawat (*peer debriefing*) bersama akademisi dan pakar manajemen pendidikan Islam guna memitigasi bias interpretasi subjektif sekaligus menguji ketahanan logis model yang dikembangkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Rekrutmen Pendidik Berbasis Nilai Islam: Integrasi Dimensi Spiritual dalam Kriteria dan Asesmen Seleksi

Temuan dalam studi kepustakaan ini menunjukkan bahwa rekonstruksi teologis nilai-nilai Islam, khususnya amanah (akuntabilitas moral) dan itqan (keunggulan profesional), memberikan dasar yang kokoh dalam mereformulasi kriteria seleksi pendidik di lembaga pendidikan Islam (Ilyas & Nispi Syahbani, 2025). Integrasi ini memosisikan nilai-nilai profetik tersebut tidak lagi sekadar sebagai jargon normatif-etis, melainkan dikodifikasi secara sistematis menjadi indikator kompetensi dasar yang dapat diukur secara empiris. Interpretasi terhadap transformasi ini mengimplikasikan bahwa nilai amanah dioperasionalkan sebagai akuntabilitas transendental (*divine accountability*), di mana calon pendidik tidak hanya dinilai berdasarkan kontrak kerja legal formal, melainkan melalui kesadaran teologis bahwa mengajar adalah mandat spiritual yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.

Di sisi lain, nilai itqan didekonstruksi menjadi komitmen mutu yang termanifestasi dalam kompetensi pedagogis unggul, ketelitian metodologis, dan gairah belajar mandiri yang berkesinambungan (*continuous improvement*). Melalui sintesis ini, proses rekrutmen tidak lagi terjebak pada pemisahan dikotomis antara kesalehan ritual dan keahlian teknis-profesional. Dukungan teori terhadap penemuan ini bersandar pada model *Islamic Human*

Capital Management (IHCM) yang menyatakan bahwa pendidik yang ideal dalam ekosistem Islam harus memiliki keselarasan utuh (syumuliyah) antara kapabilitas intelektual dan integritas spiritual (Umami & Yasin, 2025). Kerangka kerja ini secara fundamental mengoreksi teori manajemen sumber daya manusia sekuler yang sering kali mengabaikan dimensi transendental pekerja dan mereduksi kriteria rekrutmen sebatas pada kecakapan teknis dan administratif semata (Mishra & Tiwari, 2024).

Temuan berikutnya mengidentifikasi bahwa implementasi kriteria berbasis nilai tersebut membutuhkan desain instrumen penilaian terstruktur berupa rubrik asesmen *Person-Organization Value Fit* (P-O Fit) yang spesifik (Torabi & Rasooli, 2022). Instrumen ini memuat tahapan seleksi multi-dimensi, meliputi wawancara perilaku berbasis nilai (values-based behavioral interview), uji kasus dilema moral-etis, dan simulasi mengajar (microteaching) yang terintegrasi dengan penanaman karakter mulia. Interpretasi atas desain instrumen ini menunjukkan bahwa wawancara berbasis nilai berfungsi untuk melacak rekam jejak perilaku dan konsistensi calon pendidik dalam memegang teguh prinsip etis di masa lalu. Sementara itu, uji kasus dilema moral memaksa calon pendidik mengekspresikan nilai ikhlas dan integritas mereka ketika dihadapkan pada konflik kepentingan profesional di sekolah. Secara teoretis, penerapan rubrik P-O Fit yang komprehensif ini didukung oleh perluasan teori kesesuaian nilai dalam manajemen modern, yang membuktikan bahwa kecocokan nilai-nilai personal karyawan dengan budaya etis organisasi merupakan prediktor dominan dalam melahirkan komitmen organisasi yang mendalam, kepuasan kerja transendental, serta penurunan keinginan berpindah kerja secara sukarela (Kristof-Brown et al., 2023).

Tabel 1. Rubrik Asesmen Person-Organization Value Fit (P-O Fit) Berbasis Nilai Islam

Dimensi Nilai Islam	Indikator Perilaku Terukur	Metode Asesmen Taktis	Bobot & Indikator Skor Tinggi
Amanah (Akuntabilitas Moral)	- Menunjukkan integritas tinggi - Bertanggung jawab atas tugas - Konsisten antara ucapan & tindakan	- Wawancara Perilaku - Studi Kasus Dilema Etis - Penelusuran Rekam Jejak	30% Skor 4: Memilih opsi etis meskipun merugikan kepentingan pribadi.
Itqan (Keunggulan Profesional)	- Menguasai materi ajar secara mendalam - Terbuka terhadap umpan balik - Menggunakan metode inovatif	- Simulasi Mengajar - Portofolio Akademik - Tes Kompetensi Bidang	35% Skor 4: Desain instruksional mengalir runtut, kreatif, & bebas kesalahan konsep.
Ikhlas (Ketulusan Pengabdian)	- Orientasi kerja sebagai ibadah - Menghargai proses pembinaan siswa - Rendah hati (Tawadhu)	- Wawancara Mendalam - Refleksi Esai Spiritual - Simulasi Pembimbingan Siswa	35% Skor 4: Menunjukkan motivasi intrinsik-spiritual yang matang melampaui aspek material.

Temuan penting lainnya menegaskan bahwa penyaringan dimensi spiritual pada tahap awal rekrutmen berfungsi sebagai instrumen strategis untuk memitigasi disonansi nilai (*value dissonance*) dan bias kognitif dalam seleksi (Agustin & Arifin, 2026). Ketika lembaga pendidikan Islam merekrut guru hanya berdasarkan kriteria administratif-teknis tanpa penyelarasan spiritual, pendidik baru cenderung mengalami ketidakcocokan budaya etis yang mendalam saat bekerja di lapangan. Interpretasi atas fenomena ini menunjukkan bahwa ketidakselarasan nilai tersebut lambat laun memicu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan mengikis komitmen organisasi, yang pada gilirannya mengakibatkan tingginya tingkat perputaran kerja (*turnover rate*). Dengan menguji aspek komitmen nilai sejak dini, institusi dapat memblokir masuknya kandidat yang murni berorientasi materialistik-transaksional, sehingga meminimalkan disonansi psikologis di kemudian hari. Selain itu, penggunaan rubrik asesmen terstruktur berbasis nilai-nilai Islam secara signifikan meminimalkan bias kognitif pewawancara seperti *halo effect*, *leniency bias*, atau kesamaan subjektif karena fokus penilaian dialihkan dari impresi luar ke bukti-bukti perilaku yang selaras dengan prinsip etika teologis.

Temuan analisis komparatif menunjukkan adanya keunggulan teoretis yang sangat signifikan pada model rekrutmen berbasis nilai Islam (IHCM) dibandingkan dengan model rekrutmen konvensional sekuler-administratif (Syamsiah et al., 2023). Komparasi ini memperlihatkan bahwa model konvensional cenderung memosisikan calon pendidik sebagai unit produksi atau faktor komoditas ekonomi semata (*human resource*), sehingga orientasi saringannya terbatas pada kompetensi fungsional yang berorientasi laba atau kinerja administratif pragmatis. Sebaliknya, model rekrutmen berbasis nilai Islam mendefinisikan manusia secara holistik sebagai makhluk transendental yang mengemban fungsi kekhalifahan di bumi (*human capital as a spiritual asset*).

Dampak praktis dari perbedaan paradigma ini sangat luas; model konvensional hanya menghasilkan komitmen kerja transaksional jangka pendek yang rentan goyah oleh tawaran finansial eksternal, sedangkan model berbasis nilai melahirkan komitmen afektif-spiritual yang mendalam (*spiritual bond*) karena pekerjaan dipandang sebagai ladang ibadah yang mulia (jihad ilmi). Dukungan teori terhadap komparasi ini mengonfirmasi klasik kepemimpinan Islam dan manajemen syariah yang menyatakan bahwa integrasi motivasi intrinsik keagamaan ke dalam praktik organisasi mampu menghasilkan loyalitas organik, ketangguhan organisasi (*organizational resilience*), serta etos kerja yang melampaui batas-batas formal kontrak kerja materialistis (Munandar et al., 2026).

Tabel 2. Komparasi Teoretis Model Rekrutmen Berbasis Nilai Islam (IHCM) vs. Model Konvensional

Dimensi Analisis	Model Rekrutmen Konvensional Sekuler	Model Rekrutmen Berbasis Nilai Islam (IHCM)
Ontologi Manusia	Manusia dipandang sebatas faktor produksi ekonomi (<i>human resources/komoditas</i>).	Manusia dipandang sebagai aset spiritual sekaligus khalifah fil ardh (<i>spiritual capital</i>).
Fokus Kriteria Seleksi	Terfokus pada kompetensi kognitif-teknis, kualifikasi formal, & kecocokan tugas (<i>Job Fit</i>).	Menyelaraskan kompetensi teknis dengan keselarasan nilai moral-keagamaan (<i>P-O Value Fit</i>).
Orientasi Motivasi Kerja	Motivasi kerja transaksional, berorientasi kompensasi finansial & karier duniawi.	Motivasi kerja transendental, berorientasi ibadah & pencapaian kebahagiaan ukhrawi.

Dimensi Analisis	Model Rekrutmen Konvensional Sekuler	Model Rekrutmen Berbasis Nilai Islam (IHCM)
Metode Asesmen Utama	Tes kognitif, wawancara kompetensi standar, & seleksi berkas administratif.	Wawancara perilaku nilai, uji kasus etis-teologis, & simulasi microteaching berkarakter.
Dampak Terhadap Retensi	Rentan terhadap perputaran kerja (turnover) tinggi saat daya tarik finansial melemah.	Membangun loyalitas organik jangka panjang yang ditopang oleh kekuatan ikatan spiritual.

Strategi Retensi Pendidik Berbasis *Islamic Human Capital Management*: Harmonisasi Insentif Transendental dan Komitmen Kerja

Penelitian kepustakaan ini menemukan bahwa penguatan orientasi transendental melalui internalisasi nilai ikhlas mampu merekonstruksi motivasi kerja pendidik secara mendasar dari transaksional-materialistik menjadi bernilai ibadah (Sunardi et al., 2026). Kecenderungan pendidik untuk bertahan di lembaga tidak lagi semata-mata diukur dari kalkulasi finansial jangka pendek, melainkan dipandu oleh kesadaran eksistensial bahwa mentransfer ilmu merupakan bagian dari jihad ilmiah dan tanggung jawab ukhrawi. Interpretasi terhadap temuan ini menunjukkan bahwa ketika nilai ikhlas tertanam secara kokoh, pendidik memiliki daya lenting psikologis (*psychological resilience*) yang tinggi dalam menghadapi keterbatasan fasilitas atau beban kerja yang dinamis. Spiritualitas ini menstabilkan tingkat kepuasan kerja batiniah yang kebal terhadap tekanan eksternal, sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) secara signifikan.

Temuan berikutnya mengonfirmasi bahwa retensi pendidik yang optimal menuntut formulasi Spiritual Reward System yang berkelanjutan sebagai komplemen mutlak atas kompensasi finansial konvensional (Kamundi & Gituriandu, 2026). Implementasi model ini diwujudkan melalui apresiasi non-materiil terstruktur seperti jaminan iklim ibadah yang kondusif, program pengembangan diri berbasis syariah, dan rekognisi formal yang bersandar pada kematangan akhlak serta kontribusi spiritual di lingkungan lembaga. Interpretasi atas skema ini mengindikasikan bahwa penghargaan spiritual menyentuh dimensi terdalam manusia (*qalb dan aql*), memberikan rasa dihargai yang bersifat hakiki dan memicu keterikatan psikologis (*psychological attachment*) yang kuat antara pendidik dengan institusi. Sistem penghargaan ini menetralkan kejenuhan profesional dengan memberikan nutrisi ruhani yang menyegarkan komitmen awal pendidik.

Tabel 3. Matriks Spiritual Reward System dalam Model IHCM

Dimensi	Indikator Operasional	Bentuk Apresiasi / Stimulus	Dampak Terhadap Retensi
Ruhaniyah (Spiritual)	Pemeliharaan motivasi ikhlas & bimbingan ibadah harian.	Kompensasi umrah bergiliran, waktu khusus tholabul ilmi, pengajian rutin internal.	Peningkatan loyalitas transendental, penurunan kejenuhan moral.
Fikriyah (Intelektual)	Pengembangan profesionalisme berasas nilai 'itqan'.	Pelatihan metode ajar Islami, beasiswa studi lanjut syariah, forum ilmiah.	Keterikatan afektif (affective commitment) tinggi karena merasa difasilitasi tumbuh.
Jasmaniyah (Fisik-Sosial)	Keadilan kompensasi materiil dan jaminan sosial akhlaki.	Gaji pokok berbasis kelayakan syar'i, jaminan kesehatan, bantuan sosial ukhuwah.	Kestabilan ekonomi dasar pendidik menghilangkan distorsi fokus mengajar.

Berdasarkan klasifikasi pada Tabel 1, temuan teoretis menunjukkan bahwa harmonisasi dimensi spiritual, intelektual, dan fisik-sosial menciptakan sistem retensi komprehensif yang saling mengunci (Arsyilana et al., 2026). Interpretasi terhadap keterkaitan dimensi ini membuktikan bahwa kegagalan retensi pada lembaga konvensional disebabkan oleh pendekatan parsial yang hanya memprioritaskan pemenuhan jasmaniyah tanpa menyentuh kebutuhan ruhaniyah. Dalam ekosistem IHCM, pemenuhan aspek ruhaniyah bertindak sebagai jangkar motivasi, sedangkan aspek fikriyah dan jasmaniyah berperan sebagai fasilitator operasional yang memastikan pendidik mampu mengekspresikan nilai itqan secara maksimal.

Temuan analisis kepustakaan juga menunjukkan pentingnya pembangunan iklim organisasi berbasis ukhuwah islamiyah sebagai fondasi sosiologis yang menopang retensi jangka panjang pendidik (Sipahutar & Azhari, 2026). Iklim ukhuwah ini mengeliminasi relasi kerja eksploitatif dan menggantinya dengan kolaborasi yang tulus, saling mendukung secara moral, serta penyelesaian konflik lewat musyawarah mufakat. Interpretasi atas iklim kerja ini membuktikan bahwa lingkungan yang sarat dengan kehangatan persaudaraan seiman menumbuhkan keterikatan emosional (*affective commitment*) yang mendalam pada diri pendidik terhadap institusi tempatnya mengabdikan. Ketika sekolah bertransformasi dari sekadar tempat mencari nafkah menjadi komunitas spiritual saling menasihati (*ta'awun*), keinginan pendidik untuk keluar akan ditekan seminimal mungkin karena mereka tidak ingin kehilangan lingkungan sosial yang mendukung kesehatan mental mereka.

Sintesis teoretis antara manajemen modern dan nilai Islam memberikan kontribusi konseptual baru melalui jembatan antara *Self-Determination Theory* (SDT) dengan doktrin etika kerja Islam terkait retensi pendidik (Utari et al., 2025). Temuan sintesis ini membuktikan bahwa tiga kebutuhan psikologis dasar dalam SDT yaitu otonomi (*autonomy*), kompetensi (*competence*), dan keterhubungan (*relatedness*) menemukan keselarasan esensial dengan nilai ikhlas, itqan, dan ukhuwah dalam IHCM. Interpretasi atas konvergensi teoritis ini menyingkap bahwa motivasi intrinsik tertinggi tercapai ketika pendidik merasakan otonomi dalam mengajar yang dilandasi niat ikhlas, merasakan peningkatan kompetensi profesional berdasarkan nilai itqan, serta merasakan keterhubungan sosial yang hangat melalui ukhuwah. Sintesis ini mematahkan asumsi bahwa nilai-nilai keislaman bersifat dogmatis-pasif; sebaliknya, nilai Islam bertindak sebagai katalisator aktif yang mengaktualisasikan potensi psikologis terbaik pendidik. Dengan mempertahankan pendidik berkualitas lewat model IHCM yang harmonis, lembaga tidak hanya menghemat biaya rekrutmen ulang, tetapi juga menjaga konsistensi mutu institusional yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Implementasi *Islamic Human Capital Management* (IHCM) merupakan model strategis yang efektif dalam mentransformasi tata kelola pendidik dari sistem konvensional-transaksional menuju pengelolaan holistik berbasis nilai-nilai profetik seperti *amanah*, *itqan*, dan *ikhlas*. Pada tahap rekrutmen, integrasi dimensi spiritual melalui instrumen asesmen *Person-Organization Value Fit* (P-O Fit) terbukti mampu menyaring kandidat secara komprehensif, memitigasi bias kognitif, serta mencegah disonansi nilai sejak dini. Sementara itu, strategi retensi yang memadukan penguatan motivasi ibadah transendental, penerapan *Spiritual Reward System* (meliputi aspek ruhaniyah, fikriyah, dan jasmaniyah), serta penciptaan iklim kerja berbasis *ukhuwah islamiyah* berhasil membangun komitmen afektif mendalam dan meminimalkan angka perputaran kerja (*turnover rate*). Dengan demikian, IHCM tidak hanya menempatkan pendidik sebagai aset spiritual yang langka dan bernilai

tinggi (*Resource-Based View*), tetapi juga menjadi pedoman aplikatif bagi lembaga pendidikan Islam dalam mewujudkan ekosistem akademik yang berkelanjutan, unggul, dan berkarakter mulia di era kompetisi global.

REFERENSI

- Agustin, N. A. M., & Arifin, Z. (2026). Efforts of Spiritual Leaders in The Selection of Human Resources With Islamic Character And Implications for Performance. *Sunan Kalijaga International Journal on Islamic Educational Research*, 10(1). <https://doi.org/10.14421/skijier.2026.101.02>
- Arsyilana, D., Agustini, R. P. A., Anshori, & Yusak, M. (2026). Integrasi Dimensi Biopsikososiokultural-Spiritual dalam Pengelolaan Kesehatan Karyawan Industri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 5(2 SE-Articles), 605–625. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v5i2.7144>
- Faizin, M., Sulaeman, R., Budiyanto, C., Fahmi, I., & Wahid, M. (2025). Islamic Values-Based HRM and Its Impact on Student Achievement in Islamic Education. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(3 SE-Articles), 733–748. <https://doi.org/10.31538/ndhq.v10i3.243>
- Firdaus, F. A., Al Baqi, S., & Husaini, M. Y. (2026). Navigating Paradigm Resistance: Human Resource Readiness for the ‘Curriculum of Love’ in Madrasah. *Afaqulilmi: Journal of Islamic Education*, 1(1 SE-Articles), 12–22. <https://afaqulilmi.uniru.ac.id/index.php/afaqulilmi/article/view/2>
- Ilyas, & Nispi Syahbani. (2025). Reconstructing School and Madrasah Management through the Integration of Values, Transformational Leadership, and Curriculum Innovation. *Journal of Educational Management Research*, 4(2 SE-Articles), 583–594. <https://doi.org/10.61987/jemr.v4i2.894>
- Kamundi, S., & Gituriandu, T. (2026). Understanding teacher retention challenges in East Kenya Union Conference SDA Secondary Schools in Kenya. *SCIENCE MUNDI*, 6(1 SE-Articles), 277–286. <https://doi.org/10.51867/scimundi.6.1.25>
- Khomsinnudin, K., Pangeran, G. B., Tamyiz, A., Wulandari, C. E., & Firdaus, F. A. (2024). Modernitas dan Lokalitas: Membangun Pendidikan Islam Berkelanjutan. *Journal of Education Research*, 5(4), 4418–4428. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1523>
- Kristof-Brown, A., Schneider, B., & Su, R. (2023). Person-organization fit theory and research: Conundrums, conclusions, and calls to action. *Personnel Psychology*, 76(2), 375–412. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/peps.12581>
- Meena, S., & Singh, H. (2025). Enhancing Employee Retention: A Comprehensive Analysis of Training, Work Environment, Compensation, Leadership and Talent Management. *Asian Journal of Management*, 16(2), 87–3. <https://doi.org/10.52711/2321-5763.2025.00014>
- Mishra, S., & Tiwari, A. (2024). Spirituality in Human Resource Management & Recruitment. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 6(3). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i03.23756>
- Munandar, A. N. I., Ratnasari, R. T., Rusgianto, S., & Permana, I. M. (2026). Faith at work: how Islamic leadership transforms Indonesia’s Islamic banking landscape. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 1–19. <https://doi.org/10.1108/JIABR-03-2025-0172>
- Mustafid Hamdi, M. (2026). Humanizing Islamic Education Management: Integrating Faith, Culture, and Organizational Wisdom. *Proceeding International Conference on Islam, Law, and Society (INCOILS)*, 5(1 SE-EDUCATION). <https://doi.org/10.70062/incoils.v5i1.349>

- Rahmat, T., & Apriliani, D. (2025). The Effectiveness of Islamic Human Capital Management Strategies in Building Agile and Well-being-Oriented Organizations. *KarismaPro*, 15(02 SE-Articles), 66–76. <https://doi.org/10.53675/karismapro.v15i02.1436>
- Rama, R., & Yusuf, R. (2026). The Influence of Talent Management, Compensation, Leadership Support, and Work Environment on Employee Retention. *International Journal of Business, Law, and Education*, 7(1 SE-), 762–768. <https://doi.org/10.56442/ijble.v7i1.1447>
- Sarpendi, S., & Komalasari, M. A. (2023). The Role of Islamic Education Management in Improving Human Resources: A Review of the Implementation of Islamic Education in Indonesia. *Bulletin of Science Education*, 3(3 SE-Articles), 220–227. <https://doi.org/10.51278/bse.v3i3.831>
- Sipahutar, R. E., & Azhari, D. S. (2026). Organizational Conflict Management Model in the Development of Islamic Educational Institutions. *Sustainable*, 9(2 SE-Articles), 83–100. <https://doi.org/10.32923/rkxe3947>
- Sunardi, S., Ubaidillah, U., & Refa, M. F. (2026). Tarekat-Based Female Leadership in Enhancing Teaching Staff Loyalty at Islamic Boarding Schools . *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(1 SE-Articles), 138–151. <https://doi.org/10.31538/ndhq.v11i1.317>
- Syamsiah, S., Dwi, R., Parmitasari, A., & Syariati, A. (2023). Integrasi Nilai Syariah dalam Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Studi Literatur. *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business*, 06(01), 127–144.
- Syapira, S. A., Nono Hery yoenanto, Muhamad Uyun, & Nur Ainy Fardana. (2025). Factors Influencing Teachers' Turnover Intention in Private Schools and Islamic Private School: A Systematic Literature Review. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 11(1 SE-Articles), 211–229. <https://doi.org/10.19109/psikis.v11i1.26900>
- Torabi, M. H. R., & Rasooli, E. (2022). Design, Validation and Reliability Assessment of the Person-Organization Fit Questionnaire. *International Journal of Behavior Studies in Organizations*, 7, 14–29. <https://doi.org/10.32038/jbso.2022.07.02>
- Umami, I. O. N., & Yasin, M. (2025). Integrating Islamic Ethical Values into Human Resource Development: Enhancing Educational Quality in Indonesian Islamic Schools. *Dirosatuna: Journal of Islamic Studies*, 7(2 SE-Articles). <https://doi.org/10.31538/dirosatuna.v7i2.7683>
- Utari, D. S., Sirat, A. H., Sabuhari, R., & Javid, A. W. (2025). Work Motivation between Scientific Theories and Islamic Perspective. *International Journal of Social Science and Human Research*, 08(02), 1083–1090. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v8-i2-36>
- Wulandari, C. E., Firdaus, F. A., & Saifulloh, F. (2024). Promoting Inclusivity Through Technology: A Literature Review in Educational Settings. *Journal of Learning and Technology*, 3(1), 19–28. <https://doi.org/10.33830/jlt.v3i1.9731>

Copyright holder:
© Azizeh, Nur

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA