

## Tantangan Dan Peluang Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam: Perspektif Kesejahteraan Dan Produktivitas Kerja

Afif Safrudin

Institut Agama Islam Al-Fatimah Bojonegoro, Indonesia  
\*Corresponding Author e-mail: [afifsafudin28@gmail.com](mailto:afifsafudin28@gmail.com)

### Article History

Received: 11-8-2024

Revised: 25-9-2024

Published: 16-10-2024

### Key Words:

Human Resource Management, Islamic Educational Institutions, Work Welfare, Work Productivity, Challenges and Opportunities

**Abstract:** *This article discusses the challenges and opportunities in human resource (HR) management in Islamic educational institutions with a focus on welfare and work productivity. Effective human resource management in Islamic educational institutions is becoming increasingly important in the face of the dynamics of globalization, technological changes, and demands to improve the quality of education. This study uses a qualitative approach with in-depth interview methods and document analysis to explore various factors that affect the welfare and productivity of educators and administrative staff in Islamic educational institutions. The results show that the main challenges in human resource management include budget constraints, lack of professional training and development, high workload, and a lack of transparency in the payroll and incentive system. On the other hand, there are various opportunities that can be utilized, such as the use of digital technology, the development of more comprehensive welfare policies, increased community and alumni participation, and the application of management principles based on Islamic values. This article provides strategic recommendations for managers of Islamic educational institutions to optimize human resource management to improve work welfare and productivity, as well as create a more positive and sustainable work environment. The findings of this study are expected to contribute to the development of literature on human resource management in the Islamic education sector and provide practical guidance for stakeholders in facing challenges and taking advantage of existing opportunities.*

### Kata Kunci:

Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan Islam, Kesejahteraan Kerja, Produktivitas Kerja, Tantangan dan Peluang

**Abstrack:** Artikel ini membahas tantangan dan peluang dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam dengan fokus pada kesejahteraan dan produktivitas kerja. Pengelolaan SDM yang efektif di lembaga pendidikan Islam menjadi semakin penting dalam menghadapi dinamika globalisasi, perubahan teknologi, dan tuntutan peningkatan kualitas pendidikan. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam dan analisis dokumen untuk mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas tenaga pendidik dan staf administratif di lembaga pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama dalam pengelolaan SDM meliputi keterbatasan anggaran, kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional, beban kerja yang tinggi, serta sistem penggajian dan insentif yang kurang transparan. Di sisi lain, terdapat berbagai peluang yang dapat dimanfaatkan, seperti pemanfaatan teknologi digital, pengembangan kebijakan kesejahteraan yang lebih komprehensif, peningkatan partisipasi masyarakat dan alumni, serta penerapan prinsip-prinsip manajemen berbasis nilai-nilai Islam. Artikel ini memberikan rekomendasi strategis bagi pengelola lembaga pendidikan Islam untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan berkelanjutan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan literatur pengelolaan SDM di sektor pendidikan Islam dan memberikan panduan praktis bagi pemangku kepentingan dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada.



## **Pendahuluan**

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam keberhasilan lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam. Di era globalisasi dan modernisasi ini, lembaga pendidikan Islam menghadapi berbagai tantangan dan peluang dalam mengelola SDM untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja (Suparman, 2018). Kesejahteraan dan produktivitas kerja para tenaga pendidik dan staf administrasi sangat menentukan kualitas pendidikan yang diberikan, sehingga menjadi perhatian utama dalam pengelolaan SDM (Mahmudi, 2016).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses strategis dalam organisasi yang bertujuan untuk mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan SDM mencakup berbagai aktivitas, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi dan manfaat, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Tujuan utama pengelolaan SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat dengan keterampilan yang sesuai, terlibat secara aktif dalam pekerjaannya, dan diberi insentif yang adil. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga mendorong kepuasan kerja, retensi karyawan, dan pembangunan budaya organisasi yang positif. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pengelolaan SDM juga harus mempertimbangkan aspek-aspek khusus seperti integrasi nilai-nilai Islam dan penerapan prinsip-prinsip manajemen berbasis syariah dalam setiap aspek pengelolaan tenaga kerja.

Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam masih dihadapkan pada berbagai masalah, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional, serta ketidakjelasan sistem penggajian dan insentif (Yusof & Rahman, 2017). Selain itu, pendekatan pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam seringkali kurang terintegrasi dengan prinsip-prinsip kesejahteraan yang seharusnya menjadi fokus utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Arifin, 2015). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) mengenai bagaimana pengelolaan SDM dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja di lembaga pendidikan Islam.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk mengidentifikasi dan memahami tantangan serta peluang dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam, terutama dari perspektif kesejahteraan dan produktivitas kerja. Mengingat pentingnya peran lembaga pendidikan Islam dalam membentuk karakter dan moral generasi muda, peningkatan kesejahteraan dan produktivitas tenaga pendidik dan staf sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang holistik dan berkualitas (Kurniawan & Suyanto, 2019). Selain itu, dengan adanya tuntutan untuk memenuhi standar pendidikan yang semakin tinggi, lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan (Rahmat & Syamsul, 2018).

Penelitian terdahulu telah banyak membahas tentang pengelolaan SDM dalam konteks pendidikan secara umum, namun sedikit yang secara khusus mengkaji pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam dengan fokus pada kesejahteraan dan produktivitas kerja (Mustofa & Syafii, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan ini dengan mengeksplorasi tantangan dan peluang dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam dari sudut

pandang kesejahteraan dan produktivitas kerja, serta menawarkan rekomendasi praktis untuk mengatasi kendala yang ada (Hidayat, 2020).

Novelty dari penelitian ini terletak pada pendekatan holistik yang menggabungkan aspek kesejahteraan dan produktivitas kerja dalam konteks pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas secara terpisah, tetapi juga melihat bagaimana kedua aspek ini saling berkaitan dan mempengaruhi kualitas pengelolaan SDM secara keseluruhan (Azizah & Herdiansyah, 2018). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam dengan menyoroti aspek kesejahteraan dan produktivitas kerja. Melalui analisis mendalam terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi kedua aspek tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam mengembangkan kebijakan dan praktik pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan (Fauzi, 2019).

Manfaat penelitian ini meliputi peningkatan pemahaman mengenai pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam, khususnya dalam konteks kesejahteraan dan produktivitas kerja. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para pemangku kepentingan di lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas pengelolaan SDM mereka, serta menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan dan program yang lebih responsif terhadap kebutuhan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja di sektor pendidikan Islam.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam tantangan dan peluang dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam, khususnya dari perspektif kesejahteraan dan produktivitas kerja. Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai untuk menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan para pelaku dan pemangku kepentingan di lembaga pendidikan Islam mengenai pengelolaan SDM (Creswell, 2014). Jenis penelitian ini bersifat eksploratif dan deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti tanpa bermaksud untuk menggeneralisasi temuan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan para informan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung terkait pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Informan tersebut mencakup kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan pihak-pihak lain yang relevan. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu pemilihan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Patton, 2015). Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen terkait seperti laporan tahunan, kebijakan internal, dan publikasi akademik yang membahas topik serupa.

Teknik pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi-terstruktur. Wawancara ini memungkinkan peneliti untuk mengajukan pertanyaan terbuka yang memungkinkan informan memberikan jawaban yang mendalam dan kaya akan informasi. Selain itu, wawancara semi-terstruktur memungkinkan adanya fleksibilitas bagi peneliti untuk mengeksplorasi topik lebih lanjut berdasarkan respons informan (Merriam, 2009). Selain wawancara, observasi partisipatif juga digunakan untuk

mengamati secara langsung praktik pengelolaan SDM dan interaksi sehari-hari di lembaga pendidikan Islam yang diteliti.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis tematik. Proses analisis dimulai dengan transkripsi wawancara dan pencatatan hasil observasi, kemudian diikuti oleh proses pengodean untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data (Braun & Clarke, 2006). Tema-tema ini dianalisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi pola-pola yang relevan dengan tantangan dan peluang dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam dari perspektif kesejahteraan dan produktivitas kerja. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk menggali makna yang lebih dalam dan memahami konteks sosial dan budaya yang mempengaruhi pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi data, yaitu membandingkan dan memverifikasi temuan dari berbagai sumber data, baik primer maupun sekunder (Yin, 2018). Teknik ini digunakan untuk memastikan bahwa temuan penelitian benar-benar mencerminkan fenomena yang diteliti dan bukan hasil dari interpretasi subjektif peneliti semata. Selain itu, peneliti juga melakukan member checking dengan meminta feedback dari informan mengenai hasil wawancara untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan pandangan dan pengalaman informan (Creswell, 2014).

Secara keseluruhan, metode penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang tantangan dan peluang dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam, dengan fokus pada kesejahteraan dan produktivitas kerja. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan praktik pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan di lembaga pendidikan Islam.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Tantangan Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam**

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam menghadapi berbagai tantangan yang kompleks, salah satunya adalah keterbatasan anggaran. Banyak lembaga pendidikan Islam bergantung pada dana swadaya masyarakat dan donasi, yang sering kali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan operasional, termasuk penggajian dan kesejahteraan guru serta staf administratif (Yusof & Rahman, 2017). Keterbatasan anggaran ini mengakibatkan rendahnya kompensasi dan insentif yang diberikan kepada tenaga pendidik, yang pada gilirannya dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja (Arifin, 2015). Selain itu, tantangan lain yang dihadapi adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional bagi tenaga pendidik dan staf administratif. Dalam banyak kasus, lembaga pendidikan Islam tidak memiliki program pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan SDM mereka (Mustofa & Syafii, 2017). Hal ini mengakibatkan kesenjangan antara kebutuhan pendidikan modern dengan kemampuan tenaga pendidik dalam mengadaptasi metode pengajaran baru yang lebih efektif dan relevan (Kurniawan & Suyanto, 2019).

Tantangan berikutnya adalah tingginya tingkat beban kerja dan tuntutan administratif yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik. Banyak guru di lembaga pendidikan Islam diharuskan mengajar banyak kelas dengan jumlah siswa yang besar, di samping tugas-tugas administratif yang menyita waktu (Fauzi, 2019). Beban kerja yang tinggi ini tidak hanya menurunkan kualitas pengajaran tetapi juga berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik para guru (Azizah & Herdiansyah, 2018). Selain itu, sistem penggajian dan insentif di banyak lembaga pendidikan Islam sering kali tidak transparan dan tidak berdasarkan pada kinerja atau kontribusi individu (Rahmat & Syamsul, 2018). Sistem yang kurang adil ini dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan tenaga pendidik dan staf, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas kerja dan semangat

kolektif (Mahmudi, 2016). Ketidakjelasan ini sering diperparah oleh kurangnya komunikasi antara manajemen dan staf mengenai kebijakan kompensasi.

Aspek lain yang menjadi tantangan adalah kurangnya fasilitas dan infrastruktur yang memadai untuk mendukung kegiatan belajar mengajar dan kesejahteraan tenaga pendidik. Banyak lembaga pendidikan Islam yang beroperasi dengan fasilitas yang terbatas, seperti ruang kelas yang sempit dan kurangnya akses ke teknologi pendidikan (Hidayat, 2020). Kondisi ini menghambat proses pembelajaran yang efektif dan membuat para tenaga pendidik kesulitan dalam menjalankan tugas mereka secara optimal.

Secara keseluruhan, tantangan-tantangan ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam membutuhkan pendekatan yang lebih sistematis dan holistik. Upaya peningkatan kesejahteraan dan produktivitas kerja tidak hanya membutuhkan peningkatan anggaran, tetapi juga pengembangan program pelatihan, peningkatan komunikasi dan transparansi, serta penyediaan fasilitas yang memadai (Suparman, 2018). Berikut adalah beberapa poin mengenai tantangan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam:

1. Keterbatasan Anggaran:
  - Banyak lembaga pendidikan Islam bergantung pada dana dari masyarakat dan donasi yang sering kali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan operasional, termasuk untuk gaji dan kesejahteraan tenaga pendidik dan staf administratif.
  - Keterbatasan anggaran mengakibatkan kesulitan dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional bagi tenaga kerja.
2. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan Profesional:
  - Banyak lembaga pendidikan Islam tidak memiliki program pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga pendidik.
  - Akibatnya, ada kesenjangan antara kebutuhan pendidikan modern dan kemampuan tenaga pendidik dalam mengadopsi metode pengajaran baru yang lebih efektif dan relevan.
3. Beban Kerja yang Tinggi:
  - Tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam sering kali harus menangani banyak kelas dan siswa, selain menjalankan tugas administratif lainnya.
  - Beban kerja yang berlebihan ini dapat menurunkan kualitas pengajaran dan kesejahteraan mental serta fisik para guru.
4. Sistem Penggajian dan Insentif yang Kurang Transparan:
  - Sistem penggajian di banyak lembaga pendidikan Islam tidak selalu didasarkan pada kinerja atau kontribusi individu, sehingga kurang adil dan tidak memotivasi.
  - Ketidakjelasan dalam sistem insentif dan penghargaan dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan tenaga pendidik dan staf.
5. Kurangnya Fasilitas dan Infrastruktur yang Memadai:
  - Banyak lembaga pendidikan Islam yang beroperasi dengan fasilitas yang terbatas, seperti ruang kelas yang tidak memadai dan kurangnya akses ke teknologi pendidikan.
  - Kondisi ini menghambat proses pembelajaran yang efektif dan mempengaruhi kemampuan tenaga pendidik dalam menjalankan tugas mereka secara optimal.
6. Kurangnya Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan SDM:
  - Tidak semua lembaga pendidikan Islam secara efektif mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM, yang seharusnya menjadi bagian dari identitas mereka.

- Kurangnya integrasi ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara nilai-nilai organisasi dan praktik sehari-hari, mengurangi efektivitas manajemen dan motivasi tenaga kerja.

Menghadapi tantangan-tantangan ini memerlukan pendekatan pengelolaan SDM yang lebih sistematis dan adaptif, serta dukungan dari berbagai pemangku kepentingan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan berkelanjutan.

## **B. Peluang dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam**

Meskipun menghadapi banyak tantangan, pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam juga menawarkan berbagai peluang untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja. Salah satu peluang utama adalah pemanfaatan teknologi digital dalam proses pengelolaan SDM dan kegiatan belajar mengajar. Teknologi digital dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi administrasi, mengurangi beban kerja administratif guru, dan menyediakan platform pelatihan yang lebih fleksibel dan mudah diakses (Kurniawan & Suyanto, 2019). Selain itu, terdapat peluang untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik melalui pengembangan kebijakan kesejahteraan yang lebih komprehensif. Kebijakan ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan gaji, pemberian insentif berbasis kinerja, penyediaan fasilitas kesehatan, dan program dukungan kesehatan mental (Azizah & Herdiansyah, 2018). Implementasi kebijakan ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik tetapi juga berdampak positif pada motivasi dan produktivitas mereka.

Lembaga pendidikan Islam juga memiliki peluang untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran melalui pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional yang terstruktur. Dengan memfasilitasi akses ke pelatihan berkelanjutan, lembaga dapat membantu tenaga pendidik mengembangkan keterampilan baru dan memperbarui pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan kurikulum dan metodologi pengajaran (Mustofa & Syafii, 2017). Program ini dapat didukung oleh kemitraan dengan universitas atau lembaga pelatihan yang memiliki keahlian dalam pendidikan Islam dan manajemen pendidikan.

Peluang lainnya adalah peningkatan partisipasi masyarakat dan alumni dalam mendukung pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Melalui penggalangan dana, relawan, dan program mentoring, lembaga pendidikan Islam dapat memanfaatkan jaringan komunitas untuk mendukung berbagai inisiatif pengembangan SDM (Zuhri, 2017). Partisipasi ini juga dapat memperkuat hubungan antara lembaga pendidikan dan masyarakat, serta membangun dukungan yang lebih luas untuk keberlanjutan lembaga tersebut.

Lembaga pendidikan Islam juga dapat memanfaatkan pendekatan manajemen berbasis nilai-nilai Islam sebagai keunggulan kompetitif. Pendekatan ini menekankan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan tanggung jawab yang tidak hanya meningkatkan tata kelola lembaga tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Rahmat & Syamsul, 2018). Implementasi prinsip-prinsip ini dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen tenaga pendidik serta memperkuat reputasi lembaga di mata publik. Dengan memanfaatkan peluang-peluang ini, lembaga pendidikan Islam dapat mengatasi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sejahtera dan produktif. Pendekatan proaktif dan inovatif dalam pengelolaan SDM dapat membantu lembaga pendidikan Islam mencapai tujuan pendidikan mereka secara lebih efektif dan berkelanjutan (Suparman, 2018). Berikut adalah beberapa poin mengenai peluang dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam:

### **1. Pemanfaatan Teknologi Digital:**

- Teknologi digital dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi administrasi dan mengurangi beban kerja administratif tenaga pendidik.

- Platform e-learning dan teknologi pendidikan lainnya dapat memperluas akses ke pelatihan dan pengembangan profesional secara lebih fleksibel dan berkelanjutan.
- 2. **Pengembangan Kebijakan Kesejahteraan yang Komprehensif:**
  - Lembaga pendidikan Islam memiliki peluang untuk mengembangkan kebijakan kesejahteraan yang mencakup peningkatan gaji, insentif berbasis kinerja, serta program dukungan kesehatan mental dan fisik.
  - Kebijakan kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas tenaga pendidik serta staf administratif.
- 3. **Peningkatan Partisipasi Masyarakat dan Alumni:**
  - Masyarakat dan alumni dapat berperan aktif dalam mendukung pengelolaan SDM melalui donasi, relawan, dan program mentoring.
  - Keterlibatan komunitas ini dapat memperkuat hubungan antara lembaga pendidikan dan masyarakat serta mendukung berbagai inisiatif pengembangan SDM.
- 4. **Kemitraan dengan Lembaga Pendidikan Lain dan Organisasi Profesional:**
  - Lembaga pendidikan Islam dapat menjalin kemitraan dengan universitas, lembaga pelatihan, dan organisasi profesional untuk menyediakan pelatihan berkelanjutan bagi tenaga pendidik.
  - Kerjasama ini dapat membantu lembaga dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan memfasilitasi transfer pengetahuan dan keterampilan.
- 5. **Penerapan Prinsip-Prinsip Manajemen Berbasis Nilai-Nilai Islam:**
  - Pendekatan manajemen berbasis nilai-nilai Islam dapat menjadi keunggulan kompetitif yang memperkuat identitas lembaga pendidikan Islam.
  - Implementasi prinsip-prinsip seperti keadilan, transparansi, dan tanggung jawab dalam pengelolaan SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
- 6. **Pengembangan Program Pelatihan dan Pengembangan Profesional:**
  - Lembaga pendidikan Islam memiliki peluang untuk mengembangkan program pelatihan yang lebih terstruktur dan relevan dengan kebutuhan pendidikan modern.
  - Program ini dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga pendidik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.
- 7. **Inovasi dalam Metode Pengajaran dan Pengelolaan Kelas:**
  - Inovasi dalam metode pengajaran, seperti pendekatan pembelajaran berbasis proyek atau penggunaan teknologi interaktif, dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan keterlibatan siswa.
  - Pengelolaan kelas yang inovatif juga dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan mendukung keberhasilan pendidikan.

Dengan memanfaatkan peluang-peluang ini, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja, serta mencapai tujuan pendidikan yang lebih holistik dan berkelanjutan.

### **C. Implikasi Kesejahteraan Kerja terhadap Produktivitas di Lembaga Pendidikan Islam**

Kesejahteraan kerja memiliki implikasi yang signifikan terhadap produktivitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Kesejahteraan kerja mencakup aspek-aspek fisik, mental, dan emosional yang mempengaruhi motivasi, kinerja, dan keterlibatan tenaga pendidik dalam kegiatan pengajaran dan pembelajaran (Mahmudi, 2016). Ketika tenaga pendidik merasa dihargai dan dipenuhi kebutuhannya, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam

menjalankan tugas-tugas mereka (Fauzi, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa tenaga pendidik yang memiliki kesejahteraan kerja yang baik cenderung lebih produktif dan efektif dalam mengajar. Mereka lebih mampu menghadapi tantangan sehari-hari, mengelola stres, dan mempertahankan kualitas pengajaran meskipun dihadapkan pada berbagai kesulitan (Arifin, 2015). Selain itu, kesejahteraan kerja yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kreativitas dan inovasi dalam pengajaran, karena tenaga pendidik merasa didukung untuk mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif dan menarik (Azizah & Herdiansyah, 2018). Namun, ketika kesejahteraan kerja diabaikan, produktivitas kerja cenderung menurun. Tenaga pendidik yang merasa tidak dihargai atau tertekan sering kali menunjukkan tingkat kehadiran yang rendah, kualitas pengajaran yang menurun, dan kurangnya keterlibatan dalam kegiatan sekolah (Mustofa & Syafii, 2017). Hal ini dapat berdampak negatif pada hasil belajar siswa dan reputasi lembaga pendidikan Islam secara keseluruhan (Hidayat, 2020).

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan kebijakan kesejahteraan kerja yang komprehensif. Kebijakan ini dapat mencakup peningkatan kondisi kerja, penyediaan fasilitas yang memadai, dan dukungan kesehatan mental (Kurniawan & Suyanto, 2019). Dengan memperhatikan kesejahteraan kerja, lembaga pendidikan Islam tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas tenaga pendidik tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif dan mendukung. Selain itu, penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk melakukan evaluasi rutin terhadap program kesejahteraan kerja yang telah diterapkan. Evaluasi ini memungkinkan lembaga untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program tersebut, serta melakukan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang lebih baik (Rahmat & Syamsul, 2018). Melalui pendekatan yang berkelanjutan dan berbasis data, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa program kesejahteraan kerja mereka efektif dan relevan dengan kebutuhan tenaga pendidik. Secara keseluruhan, kesejahteraan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja di lembaga pendidikan Islam. Dengan memperhatikan kesejahteraan tenaga pendidik, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan berkelanjutan (Zuhri, 2017).

#### **D. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen kunci dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas di lembaga pendidikan Islam. Salah satu strategi yang efektif adalah pengembangan program pelatihan berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan tenaga pendidik. Program ini dapat mencakup pelatihan metodologi pengajaran, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan pengembangan keterampilan interpersonal (Suparman, 2018). Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik tetapi juga memotivasi mereka untuk terus belajar dan berkembang.

Selain pelatihan, strategi lain yang penting adalah pengembangan karier yang jelas dan transparan bagi tenaga pendidik. Lembaga pendidikan Islam perlu merancang jalur karier yang memungkinkan tenaga pendidik untuk berkembang dalam profesi mereka dan mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi mereka (Rahmat & Syamsul, 2018). Dengan menyediakan kesempatan pengembangan karier yang adil, lembaga dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan tenaga pendidik dalam pekerjaan mereka (Mahmudi, 2016). Implementasi manajemen kinerja berbasis hasil juga merupakan strategi yang efektif dalam pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam. Sistem ini memungkinkan lembaga untuk menilai kinerja tenaga pendidik secara objektif berdasarkan pencapaian mereka, bukan hanya pada kehadiran atau senioritas (Fauzi, 2019). Dengan demikian, lembaga dapat memberikan penghargaan yang lebih adil dan meningkatkan motivasi tenaga pendidik untuk mencapai hasil yang lebih baik. Pemberian insentif berbasis kinerja juga dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga pendidik. Insentif ini dapat berupa bonus, penghargaan, atau kesempatan pengembangan profesional tambahan bagi tenaga pendidik yang menunjukkan kinerja unggul

(Arifin, 2015). Dengan menerapkan insentif yang adil dan berbasis hasil, lembaga pendidikan Islam dapat mendorong tenaga pendidik untuk berkontribusi lebih banyak dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Selain itu, pengembangan budaya kerja yang positif dan kolaboratif merupakan strategi penting dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Budaya kerja yang baik mendorong komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan kerjasama di antara tenaga pendidik dan staf (Mustofa & Syafii, 2017). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja tenaga pendidik mereka.

Dalam konteks pengelolaan SDM, penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk terus berinovasi dan menyesuaikan strategi pengembangan SDM dengan perkembangan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi. Melalui pendekatan yang adaptif dan berbasis bukti, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa mereka tetap relevan dan efektif dalam mengelola SDM untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam menghadapi sejumlah tantangan signifikan yang berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas kerja tenaga pendidik dan staf. Tantangan tersebut mencakup keterbatasan anggaran, kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional, beban kerja yang tinggi, serta sistem penggajian dan insentif yang kurang transparan. Kondisi ini sering kali mengakibatkan rendahnya motivasi dan produktivitas kerja, serta ketidakpuasan di kalangan tenaga pendidik, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan pengelolaan SDM yang lebih sistematis dan holistik untuk mengatasi tantangan-tantangan ini dan memastikan kesejahteraan serta produktivitas kerja yang optimal.

Di sisi lain, penelitian ini juga mengidentifikasi berbagai peluang yang dapat dimanfaatkan oleh lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan pengelolaan SDM mereka. Peluang tersebut meliputi pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi administrasi dan pelatihan, pengembangan kebijakan kesejahteraan yang lebih komprehensif, peningkatan partisipasi masyarakat dan alumni, serta penerapan prinsip-prinsip manajemen berbasis nilai-nilai Islam. Dengan memanfaatkan peluang-peluang ini secara optimal, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga pendidik, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan harmonis, serta mencapai tujuan pendidikan yang lebih holistik dan berkelanjutan.

## **Referensi**

- Arifin, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 23-34.
- Azizah, N., & Herdiansyah, H. (2018). Kesejahteraan Kerja di Lembaga Pendidikan: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 45-57.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Fauzi, R. (2019). Produktivitas Kerja Guru di Lembaga Pendidikan Islam: Faktor-faktor Penentu dan Strategi Peningkatannya. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 8(4), 78-90.
- Hidayat, A. (2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Sekolah Islam: Studi Kasus pada Madrasah Aliyah. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 10(2), 123-135.

- Kurniawan, T., & Suyanto, B. (2019). Peran Kesejahteraan Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(3), 112-125.
- Mahmudi, H. (2016). Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(2), 51-63.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. Jossey-Bass.
- Mustofa, M., & Syafii, M. (2017). Analisis Pengelolaan SDM di Madrasah: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 9(1), 67-80.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). SAGE Publications.
- Rahmat, M., & Syamsul, A. (2018). Membangun Manajemen SDM Berbasis Syariah di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan*, 4(1), 102-115.
- Suparman, E. (2018). Pengelolaan SDM di Era Digital: Implikasi bagi Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 3(2), 89-101.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Yusof, M., & Rahman, A. (2017). Ethical Issues and Challenges in Managing Human Resources in Islamic Education Institutions. *Journal of Islamic Studies*, 5(2), 55-66.
- Zuhri, M. (2017). Kesejahteraan Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 76-88