



## **Manajemen SDM Berbasis Nilai Islami di Madrasah Ibtidaiyah: Studi Kualitatif di MI Matlaul Atfal**

Shinta Meirnowati Pratiwi Putri\*<sup>1</sup>, Mulyawan Safwandy Nugraha<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

E-mail: [shintameirnowatipratiwiputri@gmail.com](mailto:shintameirnowatipratiwiputri@gmail.com)<sup>1</sup>, [mulyawan.uinsgd@gmail.com](mailto:mulyawan.uinsgd@gmail.com)<sup>2</sup>

### **Abstract**

*This study aims to analyze the handling of human resource (HR) issues at Madrasah Ibtidaiyah Matlaul Atfal based on Islamic values within the framework of Islamic Education Management. The study is motivated by the limited number of empirical studies examining the operational implementation of Islamic values in human resource management at the Islamic primary school level. This research employed a mini research design using a descriptive qualitative approach. The research participants consisted of nine individuals, including the principal, teachers, administrative staff, and foundation board members. Data were collected through semi-structured interviews, non-participant observation, and document analysis of seven institutional documents. Data analysis was conducted thematically through data reduction, data display, and conclusion drawing, supported by source and technique triangulation. The findings indicate that the integration of Islamic values such as amanah (trustworthiness), ihsan (excellence), justice, deliberation (shura), and sincerity (ikhlas) in human resource planning, recruitment, training, performance evaluation, and character development contributes positively to improving professional competence, work ethics, and motivation among teachers and staff. Furthermore, the application of Islamic values strengthens the Islamic school culture and helps minimize internal conflicts. This study provides a theoretical contribution by reinforcing the empirical model of Islamic value-based human resource management in Islamic primary schools and a practical contribution as a reference for sustainable and character-based human resource management policies.*

**KEYWORDS:** Human Resource Management; Human Resources; Islamic Education Management; Islamic Primary School; Islamic Values

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan menganalisis penanganan isu sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Ibtidaiyah Matlaul Atfal berbasis nilai Islami dalam kerangka Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Studi ini dilatarbelakangi oleh keterbatasan penelitian empiris yang mengkaji implementasi operasional nilai-nilai Islami dalam manajemen SDM pada jenjang madrasah ibtidaiyah. Penelitian menggunakan metode mini research dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Subjek penelitian berjumlah sembilan partisipan yang terdiri atas kepala madrasah, guru, tenaga administrasi, dan pengurus yayasan. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi non-partisipan, serta studi dokumentasi terhadap tujuh dokumen kelembagaan. Analisis data dilakukan secara tematik melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan menerapkan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi nilai Islami seperti amanah, ihsan, keadilan, musyawarah, dan ikhlas dalam perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, serta pembinaan karakter SDM berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi profesional, etika kerja, dan motivasi guru serta tenaga kependidikan. Selain itu, penerapan nilai-nilai Islami tersebut turut memperkuat budaya kerja madrasah yang harmonis dan religius serta meminimalkan potensi konflik internal. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis*

*dalam memperkaya kajian empiris mengenai manajemen SDM berbasis nilai Islami pada madrasah ibtidaiyah serta kontribusi praktis sebagai rujukan kebijakan pengelolaan SDM yang berkelanjutan dan berkarakter Islami.*

**KATA KUNCI:** Madrasah Ibtidaiyah; Manajemen Pendidikan Islam; Manajemen SDM; Nilai Islami; Sumber Daya Manusia

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen strategis dalam keberhasilan sebuah lembaga pendidikan, termasuk madrasah. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan SDM, khususnya profesionalisme dan kompetensi guru serta tenaga kependidikan. Kualitas SDM berpengaruh langsung terhadap mutu pembelajaran, iklim kerja, serta pembentukan budaya sekolah yang kondusif. Di era globalisasi dan revolusi pendidikan abad ke-21, pengelolaan SDM dituntut tidak hanya adaptif terhadap perubahan, tetapi juga berbasis pada perencanaan yang sistematis, pemanfaatan data (data-driven planning), serta penguatan nilai dan etika kerja profesional guna menjamin keberlanjutan peningkatan mutu pendidikan.

Dalam konteks global, berbagai kajian internasional menegaskan bahwa kualitas pengelolaan SDM pendidikan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas pengajaran dan hasil belajar peserta didik. Studi Earthman (2004) dan laporan OECD menekankan bahwa kinerja guru dan kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh sistem manajemen SDM yang adil, terencana, dan berbasis bukti. Oleh karena itu, lembaga pendidikan, termasuk madrasah, dituntut untuk mengembangkan manajemen SDM yang profesional, terstruktur, dan relevan dengan tantangan global.

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Matlaul Atfal merupakan lembaga pendidikan Islam yang menekankan pengembangan karakter dan profesionalisme SDM berbasis nilai-nilai Islami, seperti amanah, ihsan, keadilan, musyawarah, dan ikhlas. Nilai-nilai tersebut dijadikan pedoman dalam perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, serta pembinaan guru dan staf. Praktik ini sejalan dengan prinsip Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang mengintegrasikan pendekatan manajemen modern dengan nilai-nilai keislaman sebagai landasan etis dan spiritual pengelolaan lembaga pendidikan (Ilhamsyah, 2024; Aziz & Marlina, 2024).

Berbagai penelitian terdahulu menegaskan pentingnya integrasi nilai Islami dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. Nugraha (2020) menyatakan bahwa manajemen SDM berbasis nilai Islami mampu meningkatkan etika kerja, mengurangi konflik internal, dan memperkuat budaya organisasi. Hasanah (2019) menemukan bahwa pembinaan karakter Islami berkontribusi signifikan terhadap peningkatan profesionalisme dan loyalitas guru. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa implementasi fungsi-fungsi manajemen SDM—meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pembinaan karakter—berdampak positif terhadap mutu pendidikan di institusi pendidikan Islam (Khaira & Sesmiarni, 2025; Suryana, 2024; Sartika, 2023; Kasiman, 2024; Ulum, Maunah, & Junaris, 2025).

Meskipun literatur nasional dan internasional telah banyak membahas manajemen SDM pendidikan, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pesantren, sekolah menengah, atau sekolah Islam terpadu. Penelitian yang secara spesifik mengkaji implementasi operasional manajemen SDM berbasis nilai Islami pada jenjang madrasah ibtidaiyah masih relatif terbatas. Selain itu, sebagian penelitian lebih menitikberatkan pada aspek konseptual dan normatif, sehingga belum banyak mengungkap praktik empiris pengelolaan SDM di tingkat madrasah ibtidaiyah secara mendalam (Peran Manajemen SDM dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah, 2023; Human Resource Management in Optimizing the Performance of Teaching Staff in Integrated Islamic Elementary Schools, 2025).

Berdasarkan celah penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam praktik penanganan isu SDM berbasis nilai Islami di MI Matlaul Atfal dalam kerangka Manajemen Pendidikan Islam. Fokus penelitian diarahkan pada integrasi nilai-nilai Islami dalam fungsi-fungsi manajemen SDM serta dampaknya terhadap profesionalisme, motivasi kerja, etika organisasi, dan stabilitas kinerja guru serta tenaga kependidikan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam penguatan kajian empiris MPI serta kontribusi praktis sebagai rujukan pengelolaan SDM madrasah yang efektif, berkelanjutan, dan berkarakter Islami.

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis penerapan nilai-nilai Islami dalam perencanaan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pembinaan sumber daya manusia (SDM) di MI Matlaul Atfal; (2) menilai dampak integrasi nilai Islami terhadap profesionalisme, motivasi kerja, dan stabilitas kinerja guru serta tenaga kependidikan; dan (3)

merumuskan rekomendasi strategis bagi pengelolaan SDM madrasah berbasis nilai Islami yang lebih efektif dan berkelanjutan.

### **C. Kontribusi Penelitian**

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian Manajemen Pendidikan Islam (MPI), khususnya terkait implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islami di madrasah. Temuan penelitian ini memberikan penguatan empiris terhadap konsep Human Resource Management (HRM) Islami dalam konteks pendidikan dasar Islam, sehingga dapat memperluas khazanah keilmuan MPI.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi MI Matlaul Atfal dan madrasah lainnya dalam merumuskan kebijakan serta strategi pengelolaan SDM yang berlandaskan nilai-nilai Islami, guna meningkatkan profesionalisme, etos kerja, dan stabilitas kinerja guru serta tenaga kependidikan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi akademis bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji hubungan antara nilai Islami, manajemen SDM, dan peningkatan kualitas pendidikan pada lembaga pendidikan Islam (Ilhamsyah, 2024; Khaira & Sesmiarni, 2025; Aziz & Marlina, 2024; Ulum, Maunah, & Junaris, 2025).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain mini research. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam proses, makna, dan praktik implementasi nilai-nilai Islami dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di madrasah. Integrasi nilai-nilai Islami seperti amanah, ihsan, keadilan, musyawarah, dan ikhlas merupakan fenomena yang bersifat kontekstual, sehingga tidak dapat diukur secara kuantitatif semata, melainkan memerlukan eksplorasi mendalam terhadap pengalaman, persepsi, serta praktik nyata para pelaku pendidikan.

Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali dinamika manajerial, budaya kerja, serta proses pembinaan karakter SDM secara komprehensif dalam kerangka Manajemen Pendidikan Islam. Dengan demikian, penelitian kualitatif deskriptif dinilai paling tepat untuk

mengungkap realitas empiris pengelolaan SDM berbasis nilai Islami di madrasah, baik pada aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi kinerja

### **.A. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian berjumlah 9 informan, yang terdiri atas:

1. 1 kepala madrasah,
2. 6 guru kelas,
3. 1 tenaga administrasi, dan
4. 1 pengurus yayasan.

Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling dengan kriteria sebagai berikut:

- (1) memiliki keterlibatan langsung dalam pengelolaan atau pelaksanaan manajemen SDM di madrasah,
- (2) memiliki masa kerja minimal dua tahun, sehingga memahami budaya dan kebijakan lembaga, dan
- (3) bersedia memberikan informasi secara terbuka dan mendalam sesuai kebutuhan penelitian.

### **B. Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Wawancara Semi-Terstruktur**

Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai implementasi nilai-nilai Islami dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di madrasah. Pedoman wawancara disusun ke dalam beberapa aspek utama, meliputi:

- a) pemahaman informan mengenai nilai-nilai Islami dalam manajemen SDM;
- b) praktik perencanaan dan rekrutmen guru serta tenaga kependidikan;
- c) pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesional;
- d) mekanisme evaluasi kinerja; dan
- e) pembinaan karakter serta penguatan budaya kerja Islami.

Wawancara dilakukan secara mendalam dengan informan kunci untuk memperoleh perspektif yang komprehensif dan kontekstual.

## **2. Observasi**

Observasi dilakukan secara non-partisipan untuk mengamati secara langsung praktik manajemen SDM di madrasah. Fokus observasi meliputi kegiatan pembinaan karakter guru dan tenaga kependidikan, pelaksanaan pelatihan, pola interaksi kerja, serta penerapan budaya kerja berbasis nilai-nilai Islami. Hasil observasi dicatat dalam bentuk catatan lapangan yang memuat perilaku, interaksi, dan aktivitas rutin yang relevan dengan fokus penelitian.

## **3. Dokumentasi**

Teknik dokumentasi dilakukan melalui pengumpulan dan analisis dokumen kelembagaan, seperti pedoman madrasah, laporan tahunan, notulen rapat, program kerja, serta dokumen kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan SDM. Data dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat dan memvalidasi temuan hasil wawancara dan observasi melalui triangulasi data.

## **C. Analisis Data**

Analisis data dilakukan secara tematik dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pengumpulan data, yaitu menghimpun seluruh data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di madrasah.
2. Reduksi data, yaitu proses menyeleksi, memfokuskan, dan menyederhanakan data mentah dengan memilih informasi yang relevan dengan fokus penelitian, khususnya penerapan nilai-nilai Islami dalam manajemen SDM.
3. Penyajian data, dilakukan dengan menyusun temuan penelitian dalam bentuk narasi deskriptif serta tabel tematik berdasarkan aspek-aspek manajemen SDM, meliputi perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta pembinaan karakter dan budaya kerja Islami.
4. Penarikan kesimpulan, dilakukan melalui proses interpretasi temuan dengan mengaitkannya pada kerangka Manajemen Pendidikan Islam (MPI) serta menganalisis dampaknya terhadap profesionalisme, motivasi kerja, dan stabilitas kinerja guru serta tenaga kependidikan.

#### **D. Validitas dan Keandalan Data**

Validitas data dalam penelitian ini dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik, yaitu dengan membandingkan dan mengonfirmasi data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, penelitian ini menerapkan member checking, yaitu proses mengonfirmasi hasil wawancara dan interpretasi temuan kepada informan kunci untuk memastikan kesesuaian makna serta meningkatkan akurasi data.

Keandalan (reliabilitas) data dijaga melalui pencatatan data secara sistematis, transkripsi wawancara secara verbatim, serta pengelolaan catatan lapangan dan dokumen penelitian secara terorganisasi. Proses analisis data dilakukan secara konsisten berdasarkan pedoman tema yang telah ditetapkan guna meminimalkan bias peneliti dan menjaga konsistensi interpretasi temuan.

#### **E. Kesimpulan Metode**

Dengan metode ini, penelitian mampu menggambarkan secara komprehensif implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai Islami di MI Matlaul Atfal, yang meliputi proses perencanaan SDM, pelaksanaan kebijakan, evaluasi kinerja, serta pembinaan karakter guru dan tenaga kependidikan. Pendekatan kualitatif yang digunakan mendukung tujuan penelitian untuk menganalisis secara mendalam dampak integrasi nilai-nilai Islami terhadap profesionalisme, etika kerja, dan motivasi SDM, serta kontribusinya terhadap keberlanjutan pengelolaan lembaga pendidikan Islam.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **HASIL PENELITIAN**

##### **A. Perencanaan SDM Berbasis Nilai Islami**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) di MI Matlaul Atfal dilaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan nilai-nilai Islami. Proses perencanaan diawali dengan identifikasi kebutuhan guru dan staf berdasarkan jumlah kelas serta kebutuhan pembelajaran yang berjalan di madrasah. Selain aspek kompetensi profesional, karakter Islami menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan manajerial.

“Setiap awal tahun ajaran kami memetakan kebutuhan guru berdasarkan jumlah kelas dan kebutuhan pembelajaran. Selain kompetensi, karakter Islami menjadi pertimbangan utama.”

*(Wawancara Kepala Madrasah, 2025)*

Praktik perencanaan tersebut melibatkan kepala madrasah, bendahara, dan komite dalam proses penetapan kebutuhan serta penyusunan anggaran pelatihan dan insentif.

**Tabel 4.1 Tahapan Perencanaan SDM di MI Matlaul Atfal**

<b>Tahap</b>	<b>Kegiatan Utama</b>	<b>Penanggung Jawab</b>	<b>Nilai Islami</b>
Identifikasi kebutuhan	Analisis kebutuhan guru dan staf berbasis kelas	Kepala Madrasah	Amanah, Adil
Penyusunan anggaran	Penyusunan anggaran pelatihan dan insentif	Bendahara & Komite	Ihsan
Perencanaan pelatihan	Penetapan jadwal dan materi pelatihan	Kepala Madrasah	Ikhlas, Musyawarah

### **B. Kondisi Pembelajaran dan Kebutuhan SDM**

Hasil observasi menunjukkan bahwa kondisi pembelajaran menjadi salah satu pertimbangan dalam penentuan kebutuhan SDM dan pengembangan kompetensi guru. Ketersediaan ruang belajar dan sarana pendukung dipahami sebagai konteks kerja yang memengaruhi pembagian tugas serta kebutuhan peningkatan kompetensi guru.

**Tabel 4.2 Kondisi Sarana Pembelajaran di MI Matlaul Atfal**

<b>Jenis Sarana</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Kondisi Baik</b>	<b>Perlu Perbaikan</b>
Ruang kelas	6	4	2
Ruang guru	1	1	0
Perpustakaan	1	1	0
Ruang administrasi	1	1	0

Sebanyak 33% ruang kelas memerlukan perbaikan ringan, terutama pada aspek pencahayaan dan ventilasi. Kondisi ini menjadi pertimbangan dalam penyesuaian strategi pembelajaran dan pembagian beban kerja guru.

### C. Rekrutmen SDM Berbasis Nilai Islami

Rekrutmen guru dan staf di MI Matlaul Atfal dilakukan melalui proses seleksi berlapis yang menekankan keseimbangan antara kompetensi profesional dan karakter Islami. Proses seleksi mencakup verifikasi kualifikasi akademik, uji kemampuan mengajar, serta penilaian sikap dan komitmen keislaman.

“Yang dinilai bukan hanya kemampuan mengajar, tetapi juga kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen keislaman.” (Wawancara Guru, 2025)

Karakter Islami seperti kejujuran dan tanggung jawab menjadi indikator penting dalam penilaian calon guru dan staf.

### D. Pelatihan dan Pengembangan SDM

MI Matlaul Atfal menyelenggarakan program pelatihan guru secara rutin sebanyak tiga kali dalam satu tahun. Program pelatihan diarahkan pada peningkatan kompetensi pedagogik, pemahaman kurikulum, serta pembinaan karakter dan etos kerja Islami.

Tabel 4.3 Program Pelatihan Guru di MI Matlaul Atfal

Jenis Pelatihan	Frekuensi	Fokus	Nilai Islami
Workshop pedagogik	1 kali/tahun	Metode dan evaluasi pembelajaran	Ihsan
Pelatihan kurikulum	1 kali/tahun	Implementasi kurikulum	Amanah
Pembinaan karakter	1 kali/tahun	Akhlak dan etos kerja	Ikhlas

### E. Evaluasi Kinerja dan Pembinaan Karakter

Evaluasi kinerja guru dan staf dilakukan secara berkala setiap semester. Evaluasi mencakup aspek kompetensi pedagogik, etika kerja, dan kerja sama.

“Kami menilai sikap, kerja sama, dan kontribusi guru terhadap budaya sekolah.”  
(Wawancara Kepala Madrasah, 2025)

Tabel 4.4 Aspek Evaluasi Kinerja Guru

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nilai Islami</b>
Kompetensi pedagogik	Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran	Ihsan
Etika kerja	Disiplin dan tanggung jawab	Amanah
Kerja sama	Kolaborasi dan musyawarah	Musyawarah

## **PEMBAHASAN (DISKUSI)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi nilai Islami dalam manajemen SDM di MI Matlaul Atfal tidak hanya bersifat normatif, tetapi telah diimplementasikan secara operasional dalam seluruh fungsi manajemen SDM. Perencanaan SDM berbasis nilai amanah, keadilan, dan musyawarah menunjukkan keselarasan dengan prinsip strategic management, yang menekankan keterpaduan antara sumber daya manusia dan tujuan organisasi (Bryson, 2018).

Praktik rekrutmen yang menekankan keseimbangan antara kompetensi profesional dan karakter Islami mencerminkan pendekatan value-based recruitment, sebagaimana dikemukakan oleh Bush dan Glover (2014), bahwa rekrutmen berbasis nilai mampu memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan komitmen kerja. Temuan ini memperkuat argumen bahwa karakter Islami menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas SDM di lembaga pendidikan Islam.

Program pelatihan dan pengembangan SDM yang terjadwal secara rutin menunjukkan komitmen madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Pembinaan karakter yang terintegrasi dalam pelatihan memperkuat temuan Hasanah (2019) dan Nugraha (2020) bahwa pengembangan SDM berbasis nilai Islami berkontribusi terhadap etika kerja dan loyalitas guru.

Evaluasi kinerja yang menempatkan nilai Islami sebagai dasar penilaian berfungsi tidak hanya sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan. Hal ini sejalan dengan konsep

Manajemen Pendidikan Islam yang menekankan keseimbangan antara aspek profesional dan moral dalam pengelolaan SDM (Ilhamsyah, 2024).

Tabel 4.5 Perbandingan Temuan Penelitian dengan Literatur

Aspek	Temuan Penelitian	Literatur
Perencanaan SDM	Berbasis nilai Islami dan kebutuhan pembelajaran	Bryson (2018)
Rekrutmen	Menekankan kompetensi dan karakter Islami	Bush & Glover (2014)
Budaya sekolah	Nilai Islami memperkuat stabilitas dan harmoni	OECD (2019)

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai-nilai Islami dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di MI Matlaul Atfal telah berjalan secara sistematis dan berkelanjutan. Praktik manajemen SDM tersebut mencakup tahapan perencanaan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, serta pembinaan karakter guru dan tenaga kependidikan. Nilai-nilai Islami seperti amanah, ihsan, keadilan, musyawarah, dan ikhlas berfungsi sebagai pedoman utama dalam pengambilan keputusan manajerial dan pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari di madrasah.

Dampak penerapan manajemen SDM berbasis nilai Islami terlihat pada meningkatnya profesionalisme, motivasi, dan stabilitas SDM. Guru dan staf menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap lembaga, etika kerja yang baik, serta kemampuan bekerja sama secara harmonis. Selain itu, internalisasi nilai Islami dalam manajemen SDM berkontribusi dalam meminimalkan konflik internal dan memperkuat budaya sekolah yang religius, kondusif, dan berorientasi pada pengembangan karakter.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian Manajemen Pendidikan Islam (MPI), khususnya terkait implementasi manajemen SDM berbasis nilai Islami pada jenjang madrasah ibtidaiyah. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi MI Matlaul Atfal dan madrasah lain dalam merumuskan kebijakan serta strategi pengelolaan SDM yang berkarakter Islami dan berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji

hubungan antara nilai Islami, manajemen SDM, dan peningkatan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kepala MI Matlaul Atfal, para guru, tenaga kependidikan, serta seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, informasi, dan kesempatan selama pelaksanaan penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik dan memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan praktik pendidikan Islam.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Aziz, A., & Marlina, L. (2024). Manajemen pendidikan Islam berbasis nilai dalam pengembangan sumber daya manusia madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 35–48.
- Aziz, R., & Marlina, S. (2024). Integration of Islamic values in human resource management in Islamic schools. *Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 34–48.  
<https://journal.walisongo.ac.id/index.php/jawda/article/view/26614>
- Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Bush, T., & Glover, D. (2014). School leadership models: What do we know? *School Leadership & Management*, 34(5), 553–571.  
<https://doi.org/10.1080/13632434.2014.928680>
- Earthman, G. I. (2004). *Prioritization of 21st century school facilities*. American Civil Liberties Union Foundation of Maryland.
- Hasanah, U. (2019). Pembinaan karakter Islami guru dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 201–214.
- Ilhamsyah, M. (2024). Strategic HRM for enhancing quality of Islamic education institutions. *Al-Tanzim: Journal of Educational Management*, 12(1), 10–22.  
<https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim/article/view/10892>
- Kasiman, K. (2024). Strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu madrasah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 6(1), 55–68.
- Khaira, S., & Sesmiarni, Z. (2025). Manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islami di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 40–55.

Luyten, H. (2017). School size effects revisited: A qualitative and quantitative review. *School Effectiveness and School Improvement*, 28(2), 256–277.

<https://doi.org/10.1080/09243453.2016.1267250>

Nugraha, M. S. (2020). Manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islami dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*, 5(1), 1–15.

OECD. (2019). *Innovative learning environments*. OECD Publishing.

<https://doi.org/10.1787/9789264203488-en>

Peran manajemen SDM dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah. (2023). *Journal of Islamic Education Management*, 5(2), 15–28.

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah/article/view/862>

Sartika, D., Rahman, A., & Fitriani, N. (2023). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru sekolah Islam. *Jurnal Pendidikan*, 14(1), 10–22.

Putri, S. M. P., & Nugraha, M. S. (2025). *Perencanaan strategis sarana dan prasarana pendidikan untuk meningkatkan efektivitas layanan di sekolah dasar Islam: Sebuah studi kualitatif di Madrasah Ibtidaiyah Matlaul Atfal*. **Sinergi: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**, 1(2). Diterbitkan 11 Desember 2025. Diakses dari

<https://publikasi.ahlalkamal.com/index.php/sinergi/article/view/148>

Suryana. (2024). Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik berbasis nilai Islami. *Jurnal Manajemen SDM Pendidikan*, 7(1), 30–42.

Ulum, M., Maunah, B., & Junaris, I. (2025). Pelatihan berbasis nilai Islami dalam meningkatkan profesionalisme guru madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 55–70.