

Integrasi Human Capital Management dan Spiritualitas Islam dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Madrasah

Ubaidillah*¹, Muhammad Heru Hresnawanza*²

¹ *Institut Agama Islam Daruttaqwa Gresik*

² *Institut Sayyid Muhammad Alawi Al Maliki Bondowoso*

e-mail, ubaidillah@insida.ac.id, heru.mhh@gmail.com

ABSTRAK. This study aims to analyse the application of Human Capital Management (HCM) in enhancing the professionalism of teachers based on Islamic spirituality in madrasahs. The research approach uses a descriptive qualitative method with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. This study focuses on how HCM principles are applied in teacher management, including aspects of recruitment, competency development, performance appraisal, and the integration of Islamic spiritual values into the madrasah work culture. The results show that the application of HCM is still simple and administrative in nature. The teacher recruitment process emphasises moral aspects and Islamic commitment rather than professional competence, while teacher development programmes have not been implemented systematically and sustainably. Teacher performance assessments do not yet reflect strategic HCM principles, but the values of sincerity, responsibility, and religious awareness are key strengths in building work ethic, loyalty, and teacher professionalism. The integration of Islamic spirituality has been proven to strengthen teachers' character and create a work culture based on religious values. This study contributes to expanding the concept of Islamic Human Capital Management by adding the dimension of spiritual capital as an important foundation in human resource development in Islamic educational institutions.

Keyword: Human Capital Management, Teacher Professionalisme

ABSTRACT. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Human Capital Management (HCM) dalam meningkatkan profesionalisme guru berbasis spiritualitas Islam di madrasah. Pendekatan penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini difokuskan pada bagaimana prinsip HCM diterapkan dalam pengelolaan guru, meliputi aspek rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta integrasi nilai-nilai spiritual Islam dalam budaya kerja madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan HCM masih bersifat sederhana dan administratif. Proses rekrutmen guru lebih menitikberatkan pada aspek moral dan komitmen keislaman daripada kompetensi profesional, sedangkan program pengembangan guru belum terlaksana secara sistematis dan berkelanjutan. Penilaian kinerja guru belum mencerminkan prinsip HCM strategis, namun nilai keikhlasan, tanggung jawab, dan kesadaran religius menjadi kekuatan utama dalam membangun etos kerja, loyalitas, dan profesionalisme guru. Integrasi spiritualitas Islam terbukti memperkuat karakter guru dan menciptakan budaya kerja yang berlandaskan nilai religius. Penelitian ini berkontribusi dalam memperluas konsep Human Capital Management Islami dengan

menambahkan dimensi spiritual capital sebagai fondasi penting dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci : Human Capital Management, Profesionalisme Guru

Pendahuluan

Pendidikan Islam di Indonesia memegang peran krusial dalam pembentukan sumber daya manusia yang tidak sekadar cerdas secara akademik, melainkan juga beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia (Juariah, 2023; Sintasari, 2024). Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam formal berada pada posisi strategis karena selain menekankan aspek kognitif juga menitikberatkan aspek spiritual, afektif, dan sosial. Akan tetapi, seiring dengan perkembangan zaman seperti era globalisasi, revolusi industri 4.0, hingga transisi menuju Society 5.0 madrasah menghadapi tantangan yang semakin kompleks, yaitu menghasilkan guru yang profesional, adaptif dan memiliki kompetensi multiaspek (Anugerah, 2023; Indana & Amin, 2023). Kondisi ini mengindikasikan bahwa mutu pendidikan Islam bukan lagi cukup hanya dengan pendekatan tradisional, melainkan memerlukan strategi manajerial yang lebih modern dan responsif terhadap perubahan lingkungan pendidikan.

Fakta sosial menunjukkan bahwa kualitas guru madrasah masih menghadapi sejumlah kendala yang nyata. Laporan Kementerian Agama Republik Indonesia mencatat bahwa sebanyak 620.716 guru binaan belum mengikuti program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam jabatan hingga 2026, di mana mayoritas adalah guru madrasah (detikedu, 2025). Hal ini menegaskan adanya kesenjangan antara tuntutan profesionalisme guru dan pemenuhan kualifikasi di lapangan. Dengan demikian, urgensi peningkatan mutu guru madrasah melalui pengembangan sumber daya manusia menjadi nyata dan mendesak.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menyoroti aspek profesionalisme guru di madrasah dari berbagai perspektif. Penelitian, (Rokhman dkk., 2023) membahas internalisasi nilai-nilai Islam dalam pengembangan akhlak siswa melalui guru madrasah, dan menemukan bahwa penerapan ibadah dan pembiasaan nilai sangat membantu pembentukan karakter siswa. Penelitian oleh (Sariman dkk., 2021) meneliti implementasi profesionalisme guru madrasah dalam pengembangan mutu peserta didik, dengan temuan bahwa persiapan pembelajaran yang matang, media berbasis teknologi, dan evaluasi yang berkelanjutan sangat penting. Sementara itu, (Salma & Rizky, 2024a) dalam kajian sistematis mereka menyoroti bahwa pendekatan Human Capital Management (HCM) pada pendidikan mengarah pada pengembangan digital skills dan inovasi tenaga kerja, namun masih sedikit yang menyoroti konteks madrasah berbasis nilai-islam. Ada perbedaan pandangan antara

penelitian yang lebih fokus pada kompetensi teknis guru dengan yang menekankan aspek nilai spiritual serta inovasi manajerial menunjukkan bahwa ruang kajian masih terbuka.

Berdasarkan kondisi nyata dan penelitian sebelumnya, terdapat beberapa gap yang perlu diperhatikan. Pertama, pengelolaan sumber daya manusia di madrasah umumnya masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya strategis sebagai aset organisasi, padahal perspektif modern manajemen sumber daya manusia melihat guru sebagai human capital yang perlu dikembangkan. Kedua, penelitian yang mengkaji HCM dalam lembaga pendidikan Islam, khususnya madrasah, dengan integrasi antara manajemen modern dan spiritualitas Islam masih sangat terbatas. Ketiga, dalam era digital dan Society 5.0, madrasah dituntut untuk mengadopsi strategi manajemen yang adaptif tanpa mengabaikan nilai-nilai Islam, namun bukti empiris terkait penerapan HCM berbasis spiritualitas Islam masih minim. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil konteks madrasah di Indonesia sebagai arena empiris untuk menganalisis penerapan HCM dengan penekanan pada spiritualitas Islam.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Human Capital Management di madrasah, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat, serta menawarkan model pengembangan profesionalisme guru yang berbasis spiritualitas Islam. Kontribusi penelitian ini bersifat teoritis, yaitu memperkaya khazanah keilmuan manajemen pendidikan Islam dengan perspektif HCM spiritualitas, dan praktis, yaitu memberikan rekomendasi kepada madrasah, pengelola pendidikan dan pembuat kebijakan dalam meningkatkan mutu guru melalui pengelolaan SDM yang strategis dan Islami. Penelitian ini memiliki urgensi serta signifikansi yang tinggi dalam konteks modernisasi manajemen pendidikan Islam sambil tetap mempertahankan nilai-nilai keislaman.

Metode

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai penerapan Human Capital Management (HCM) di madrasah serta implikasinya terhadap peningkatan profesionalisme guru berbasis spiritualitas Islam. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan realitas sosial secara kontekstual, menafsirkan makna di balik perilaku manusia, dan mengungkap dinamika manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan Islam (Creswell, 2009). Desain penelitian yang digunakan adalah studi lapangan (field research), yang dipadukan dengan kajian literatur sebagai dasar teoritis dalam menafsirkan temuan empiris. Penelitian ini berfokus pada analisis strategis pengelolaan guru di madrasah dengan meninjau bagaimana nilai-nilai spiritual diintegrasikan dalam praktik manajerial sehari-hari.

Penelitian dilaksanakan di MTs Ma'arif Sidomukti Gresik, Jawa Timur, karena madrasah ini memiliki tradisi pendidikan Islam yang kuat sekaligus menghadapi tantangan modernisasi akibat perkembangan industri dan teknologi di wilayah Gresik. Subjek penelitian mencakup guru madrasah, kepala madrasah, dan pengawas/komite sekolah sebagai informan kunci. Teknik pemilihan informan menggunakan purposive sampling, yaitu memilih individu yang dianggap memahami fenomena yang diteliti serta memiliki pengalaman langsung dalam pengelolaan sumber daya manusia di madrasah (Sugiyono, 2019). Data dikumpulkan melalui tiga teknik : (1) wawancara mendalam semi-terstruktur mengenai rekrutmen, pelatihan, kinerja, dan motivasi spiritual; (2) observasi partisipatif terhadap aktivitas pembelajaran dan rapat guru untuk menangkap praktik nyata manajemen; serta (3) studi dokumentasi terhadap dokumen kelembagaan seperti struktur organisasi, laporan kinerja, dan kebijakan madrasah.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas sebagaimana disarankan oleh (Moleong, 2007). Kredibilitas diperoleh melalui triangulasi sumber dan metode, yaitu membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi temuan. Analisis data dilakukan secara induktif mengikuti model (Miles dkk., 2014) yang meliputi tiga tahap: reduksi data, yaitu memilah informasi penting dari data mentah; penyajian data melalui kategorisasi tematik; dan penarikan kesimpulan/verifikasi untuk menemukan pola, hubungan, dan makna di balik penerapan HCM di madrasah. Melalui tahapan ini, peneliti dapat menafsirkan secara komprehensif hubungan antara strategi manajemen sumber daya manusia dan pembentukan profesionalisme guru berbasis spiritualitas Islam.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penerapan Human Capital Management dalam Rekrutmen dan Pengembangan Guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, diperoleh informasi bahwa proses rekrutmen guru di madrasah dilakukan secara sederhana dan cenderung bersifat administratif. Kepala madrasah menjelaskan bahwa perekrutan dilakukan terutama untuk memenuhi kebutuhan mendesak ketika terdapat kekosongan posisi guru. “Kami merekrut guru berdasarkan kebutuhan mendesak, misalnya ketika ada guru yang pensiun atau pindah. Pertimbangan utama kami adalah semangat keislaman dan kesediaan mengabdikan.” Sementara itu, seorang guru menambahkan, “Saat saya melamar, yang ditanyakan bukan soal pengalaman, tapi kesiapan mengajar dan niat berdakwah.”

Dari hasil observasi lapangan, terlihat bahwa tahapan rekrutmen masih terbatas pada seleksi berkas dan wawancara singkat tanpa adanya uji kompetensi formal. Pihak madrasah lebih

menitikberatkan pada aspek moral dan religius calon guru dibanding pada kualifikasi akademik atau pengalaman mengajar. Dalam proses rekrutmen, peneliti mengamati bahwa kepala madrasah secara langsung memimpin wawancara dan mempertimbangkan kesesuaian calon guru dengan budaya kerja madrasah yang bernuansa religius.

Dalam hal pengembangan kompetensi, wawancara dengan beberapa guru menunjukkan bahwa pelatihan dan workshop sudah pernah dilakukan, namun belum berjalan secara rutin dan terjadwal. Salah satu guru menyatakan, “Pelatihan biasanya diadakan kalau ada program dari Kemenag atau lembaga mitra, tapi tidak setiap tahun.” Observasi terhadap kegiatan pengembangan profesional memperlihatkan bahwa pelatihan yang dilakukan lebih banyak bersifat teknis seperti penyusunan RPP atau penggunaan media pembelajaran digital, belum mencakup aspek pembinaan spiritual atau penguatan etos kerja Islami.

Dokumen laporan kegiatan madrasah tahun 2023 menunjukkan hanya dua kegiatan pelatihan internal yang dilakukan, yaitu Lesson Study dan Pembinaan Kompetensi Profesional Guru. Tidak ditemukan panduan tertulis mengenai program pengembangan guru jangka panjang. Data ini memperlihatkan bahwa pengembangan SDM guru masih bersifat insidental dan belum menjadi prioritas strategis madrasah.

Penilaian Kinerja dan Sistem Penghargaan Guru

Sistem penilaian kinerja guru di madrasah masih bersifat administratif dan dilakukan secara periodik setiap akhir semester. Kepala madrasah menjelaskan, “Penilaian kami lakukan melalui supervisi dan laporan kerja guru. Biasanya dilihat dari kehadiran, kelengkapan administrasi, dan hasil pembelajaran.”. Seorang guru menuturkan bahwa aspek spiritualitas belum dijadikan indikator penilaian. Ia mengatakan, “Kami berharap ada penilaian juga untuk keaktifan di kegiatan keagamaan atau keteladanan dalam akhlak, karena itu bagian dari tugas kami.”

Hasil observasi menunjukkan bahwa proses supervisi dilaksanakan oleh kepala madrasah dan wakil kurikulum dengan memeriksa perangkat pembelajaran guru seperti RPP, jurnal mengajar, dan administrasi kelas. Peneliti mengamati bahwa penilaian lebih berfokus pada dokumen tertulis daripada refleksi pedagogik atau pengembangan spiritual guru. Dalam kegiatan supervisi, guru terlihat berupaya melengkapi administrasi untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan, namun belum ada ruang bagi diskusi pembinaan yang mendalam.

Suasana kerja guru di madrasah menunjukkan budaya yang religius dan harmonis. Berdasarkan observasi, sebelum memulai pembelajaran para guru bersama siswa selalu membaca doa dan ayat pendek Al-Qur’an. Di sela jam mengajar, guru sering berdiskusi santai tentang kegiatan keagamaan, menunjukkan adanya suasana kerja yang spiritual dan kekeluargaan.

Penilaian kinerja guru tahun 2023 menunjukkan bahwa indikator yang digunakan mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan mengajar. Tidak ditemukan aspek yang menilai keaktifan guru dalam kegiatan religius atau keteladanan akhlak. Selain itu, laporan kepegawaian menunjukkan bahwa sistem penghargaan bagi guru belum dilaksanakan secara formal dan berkelanjutan. Penghargaan hanya diberikan pada momen tertentu, seperti Hari Guru Nasional atau acara perpisahan, tanpa adanya sistem penghargaan berbasis prestasi.

Wawancara dengan guru-guru juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mereka lebih didorong oleh keikhlasan dan nilai ibadah daripada insentif finansial. Salah seorang guru menyampaikan, “Kami tetap bertahan di sini karena niat mengabdikan. Gaji memang tidak besar, tapi suasana kerja dan keikhlasan membuat kami betah.” Observasi memperkuat hal ini guru-guru tampak kompak, aktif mengikuti kegiatan keagamaan seperti dzikir bersama dan tadarus Al-Qur’an setiap Jumat.

Integrasi Spiritualitas Islam dalam Profesionalisme Guru Madrasah

Integrasi nilai-nilai spiritual Islam dalam aktivitas profesional guru menjadi salah satu ciri khas madrasah yang diamati peneliti. Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, tujuan utama pengelolaan guru bukan hanya meningkatkan kemampuan mengajar, tetapi juga membentuk kepribadian yang religius. Ia menegaskan, “Guru di sini tidak hanya kami dorong untuk profesional, tetapi juga untuk menjadi teladan dalam ibadah dan akhlak.” Guru pun mengonfirmasi hal serupa. Salah satu guru menyampaikan, “Kami selalu berusaha mengaitkan pelajaran dengan nilai-nilai Islam. Anak-anak diingatkan bahwa belajar itu bagian dari ibadah.”

Observasi menunjukkan bahwa kegiatan pembelajaran di madrasah selalu diawali dengan doa dan pembacaan ayat Al-Qur’an. Guru berperan aktif tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga pembimbing spiritual bagi siswa. Kegiatan keagamaan seperti tadarus, dzikir bersama, dan kajian rutin dilakukan secara terjadwal. Guru-guru juga terlibat dalam kegiatan sosial seperti bakti masyarakat, santunan yatim, dan pengajian keluarga besar madrasah. Kegiatan ini menunjukkan bahwa spiritualitas menjadi bagian integral dalam keseharian guru dan memperkuat solidaritas antarpendidik.

Kegiatan madrasah memperlihatkan adanya program rutin seperti Kajian Ruhiah Guru yang diadakan setiap bulan dan Pembinaan Akhlak Pendidik setiap semester. Dalam dokumen program kerja tahunan, tercatat pula kegiatan penguatan karakter guru melalui pelatihan internal bertema Guru sebagai Teladan Iman dan Akhlak. Semua kegiatan tersebut bertujuan untuk memperkuat spiritualitas sebagai dasar profesionalisme.

Secara umum, hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa guru-guru madrasah telah menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai landasan dalam menjalankan profesinya.

Sikap ikhlas, disiplin, tanggung jawab, serta kebersamaan antar guru menjadi kekuatan utama dalam meningkatkan profesionalisme kerja mereka. Nilai-nilai ini tumbuh dari budaya kerja yang religius dan iklim organisasi yang mendukung pembinaan akhlak serta penguatan ruhiyah secara berkelanjutan.

Berdasarkan paparan data lapangan di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan *Human Capital Management* di madrasah sudah tampak dalam bentuk praktik pengelolaan guru, meskipun belum sepenuhnya terstruktur. Aspek rekrutmen dan pelatihan masih bersifat sederhana, sistem penilaian kinerja lebih administratif, namun nilai spiritualitas Islam telah menjadi fondasi utama dalam pembentukan profesionalisme guru. Temuan ini menggambarkan bahwa keunggulan madrasah tidak hanya terletak pada sistem manajemennya, tetapi juga pada kekuatan budaya kerja religius yang menumbuhkan komitmen, keikhlasan, dan loyalitas para pendidik.

Pembahasan

Penerapan Human Capital Management dalam Rekrutmen dan Pengembangan Guru

Praktik rekrutmen guru di madrasah masih didominasi oleh pertimbangan moral dan spiritual dibandingkan seleksi berbasis kompetensi profesional. Hal ini menunjukkan bahwa konsep Human Capital Management (HCM) belum sepenuhnya diimplementasikan secara strategis. Pengelolaan modal manusia yang efektif menempatkan sumber daya manusia sebagai investasi produktif yang perlu dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Salma & Rizky, 2024). Namun, pada madrasah yang diteliti, proses rekrutmen lebih menekankan komitmen spiritual calon guru ketimbang pengukuran kemampuan akademik.

Temuan ini sejalan dengan hasil (Zahwa dkk., 2025) yang menyebutkan bahwa banyak lembaga pendidikan Islam masih menggunakan pendekatan administratif dalam pengelolaan SDM, sementara aspek strategis HCM belum menjadi prioritas. Hal yang sama juga ditemukan oleh (Ramadhany dkk., 2021), yang menyatakan bahwa proses seleksi guru di madrasah seringkali dipengaruhi faktor kedekatan emosional dan nilai keislaman, bukan kompetensi profesional. Meskipun demikian, orientasi spiritual tersebut memiliki nilai positif dalam menjaga budaya kerja religius di lingkungan madrasah.

Dari sisi pengembangan guru, hasil penelitian memperlihatkan bahwa pelatihan dan workshop sudah berjalan tetapi belum terencana secara sistematis. Kondisi ini sejalan dengan temuan (Solechan dkk., 2023), yang menegaskan bahwa pelatihan guru di lembaga Islam seringkali belum memiliki keberlanjutan dan tidak berorientasi pada pengembangan karier jangka panjang. Sementara itu, penelitian (Sintasari, 2024) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru yang diintegrasikan dengan nilai spiritualitas Islam mampu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab profesional secara signifikan. Oleh karena itu, pelatihan guru madrasah seharusnya tidak

hanya berorientasi teknis, tetapi juga membangun kesadaran moral dan spiritual sebagai bagian dari investasi jangka panjang dalam kerangka HCM.

Penerapan HCM di madrasah ini baru menyentuh tahap dasar, yakni rekrutmen dan pelatihan yang bersifat administratif. Namun, nilai keikhlasan dan komitmen dakwah yang tinggi dari para guru dapat menjadi kekuatan unik untuk membangun model Human Capital Management Islami yang berbasis pada integrasi antara kompetensi profesional dan spiritualitas Islam.

Penilaian Kinerja dan Sistem Penghargaan Guru

Penilaian kinerja guru di madrasah masih berorientasi administratif, seperti absensi, kelengkapan RPP, dan laporan pembelajaran. Belum terdapat instrumen yang menilai aspek spiritualitas, inovasi, atau kontribusi non-akademik guru. Kondisi ini memperlihatkan kesenjangan antara praktik lapangan dengan prinsip HCM yang menekankan performance appraisal sebagai alat pengembangan SDM, bukan sekadar pengukuran administratif (Prasetyo dkk., 2023).

Penelitian sebelumnya oleh (Swanti, 2024) menunjukkan pola serupa. Evaluasi guru lebih berfokus pada kehadiran dan kelengkapan dokumen, bukan pada kualitas pembelajaran atau pengembangan diri. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian (Akbar & Jamilus, 2024) yang menemukan bahwa banyak lembaga pendidikan Islam belum mengaitkan penilaian kinerja dengan sistem penghargaan yang berkelanjutan.

Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa faktor spiritual menjadi sumber motivasi utama guru dalam menjalankan tugas. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian (Suhadi dkk., 2014) yang menjelaskan bahwa guru madrasah memiliki *intrinsic motivation* yang kuat karena menganggap profesi mengajar sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Budaya kerja religius yang ditemukan di madrasah yang diteliti juga memperkuat hasil penelitian (Sunardi & Nurwanto, 2024), yang menyatakan bahwa spiritualitas kerja berkontribusi besar terhadap loyalitas dan kepuasan kerja guru.

Meskipun sistem penilaian dan penghargaan formal belum terstruktur, nilai-nilai spiritualitas telah berfungsi sebagai energi penggerak utama dalam membangun profesionalisme guru. Hal ini membuktikan bahwa spiritualitas dapat menjadi bentuk non-financial reward yang berdaya dorong tinggi, sebagaimana juga ditegaskan dalam penelitian (Umam dkk., 2024), bahwa *intrinsic spiritual rewards* mampu memperkuat loyalitas kerja dan etos profesional di lembaga pendidikan Islam.

Integrasi Spiritualitas Islam dalam Profesionalisme Guru Madrasah

Integrasi spiritualitas Islam dalam profesionalisme guru menjadi temuan utama penelitian ini. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga pembimbing moral dan panutan akhlak bagi siswa. Hasil ini memperkuat pandangan (Yusri dkk., 2024) bahwa pendidikan Islam bertujuan

membentuk manusia beradab (insan adabi), yaitu individu yang berilmu, bermoral, dan berkepribadian Islami.

Penelitian (Solechan, 2024) juga menegaskan bahwa spiritualitas memiliki peran penting dalam membentuk profesionalisme guru. Menurutnya, guru yang memiliki kesadaran spiritual tinggi akan menampilkan kinerja yang lebih konsisten, berdisiplin, dan memiliki tanggung jawab sosial yang kuat. Fenomena serupa ditemukan dalam penelitian (Berlian & Tasrim, 2023) yang mengembangkan konsep spiritual capital, yaitu kemampuan individu untuk bekerja berdasarkan makna dan nilai-nilai yang diyakini, yang berdampak positif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa guru madrasah menjadikan nilai-nilai Islam sebagai pedoman kerja harian. Setiap aktivitas pembelajaran dimulai dengan doa dan penguatan nilai akhlak, mencerminkan penerapan Islamic work ethics sebagaimana (Maryati & Saefullah, 2025), bahwa kerja dalam Islam adalah bagian dari ibadah yang mengandung tanggung jawab moral dan sosial. Penelitian oleh (Rahmah, 2021) juga memperkuat temuan ini. Ia menemukan bahwa guru madrasah yang aktif dalam kegiatan spiritual memiliki kinerja pedagogik lebih baik dan lebih mampu menumbuhkan karakter religius pada peserta didik. Demikian pula hasil riset oleh (Fitri & Natalia, 2024) menunjukkan bahwa pembinaan ruhiyah guru berpengaruh positif terhadap kedisiplinan dan komitmen kerja mereka.

Spiritualitas Islam bukan hanya memperkuat karakter guru secara individu, tetapi juga menjadi fondasi budaya organisasi madrasah. Ketika nilai spiritual diintegrasikan dalam sistem manajemen sumber daya manusia, maka madrasah tidak hanya menghasilkan guru yang kompeten secara akademik, tetapi juga berintegritas tinggi, berakhlak mulia, dan memiliki loyalitas jangka panjang terhadap lembaga.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan penerapan Human Capital Management di madrasah tidak hanya ditentukan oleh sistem manajerial formal, tetapi juga oleh kekuatan spiritualitas Islam yang hidup dalam budaya kerja lembaga. Temuan ini sejalan dengan model konseptual HCM Islami yang ditawarkan oleh (Wibowo & Noor, 2024), yang menempatkan spiritualitas sebagai elemen inti dalam pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam.

Penelitian ini juga memperluas temuan (Sarnoto & Fadjar, 2022) dengan menambahkan dimensi kontekstual khas madrasah Indonesia, di mana profesionalisme guru tidak hanya dibangun melalui kompetensi pedagogik, tetapi juga melalui pembinaan ruhiyah yang berkelanjutan. Hal ini menandakan bahwa madrasah telah mengembangkan bentuk Human Capital Management yang adaptif terhadap nilai-nilai Islam dan budaya lokal.

Secara teoretis penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan konsep Human Capital Management Islami, yaitu model pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan dimensi spiritualitas sebagai sumber motivasi dan kontrol moral. Dalam konteks pendidikan Islam, spiritualitas berfungsi sebagai soft capital yang memperkuat komitmen kerja, membentuk etos profesional, dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan Human Capital Management (HCM) di madrasah masih bersifat sederhana dan belum terstruktur sepenuhnya. Proses rekrutmen guru lebih menekankan aspek moral dan komitmen keislaman dibandingkan kompetensi profesional, sedangkan pelatihan dan pengembangan guru belum dilakukan secara berkelanjutan. Penilaian kinerja masih bersifat administratif, namun semangat keikhlasan dan pengabdian menjadikan guru tetap profesional dan loyal. Nilai-nilai spiritualitas Islam terbukti menjadi fondasi penting dalam membentuk etos kerja guru dan budaya organisasi madrasah yang religius.

Secara teoretis, penelitian ini memperluas konsep Human Capital Management dengan menambahkan dimensi spiritual capital sebagai unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Pendekatan ini menegaskan bahwa profesionalisme guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh integritas moral dan kesadaran spiritual. Secara praktis, hasil penelitian ini memberi dasar bagi madrasah untuk mengembangkan sistem manajemen guru yang terarah, berorientasi nilai, dan menumbuhkan keseimbangan antara kinerja profesional dan pembinaan ruhiyah.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup lokasi dan metode yang digunakan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan mixed methods atau studi komparatif antar madrasah untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh. Bagi lembaga pendidikan dan pembuat kebijakan, penting untuk merancang sistem HCM berbasis nilai Islam moderat yang memadukan kompetensi, spiritualitas, dan etika kerja. Oleh karena itu, integrasi antara HCM dan nilai-nilai Islam dapat menjadi strategi efektif untuk membentuk guru yang profesional, berakhlak, dan berkomitmen terhadap misi pendidikan Islam yang rahmatan lil 'alamin.

Daftar Pustaka

- Akbar, H. M., & Jamilus, J. (2024). Penilaian Kinerja dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 152–162. <https://doi.org/10.35906/jurman.v10i1.1987>
- Anugerah, R. B. (2023). Transformasi Madrasah dalam Menghadapi Tantangan di Era Society 5.0. *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, 8(2), 153–170. <https://doi.org/10.22515/attarbawi.v8i2.7889>
- Berlian, & Tasrim, I. W. (2023). Nilai-Nilai Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di MTs Muhammadiyah Tolitoli. *Journal of Educational Management and Islamic Leadership (JEMIL)*, 2(2), 18–33. <https://doi.org/10.56338/jemil.v2i2.4060>
- Creswell, J. W. (2009). *Research designs. Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*.
- detikedu. (2025, Januari 3). *Kemenag Bakal Tuntaskan Sertifikasi Guru Madrasah dan Agama hingga 2026*. <https://www.detik.com/edu/sekolah/d-7715760/kemenag-bakal-tuntaskan-sertifikasi-guru-madrasah-dan-agama-hingga-2026>
- Fitri, F., & Natalia, S. H. (2024). Strategi Kepala madrasah Dalam Melakukan Pembinaan disiplin Kehadiran Guru Di MTsN 2 Simeulue. *Seulanga*, 3(2), 109–122. <https://doi.org/10.47655/v9r4ym37>
- Indana, N., & Amin, A. Q. (2023). Peran Kepala Madrasah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Di MA Darul Falah Cukir Jombang. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, 1(2), 122–132. <https://doi.org/10.54437/attadbir.v1i2.1270>
- Juariah, S. (2023). Paradigma Pendidikan Islam dan Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Membentuk Etika dan Karakter dalam Masyarakat Islam. *Kaipi: Kumpulan Artikel Ilmiah Pendidikan Islam*, 1(2), 65–71. <https://doi.org/10.62070/kaipi.v1i2.48>
- Maryati, Y. S., & Saefullah, A. S. (2025). Pendidikan Islam dan Dunia Kerja Dalam Perspektif Ayat dan Hadis. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(4), 404–415. <https://doi.org/10.61722/jipm.v3i4.1118>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook. (No Title)*.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi penelitian kualitatif edisi revisi*.
- Prasetyo, F. I., Subroto, S., & Jalil, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan secara Human Capital Management dalam Dunia Kerja*. Penerbit NEM.
- Rahmah, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Pekanbaru. *AL-USWAH: Jurnal Riset Dan Kajian Pendidikan Agama Islam*, 4(1), 1–17. <https://doi.org/10.24014/au.v4i1.10220>

- Ramadhany, D., Daulay, N. K., & Fauza, H. (2021). Strategi Rekrutmen dan Seleksi Calon Siswa Baru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan T.P 2020/2021. *Hijri*, 10(2), 23–32. <https://doi.org/10.30821/hijri.v10i2.11260>
- Rokhman, A., Hanief, M., & Wiyono, D. F. (2023). Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam dalam Membentuk Akhlak Mulia Siswa. *Intizar*, 29(2). <https://doi.org/10.19109/intizar.v29i2.17012>
- Salma, C. D., & Rizky, M. C. (2024a). Strategi Manajemen Unggul Dalam Mengelola Human Capital Management Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan. *Jurnal ILMAN (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 12(3), 55–69. <https://doi.org/10.35126/ilman.v12i3.776>
- Salma, C. D., & Rizky, M. C. (2024b). Strategi Manajemen Unggul Dalam Mengelola Human Capital Management Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidikan. *Jurnal ILMAN (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 12(3), 55–69. <https://doi.org/10.35126/ilman.v12i3.776>
- Sariman, Huda, C., & Afif, M. N. (2021). Pengembangan Mutu Peserta Didik dalam Pembelajaran: Implementasi Profesionalisme Guru Madrasah. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 6(2), 317–341. [https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2021.vol6\(2\).7425](https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2021.vol6(2).7425)
- Sarnoto, A. Z., & Fadjar, D. N. M. (2022). Pembinaan Guru Profesional Berbasis Al-QurTMan. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(01). <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.1404>
- Sintasari, B. (2024). Manajemen Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Di Madrasah. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, 2(1), 36–45. <https://doi.org/10.54437/attadbir.v2i1.1586>
- Solechan, S. (2024). Pengajian Sabilussalam dan Perannya Dalam Meningkatkan Spiritualitas dan Moderasi Beragama Umat. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 13(1), 112–128. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1422>
- Solechan, S., Afif, Z. N., Sunardi, S., Masrufa, B., & Rofiq, A. (2023). Pelatihan dan pendampingan tentang strategi Kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Guru bidang profesional Di SMA Primaganda Jombang. *An Naf'ah: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 135–146. <https://doi.org/10.54437/annafah.v1i2.1269>
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta. Buku.
- Suhadi, E., Mujahidin, E., Bahrudin, E., & Tafsir, A. (2014). Pengembangan Motivasi dan Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 42–60. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v3i1.570>

- Sunardi, S., & Nurwanto, N. (2024). Increasing Educator Loyalty in Achieving Quality of Learning. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 13(1), 156–167. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1322>
- Swanti, D. S. (2024). Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. *JMPA (Jurnal Manajemen Pendidikan Al-Multazam)*, 6(2), 175–182. <https://doi.org/10.54892/jmpa.v6i2.47>
- Umam, M. K., Ikhwan, M. B., & Setiawan, A. (2024). Pengakuan Di Luar Gaji: Eksplorasi Sistem Reward Non-Finansial Dalam Retensi Guru Dan Kepuasan Kerja. *Benchmarking*, 8(2), 332–342.
- Wibowo, A., & Noor, M. (2024). Optimalisasi Manajemen Human Capital di Lembaga Pendidikan Islam: Strategi Pengembangan Sdm Berbasis Nilai-Nilai Islam. *Jurnal Inovasi Keuangan dan Manajemen*, 5(4). <https://ijurnal.com/1/index.php/jikm/article/view/341>
- Yusri, N., Ananta, M. A., Handayani, W., & Haura, N. (2024). Peran Penting Pendidikan Agama Islam dalam Membentuk Karakter Pribadi yang Islami. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 12–12. <https://doi.org/10.47134/pjpi.v1i2.115>
- Zahwa, A., Safitri, R. D., Pratiwi, A. N. R., & Subiakto, V. S. N. (2025). Meningkatkan Daya Saing Bangsa: Peran Strategis Investasi Pendidikan dalam Pengembangan SDM. *Indonesian Journal Of Education*, 2(1), 150–155. <https://doi.org/10.71417/ije.v2i1.392>