

Implementasi Talent Management Berbasis Nilai Islam dalam Meningkatkan Retensi Guru Honorer di MTs Ibrahimy

Moh Azaim^{1*}, Muhammad Husni²

^{1,2}Universitas Al-Qolam Malang

*Corresponding Author: e-mail: mohazaim25@pasca.alqolam.ac.id

ABSTRACT

The retention of honorary teachers constitutes a critical challenge in human resource management within Islamic educational institutions. Therefore, effective strategies are required to retain honorary teachers and sustain their commitment and optimal contribution to the institution. This study aims to analyze the implementation of talent management in enhancing the retention of honorary teachers at MTs Ibrahimy through the application of Islamic educational management values. The study focuses on competency- and character-based recruitment, teacher competency development, performance evaluation, reward systems, and the internalization of the values of amanah (trustworthiness), 'adl (justice), ihsan (excellence), shura (consultation), and ukhuwwah (brotherhood) in human resource management practices. A qualitative case study approach was employed. The research participants consisted of the principal, vice principal, and honorary teachers, who were selected purposively. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document analysis. The findings indicate that the implementation of talent management integrated with Islamic educational management values enhances job satisfaction, organizational commitment, teacher loyalty, and their intention to remain within the institution. Furthermore, high teacher retention contributes positively to organizational stability, improved teacher performance, and the overall quality of education at the madrasah. These findings suggest that talent management grounded in Islamic values represents an effective strategy for retaining honorary teachers while supporting the sustainable development of Islamic educational institutions.

Keywords: talent management; honorary teacher retention; Islamic educational management; Islamic values; MTs Ibrahimy

ABSTRAK

Retensi guru honorer merupakan salah satu tantangan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang mampu mempertahankan guru honorer agar tetap berkomitmen dan berkontribusi secara optimal terhadap lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi talent management dalam meningkatkan retensi guru honorer di MTs Ibrahimy melalui penerapan nilai-nilai manajemen pendidikan Islam. Fokus penelitian meliputi proses rekrutmen berbasis kompetensi dan akhlak, pengembangan kompetensi guru, evaluasi kinerja, pemberian penghargaan, serta internalisasi nilai amanah, adil, ihsan, musyawarah, dan ukhuwah dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Informan penelitian terdiri atas kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru honorer yang dipilih secara purposive. Data dikumpulkan melalui teknik wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa implementasi talent management yang terintegrasi dengan nilai-nilai manajemen pendidikan Islam mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, loyalitas, dan keinginan guru untuk tetap bertahan di lembaga. Selain itu, retensi guru yang tinggi berdampak positif terhadap stabilitas organisasi, peningkatan kinerja guru, dan mutu pendidikan madrasah. Temuan ini menunjukkan bahwa talent management berbasis nilai-nilai Islam merupakan strategi yang efektif untuk mempertahankan guru honorer sekaligus mendukung pengembangan lembaga pendidikan Islam secara berkelanjutan.

Kata Kunci: talent management, retensi guru honorer, manajemen pendidikan Islam, nilai-nilai Islam, MTs Ibrahimy

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Di antara berbagai unsur sumber daya manusia, guru memiliki peran strategis sebagai pelaksana utama proses pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik. Oleh karena itu, keberadaan guru yang kompeten dan memiliki komitmen tinggi menjadi kebutuhan utama bagi setiap lembaga pendidikan, termasuk madrasah. Namun demikian, lembaga pendidikan sering menghadapi permasalahan terkait retensi guru honorer yang ditandai dengan tingginya tingkat perpindahan tenaga pendidik akibat berbagai faktor, seperti keterbatasan kesejahteraan, peluang karier, dan dukungan organisasi (Arrafinur & Bahrani, 2025; Sutisna & Nastia, 2026).

Retensi guru honorer menjadi isu yang penting karena berkaitan langsung dengan stabilitas organisasi dan kualitas pendidikan. Guru yang bertahan dalam jangka waktu yang lama cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap budaya organisasi, karakteristik peserta didik, serta tujuan pendidikan yang ingin dicapai Lembaga (MURTI, 2025). Sebaliknya, tingginya tingkat turnover dapat mengganggu kontinuitas pembelajaran dan menghambat pencapaian visi serta misi madrasah. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan loyalitas dan komitmen guru honorer terhadap lembaga.

Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah talent management. Talent management merupakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada proses memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi (Rejeki, 2016). Dalam lingkungan pendidikan, penerapan talent management dapat dilakukan melalui rekrutmen yang selektif, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, evaluasi kinerja yang objektif, serta pemberian penghargaan yang mendorong peningkatan motivasi dan komitmen kerja guru.

Sebagai lembaga pendidikan Islam, Mts Ibrahimy tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mengedepankan nilai-nilai Islam dalam seluruh proses pengelolaan sumber daya manusia. Nilai amanah, adil, ihsan, musyawarah, dan ukhuwah menjadi landasan dalam membangun budaya kerja yang kondusif dan harmonis. Integrasi nilai-nilai tersebut dalam praktik talent management diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen guru honorer sehingga berdampak pada peningkatan retensi guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi talent management dalam meningkatkan retensi guru honorer di Mts Ibrahimy melalui penerapan nilai-nilai manajemen pendidikan Islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam serta menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan pada 17 Juni 2026 di Mts Ibrahimy dengan sasaran utama guru honorer dan pihak manajemen madrasah sebanyak lima (5) orang. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan partisipatif, edukatif, dan pendampingan yang bertujuan meningkatkan pemahaman serta penerapan talent management berbasis nilai-nilai manajemen pendidikan Islam untuk mendukung retensi guru honorer.

1. Tahap Persiapan

Pada tahap ini dilakukan koordinasi dengan pihak Mts Ibrahimy untuk mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan retensi guru honorer. Tim PKM melakukan observasi awal dan wawancara singkat dengan kepala madrasah serta beberapa guru guna memperoleh gambaran mengenai sistem rekrutmen, pengembangan kompetensi, penghargaan, dan pembinaan guru yang telah berjalan. Hasil identifikasi digunakan sebagai dasar penyusunan materi dan program pendampingan.

2. Tahap Sosialisasi dan Eksekusi

Tahap ini dilakukan melalui seminar dan penyuluhan mengenai konsep talent management dalam lembaga pendidikan Islam. Materi yang diberikan meliputi:

- a. Konsep dasar talent management.
- b. Strategi rekrutmen dan seleksi guru berbasis kompetensi dan akhlak.
- c. Pengembangan kompetensi dan karier guru.
- d. Sistem evaluasi kinerja dan penghargaan.
- e. Implementasi nilai amanah, adil, ihsan, musyawarah, dan ukhuwah dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Metode yang digunakan berupa ceramah interaktif, diskusi kelompok, dan tanya jawab.

3. Tahap Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam menerapkan praktik talent management di lingkungan madrasah. Kegiatan meliputi:

- a. Penyusunan instrumen rekrutmen guru berbasis kompetensi.
- b. Penyusunan program pengembangan profesional guru.
- c. Penyusunan indikator evaluasi kinerja guru.
- d. Simulasi penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan tenaga pendidik.

Pelatihan dilakukan secara partisipatif melalui studi kasus, simulasi, dan kerja kelompok.

4. Tahap Pendampingan

Setelah pelatihan, tim PKM melakukan pendampingan kepada pihak madrasah dalam mengimplementasikan program yang telah disusun. Pendampingan mencakup:

- a. Penerapan sistem rekrutmen yang lebih terstruktur.
- b. Penyusunan program pembinaan dan pengembangan guru.

- c. Pembuatan mekanisme penghargaan dan evaluasi kinerja.
- d. Penguatan budaya kerja Islami dalam lingkungan madrasah.

Pendampingan dilakukan secara berkala melalui kunjungan langsung dan konsultasi.

5. Tahap Monitoring Dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk mengetahui efektivitas kegiatan PKM. Evaluasi dilaksanakan melalui:

- a. Pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta.
- b. Observasi penerapan program di madrasah.
- c. Wawancara dan angket kepuasan peserta.
- d. Analisis perubahan persepsi guru terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan bertahan di lembaga.

Indikator Keberhasilan

Keberhasilan program ditandai dengan:

- 1. Meningkatnya pemahaman guru dan manajemen madrasah mengenai talent management.
- 2. Tersusunnya program rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi guru yang lebih sistematis.
- 3. Meningkatnya komitmen dan loyalitas guru honorer terhadap madrasah.
- 4. Terbentuknya budaya kerja Islami yang mengedepankan nilai amanah, adil, ihsan, musyawarah, dan ukhuwah.
- 5. Adanya rekomendasi kebijakan retensi guru honorer yang dapat diterapkan secara berkelanjutan di Mts Ibrahimy.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Talent Management dalam Meningkatkan Retensi Guru Honorer di MTs Ibrahimy

Talent management merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks pendidikan, penerapan talent management menjadi penting karena kualitas guru berpengaruh langsung terhadap mutu pembelajaran dan keberhasilan lembaga pendidikan. Di Mts Ibrahimy, implementasi talent management dapat dilakukan dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam seperti amanah, ihsan, adil, dan musyawarah ke dalam setiap proses pengelolaan guru honorer. Pendekatan ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pembentukan lingkungan kerja yang bermakna dan berlandaskan etika Islam. Penelitian menunjukkan bahwa praktik talent management yang efektif mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi serta mengurangi tingkat turnover (Collings et al., 2019). Selain itu, pengelolaan talenta yang terstruktur dapat menciptakan rasa dihargai dan peluang pengembangan diri bagi tenaga pendidik (Gallardo-Gallardo et al., 2020). Oleh karena itu, talent management menjadi salah satu instrumen penting dalam menjaga keberlanjutan dan loyalitas guru honorer di lembaga pendidikan Islam.

Tahapan pertama dalam talent management adalah rekrutmen guru yang dilakukan secara selektif dan berbasis kompetensi. Rekrutmen tidak hanya mempertimbangkan kemampuan akademik dan pedagogik calon guru, tetapi juga integritas moral, komitmen keislaman, serta kesesuaian nilai

pribadi dengan visi dan misi madrasah. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia modern, proses rekrutmen yang tepat dapat menghasilkan individu yang memiliki kecocokan organisasi (person-organization fit) sehingga berpotensi bertahan lebih lama dalam institusi (Afsar & Umrani, 2020). Di MTs Ibrahimy, proses seleksi dapat dilakukan melalui wawancara, observasi kemampuan mengajar, dan penilaian karakter berbasis nilai-nilai Islam. Langkah ini penting karena guru yang memiliki keselarasan nilai dengan organisasi cenderung menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi. Selain itu, proses rekrutmen yang transparan dan adil mencerminkan prinsip keadilan dalam Islam yang dapat meningkatkan kepercayaan terhadap lembaga. Dengan demikian, rekrutmen yang berkualitas menjadi fondasi awal bagi terciptanya retensi guru honorer yang optimal.

Setelah proses rekrutmen, pengembangan kompetensi menjadi aspek penting dalam talent management. Pengembangan kompetensi dapat diwujudkan melalui pelatihan, workshop, mentoring, supervisi akademik, dan kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan. Program-program tersebut memungkinkan guru honorer untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian secara berkesinambungan. Penelitian menunjukkan bahwa kesempatan belajar dan pengembangan karier memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan niat bertahan dalam organisasi (De Boeck et al., 2018). Dalam lingkungan madrasah, pengembangan kompetensi juga dapat dipadukan dengan pembinaan spiritual melalui kajian keislaman, pembiasaan ibadah, dan penguatan akhlak kerja Islami. Pendekatan ini selaras dengan konsep ihsan yang mendorong individu untuk bekerja secara profesional dan memberikan kinerja terbaik. Ketika guru merasa memperoleh dukungan untuk berkembang, mereka akan memiliki rasa memiliki yang lebih kuat terhadap lembaga. Oleh sebab itu, pengembangan kompetensi tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan retensi guru honorer.

Tahapan berikutnya adalah evaluasi kinerja serta pemberian penghargaan dan pembinaan yang berkelanjutan. Evaluasi kinerja berfungsi untuk mengukur pencapaian guru berdasarkan indikator yang jelas, objektif, dan transparan sehingga dapat menjadi dasar perbaikan serta pengembangan profesional. Dalam perspektif Islam, evaluasi harus dilaksanakan secara adil dan konstruktif agar mampu mendorong perbaikan tanpa menimbulkan rasa tertekan. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan prestasi dan dedikasi tinggi, baik dalam bentuk apresiasi moral maupun dukungan pengembangan karier. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penghargaan yang tepat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan retensi karyawan (Al Aina & Atan, 2020). Selain penghargaan, pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan melalui pendampingan dan komunikasi yang baik juga mampu memperkuat hubungan antara guru dan lembaga. Guru yang merasa dihargai, didukung, dan diperlakukan secara adil cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian, evaluasi kinerja yang objektif serta penghargaan dan pembinaan yang berlandaskan nilai Islam menjadi faktor penting dalam meningkatkan retensi guru honorer di MTs Ibrahimy.

Nilai Nilai Islam: Amanah, Adil, Ihsan, Musyawarah, Ukhuwah

Nilai-nilai Islam merupakan fondasi utama yang membentuk karakter individu sekaligus mengarahkan kehidupan sosial yang harmonis. Di antara

nilai yang paling mendasar adalah amanah, yaitu sikap dapat dipercaya dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban yang diberikan oleh Allah maupun sesama manusia. Amanah tidak hanya berkaitan dengan kejujuran, tetapi juga mencakup komitmen moral untuk menunaikan hak-hak orang lain secara benar. Dalam konteks kehidupan modern, amanah menjadi prinsip penting dalam kepemimpinan, tata kelola organisasi, serta pelayanan publik yang berintegritas. Penelitian menunjukkan bahwa amanah berkontribusi terhadap terciptanya akuntabilitas, transparansi, dan kepercayaan sosial yang kuat (Azzahro' & Anjani, 2024; Islam & Samsudin, 2018). Oleh karena itu, seorang Muslim dituntut untuk menjaga kepercayaan yang diberikan kepadanya sebagai bentuk tanggung jawab spiritual dan sosial. Implementasi nilai amanah yang konsisten akan melahirkan masyarakat yang beretika dan mampu meminimalkan berbagai bentuk penyalahgunaan wewenang.

Selain amanah, Islam sangat menekankan nilai adil sebagai prinsip dasar dalam seluruh aspek kehidupan. Keadilan dalam Islam berarti menempatkan sesuatu pada posisi yang semestinya tanpa dipengaruhi oleh kepentingan pribadi, kelompok, maupun faktor diskriminatif lainnya. Nilai ini menjadi landasan bagi terciptanya hubungan sosial yang seimbang, penghormatan terhadap hak asasi manusia, serta distribusi sumber daya yang proporsional. Dalam berbagai kajian kontemporer, konsep '*adl*' dipandang sebagai instrumen penting untuk menciptakan tata kelola yang baik dan mencegah praktik korupsi maupun ketimpangan sosial (Abdurrahman, 2025). Keadilan juga berkaitan erat dengan tanggung jawab seorang pemimpin dalam mengambil keputusan yang tidak merugikan pihak tertentu. Ketika nilai adil diterapkan secara konsisten, masyarakat akan merasakan keamanan, kepercayaan, dan stabilitas sosial yang lebih kuat. Dengan demikian, adil bukan sekadar tuntutan hukum, tetapi juga manifestasi ketakwaan yang mencerminkan kualitas moral seorang Muslim.

Nilai Islam berikutnya adalah ihsan, yaitu melakukan segala sesuatu dengan kualitas terbaik dan penuh kesadaran bahwa Allah selalu mengawasi setiap perbuatan manusia. Ihsan merupakan tingkatan moral yang lebih tinggi karena tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kewajiban, tetapi juga pada kesempurnaan akhlak dan kualitas amal. Dalam perspektif filsafat Islam, ihsan mengandung dimensi spiritual, etis, dan profesional yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal, tulus, dan bertanggung jawab (Yugo & Surana, 2024). Nilai ini mendorong individu untuk memberikan manfaat maksimal kepada lingkungan sekitarnya melalui tindakan yang penuh kebaikan. Di dunia kerja, ihsan tercermin dalam profesionalisme, inovasi, dan pelayanan yang berkualitas tinggi. Sementara dalam kehidupan sosial, ihsan melahirkan sikap empati, kepedulian, dan penghormatan terhadap sesama. Oleh sebab itu, ihsan menjadi faktor penting dalam membangun peradaban yang tidak hanya maju secara material, tetapi juga unggul secara moral dan spiritual.

Nilai-nilai Islam tersebut semakin sempurna dengan penerapan musyawarah dan ukhuwah dalam kehidupan bermasyarakat. Musyawarah merupakan mekanisme pengambilan keputusan yang mengedepankan partisipasi, keterbukaan, dan penghargaan terhadap berbagai pandangan. Melalui musyawarah, keputusan yang dihasilkan cenderung lebih adil karena mempertimbangkan kepentingan bersama dan menghindari dominasi individu tertentu (Adiningrat et al., 2025; Abdurrahman, 2025). Sementara itu, ukhuwah atau persaudaraan menjadi perekat sosial yang memperkuat solidaritas, kerja sama, dan rasa saling peduli di antara anggota masyarakat.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa ukhuwah memiliki peran strategis dalam membangun budaya organisasi yang harmonis serta meningkatkan partisipasi sosial masyarakat Muslim (Aziz et al., 2026). Dengan adanya ukhuwah, perbedaan dapat dikelola secara konstruktif sehingga tercipta kehidupan yang damai dan toleran. Oleh karena itu, musyawarah dan ukhuwah merupakan dua nilai yang saling melengkapi dalam mewujudkan masyarakat Islam yang demokratis, inklusif, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

Implementasi Nilai-nilai Manajemen Pendidikan Islam Di Mts Ibrahimy

Implementasi manajemen pendidikan Islam di MTs Ibrahimy dapat dimulai melalui rekrutmen tenaga pendidik yang berbasis kompetensi dan akhlak. Dalam lembaga pendidikan Islam, proses rekrutmen tidak hanya berorientasi pada kemampuan akademik dan profesional calon guru, tetapi juga memperhatikan integritas moral, komitmen keislaman, serta keteladanan akhlak. Pendekatan ini penting karena guru tidak sekadar berfungsi sebagai pengajar, melainkan juga sebagai pendidik yang menjadi panutan bagi peserta didik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki lembaga, terutama pada aspek kompetensi pedagogik dan karakter religius guru (Fadhli, 2019; Rahman et al., 2022). Rekrutmen yang selektif memungkinkan madrasah memperoleh tenaga pendidik yang mampu menjalankan tugas secara profesional sekaligus menginternalisasikan nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran. Selain itu, kesesuaian antara kompetensi dan nilai moral guru akan memperkuat budaya organisasi yang sehat dan produktif. Dengan demikian, rekrutmen berbasis kompetensi dan akhlak menjadi fondasi penting dalam membangun mutu pendidikan yang berkelanjutan di MTs Ibrahimy.

Selain proses rekrutmen, MTs Ibrahimy juga perlu mengembangkan pembinaan spiritual sebagai bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia. Pembinaan spiritual bertujuan memperkuat hubungan individu dengan Allah SWT sehingga mampu membentuk karakter yang disiplin, jujur, amanah, dan bertanggung jawab. Kegiatan seperti kajian keislaman, pembacaan Al-Qur'an, salat berjamaah, istigasah, serta program pembinaan akhlak dapat menjadi sarana efektif dalam meningkatkan kualitas spiritual guru dan tenaga kependidikan. Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki hubungan positif dengan kinerja, komitmen organisasi, serta kepuasan kerja dalam lingkungan pendidikan Islam (Haryati et al., 2021). Melalui pembinaan spiritual yang berkelanjutan, guru tidak hanya berkembang secara intelektual, tetapi juga memiliki kesadaran moral yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berorientasi pada pengabdian. Oleh karena itu, pembinaan spiritual menjadi strategi penting untuk menjaga keseimbangan antara pencapaian akademik dan pembentukan karakter Islami di MTs Ibrahimy.

Aspek berikutnya yang perlu diperkuat adalah pengembangan profesional guru guna meningkatkan kualitas pembelajaran dan daya saing lembaga pendidikan. Guru yang profesional dituntut untuk terus memperbarui pengetahuan, keterampilan pedagogik, kemampuan teknologi, serta wawasan pendidikan sesuai perkembangan zaman. Program pelatihan, seminar, lokakarya, penelitian tindakan kelas, dan komunitas belajar guru dapat menjadi sarana pengembangan kompetensi yang efektif. Menurut berbagai studi terbaru, pengembangan profesional berkelanjutan

berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, kreativitas mengajar, dan hasil belajar peserta didik (Sulastri et al., 2023; Widodo & Nurhayati, 2020). Di lingkungan madrasah, pengembangan profesional juga perlu diintegrasikan dengan nilai-nilai keislaman agar kompetensi yang dimiliki guru tidak terlepas dari landasan etika dan spiritual. Guru yang terus berkembang akan lebih mampu menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21 tanpa kehilangan identitas keislamannya. Dengan demikian, pengembangan profesional guru merupakan investasi strategis bagi peningkatan mutu pendidikan di MTs Ibrahimy.

Implementasi nilai-nilai tersebut akan semakin optimal apabila didukung oleh budaya kerja Islami yang kuat dalam seluruh aktivitas madrasah. Budaya kerja Islami mencerminkan penerapan prinsip amanah, disiplin, kerja sama, kejujuran, musyawarah, dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja. Budaya ini tidak hanya membentuk perilaku individu, tetapi juga memengaruhi sistem organisasi secara keseluruhan sehingga tercipta suasana kerja yang produktif dan kondusif. Penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas organisasi, dan efektivitas kinerja pegawai (Nugraha & Syafii, 2021). Di MTs Ibrahimy, budaya kerja Islami dapat diwujudkan melalui keteladanan pimpinan, pembiasaan nilai-nilai religius, serta penguatan etika profesional dalam setiap aktivitas pendidikan. Ketika seluruh warga madrasah memiliki komitmen terhadap nilai-nilai tersebut, maka akan terbentuk sinergi yang mendukung pencapaian visi dan misi lembaga. Oleh sebab itu, budaya kerja Islami merupakan elemen penting yang mengintegrasikan rekrutmen berkualitas, pembinaan spiritual, dan pengembangan profesional guru dalam mewujudkan pendidikan Islam yang unggul.

Retensi Guru Honorer: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Loyalitas

Retensi guru honorer merupakan isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan karena berkaitan langsung dengan keberlanjutan mutu pembelajaran dan stabilitas organisasi. Guru honorer sering menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan kesejahteraan, ketidakpastian status kepegawaian, dan peluang karier yang relatif terbatas. Kondisi tersebut dapat memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan lembaga tempat mereka mengabdikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi retensi guru honorer agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberlangsungan profesi mereka. Salah satu faktor yang paling menentukan adalah kepuasan kerja, yaitu perasaan positif yang muncul ketika guru menilai pekerjaannya mampu memenuhi harapan dan kebutuhannya. Kajian terhadap guru honorer di Indonesia menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan motivasi, budaya organisasi, dan komitmen kerja yang dimiliki guru (Imanda & Hendriani, 2020). Selain itu, penelitian internasional juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan niat guru untuk tetap bertahan dalam profesinya (Richter et al., 2022). Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja menjadi langkah strategis untuk memperkuat retensi guru honorer.

Faktor kedua yang memengaruhi retensi guru honorer adalah komitmen organisasi, yaitu keterikatan psikologis dan emosional individu terhadap lembaga tempatnya bekerja. Guru yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap tugas, tujuan, dan nilai-nilai institusi. Komitmen organisasi tidak hanya terbentuk melalui

hubungan kerja yang baik, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem penghargaan, dukungan pimpinan, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi signifikan terhadap peningkatan komitmen kerja guru honorer (Meilani & Apriliyani, 2024). Selain itu, komitmen organisasi yang kuat terbukti dapat menurunkan kecenderungan guru untuk mencari pekerjaan di tempat lain dan mengurangi tingkat turnover intention (Banata et al., 2023). Guru yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan organisasi akan memiliki rasa memiliki yang lebih tinggi terhadap lembaga. Oleh karena itu, penguatan komitmen organisasi perlu menjadi perhatian utama dalam strategi retensi guru honorer.

Selain komitmen organisasi, loyalitas guru juga menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan tenaga pendidik di suatu lembaga. Loyalitas mencerminkan kesediaan guru untuk tetap mengabdikan, mendukung kebijakan lembaga, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Loyalitas tidak muncul secara instan, tetapi berkembang melalui pengalaman kerja yang positif, hubungan interpersonal yang harmonis, serta adanya rasa keadilan dalam organisasi. Penelitian pada guru honorer menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kondusif dan sistem kompensasi yang memadai berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja guru (Rahman et al., 2022). Ketika guru merasa dihormati, memperoleh dukungan dari pimpinan, dan mendapatkan perlakuan yang adil, mereka cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap lembaga. Loyalitas yang tinggi juga mendorong guru untuk tetap memberikan kinerja terbaik meskipun menghadapi berbagai keterbatasan. Dengan demikian, pembangunan budaya organisasi yang sehat menjadi salah satu kunci utama dalam meningkatkan loyalitas guru honorer.

Pada akhirnya, seluruh faktor tersebut bermuara pada keinginan guru untuk bertahan di lembaga (*intention to stay*). Keinginan bertahan merupakan indikator penting yang menggambarkan sejauh mana seorang guru memiliki niat untuk melanjutkan pengabdianannya dalam jangka panjang. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan loyalitas memiliki hubungan yang erat dengan keputusan individu untuk tetap bekerja pada suatu institusi pendidikan (Casinillo et al., 2024; Madigan & Kim, 2021). Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, serta menunjukkan loyalitas yang kuat cenderung memiliki keinginan bertahan yang lebih besar. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja, stres berkepanjangan, dan rendahnya dukungan organisasi dapat meningkatkan keinginan untuk berpindah tempat kerja. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mengembangkan kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan, pengembangan karier, dan penghargaan terhadap kontribusi guru honorer. Upaya tersebut tidak hanya membantu mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas, tetapi juga mendukung terciptanya stabilitas organisasi dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Dampak Peningkatan Retensi Guru Terhadap Kualitas Pendidikan

Peningkatan retensi guru merupakan salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, termasuk madrasah. Retensi guru yang tinggi menunjukkan bahwa tenaga pendidik merasa nyaman, dihargai, dan memiliki komitmen untuk terus mengabdikan dalam institusi tempat mereka bekerja. Kondisi ini memberikan manfaat yang signifikan karena madrasah dapat mempertahankan guru-guru

berpengalaman yang telah memahami karakteristik peserta didik, budaya organisasi, serta visi dan misi lembaga. Keberadaan guru yang bertahan dalam jangka panjang juga membantu menciptakan stabilitas dalam proses pembelajaran dan meminimalkan gangguan akibat pergantian tenaga pendidik. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja yang positif berkontribusi terhadap peningkatan retensi guru (Richter et al., 2022; Nguyen et al., 2023). Guru yang memilih bertahan cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap lembaga sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal. Oleh karena itu, peningkatan retensi guru menjadi modal strategis dalam mendukung keberlangsungan dan pengembangan mutu pendidikan madrasah.

Dampak berikutnya dari tingginya retensi guru adalah menurunnya tingkat *turnover* atau perpindahan tenaga pendidik dari satu lembaga ke lembaga lain. Turnover yang tinggi sering kali menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan guru baru, serta terganggunya kontinuitas proses pembelajaran. Sebaliknya, ketika guru memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di madrasah, tingkat turnover dapat ditekan secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Madigan dan Kim (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dengan niat guru untuk meninggalkan profesinya. Selain itu, studi Banata et al. (2023) menemukan bahwa penguatan motivasi kerja dan komitmen organisasi mampu mengurangi *turnover intention* pada tenaga pendidik. Rendahnya turnover memungkinkan madrasah membangun tim kerja yang solid dan memperkuat kolaborasi antar guru dalam menjalankan program pendidikan. Dengan demikian, penurunan turnover tidak hanya berdampak pada efisiensi organisasi, tetapi juga meningkatkan stabilitas dan efektivitas pengelolaan madrasah.

Peningkatan retensi guru dan rendahnya turnover selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Guru yang merasa aman dan memiliki kepastian dalam pekerjaannya cenderung lebih fokus dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Mereka memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian secara berkelanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dan memperoleh dukungan yang memadai dari lembaga menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki tingkat keterikatan rendah (Collie et al., 2020). Selain itu, pengalaman kerja yang lebih panjang memungkinkan guru menguasai strategi pembelajaran yang efektif dan mampu menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan peserta didik. Kinerja guru yang meningkat juga tercermin dalam kualitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, serta kemampuan membangun interaksi yang positif dengan siswa. Oleh sebab itu, retensi guru yang tinggi menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong peningkatan kualitas kinerja tenaga pendidik di madrasah.

Pada akhirnya, seluruh dampak tersebut bermuara pada peningkatan mutu pendidikan madrasah secara keseluruhan. Guru yang bertahan lama, memiliki kinerja tinggi, dan bekerja dalam lingkungan organisasi yang stabil akan memberikan pengalaman belajar yang lebih berkualitas kepada peserta didik. Keberlanjutan tenaga pendidik juga memungkinkan madrasah mengembangkan program pendidikan secara konsisten dan berorientasi pada tujuan jangka panjang. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas

guru merupakan faktor sekolah yang paling berpengaruh terhadap pencapaian hasil belajar siswa dan efektivitas pendidikan (Darling-Hammond et al., 2017; Kraft et al., 2018). Selain meningkatkan prestasi akademik, keberadaan guru yang berkualitas dan loyal turut memperkuat pembentukan karakter, budaya sekolah, serta citra positif madrasah di masyarakat. Kondisi ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga pendidikan Islam dan memperkuat daya saing madrasah di tengah perkembangan dunia pendidikan yang semakin dinamis. Dengan demikian, peningkatan retensi guru tidak hanya memberikan manfaat bagi tenaga pendidik, tetapi juga menjadi kunci dalam mewujudkan mutu pendidikan madrasah yang unggul dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Implementasi *talent management* di MTs Ibrahimy dilakukan melalui proses rekrutmen berbasis kompetensi dan akhlak, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, evaluasi kinerja yang objektif, serta pemberian penghargaan dan pembinaan yang berkesinambungan. Seluruh proses tersebut diperkuat dengan penerapan nilai-nilai manajemen pendidikan Islam yang meliputi amanah, adil, ihsan, musyawarah, dan ukhuwah sehingga tercipta lingkungan kerja yang profesional, harmonis, dan bernilai spiritual.

Penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan guru honorer terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, loyalitas, serta keinginan guru untuk tetap bertahan di lembaga. Guru yang merasa dihargai, memperoleh kesempatan berkembang, dan diperlakukan secara adil menunjukkan keterikatan yang lebih kuat terhadap madrasah. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya stabilitas organisasi serta menurunnya potensi turnover guru honorer.

Lebih lanjut, tingginya retensi guru memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan mutu pendidikan madrasah. Keberlanjutan tenaga pendidik memungkinkan terciptanya proses pembelajaran yang lebih konsisten, penguatan budaya kerja Islami, serta peningkatan kualitas layanan pendidikan kepada peserta didik. Dengan demikian, *talent management* berbasis nilai-nilai manajemen pendidikan Islam dapat dijadikan sebagai model strategis dalam mempertahankan guru honorer sekaligus mendukung pengembangan mutu pendidikan yang unggul, berkelanjutan, dan berorientasi pada nilai-nilai keislaman di MTs Ibrahimy.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Z. (2025). Islamic ethical governance: An integrated model for corruption prevention. *Kurva: Jurnal Ekonomi Manajemen Keuangan dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.53088/kurva.v2i2.2245>
- Adiningrat, N., Hasanah, N. U., Nasution, A. F., & Amin, S. (2025). Nilai-nilai Islam dalam pengelolaan organisasi pendidikan: Studi atas prinsip syuro, amanah dan keadilan. *Cemara Education and Science*.
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Al Aina, R., & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability*, 12(20), 8372. <https://doi.org/10.3390/su12208372>

- Arrafinur, S., & Bahrani, B. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Retensi Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Era Digital. *JURNAL MAPPESONA*, 8(2), 76–87. <https://doi.org/10.30863/mappesona.v8i2.5863>
- Azzahro', L., & Anjani, D. (2024). Menyampaikan amanah dalam kepemimpinan: Analisis maqāṣid al-syarī'ah terhadap Q.S. An-Nisa' ayat 58. *Al-Afham: Journal of Islamic Studies*, 1(1), 24–34. <https://doi.org/10.62509/ajis.v1i1.331>
- Banata, A., Pandjaitan, N. K., & Ramly, A. T. (2023). Teachers turnover intention: The role of work motivation, job stress, and organisational commitment. *International Journal of Social Service and Research*, 3(11), 2875–2887. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v3i11.587>
- Casinillo, L. F., Cortes, J., Salabao, A., & Hungo, M. (2024). On public teachers' intention to stay in the profession and its profile determinants. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 13(2). <https://doi.org/10.23887/jpiundiksha.v13i2.74576>
- Collie, R. J., Granziera, H., & Martin, A. J. (2020). Teachers' perceived autonomy support and adaptability: An investigation employing the job demands-resources model as relevant to workplace exhaustion, disengagement, and commitment. *Teaching and Teacher Education*, 94, 103045. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103045>
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2019). Global talent management and performance in multinational enterprises: A multilevel perspective. *Journal of Management*, 45(2), 540–566. <https://doi.org/10.1177/0149206318757018>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. Learning Policy Institute Research Report, 1–132.
- De Boeck, G., Meyers, M. C., & Dries, N. (2018). Employee reactions to talent management: Assumptions versus evidence. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(2), 110–128. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2017-0104>
- Fadhli, M. (2019). Pengaruh kompetensi guru terhadap kualitas pendidikan pada lembaga pendidikan Islam. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(1), 122–135. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v3i1.1008>
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: Context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457–473. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Haryati, T., Suyatno, S., & Wantini, W. (2021). Spiritual leadership and teacher performance in Islamic schools. *Cakrawala Pendidikan*, 40(2), 476–489. <https://doi.org/10.21831/cp.v40i2.35270>
- Imanda, A. N., & Hendriani, W. (2020). Gambaran kepuasan kerja pada guru honorer di Indonesia: Literatur review. *Psychology Journal of Mental Health*, 2(2), 48–57. <https://doi.org/10.32539/pjmh.v2i2.44>
- Islam, M. S., & Samsudin, S. (2018). Interpretations of al-amanah among Muslim scholars and its role in establishing peace in society. *Social Change*, 48(3), 410–421. <https://doi.org/10.1177/0049085718781689>
- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The effect of teacher coaching on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547–588. <https://doi.org/10.3102/0034654318759268>

- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Meilani, R. I., & Apriliyani, S. (2024). Kompensasi dan komitmen kerja guru honorer. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 9(1), 1–12.
- MURTI, S. D. (2025). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 10 BANDAR LAMPUNG* [Diploma, UIN RADEN INTAN LAMPUNG]. <https://repository.radenintan.ac.id/38836/>
- Nguyen, T. D., Pham, L. D., Crouch, M., & Springer, M. G. (2023). Teacher retention, mobility, and attrition in education: A systematic review. *Educational Research Review*, 38, 100485. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100485>
- Nugraha, A., & Syafii, A. (2021). Islamic work culture and organizational performance in educational institutions. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 145–160. <https://doi.org/10.15575/jpi.v7i2.11876>
- Rahman, A., Ismail, F., & Hasanah, U. (2022). Recruitment strategy and teacher quality improvement in Islamic educational institutions. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 421–435. <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i3.2458>
- Rahman, S., Hermanto, H., & Saufi, A. (2022). Pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas guru honor dengan dimediasi kepuasan kerja. *Empiricism Journal*, 4(1), 118–130. <https://doi.org/10.36312/ej.v4i1.1216>
- Rejeki, P. W. A. (2016). Model Talent Management Di Beberapa Negara Dan Perusahaan Di Indonesia. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 19(1), 121–152.
- Richter, E., Lucksnat, C., Redding, C., & Richter, D. (2022). Retention intention and job satisfaction of alternatively certified teachers in their first year of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 114, 103704. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103704>
- Sulastri, E., Mulyani, S., & Wahyudi, W. (2023). Continuous professional development and teacher performance improvement in the digital era. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 56(1), 65–78. <https://doi.org/10.23887/jpp.v56i1.56789>
- Sutisna, S. C., & Nastia, G. I. P. (2026). KRISIS KESEJAHTERAAN GURU HONORER: RENDAHNYA UPAH DAN SULITNYA PEMENUHAN KEBUTUHAN HIDUP. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 11(11), 431–440. <https://doi.org/10.9963/092rqy66>
- Widodo, H., & Nurhayati, E. (2020). Teacher professional development in Islamic education: Challenges and opportunities. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 17(2), 187–202. <https://doi.org/10.14421/jpai.2020.172-05>
- Yugo, T., & Surana, D. (2024). Ihsan in an axiological review of Islamic philosophy. *Tamadduna: Jurnal Peradaban*, 1(2). <https://doi.org/10.29313/tamadduna.v1i2.4833>
- Ziz,(Aziz) A. N., Suud, F. M., Purnomo, H., & Nashori, F. (2026). Ukhuwah Islamiyah as an Islamic organizational value: Synthesizing evidence from Islamic boarding school contexts using PICOS. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2). <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v10i2.12018>