
**STRATEGI PENEMPATAN TENAGA KERJA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DAN LULUSAN SDIT IQRA****Tensiswarni¹, Jamilus²**^{1,2}UIN Mahmud Yunus BatusangkarEmail: tensiswarni5@gmail.com¹, jamilus@uinmybatusangkar.ac.id²

Abstrak: Penelitian ini mengkaji strategi penempatan tenaga kerja berbasis nilai-nilai Islam dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan lulusan di SDIT IQRA' Kota Solok. Permasalahan utama adalah ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan guru dengan bidang tugasnya, namun lembaga tetap mampu mempertahankan mutu pendidikan dan pembinaan akhlak peserta didik. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam seperti amanah, adil, dan musyawarah menjadi dasar perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan tenaga kerja. Pembinaan rutin seperti tahsin dan kajian keislaman membentuk profesionalisme guru serta melahirkan lulusan yang berkarakter Qur'ani dan berakhlakul karimah.

Kata Kunci: Isi, Format, Artikel.

Abstract: This study examines the strategy of Islamic values-based employee placement in improving the quality of education and graduates at SDIT IQRA' Kota Solok. The main issue lies in the mismatch between teachers' educational backgrounds and their assigned positions; however, the institution maintains high educational quality and moral development among students. This research employed a qualitative method with a case study approach using interviews, observations, and documentation. Data were analyzed using the Miles and Huberman model. The findings reveal that Islamic values such as trustworthiness (amanah), justice ('adl), and consultation (shura) form the basis of planning, organizing, implementing, and supervising staff. Regular programs like tahsin and Islamic studies enhance teacher professionalism and produce Qur'anic-minded graduates with noble character (akhlaqul karimah).

Keywords: Content, Formatting, Article.

PENDAHULUAN

Fenomena yang muncul di SDIT IQRA' Kota Solok memperlihatkan bahwa penempatan guru belum sepenuhnya selaras dengan latar belakang pendidikan maupun jurusan kuliah pegawai. Sejumlah guru ditempatkan pada posisi mengajar atau administrasi yang tidak sejalan dengan bidang keahlian akademik. Contohnya, beberapa lulusan non-kependidikan atau bidang umum menjalankan peran sebagai tenaga pendidik di kelas dasar. Namun demikian, kondisi ini menunjukkan keunikan karena walaupun tidak seluruh guru berasal dari jurusan pendidikan Islam atau keguruan, mereka tetap mampu menyelenggarakan proses pembelajaran efektif serta berhasil menanamkan nilai-nilai akhlakul karimah kepada peserta didik. Keunggulan utama guru SDIT

IQRA' Kota Solok terletak pada kemampuan menghafal Al-Qur'an serta semangat religius yang kuat dalam mengintegrasikan nilai Islam ke dalam kegiatan belajar mengajar. Melalui program tahsin dan kajian agama mingguan, guru mengalami peningkatan spiritualitas dan profesionalitas, sehingga lembaga pendidikan tetap mampu menjaga kualitas pendidikan dan pembentukan akhlak peserta didik.(Supadi & Setyaningsih, 2025)

Berdasarkan tinjauan literatur, sejumlah penelitian terdahulu menegaskan bahwa kesesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan tenaga kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, dijelaskan bahwa keselarasan kompetensi dan posisi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas serta mutu hasil kerja. Akan tetapi, sebagian teori konvensional tersebut belum sepenuhnya mampu menjelaskan fenomena unik yang berlangsung di lembaga pendidikan Islam, khususnya di SDIT IQRA' Kota Solok. Pada konteks lembaga berbasis Islam, unsur spiritual, moral, dan nilai keagamaan menjadi faktor utama dalam membentuk kualitas kinerja tenaga pendidik, selain kompetensi akademik formal. Hasil penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa pembinaan ruhiyah melalui kegiatan seperti tahsin dan kajian keislaman mampu meningkatkan etos kerja, disiplin, serta tanggung jawab moral guru. Oleh sebab itu, diperlukan kajian lebih mendalam mengenai peran nilai-nilai Islam sebagai landasan strategis dalam penempatan tenaga kerja agar tetap menghasilkan mutu pendidikan unggul dan berkarakter.(Ubaidillah & Afifin, 2024)

Tujuan penelitian ini dirumuskan dengan mengacu pada pendekatan fungsi manajemen POAK yang meliputi Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling dalam konteks pendidikan Islam. Pada tahap perencanaan (planning), penelitian diarahkan untuk mengkaji proses penempatan tenaga kerja yang didasarkan pada nilai keadilan, amanah, dan profesionalisme, guna memastikan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan lembaga. Selanjutnya, pada tahap pengorganisasian (organizing), penelitian bertujuan menelaah struktur organisasi serta pembagian tugas yang mampu membentuk sistem kerja efektif dan hubungan harmonis. Pada tahap pelaksanaan (actuating), fokus penelitian adalah mengevaluasi implementasi strategi penempatan yang berbasis nilai-nilai Islam melalui pembinaan dan pelatihan berkelanjutan. Sementara itu, pada tahap pengawasan (controlling), penelitian mengkaji mekanisme kontrol dan evaluasi kinerja yang

dijalankan dengan prinsip syura, transparansi, dan tanggung jawab moral guna menjamin efektivitas penempatan pegawai serta mutu pendidikan yang dihasilkan.(Sholeh et al., 2021)

Penelitian ini memiliki urgensi karena berupaya menjawab pertanyaan mendasar mengenai bagaimana strategi penempatan tenaga kerja berbasis nilai-nilai Islam dapat menjadi solusi atas ketidaksesuaian jurusan pendidikan dengan bidang kerja di lembaga pendidikan Islam. Berdasarkan fakta empiris di SDIT IQRA' Kota Solok, penelitian ini berasumsi bahwa keberhasilan lembaga tidak semata-mata ditentukan oleh kesesuaian akademik formal, melainkan lebih dipengaruhi oleh penerapan nilai-nilai Islam dalam sistem manajerial dan pembinaan tenaga kerja. Adapun hipotesis penelitian menyatakan bahwa strategi penempatan tenaga kerja yang berlandaskan amanah, keadilan, serta pembinaan spiritual mampu meningkatkan motivasi kerja, profesionalitas guru, dan memberikan dampak pada peningkatan kualitas pendidikan serta karakter lulusan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman manajemen pendidikan Islam yang tidak hanya berorientasi pada kompetensi teknis, tetapi juga menekankan integrasi nilai moral dan spiritual sebagai fondasi utama peningkatan mutu Pendidikan.(Saadah & Jamilus, 2024).

LITERATUR REVIEW

1. Definisi Konsep Strategi Penempatan Tenaga Kerja

Strategi penempatan tenaga kerja merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan menjamin kesesuaian kemampuan individu dengan posisi kerja yang dibutuhkan oleh organisasi. Secara konseptual, strategi ini dipahami sebagai rangkaian langkah sistematis dalam proses menentukan, menyeleksi, dan menempatkan tenaga kerja berdasarkan kualifikasi, potensi, serta karakter personal agar mampu melaksanakan tugas secara efektif. Dalam konteks pendidikan, strategi penempatan tenaga kerja memiliki kedudukan strategis karena guru dan tenaga kependidikan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Penempatan yang sesuai tidak hanya berpengaruh terhadap efisiensi kerja, tetapi juga berdampak pada motivasi, loyalitas, dan kinerja pegawai. Berdasarkan teori manajemen pendidikan modern, strategi penempatan yang optimal harus mencakup analisis kebutuhan, evaluasi kompetensi, serta keseimbangan antara kemampuan teknis dan nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, strategi penempatan tenaga kerja tidak sekadar dipandang sebagai proses administratif, melainkan sebagai

langkah strategis dalam membangun sistem pendidikan yang produktif, berdaya saing, dan berorientasi pada mutu.(Warohmah & Hasibuan, 2025)

2. Kategorisasi atau Manifestasi Strategi Penempatan Tenaga Kerja

Dalam praktik pelaksanaannya, strategi penempatan tenaga kerja dapat dikelompokkan ke dalam beberapa bentuk pendekatan yang merefleksikan kebijakan lembaga dalam pengelolaan pegawai. Pertama, penempatan berbasis kompetensi, yaitu penugasan individu berdasarkan keahlian, pengalaman, serta kinerja relevan. Kedua, penempatan berbasis potensi dan karakter, yang menitikberatkan pada kesesuaian sikap, nilai, dan kepribadian dengan kultur lembaga. Ketiga, penempatan berbasis kebutuhan organisasi, yang berfokus pada peningkatan efektivitas operasional lembaga melalui distribusi tenaga kerja proporsional pada setiap bidang kerja. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, strategi penempatan juga memasukkan dimensi spiritual, seperti integritas, keikhlasan, serta kemampuan internalisasi nilai-nilai keislaman. Implementasi strategi tersebut tercermin dalam proses rekrutmen, rotasi jabatan, pembinaan karir, dan pelatihan berkelanjutan. Dengan demikian, strategi penempatan tenaga kerja tidak hanya dimaknai sebagai proses penempatan individu pada posisi tertentu, melainkan sebagai proses berkelanjutan untuk membangun sinergi antara kompetensi profesional dan komitmen moral dalam mencapai tujuan pendidikan berkualitas.(Anggraeni & Syarieifah, 2024)

3. Definisi Konsep Berbasis Nilai-Nilai Islam

Pendekatan berbasis nilai-nilai Islam dipahami sebagai model manajerial yang menjadikan ajaran Islam sebagai landasan etis, spiritual, dan moral dalam seluruh aktivitas kelembagaan, termasuk pada pengelolaan sumber daya manusia. Secara konseptual, nilai-nilai Islam meliputi prinsip keadilan ('adl), amanah, tanggung jawab, musyawarah (syura), serta ihsan yang berfungsi sebagai pedoman kerja dan dasar dalam pengambilan keputusan. Dalam pendidikan Islam, pendekatan berbasis nilai keislaman tidak hanya berfokus pada pemahaman tekstual ajaran agama, melainkan juga menekankan penerapan sikap profesional yang berorientasi pada akhlakul karimah. Nilai-nilai tersebut berperan sebagai kerangka etik yang membimbing tenaga pendidik agar melaksanakan tugas dengan niat ibadah serta berorientasi pada kemaslahatan. Penempatan tenaga kerja berbasis nilai-nilai Islam mengandung pemaknaan bahwa setiap individu ditempatkan sesuai dengan kapasitas dan amanah yang dapat dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.

Oleh karena itu, pendekatan ini tidak hanya menitikberatkan pada efisiensi kerja, tetapi juga menegaskan keseimbangan antara kinerja profesional dan pertumbuhan spiritual pegawai.(Kasiman et al., 2023)

4. Kategorisasi atau Manifestasi Berbasis Nilai-Nilai Islam

Penerapan nilai-nilai Islam dalam strategi penempatan tenaga kerja termanifestasi pada berbagai aspek kebijakan lembaga. Pertama, prinsip keadilan ('adl) direalisasikan melalui proses seleksi dan penempatan objektif tanpa adanya diskriminasi, dengan mempertimbangkan kemampuan serta integritas secara proporsional. Kedua, nilai amanah tercermin pada tanggung jawab moral yang melekat pada setiap jabatan, sehingga setiap guru memahami bahwa tugas yang dijalankan bukan sekadar pekerjaan, melainkan bentuk ibadah. Ketiga, prinsip musyawarah (syura) diimplementasikan melalui keterlibatan bersama dalam pengambilan keputusan terkait penempatan maupun rotasi tenaga kerja. Keempat, nilai ihsan diaplikasikan melalui dorongan kerja untuk mencapai kualitas terbaik dengan tujuan meraih ridha Allah SWT. Lembaga pendidikan Islam yang konsisten berpegang pada nilai-nilai tersebut tidak hanya menghasilkan sistem manajemen efektif, tetapi juga membangun budaya kerja yang spiritual dan harmonis. Implementasi nilai-nilai Islam ini menjadi pembeda utama antara manajemen sumber daya manusia sekuler dan manajemen berbasis Islam yang menekankan keseimbangan dunia dan akhirat.(Shodikun et al., 2024)

5. Definisi Konsep Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Lulusan

Kualitas pendidikan dan lulusan menjadi tolok ukur utama keberhasilan lembaga pendidikan dalam menyelenggarakan proses pembelajaran serta pengelolaan sumber daya manusia. Secara konseptual, kualitas pendidikan meliputi tiga dimensi utama, yaitu kualitas input yang mencakup guru, kurikulum, dan sarana, kemudian proses yang melibatkan strategi pembelajaran, lingkungan belajar, serta interaksi, dan terakhir output berupa hasil belajar serta karakter lulusan. Upaya peningkatan kualitas pendidikan tidak semata-mata dinilai dari prestasi akademik, melainkan juga dari kemampuan peserta didik dalam mengimplementasikan nilai-nilai moral, sosial, dan spiritual. Dalam perspektif pendidikan Islam, kualitas lulusan ideal ditandai dengan adanya keseimbangan antara kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual. Oleh sebab itu, usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan lulusan tidak dapat dipisahkan dari penguatan nilai-nilai keislaman yang

menjadi ruh aktivitas pendidikan. Kualitas yang dihasilkan tidak hanya berorientasi pada aspek kognitif, tetapi juga pada pembentukan kepribadian yang berakhlak mulia, mandiri, serta bertanggung jawab. (Sholeh et al., 2021)

6. Kategorisasi atau Manifestasi Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Lulusan

Peningkatan kualitas pendidikan dan lulusan termanifestasi melalui beragam kebijakan lembaga dan praktik pembelajaran yang diterapkan di lembaga pendidikan. Pertama, pada aspek kurikulum, dilakukan integrasi ilmu umum dengan nilai keislaman guna menghasilkan lulusan berilmu dan berakhlak. Kedua, pada aspek tenaga pendidik, dilaksanakan pembinaan berkelanjutan melalui pelatihan serta kajian keagamaan agar guru memiliki kompetensi pedagogik dan spiritual yang seimbang. Ketiga, pada aspek pembelajaran, diterapkan pendekatan aktif dan kontekstual yang mendorong siswa berpikir kritis sekaligus berperilaku sesuai adab Islam. Keempat, pada aspek penilaian, capaian peserta didik tidak hanya dinilai dari prestasi akademik, tetapi juga dari sikap, kedisiplinan, serta tanggung jawab moral. Penerapan menyeluruh atas aspek-aspek tersebut membentuk lulusan unggul tidak hanya dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki integritas, keimanan, dan akhlak kuat. Dengan demikian, kualitas pendidikan dan lulusan yang dihasilkan merupakan buah dari sinergi manajemen profesional dan penerapan nilai-nilai Islam secara konsisten. (Zulkarnain, 2023)

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini berfokus pada fenomena penempatan tenaga kerja di SDIT IQRA' Kota Solok yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan guru dengan bidang tugas yang dijalankan. Sejumlah guru yang mengajar di lembaga pendidikan tersebut berasal dari jurusan non-kependidikan, bahkan dari bidang umum seperti ekonomi dan manajemen. Kendati demikian, para guru tersebut tetap mampu melaksanakan proses pembelajaran secara efektif serta menanamkan nilai-nilai akhlakul karimah kepada peserta didik. Fenomena ini menjadi menarik karena guru-guru tersebut memiliki kemampuan menghafal Al-Qur'an dan menunjukkan komitmen tinggi terhadap nilai-nilai Islam. Kegiatan pembinaan rutin seperti tahsin dan kajian mingguan menjadi bagian strategis dalam sistem pengembangan kompetensi berbasis nilai Islam di sekolah tersebut. Oleh sebab itu, penelitian ini memusatkan perhatian pada strategi penempatan tenaga kerja berbasis nilai-nilai Islam yang diterapkan di SDIT

IQRA' Kota Solok sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan karakter lulusan, sekaligus memahami bagaimana pembinaan spiritual mampu menggantikan peran kesesuaian akademik formal dalam menunjang kinerja dan profesionalitas.(Ritonga, 2025)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, karena bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi dalam konteks nyata di SDIT IQRA' Kota Solok. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menelusuri makna, persepsi, dan nilai-nilai yang terkandung dalam praktik penempatan tenaga kerja berbasis nilai-nilai Islam. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan informan, observasi kegiatan pembelajaran serta pembinaan guru, dan dokumentasi internal sekolah. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi mendalam mengenai praktik penempatan tenaga kerja yang tidak selalu selaras dengan latar belakang pendidikan guru. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari studi literatur dan referensi ilmiah terkait strategi penempatan tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam, serta konsep peningkatan mutu pendidikan berbasis nilai-nilai spiritual. Kombinasi data empiris dan literatur teoritik memberikan dasar kuat untuk memahami fenomena penempatan tenaga kerja secara komprehensif dalam kerangka keilmuan pendidikan Islam.(Aziz & Marlina, 2024)

Partisipan penelitian ini terdiri atas beberapa pihak yang terlibat langsung dalam pelaksanaan dan pengelolaan pendidikan di SDIT IQRA' Kota Solok. Informan utama mencakup kepala sekolah, yang memiliki peran strategis dalam menentukan kebijakan penempatan tenaga kerja; guru, yang berfungsi sebagai pelaksana utama dalam kegiatan belajar mengajar serta pembinaan akhlak peserta didik; dan orang tua murid, yang memberikan perspektif eksternal terhadap kinerja guru dan pengaruh pendidikan pada anak-anak mereka. Selain itu, murid menjadi sumber data pendukung yang menyajikan gambaran dampak langsung dari strategi penempatan guru serta pembinaan keislaman yang diterapkan di sekolah. Pemilihan partisipan dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan relevansi dan kedalaman informasi yang dapat diberikan oleh masing-masing informan. Dengan keterlibatan berbagai pihak, penelitian ini mampu menghadirkan fenomena secara holistik serta menampilkan hubungan antara kebijakan penempatan, nilai-nilai Islam, dan hasil pendidikan yang dicapai di lingkungan SDIT IQRA' Kota Solok.(Munandar et al., 2025)

Proses penelitian dilakukan melalui sejumlah tahapan terstruktur, dimulai dari persiapan lapangan, pengumpulan data, analisis sementara, hingga penyusunan laporan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilaksanakan dengan kepala sekolah, guru, serta orang tua untuk memahami pengalaman dan pandangan mereka terkait penempatan tenaga kerja berbasis nilai Islam. Observasi dilakukan dengan mengikuti langsung kegiatan pembelajaran di kelas, serta program tahsin dan kajian mingguan yang diikuti para guru. Sementara itu, dokumentasi diperoleh dari arsip sekolah, meliputi struktur organisasi, data guru, program pelatihan, serta kebijakan pembinaan pegawai. Ketiga teknik pengumpulan ini digunakan secara triangulatif untuk menjamin validitas data. Pendekatan lapangan intensif memberi kesempatan kepada peneliti untuk memahami konteks kehidupan nyata, sehingga hasil penelitian mampu menggambarkan kondisi sebenarnya secara menyeluruh dan objektif. (Nurjanah & Hermawan, 2025)

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman, yang terdiri dari empat langkah utama, yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan verifikasi. Pada tahap reduksi, data yang diperoleh dari wawancara dan observasi diseleksi serta dikelompokkan berdasarkan tema penelitian. Penyajian data dilakukan dengan menuliskan temuan penelitian dalam bentuk deskriptif naratif, sehingga mampu menggambarkan hubungan antara strategi penempatan tenaga kerja dan penerapan nilai-nilai Islam. Selanjutnya, kesimpulan sementara ditarik untuk mengidentifikasi pola, kecenderungan, serta implikasi praktis dari hasil temuan penelitian. Verifikasi dilakukan secara berkelanjutan melalui proses validasi dengan informan dan triangulasi antar sumber data. Untuk menjamin keabsahan data, diterapkan empat kriteria utama, yaitu kredibilitas, ketergantungan, transferabilitas, dan konfirmabilitas. Analisis dilakukan secara reflektif agar menghasilkan pemahaman mendalam tentang bagaimana strategi penempatan tenaga kerja berbasis nilai-nilai Islam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan lulusan di SDIT IQRA' Kota Solok. (Iqbal, 2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, ditemukan bahwa strategi penempatan tenaga kerja di SDIT IQRA' Kota Solok menekankan aspek moral, spiritual, serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam, bukan hanya pada kesesuaian latar belakang akademik.

Kepala sekolah menjelaskan bahwa proses penempatan guru lebih berfokus pada kepribadian, kedisiplinan, serta kemampuan membaca dan mengajarkan Al-Qur'an. Hasil observasi mendukung hal tersebut dengan memperlihatkan bahwa setiap guru memiliki tanggung jawab dan semangat tinggi dalam mengajar, meskipun berasal dari jurusan berbeda. Dalam dokumen sekolah, tercatat bahwa proses penempatan dilakukan melalui evaluasi kepribadian, wawancara keagamaan, serta uji kemampuan dasar membaca Al-Qur'an. Hal ini membuktikan bahwa strategi penempatan tenaga kerja di lembaga tersebut berorientasi pada pembentukan karakter Qur'ani, bukan semata kualifikasi formal. Dengan demikian, sistem penempatan tenaga kerja di SDIT IQRA' Kota Solok mencerminkan pendekatan manajerial holistik, di mana kompetensi spiritual menjadi landasan utama dalam menentukan posisi guru.(Irawan et al., 2024)

Penjelasan lebih lanjut dari hasil temuan mengungkapkan bahwa strategi penempatan guru di SDIT IQRA' Kota Solok diterapkan secara sistematis melalui tahapan seleksi yang melibatkan observasi langsung terhadap kepribadian dan perilaku calon tenaga pendidik. Guru yang diterima diwajibkan mengikuti masa orientasi dan pembinaan awal, berupa kajian Islam serta pelatihan metode pengajaran berbasis nilai-nilai Qur'ani. Dokumen internal sekolah menunjukkan adanya evaluasi berkala terhadap kinerja guru melalui observasi kelas dan laporan pembinaan moral. Dalam wawancara, guru menyampaikan bahwa mereka merasa diterima bukan hanya sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai bagian dari keluarga besar yang memiliki misi dakwah. Proses penempatan ini tidak menitikberatkan pada kesempurnaan akademik, melainkan pada kemampuan adaptasi dan keikhlasan dalam bekerja. Penempatan dilakukan dengan mempertimbangkan kecocokan antara potensi individu dan kebutuhan lembaga, serta mengacu pada prinsip syura atau musyawarah antara kepala sekolah dan tim manajemen.(Arifin, 2021)

Hubungan antara hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi memperlihatkan bahwa strategi penempatan tenaga kerja di SDIT IQRA' Kota Solok memiliki korelasi erat dengan kualitas pembelajaran dan suasana religius sekolah. Meskipun terjadi ketidaksesuaian antara jurusan akademik dan bidang kerja, lembaga berhasil membangun sinergi melalui penempatan berbasis komitmen dan nilai spiritual. Guru yang ditempatkan pada posisi mengajar justru menunjukkan peningkatan motivasi dan tanggung jawab moral, karena penugasan mereka dilandasi oleh rasa amanah dan ibadah. Berdasarkan hasil observasi, suasana sekolah tampak kondusif serta penuh keakraban, yang memperkuat efektivitas penempatan tersebut. Dokumen

evaluasi pegawai juga memperlihatkan peningkatan kinerja guru setiap tahunnya. Hal ini membuktikan bahwa strategi penempatan tenaga kerja berbasis nilai-nilai Islam mampu menjadi alternatif efektif untuk mempertahankan kualitas pendidikan, bahkan dalam kondisi keterbatasan kesesuaian akademik formal antara tenaga pengajar dan bidang tugasnya. (Hasan & Sholeh, 2023)

Data hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru menegaskan bahwa nilai-nilai Islam menjadi landasan utama dalam seluruh kegiatan di SDIT IQRA' Kota Solok, termasuk dalam sistem penempatan tenaga kerja. Kepala sekolah menegaskan bahwa prinsip amanah, adil, dan ihsan menjadi pedoman dalam menilai kinerja serta menugaskan guru. Hasil observasi memperlihatkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam terlihat nyata melalui kegiatan rutin, seperti kajian pekanan dan tahsin Al-Qur'an bagi guru. Seluruh guru mengikuti kegiatan tersebut dengan penuh antusias sebagai sarana pembinaan spiritual dan peningkatan kompetensi. Dokumentasi sekolah mencatat program pembinaan karakter, mencakup nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan kedisiplinan, yang menjadi indikator utama penilaian kinerja. Dengan demikian, nilai-nilai Islam tidak hanya diajarkan kepada siswa, tetapi juga diinternalisasikan dalam perilaku dan sistem kerja tenaga pendidik. Hal ini menjadikan lembaga memiliki budaya organisasi yang religius, harmonis, dan berorientasi pada ibadah. (Munawir, 2023)

Penjelasan lebih lanjut dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam tidak hanya bersifat seremonial, melainkan telah menjadi bagian dari sistem manajemen sekolah. Guru diwajibkan mengikuti program tahsin dan kajian pekanan, yang tidak hanya memperbaiki bacaan Al-Qur'an, tetapi juga menanamkan tanggung jawab spiritual dalam mengajar. Kegiatan tersebut memberikan kesempatan bagi guru untuk saling mengingatkan tentang pentingnya niat ikhlas dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara, guru mengaku bahwa kegiatan ini memperkuat rasa kebersamaan dan semangat ukhuwah, yang berdampak positif pada etos kerja dan disiplin. Dalam dokumen evaluasi tahunan, tercatat penilaian mengenai partisipasi guru dalam kegiatan keagamaan sebagai bagian dari indikator profesionalisme. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam telah melembaga dalam praktik kerja sehari-hari. Dengan demikian, pembinaan spiritual yang diterapkan SDIT IQRA' Kota Solok menjadi faktor utama yang menopang keberhasilan strategi penempatan tenaga kerja di lembaga tersebut. (Yusuf & Ridwan, 2023)

Relasi antara data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi memperlihatkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan kualitas kinerja di

SDIT IQRA' Kota Solok. Nilai-nilai amanah dan keikhlasan, yang ditanamkan melalui kegiatan rutin, mendorong guru untuk bekerja dengan tanggung jawab moral tinggi. Observasi menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kebersamaan berkembang dari budaya kerja yang berlandaskan spiritualitas. Dokumen sekolah juga memperlihatkan penurunan tingkat pergantian pegawai dan peningkatan loyalitas dari tahun ke tahun. Temuan ini membuktikan bahwa pendekatan berbasis nilai Islam mampu menjadi kompensasi terhadap kekurangan formal dalam latar belakang pendidikan guru. Dengan mengintegrasikan aspek spiritual dalam manajemen tenaga kerja, lembaga ini berhasil menumbuhkan budaya kerja yang efektif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.(Rosyidah, 2024)

Hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan orang tua memperlihatkan bahwa strategi penempatan tenaga kerja berbasis nilai Islam memberikan pengaruh positif terhadap kualitas pendidikan dan karakter lulusan. Orang tua mengakui bahwa anak-anak mereka mengalami perubahan perilaku signifikan setelah bersekolah di SDIT IQRA', seperti meningkatnya kedisiplinan, kepedulian terhadap ibadah, dan kebiasaan membaca Al-Qur'an. Observasi menunjukkan bahwa proses pembelajaran di sekolah selalu dimulai dengan doa, tilawah, dan nasihat singkat yang menanamkan nilai moral. Dokumentasi akademik memperlihatkan bahwa hasil belajar siswa meningkat secara konsisten dari tahun ke tahun, terutama dalam mata pelajaran Pendidikan Agama Islam dan hafalan Al-Qur'an. Hal ini menandakan bahwa pembinaan guru berbasis nilai Islam tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja pendidik, tetapi juga pada hasil pembelajaran yang dicapai oleh peserta didik.(Shodikun et al., 2024)

Temuan penelitian menjelaskan bahwa peningkatan kualitas pendidikan dan lulusan di SDIT IQRA' Kota Solok merupakan hasil dari sinergi antara sistem penempatan tenaga kerja, pembinaan keislaman, dan lingkungan belajar yang kondusif. Guru dengan semangat religius tinggi mampu menjadi teladan bagi peserta didik dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, dan akhlak. Kepala sekolah mengimplementasikan sistem evaluasi berkelanjutan yang menilai tidak hanya kompetensi akademik, tetapi juga aspek spiritualitas dan etika kerja guru. Berdasarkan dokumen hasil rapat lembaga, evaluasi ini berpengaruh terhadap perbaikan proses pembelajaran. Orang tua murid menilai bahwa lulusan SDIT IQRA' memiliki kemampuan akademik yang baik serta karakter religius yang kuat. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa strategi penempatan berbasis

nilai Islam mampu mendorong tercapainya keseimbangan antara pengetahuan, keimanan, dan akhlak mulia.(Iqbal, 2024)

Keterkaitan antara data wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa kualitas pendidikan dan lulusan SDIT IQRA' Kota Solok merupakan hasil nyata dari penerapan strategi penempatan tenaga kerja berbasis nilai-nilai Islam. Meskipun sebagian guru tidak memiliki latar belakang pendidikan Islam, komitmen serta pembinaan spiritual yang diterapkan lembaga berhasil menumbuhkan kultur kerja yang religius dan profesional. Observasi memperlihatkan bahwa anak-anak terbiasa menghafal Al-Qur'an, berperilaku sopan, dan menghormati guru, yang menjadi indikator nyata keberhasilan pembelajaran berbasis akhlakul karimah. Data dokumentasi akademik juga memperlihatkan peningkatan prestasi siswa dan penurunan pelanggaran kedisiplinan. Dengan demikian, realitas lapangan menegaskan bahwa strategi penempatan tenaga kerja berbasis nilai-nilai Islam bukan hanya relevan dalam konteks pendidikan Islam, tetapi juga efektif dalam membentuk kualitas lulusan yang berkarakter, kompeten, dan berdaya saing tinggi di Masyarakat.(Irawan et al., 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi penempatan tenaga kerja di SDIT IQRA' Kota Solok dilakukan dengan pendekatan berbasis nilai-nilai Islam, di mana aspek spiritualitas dan akhlak menjadi dasar utama dalam proses rekrutmen, penugasan, dan pembinaan guru. Meskipun terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan formal dengan bidang tugas, lembaga mampu menciptakan kinerja yang efektif melalui sistem pembinaan rutin seperti tahsin dan kajian keislaman. Nilai-nilai amanah, adil, dan musyawarah menjadi pedoman dalam setiap keputusan manajerial. Proses penempatan tenaga kerja tidak berhenti pada seleksi awal, tetapi dilanjutkan dengan pengawasan dan evaluasi berkelanjutan yang menumbuhkan tanggung jawab moral dan profesionalisme guru. Pendekatan ini terbukti meningkatkan kedisiplinan, loyalitas, serta semangat mengajar guru, yang berdampak langsung pada pembentukan karakter religius dan prestasi akademik siswa. Dengan demikian, strategi berbasis nilai Islam telah menciptakan sistem penempatan tenaga kerja yang adaptif, spiritual, dan berorientasi pada mutu pendidikan.

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya kesesuaian kompetensi akademik dalam penempatan tenaga kerja, hasil penelitian ini menunjukkan

keunggulan tersendiri karena memperkenalkan dimensi spiritual sebagai faktor penguat. Studi oleh Nurabadi (2014) dan Ramadhan & Maulana (2024) menyoroti bahwa keberhasilan lembaga pendidikan bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi formal. Namun, penelitian ini membuktikan bahwa nilai-nilai Islam seperti amanah dan keikhlasan mampu menggantikan keterbatasan akademik formal dengan meningkatkan motivasi dan tanggung jawab moral pegawai. Hasil penelitian ini juga memperluas teori manajemen pendidikan Islam yang dikemukakan oleh Salabi et al. (2024), dengan menunjukkan bahwa pengintegrasian nilai spiritual dalam perencanaan dan pelaksanaan strategi penempatan menghasilkan keseimbangan antara profesionalitas dan religiositas. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris baru bahwa dimensi nilai Islam dapat berperan sebagai fondasi alternatif dalam manajemen tenaga kerja pendidikan, terutama di lembaga berbasis keagamaan.

Refleksi atas temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi penempatan tenaga kerja berbasis nilai-nilai Islam memberikan manfaat nyata bagi keberlangsungan pendidikan. Dari sisi manajerial, pendekatan ini memperkuat proses perencanaan (planning) yang lebih humanistik dan religius, memastikan bahwa tenaga kerja ditempatkan sesuai potensi dan nilai moralnya. Dalam aspek pengorganisasian (organizing), tercipta struktur kerja yang harmonis antara kepala sekolah, guru, dan staf, karena semuanya dipersatukan oleh nilai-nilai spiritual. Sementara pada pelaksanaan (actuating), guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik moral dan teladan akhlak bagi peserta didik. Dalam dimensi pengawasan (controlling), mekanisme evaluasi dilakukan secara musyawarah dengan prinsip tanggung jawab kolektif. Refleksi ini menegaskan bahwa strategi berbasis nilai Islam tidak hanya memperbaiki efektivitas kerja, tetapi juga membangun kultur pendidikan yang menanamkan semangat pengabdian dan keikhlasan, menjadikan lembaga pendidikan Islam sebagai ruang pembentukan insan berilmu dan berakhlak mulia.

Implikasi penelitian ini sangat signifikan, baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, hasil penelitian memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam dengan menegaskan pentingnya integrasi antara nilai spiritual dan profesionalitas dalam strategi penempatan tenaga kerja. Pendekatan ini menawarkan paradigma baru bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya didasarkan pada rasionalitas administratif, tetapi juga pada nilai-nilai transendental yang menumbuhkan tanggung jawab dan kejujuran. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan

model oleh lembaga pendidikan Islam lainnya dalam mengembangkan sistem rekrutmen dan penempatan tenaga kerja yang berbasis nilai-nilai keislaman. Lembaga pendidikan dapat menerapkan program pembinaan rutin, seperti tahsin, tafsir, dan pelatihan karakter bagi guru, untuk meningkatkan spiritualitas dan kinerja mereka. Implikasi lain adalah pentingnya menjadikan nilai-nilai Islam sebagai instrumen evaluasi manajerial yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan dan lulusan di tingkat dasar.

Hasil penelitian menunjukkan pola yang konsisten karena strategi penempatan tenaga kerja di SDIT IQRA' Kota Solok dirancang dengan memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan potensi spiritual individu. Faktor utama yang membuat hasil penelitian demikian adalah karena lembaga menempatkan nilai-nilai Islam sebagai sistem kontrol internal yang menggantikan ketergantungan terhadap aspek formalitas akademik. Para guru yang menjalani pembinaan spiritual secara rutin menunjukkan peningkatan tanggung jawab, motivasi, dan kedisiplinan yang bersumber dari kesadaran religius, bukan tekanan struktural. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah yang berperan sebagai pembina spiritual sekaligus manajer lembaga menjadi faktor pendorong keberhasilan implementasi strategi ini. Dengan demikian, hasil penelitian menggambarkan bahwa keberhasilan penempatan tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi akademik, tetapi lebih pada seberapa dalam nilai-nilai Islam diinternalisasikan ke dalam sistem kerja dan budaya organisasi sekolah.

Berdasarkan hasil analisis, diperlukan tindakan strategis agar temuan penelitian ini dapat diimplementasikan secara lebih luas. Pertama, lembaga pendidikan Islam perlu merumuskan kebijakan penempatan tenaga kerja berbasis nilai Islam secara tertulis sebagai bagian dari dokumen manajemen resmi. Kedua, perlu dilakukan penguatan kapasitas kepala sekolah sebagai pemimpin spiritual dan manajer profesional agar mampu mengarahkan seluruh staf sesuai prinsip amanah dan keadilan. Ketiga, setiap lembaga disarankan untuk menjadikan pembinaan rutin seperti tahsin, tafsir, dan kajian akhlak sebagai program institusional yang wajib diikuti seluruh tenaga pendidik. Keempat, pemerintah dan otoritas pendidikan Islam dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam menyusun pedoman penempatan guru di sekolah berbasis Islam. Dengan langkah-langkah ini, strategi penempatan tenaga kerja berbasis nilai-nilai Islam tidak hanya menjadi praktik lokal, tetapi dapat berkembang menjadi model nasional untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan karakter lulusan di Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, N., & Syarieifah, L. (2024). Manajemen Tenaga Kependidikan Islam. *Jurnal Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Kramat Jati*, 5(2), 457–465. <https://doi.org/10.55943/jipmukjt.v5i2.302>
- Arifin, Z. (2021). Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 3(2).
- Aziz, A. A., & Marlina, Y. (2024). Enhancing Educational Quality Through Strategic Human Resource Management in Islamic Schools. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2). <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i2.10892>
- Hasan, A., & Sholeh, M. (2023). *Human Resource Management dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Deepublish.
- Iqbal, M. I. A.-S. (2024). Islamic Values-Based Education Management Strategy at MI Raudhatul Hasanah Tangerang. *Southeast Asian Journal of Islamic Education*, 7(2), 189–199. <https://doi.org/10.21093/sajie.v7i2.11680>
- Irawan, D., Prihatin, N. Y., & Agustina, R. H. (2024). Pendidikan Islam dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia. *Jurnal PAI Raden Fatah*, 7(4), 30685. <https://doi.org/10.19109/pair.v7i4.30685>
- Kasiman, Warisno, Anshori, M. F., & Andari, A. (2023). Human Resource Management in Islamic Schools. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 8(1), 76–85. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v8i1.10485>
- Munandar, D. S., Jahari, J., Arifin, B. S., & Karman, K. (2025). Human Resource Well-Being Management in Islamic Education: A Study at Kuttab Fatih Indonesia. *International Journal of Islamic Educational Research*, 2(3), 117–125. <https://doi.org/10.61132/ijier.v2i3.406>
- Munawir, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam*. Prenadamedia Group.
- Nurjanah, S., & Hermawan, A. (2025). Principles of Islamic Education Management: The Perspective of the Qur'an and Hadith in Building Quality Education. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 7(1), 61–78. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v7i1.3619>
- Ritonga, J. S. (2025). Human Resource Management Strategy to Strengthen the Quality of Islamic Boarding School Education. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1445–1454. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3273>

- Rosyidah, R. (2024). *Manajemen Pendidikan di Sekolah Islam: Teori dan Aplikasi*. Erlangga.
- Saadah, N., & Jamilus, J. (2024). Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatra Barat. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 43–58. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v8i1.949>
- Shodikun, S., Untung, S., & Mustakim, Z. (2024). Manajemen Tenaga Kependidikan Islam. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2), 3738–3747. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i2.26489>
- Sholeh, M., Jannah, R., Khairunnisa, N., Kholis, N., & Tosson, G. (2021). Human Resource Management in Improving the Quality of Teachers in Indonesian Islamic Primary Education Institutions. *Al-Bidayah: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 13(1), 21–36. <https://doi.org/10.14421/al-bidayah.v13i1.628>
- Supadi, A., & Setyaningsih, R. (2025). Sinergi Manajemen SDM dan Budaya Kerja Islami dalam Meningkatkan Loyalitas Tenaga Pendidik. *At-Tahsin: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2). <https://doi.org/10.59106/attahsin.v5i2.342>
- Ubaidillah, M., & Afifin, M. O. (2024). Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Madrasah di Madrasah Aliyah Walisongo Gending Probolinggo. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(3), 195–206. <https://doi.org/10.37348/aksi.v2i3.498>
- Warohmah, N. M., & Hasibuan, Z. E. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam. *Imamah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 7–14. <https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/imamah/article/view/1254>
- Yusuf, M. A., & Ridwan, R. (2023). *Strategi Manajemen Guru dalam Pendidikan Islam*. Remaja Rosdakarya.
- Zulkarnain, L. (2023). Human Resource Management in Islamic Education. *INTELEKTUUM*, 3(2). <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>.