

PENGELOLAAN SDI BERBASIS MAQASHID SYARIAH DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA

Rizal Ancu¹, Muhammad Wahyuddin Abdullah²

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar^{1,2}

Email: rizalancu009@gmail.com¹, wahyuddin.abdullah@uin-alauddin.ac.id²,

Abstrak

Penelitian ini membahas pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) berbasis maqāshid syari'ah sebagai strategi untuk meningkatkan etos kerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Pendekatan maqāshid mencakup lima aspek utama: menjaga agama (*hifz al-din*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-'aql*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*). Melalui pendekatan ini, pengelolaan tenaga pendidik dilakukan secara lebih holistik, dengan memperhatikan dimensi spiritual, emosional, dan kesejahteraan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip maqāshid syari'ah mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta profesionalisme guru secara signifikan, sehingga berdampak positif terhadap mutu pembelajaran dan keberlangsungan pendidikan Islam yang berkualitas.

Kata Kunci: SDI, Maqāshid Syariah, Etos Kerja, Tenaga Pendidik, Pendidikan Islam

Abstract

This study discusses the management of Human Resources (HR) based on maqāshid syari'ah as a strategy to enhance educators' work ethic in Islamic educational institutions. The maqāshid framework includes five main principles: protection of religion (hifz al-din), life (hifz al-nafs), intellect (hifz al-'aql), lineage (hifz al-nasl), and wealth (hifz al-mal). This approach promotes a holistic HR management model by considering the spiritual, emotional, and material well-being of teachers. The findings indicate that implementing these principles significantly improves educators' motivation, loyalty, and professionalism, thereby contributing to the quality and sustainability of Islamic education.

Keywords: Human Resources, Maqāshid Syari'ah, Work Ethic, Educators, Islamic Education

A. Pendahuluan

Dalam era kompetisi global yang semakin kompleks, sumber daya insani (SDI) memegang peran kunci dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Tidak hanya di sektor industri, namun juga dalam dunia pendidikan, kualitas SDI menjadi tulang punggung bagi tercapainya visi dan misi lembaga. SDI yang unggul ditandai bukan hanya oleh kecakapan intelektual dan teknis, melainkan juga oleh sikap, etika, dan semangat kerja yang tinggi. Sejalan dengan hal ini, Hasibuan menyatakan bahwa manajemen SDM adalah ilmu dan

seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama antara organisasi, individu, dan masyarakat.¹

Khusus dalam konteks lembaga pendidikan, tenaga pendidik merupakan SDI strategis yang tidak hanya bertanggung jawab dalam mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, moralitas, dan spiritualitas peserta didik. Oleh karena itu, keberhasilan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana tenaga pendidik dikelola secara baik, adil, dan manusiawi. Salah satu aspek penting dalam menunjang kinerja tenaga pendidik adalah etos kerja, yakni sikap dan nilai-nilai yang mendorong individu untuk bekerja dengan tekun, disiplin, jujur, dan bertanggung jawab. Etos kerja yang tinggi pada tenaga pendidik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan berkualitas.²

Dalam praktiknya, pengelolaan SDI tenaga pendidik sering kali masih berfokus pada aspek administratif dan struktural semata, sementara dimensi nilai dan spiritualitas belum menjadi perhatian utama. Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan pendekatan manajerial yang lebih menyeluruh dan bernilai. Salah satu pendekatan yang relevan dan aplikatif adalah maqasid syari'ah, yakni kerangka nilai Islam yang mencakup lima prinsip utama: menjaga agama (*hifz al-din*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-'aql*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*).³

Dalam konteks pengelolaan tenaga pendidik, maqasid syari'ah dapat dijadikan landasan dalam membangun sistem SDI yang memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan spiritual, intelektual, emosional, dan finansial guru. Pengelolaan yang dilandasi maqasid tidak hanya akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan adil, tetapi juga mendorong tenaga pendidik untuk bekerja dengan penuh keikhlasan, tanggung jawab, dan integritas. Hal ini selaras dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pendekatan berbasis maqasid mampu meningkatkan etos kerja, loyalitas, dan kinerja tenaga pendidik secara signifikan.⁴

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pengelolaan SDI berbasis maqasid syari'ah dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan etos kerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Pendekatan ini diharapkan tidak hanya memperkuat kinerja organisasi pendidikan, tetapi juga menciptakan ekosistem kerja yang bernilai, beradab, dan berorientasi pada kemaslahatan umat.

¹ Trisno Wardy Putra and Etos Kerja, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membangun Etos Kerja Perspektif Syariah', 2.1 (2021), 45–54.

² Universitas Muhammadiyah and Sumatera Utara, '1, 2 1,2', 9.204 (2024), 1448–58.

³ Mohamad Johaeri Irhas, 'Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Perspektif Syariah', *Wadiah*, 2.1 (2018), 29–46 <<https://doi.org/10.30762/wadiah.v2i1.2992>>.

⁴ Aziz Taufiqurrahim, Eko Nur Rohman, and Dhiah Rahmawati, 'Work Ethic from the Perspective of the Qur ' an and Hadith Etos Kerja Perspektif Al-Qur ' an Dan Hadis', 2.3 (2022), 1093–1108.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam pengalaman subjektif dan makna yang dirasakan oleh tenaga pendidik dalam menjalani proses kerja di bawah pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) berbasis *maqasid syari'ah*. Metode fenomenologi bertujuan untuk menggali persepsi, kesadaran, serta pemaknaan individu terhadap realitas yang mereka alami secara langsung. Data dikumpulkan melalui wawancara, dan observasi partisipatif terhadap tenaga pendidik di lembaga pendidikan yang menjadi subjek penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik interpretatif fenomenologi, yaitu mengidentifikasi tema-tema kunci dari pengalaman informan dan menafsirkan makna di balik pengalaman tersebut dalam konteks nilai-nilai Islam dan prinsip *maqasid syari'ah*.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Sumber Daya Insani (SDI)

Sumber Daya Insani (SDI), khususnya tenaga pendidik, merupakan aset utama yang sangat menentukan keberhasilan dan kualitas lembaga pendidikan Islam. Fungsi tenaga pendidik tidak hanya terbatas sebagai fasilitator pembelajaran, melainkan juga sebagai agen perubahan yang mentransformasikan nilai-nilai Islam secara utuh kepada generasi penerus. Dalam hal ini, guru berperan ganda membentuk intelektual sekaligus karakter spiritual siswa. Oleh karena itu, keberadaan tenaga pendidik yang berkualitas menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan pendidikan yang bersifat holistik, yakni pengembangan akhlak, pengetahuan, dan keterampilan siswa secara seimbang.

Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu dalam mengatur hubungan kerja agar tercipta efisiensi dan efektivitas demi mencapai tujuan bersama. Konsep ini sangat relevan dalam konteks pengelolaan tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Namun, berbeda dengan institusi pendidikan umum, pengelolaan SDI di lembaga keagamaan menuntut adanya integrasi nilai spiritual ke dalam proses manajemen. Hal ini berarti pengelolaan SDI tidak cukup hanya menitikberatkan pada aspek teknis seperti distribusi tugas, penilaian kinerja, dan pengembangan profesional, melainkan juga harus menyentuh dimensi nilai-nilai agama yang menjadi fondasi eksistensi lembaga tersebut. Pendekatan ini diperlukan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki kedalaman spiritual dan moral yang mampu mencerminkan dan menularkan nilai-nilai Islam dalam setiap aktivitas pengajaran dan interaksi dengan siswa.⁵

Peningkatan kualitas SDI, khususnya tenaga pendidik, sangat tergantung pada bagaimana lembaga pendidikan mampu mengelola secara komprehensif tiga aspek utama: pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Pengelolaan yang efektif terhadap ketiga aspek ini akan menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya mahir secara akademik, tetapi juga memiliki etos kerja yang kuat dan sikap profesional yang tinggi. Pengetahuan yang memadai akan memperkuat dasar

⁵ Dalam Manajemen and Strategis Syariah, 'Jurnal Ekonomi Syariah', 5 (2020), 35–41.

pengajaran, keterampilan yang terasah memungkinkan metode pembelajaran yang efektif dan inovatif, sementara sikap kerja yang baik mencerminkan dedikasi, disiplin, dan keikhlasan dalam menjalankan tugasnya. Jika aspek-aspek tersebut tidak dikelola secara menyeluruh dan sistematis, potensi SDI tidak akan dapat dioptimalkan. Akibatnya, kinerja tenaga pendidik akan stagnan atau bahkan menurun, yang secara langsung berdampak negatif terhadap mutu pembelajaran dan hasil pendidikan. Lembaga pendidikan Islam yang gagal mengelola SDI dengan baik akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan kualitas pendidikan, bahkan berisiko kehilangan kredibilitas dan kepercayaan masyarakat sebagai institusi pendidikan berbasis nilai-nilai Islam.⁶ Pengelolaan SDI di lembaga pendidikan harus dilaksanakan dengan pendekatan holistik yang mengintegrasikan aspek profesional dan spiritual. Hal ini menjadi landasan penting untuk menciptakan tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki integritas moral dan komitmen keagamaan yang tinggi, sehingga mampu mewujudkan visi dan misi pendidikan Islam secara optimal.

2. Etos Kerja Tenaga Pendidik

Etos kerja merupakan seperangkat sikap mental dan nilai-nilai yang tertanam dalam diri individu dan tercermin dalam cara mereka menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Dalam konteks pendidikan Islam, etos kerja tenaga pendidik memiliki makna yang lebih dalam karena tidak hanya menyangkut profesionalitas, tetapi juga menyangkut tanggung jawab moral dan spiritual.⁷ Etos kerja dalam Islam menekankan pentingnya nilai-nilai seperti keikhlasan (ikhlas), tanggung jawab (*amanah*), disiplin (*intizham*), dan komitmen terhadap dakwah ilmu (*tabligh wa ta'lim*). Nilai-nilai inilah yang menjadi fondasi utama dalam membentuk tenaga pendidik yang tidak hanya efektif dalam menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga berperan sebagai teladan akhlak dan penjaga nilai-nilai keislaman di lingkungan sekolah.⁸

Etos kerja guru yang tinggi mencerminkan adanya kesungguhan dalam mengemban amanah pendidikan, yang tidak dilihat semata sebagai pekerjaan rutin, tetapi sebagai ibadah dan bentuk kontribusi nyata bagi kemajuan umat. Guru yang beretos kerja tinggi biasanya memiliki dedikasi yang besar terhadap tugas, berinisiatif dalam proses pembelajaran, dan senantiasa berusaha memperbaiki diri dan metode pengajarnya.⁹ Etos ini bersumber dari motivasi intrinsik yang kuat, yakni keinginan untuk berbuat baik karena Allah, bukan semata karena tuntutan eksternal seperti gaji atau jabatan. Guru yang memiliki etos kerja islami tidak hanya menjalankan tugas administratif dan instruksional, tetapi juga memiliki peran kultural dan spiritual yang sangat penting. Guru seperti ini mampu

⁶ Chusnul Rahmawati and others, 'Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia', *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1.4 (2023), 42–56 <<https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i3.2213>>.

⁷ Mustamim, Didin Sirojudin, and M Saat Ibnu Waqfin, 'Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum', *Jurnal Education and Development*, 8.4 (2020), 275–80.

⁸ Jurnal Ekonomi and others, 'Islamic Business Ethics in The', 4.2 (2020), 324–35.

⁹ Suri Oktiana and Marissa Putriana, 'Analisis Etos Kerja Islam Pada UMKM Rumah Produksi Olis Kota Jambi', 2.1 (2024).

menginspirasi peserta didik melalui keteladanan, memberikan bimbingan moral, serta menanamkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari siswa. Dengan demikian, keberadaan guru yang memiliki etos kerja tinggi menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkarakter.¹⁰

Etos kerja dalam pendidikan Islam juga berkaitan erat dengan niat dan orientasi kerja, di mana setiap aktivitas yang dilakukan oleh tenaga pendidik ditujukan untuk memperoleh ridha Allah (*li wajhillah*). Oleh karena itu, aspek etos kerja tidak dapat dilepaskan dari kerangka nilai Islami yang membentuk motivasi dan orientasi kerja tenaga pendidik. Motivasi ini menjadi pembeda utama antara etos kerja Islami dengan etos kerja sekuler yang hanya berorientasi pada produktivitas tanpa muatan spiritual. Etos kerja yang kuat menjadi faktor determinan dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena guru yang memiliki etos kerja tinggi akan terus berupaya memberikan yang terbaik dalam setiap proses pembelajaran, memperhatikan kebutuhan peserta didik secara lebih utuh, serta bersedia berinovasi meskipun tanpa dorongan eksternal. Maka, membangun etos kerja guru yang tinggi berbasis nilai-nilai Islam bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga strategi penting dalam meningkatkan daya saing dan kualitas lembaga pendidikan Islam di era modern.

Berdasarkan firman Allah dalam QS, At-Taubah:105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya:

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat QS. At-Taubah ayat 105 mengandung pesan kuat tentang pentingnya bekerja dan beramal dengan sungguh-sungguh serta penuh tanggung jawab, karena setiap perbuatan akan disaksikan oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman. Ayat ini menegaskan bahwa amal tidak hanya dinilai secara lahiriah, tetapi juga berdasarkan niat dan kesungguhan, karena kelak seluruh pekerjaan akan dipertanggungjawabkan kepada Allah, Zat yang Maha Mengetahui segala yang gaib dan nyata. Dalam konteks pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI), khususnya tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam, ayat ini menjadi landasan spiritual bahwa tugas mengajar bukan sekadar rutinitas, tetapi merupakan bentuk ibadah yang harus dijalankan dengan etos kerja tinggi, keikhlasan, dan dedikasi. Hal ini sejalan dengan pendekatan *maqasid syari'ah*, di mana seluruh aspek kehidupan kerja guru baik spiritual, intelektual, emosional, maupun sosial dikelola secara terintegrasi demi mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan bernilai akhirat.

¹⁰ Al Wafa and Sharia College, ‘HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AL MAQĀSĪD AL ŠAR‘IYYAH’, 1.12 (2022), 1183–95 <<https://doi.org/10.58344/jws.v1i12.150>>.

3. Implementasi Maqāṣid Syariah

Penerapan maqāṣid syari'ah dalam pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) mencerminkan paradigma manajemen Islami yang tidak hanya menargetkan kinerja dan produktivitas secara material, tetapi juga menekankan keberkahan, keberlanjutan, dan keseimbangan hidup. Dalam hal ini, tenaga pendidik dipandang bukan semata sebagai pelaksana tugas, melainkan sebagai insan yang memiliki dimensi spiritual, emosional, intelektual, sosial, dan ekonomi.¹¹ Pendekatan maqāṣid syari'ah menjadi fondasi untuk mengelola tenaga pendidik secara lebih holistik dan manusiawi. Dalam konteks tenaga pendidik, hal ini berarti pengelolaan yang memperhatikan kebutuhan spiritual (*ḥifẓ al-din*), kesehatan dan kenyamanan psikologis (*ḥifẓ al-nafs*), pengembangan intelektual (*ḥifẓ al-aql*), dukungan terhadap kesejahteraan keluarga (*ḥifẓ al-nasl*), dan pemberian kompensasi yang adil (*ḥifẓ al-mal*). Berikut ini uraian rinci dari masing-masing prinsip maqāṣid syari'ah dalam konteks pengelolaan SDI.¹²

a) *Ḥifẓ al-Din* (Menjaga Agama)

Pengelolaan SDI yang mengacu pada *ḥifẓ al-din* bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya menjalankan tugasnya sebagai instruktur pelajaran, tetapi juga memiliki kekuatan spiritual yang menjadi fondasi moral dalam bekerja. Ini terwujud melalui:

- 1) Penyediaan program pembinaan keagamaan secara rutin, seperti kajian keislaman, tadarus bersama, atau mentoring spiritual.
- 2) Penanaman nilai-nilai ruhiyah dalam budaya kerja, seperti bekerja sebagai bentuk ibadah, menjaga niat, dan menjunjung amanah.
- 3) Menjaga fleksibilitas waktu ibadah di lingkungan sekolah serta mendukung partisipasi guru dalam kegiatan dakwah dan sosial.

b) *Ḥifẓ al-Nafs* (Menjaga Jiwa)

Pengelolaan tenaga pendidik juga harus memperhatikan kondisi emosional dan kesejahteraan psikologis. Beban kerja berlebih, tekanan administratif, atau konflik internal sering menjadi faktor stres yang menghambat kinerja. Oleh karena itu, prinsip *ḥifẓ al-nafs* terealisasikan melalui:

- 1) Penciptaan lingkungan kerja yang harmonis dan suportif.
- 2) Penerapan sistem kerja yang sehat, adil, dan tidak eksploitatif.
- 3) Fasilitas konseling atau ruang diskusi informal antar tenaga pendidik.

c) *Ḥifẓ al-'Aql* (Menjaga Akal)

Tenaga pendidik sebagai insan intelektual memerlukan ruang dan dukungan untuk terus berkembang secara keilmuan dan metodologis. Prinsip ini terealisasikan dengan mencakup beberapa hal:

- 1) Pelatihan berkelanjutan dalam bidang pedagogik, teknologi pendidikan, dan pengembangan kurikulum.
- 2) Dukungan untuk studi lanjut atau sertifikasi kompetensi profesional.
- 3) Forum ilmiah dan komunitas belajar guru di lingkungan internal lembaga.
- d) *Ḥifẓ al-Nasl* (Menjaga Keturunan)

¹¹ Jurnal Reflektika, 'MAQASHID ASY-SYARI'AH DALAM MANAJEMEN BISNIS ISLAM 1 Andi Yuni Dharmawati Tahang 2 Pardiman', 17.2, 359–73.

¹² Upah Minimum and Pekerja Berbasis, 'Justisia Ekonomika', 6.1 (2022), 401–14.

Aspek ini sering kali terabaikan dalam manajemen SDI, padahal dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga sangat penting. Implementasinya meliputi:

- 1) Kebijakan cuti yang manusiawi dan fleksibel, khususnya bagi tenaga pendidik perempuan.
- 2) Bantuan pendidikan untuk anak guru, tunjangan keluarga, atau fasilitas *daycare*.
- 3) Penjadwalan yang mempertimbangkan waktu keluarga, sehingga guru tidak merasa tertekan oleh beban kerja berlebihan.

e) *Hifz al-Mal* (Menjaga Harta)

Pemberian kompensasi yang adil dan layak merupakan hak dasar tenaga pendidik sekaligus bentuk penghargaan terhadap kerja keras mereka. Realisasi prinsip ini mencakup:

- 1) Sistem penggajian yang transparan dan kompetitif sesuai dengan beban kerja dan kualifikasi.
- 2) Tunjangan profesi, bonus kinerja, dan jaminan sosial seperti BPJS atau dana pensiun.
- 3) Peluang peningkatan pendapatan melalui kegiatan akademik tambahan seperti pelatihan, bimbingan, atau publikasi.

Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) berbasis maqasid syari'ah secara signifikan berkontribusi dalam meningkatkan etos kerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam. Dalam aspek *hifz al-din* (menjaga agama), lembaga yang menyediakan pembinaan keagamaan rutin, seperti kajian Islam, tadarus, dan mentoring spiritual, berhasil menumbuhkan kesadaran ruhani guru dalam menjalankan tugas sebagai ibadah dan amanah.¹³ Sementara itu, penerapan *hifz al-nafs* (menjaga jiwa) terwujud melalui terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, sistem kerja yang adil, serta adanya ruang konseling atau diskusi, yang membantu menjaga keseimbangan emosi dan semangat kerja para guru. Pada sisi *hifz al-'aql* (menjaga akal), dukungan terhadap pengembangan profesional melalui pelatihan pedagogik, sertifikasi, serta komunitas belajar internal, turut mendorong tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kompetensinya. Adapun implementasi *hifz al-nasl* (menjaga keturunan) tercermin dalam kebijakan kelembagaan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga, seperti cuti fleksibel dan fasilitas pendidikan untuk anak guru. Terakhir, *hifz al-mal* (menjaga harta) dijalankan melalui sistem penggajian yang transparan dan kompetitif, pemberian tunjangan, serta peluang peningkatan pendapatan yang layak. Seluruh prinsip tersebut, jika dijalankan secara terintegrasi, mampu menciptakan tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki loyalitas dan etos kerja yang tinggi.

¹³ Study Rizal and Albi Aliyudin, *Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Amil Zakat Di Baznas Kota Depok, Jurnal Manajemen Dakwah*, 2023, XI <<https://doi.org/10.15408/jmd.v11i1.31865>>.

D. Penutup

Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI), khususnya tenaga pendidik, merupakan fondasi utama dalam membentuk kualitas lembaga pendidikan Islam yang unggul. Tenaga pendidik tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai agen transformasi nilai-nilai Islam dan pembentuk karakter peserta didik. Oleh karena itu, pendekatan pengelolaan SDI harus dilaksanakan secara holistik dan terintegrasi, mencakup aspek profesionalitas, spiritualitas, dan kesejahteraan. Etos kerja tenaga pendidik yang tinggi ditandai dengan keikhlasan, tanggung jawab, disiplin, dan dedikasi terhadap dakwah ilmu merupakan hasil dari manajemen SDI yang menyeluruh dan berbasis nilai-nilai Islam.

Implementasi prinsip *maqasid syari'ah* dalam pengelolaan SDI terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas tenaga pendidik. Melalui penjagaan terhadap agama (*hifz al-din*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-'aql*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*), lembaga pendidikan dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung pertumbuhan spiritual, intelektual, dan emosional guru. Hasilnya adalah tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki integritas moral dan semangat pengabdian yang tinggi. Dengan demikian, pengelolaan SDI berbasis *maqasid syari'ah* merupakan strategi penting dan relevan dalam mewujudkan sistem pendidikan Islam yang bermutu, berdaya saing, dan berkelanjutan di era modern.

Sebagai saran, diharapkan lembaga pendidikan Islam mengelola tenaga pendidik secara holistik dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip *maqasid syari'ah* dalam manajemen SDM, khususnya dalam pembinaan etos kerja islami yang mencakup nilai keikhlasan, tanggung jawab, dan komitmen spiritual. Pendekatan ini penting untuk menciptakan guru yang tidak hanya profesional secara akademik, tetapi juga memiliki integritas moral dan mampu mentransformasikan nilai-nilai Islam dalam proses pendidikan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekonomi, Jurnal, Keuangan Syariah Vol, Online Issn, and Print Issn, 'Islamic Business Ethics in The', 4.2 (2020), 324–35
- Manajemen, Dalam, and Strategis Syariah, 'Jurnal Ekonomi Syariah', 5 (2020), 35–41
- Minimum, Upah, and Pekerja Berbasis, 'Justisia Ekonomika', 6.1 (2022), 401–14
- Mohamad Johaeri Irhas, 'Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Perspektif Syariah', *Wadiah*, 2.1 (2018), 29–46
<<https://doi.org/10.30762/wadiah.v2i1.2992>>
- Muhammadiyah, Universitas, and Sumatera Utara, '1 , 2 1,2', 9.204 (2024), 1448–58
- Mustamim, Didin Sirojudin, and M Saat Ibnu Waqfin, 'Manajemen SumberDaya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum', *Jurnal Education and Development*, 8.4 (2020), 275–80
- Oktiana, Suri, and Marissa Putriana, 'Analisis Etos Kerja Islam Pada UMKM Rumah Produksi Olis Kota Jambi', 2.1 (2024)
- Putra, Trisno Wardy, and Etos Kerja, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membangun Etos Kerja Perspektif Syariah', 2.1 (2021), 45–54
- Rahmawati, Chusnul, Erika Nurhayani, Hilwa Karimah, and Quanita Elisya, 'Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia', *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1.4 (2023), 42–56
<<https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i3.2213>>
- Reflektika, Jurnal, 'MAQASHID ASY- SYARI'AH DALAM MANAJEMEN BISNIS ISLAM 1 Andi Yuni Dharmawati Tahang 2 Pardiman', 17.2, 359–73
- Rizal, Study, and Albi Aliyudin, *Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Amil Zakat Di Baznas Kota Depok*, *Jurnal Manajemen Dakwah*, 2023, XI <<https://doi.org/10.15408/jmd.v11i1.31865>>
- Taufiqurrahim, Aziz, Eko Nur Rohman, and Dhiah Rahmawati, 'Work Ethic from the Perspective of the Qur ' an and Hadith Etos Kerja Perspektif Al-Qur ' an Dan Hadis', 2.3 (2022), 1093–1108
- Wafa, Al, and Sharia College, 'HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AL MAQĀSID AL ŠAR'IYYAH', 1.12 (2022), 1183–95
<<https://doi.org/10.58344/jws.v1i12.150>>