

Burnout, Loyalitas, Dan Kesejahteraan Guru: Analisis Isu Kontemporer Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Barokatul Qodiri Banyuasin

Else Meina¹⁾, Siti Sumartini²⁾, Baktina Damayanti³⁾, Kasinyo Harto⁴⁾, Febriyanti⁵⁾

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

Email: elsemeina_25052170002@radenfatah.ac.id¹⁾, sitisumartini_25052170030@radenfatah.ac.id²⁾, baktinadeye@gmail.com³⁾, kasinyoharto_uin@radenfatah.ac.id⁴⁾, febriyanti_uin@radenfatah.ac.id⁵⁾

Abstract: *This study aims to analyze the phenomena of burnout, loyalty, and teacher well-being in the context of human resource management at Madrasah Aliyah Barokatul Qodiri Banyuasin. This study uses a qualitative approach with a case study research type. Interviews were conducted with the madrasah principal, curriculum deputy, senior teachers, middle teachers, new teachers, and administrative staff. The results show that burnout is triggered by high administrative burdens, excessive teaching hours, accreditation demands, and psychological stress. Teacher loyalty is influenced by financial and non-financial well-being, performance-based rewards, professional development opportunities, managerial support, a religious and familial work culture. Effective human resource management strategies, including workload redistribution, mentoring, training programs, counseling, and spiritual guidance, have been shown to increase loyalty, reduce the risk of burnout, and support the quality of continuous learning.*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena burnout, loyalitas, dan kesejahteraan guru dalam konteks manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Barokatul Qodiri Banyuasin.. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Wawancara dilakukan dengan kepala madrasah, wakil bidang kurikulum, guru senior, guru madya, guru baru, serta staf administrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout dipicu oleh beban administrasi yang tinggi, jam mengajar yang berlebih, tuntutan akreditasi, dan tekanan psikologis. Loyalitas guru dipengaruhi oleh kesejahteraan finansial dan nonfinansial, penghargaan berbasis kinerja, peluang pengembangan profesional, dukungan manajerial, budaya kerja religius serta kekeluargaan. Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk redistribusi beban kerja, mentoring, program pelatihan, konseling, dan pembinaan spiritual, terbukti meningkatkan loyalitas, menurunkan risiko burnout, dan mendukung kualitas pembelajaran berkelanjutan.*

Keywords : *Burnout, Loyalty, Teacher Well-Being, Human Resource Management, Islamic Education*

PENDAHULUAN

Transformasi sistem pendidikan di era digital, perubahan kurikulum yang dinamis, serta meningkatnya tuntutan profesionalisme telah membawa konsekuensi besar terhadap peran dan beban kerja guru, termasuk di lembaga pendidikan Islam. Guru tidak lagi hanya berfungsi sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran, pembimbing karakter, pengelola administrasi, serta agen transformasi nilai-nilai keislaman (Sesmiarni, 2025; Simons, 2002). Kompleksitas peran tersebut

sering kali tidak diimbangi dengan dukungan sistem manajemen sumber daya manusia yang memadai. Akibatnya, muncul berbagai persoalan kontemporer seperti *burnout*, menurunnya loyalitas, serta terganggunya kesejahteraan guru (Munandar et al., 2025).

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Dalam konteks pendidikan Islam, *burnout* dapat dipicu oleh beban administratif yang tinggi, tuntutan pencapaian akademik, keterbatasan sarana prasarana, serta ekspektasi sosial dan religius yang besar terhadap guru sebagai teladan moral (Mariyono, 2024; Salsabilah et al., 2024). Banyak guru dituntut untuk selalu menunjukkan keteladanan akhlak, kedisiplinan, dan dedikasi tanpa henti, sementara penghargaan material maupun nonmaterial sering kali belum sebanding. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, kualitas pengajaran, bahkan memicu keinginan untuk berpindah institusi (Dahlan et al., 2025).

Selain *burnout*, isu loyalitas guru juga menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. Loyalitas tidak hanya berkaitan dengan lamanya masa kerja, tetapi juga mencerminkan komitmen, rasa memiliki, dan kesediaan untuk berkontribusi secara optimal bagi lembaga (Imsha Rana et al., 2025; Syahir et al., 2025). Namun, realitas menunjukkan bahwa sebagian lembaga pendidikan Islam masih menghadapi tingginya tingkat *turnover* guru, terutama di sekolah swasta yang memiliki keterbatasan finansial. Minimnya sistem pengembangan karier, kurangnya transparansi manajerial, serta ketidakjelasan jenjang promosi turut memengaruhi rendahnya loyalitas sebagian tenaga pendidik (Dwiputri et al., 2022).

Kesejahteraan guru menjadi faktor krusial yang tidak dapat dipisahkan dari *burnout* dan loyalitas. Kesejahteraan tidak hanya mencakup aspek finansial berupa gaji dan tunjangan, tetapi juga kesejahteraan psikologis, sosial, dan spiritual (Apero et al., 2025; Mukri & Sa'diyah, 2021). Dalam perspektif pendidikan Islam, kesejahteraan guru seharusnya menjadi bagian dari tanggung jawab moral lembaga, mengingat guru memiliki peran strategis dalam membentuk generasi berakhlak dan berilmu. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan antara idealitas penghargaan terhadap profesi guru dan realitas kesejahteraan yang diterima, khususnya di lembaga pendidikan Islam non-negeri (Endang et al., 2020; Nurdiana & Ulum, 2023).

Secara manajerial, persoalan *burnout*, loyalitas, dan kesejahteraan guru menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk pembenahan sistem manajemen sumber daya manusia. Manajemen SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada rekrutmen dan administrasi kepegawaian, tetapi juga pada pengembangan kompetensi, sistem penghargaan, evaluasi kinerja yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif (Zulwiddi & M, 2023). Lembaga pendidikan Islam perlu mengadopsi pendekatan manajemen yang humanis dan berbasis nilai, di mana guru dipandang sebagai aset strategis (*human capital*), bukan sekadar pelaksana teknis pembelajaran (Suhaila & Aripin, 2025).

Melihat dari sisi sosiologis, masyarakat kini semakin menuntut kualitas pendidikan yang tinggi. Orang tua mengharapkan layanan pembelajaran yang profesional, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Tekanan ini secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada beban kerja guru. Jika tidak dikelola dengan baik, tuntutan eksternal tersebut dapat memperparah stres kerja dan menurunkan kesejahteraan psikologis guru (Amaliyah & Rindaningsih, 2025; Bilutfikal Khofi et al., 2025). Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menghambat tercapainya tujuan pendidikan Islam yang menekankan keseimbangan antara aspek kognitif, afektif, dan spiritual (Ramadhani1 et al., 2026).

Berdasarkan perspektif teologis, profesi guru dalam Islam memiliki kedudukan yang mulia. Guru dipandang sebagai pewaris tugas para nabi dalam menyebarkan ilmu dan membimbing umat. Namun, kemuliaan tersebut tidak boleh dijadikan alasan untuk mengabaikan hak-hak profesional guru. Prinsip keadilan, penghargaan terhadap kerja keras, dan pemenuhan hak secara layak merupakan bagian dari nilai-nilai Islam yang harus tercermin dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan. Ketika kesejahteraan dan dukungan terhadap guru terabaikan, maka semangat pengabdian yang menjadi ruh pendidikan Islam dapat mengalami degradasi (Endang et al., 2020; Nurdiana & Ulum, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak terkait di Madrasah Aliyah Barokatul Qodiri Banyuasin, meskipun Madrasah Aliyah Barokatul Qodiri Banyuasin telah berupaya menjalankan berbagai strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung peran guru sebagai pendidik, pembina karakter, pengelola administrasi, serta pelaksanaan nilai-nilai keislaman. Namun, dinamika dan tantangan yang dihadapi guru masih cukup kompleks. Kondisi ini tercermin dari munculnya tantangan-tantangan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang berpotensi memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja guru sehingga berpotensi memunculkan gejala *burnout*, seperti kelelahan emosional dan penurunan motivasi. Selain itu, aspek loyalitas guru terhadap institusi tampak dipengaruhi oleh kesejahteraan guru, penghargaan berbasis kinerja yang masih terbatas, serta kebutuhan pengembangan profesional yang belum sepenuhnya terpenuhi. Di sisi lain, karakteristik pendidikan Islam yang menekankan nilai religius dan budaya kekeluargaan menghadirkan tantangan tersendiri dalam penerapan manajemen SDM di madrasah.

Diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengidentifikasi upaya strategis yang dapat mengoptimalkan manajemen SDM, khususnya dalam konteks madrasah yang memiliki kekhasan nilai religius dan budaya, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan, loyalitas, dan motivasi kerja guru secara berkelanjutan. Di sisi lain, teori-teori yang berkembang seperti teori *burnout* (Maslach & Scaufeli), teori loyalitas organisasi, teori kesejahteraan kerja (Ryff), dan teori manajemen SDM strategis umumnya dikaji dalam konteks pendidikan umum atau sekolah umum. Teori-teori tersebut cenderung membahas aspek *burnout*, loyalitas, dan kesejahteraan secara terpisah dan belum memperhatikan keterkaitan ketiganya dalam realitas madrasah yang unik, di mana nilai-nilai keislaman, spiritualitas, dan budaya

kekeluargaan sangat berpengaruh pada dinamika kerja guru. Akibatnya, belum ada pendekatan holistik yang secara simultan mengintegrasikan aspek manajemen SDM, kesejahteraan, loyalitas, dan *burnout* dalam konteks pendidikan Islam. Hal ini menimbulkan kebutuhan akan analisis dan model manajemen SDM yang lebih kontekstual dan berbasis nilai, guna meningkatkan kualitas hidup dan kinerja guru di madrasah.

Berdasarkan uraian tersebut, isu *burnout*, loyalitas, dan kesejahteraan guru menjadi persoalan strategis dalam manajemen SDM pendidikan Islam. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan memengaruhi kualitas pembelajaran serta keberlanjutan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang komprehensif terhadap dinamika *burnout*, loyalitas, dan kesejahteraan guru dalam konteks isu-isu kontemporer manajemen SDM. Kajian ini penting untuk merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih adaptif, berkeadilan, dan berbasis nilai-nilai Islam, sehingga lembaga pendidikan Islam mampu menjaga kualitas layanan sekaligus memastikan kesejahteraan dan komitmen tenaga pendidiknya secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena *burnout*, loyalitas, dan kesejahteraan guru dalam konteks manajemen SDM dalam pendidikan Islam. Penelitian kualitatif berfokus pada eksplorasi makna, pengalaman, serta perspektif subjek penelitian dalam setting alamiah (Creswell, 2014; Moleong, 2018). Jenis studi kasus digunakan karena penelitian ini menelaah fenomena secara intensif pada lembaga Islam, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang komprehensif dan kontekstual (Yin, 2018).

Penelitian dilaksanakan pada lembaga pendidikan Islam Madrasah Aliyah Barokatul Qodiri Banyuasin yang dipilih karena memiliki jumlah guru tetap dan guru honorer, mengalami dinamika manajemen SDM, dan bersedia menjadi lokasi penelitian. Penentuan subjek dan informan penelitian menggunakan *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2022). Informan penelitian terdiri atas informan kunci, yaitu kepala madrasah (SN) dan wakil bidang kurikulum (Bapak SS). Informan utama: guru senior masa kerja > 10 tahun (Bapak SS), guru madya masa kerja 5 tahun (Ibu EA), guru baru masa kerja < 3 tahun (Ibu M). Informan pendukung tenaga kependidikan atau staf administrasi (Bapak DF).

Teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam (*In-depth interview*). Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali pengalaman guru terkait kelelahan kerja (*burnout*), tingkat komitmen dan loyalitas terhadap lembaga, persepsi tentang kesejahteraan (finansial dan nonfinansial), dan kebijakan manajemen SDM lembaga. Wawancara direkam dan ditranskrip untuk

analisis lebih lanjut. Selanjutnya, observasi dilakukan untuk melihat kondisi lingkungan kerja, interaksi antarguru dan pimpinan, budaya organisasi lembaga, dan observasi dilakukan secara nonpartisipatif. Selain itu, dokumentasi juga dilakukan untuk dianalisis, meliputi struktur organisasi, kebijakan SDM, data kepegawaian, program pengembangan guru, dan sistem evaluasi kinerja.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman & Saldaña (2014), yaitu: *Data Reduction* (Reduksi Data) dengan menyederhanakan dan mengelompokkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. *Data Display* (Penyajian Data) dilakukan dengan menyusun data dalam bentuk matriks, tabel tematik, atau narasi terstruktur. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan) dengan menarik makna dan pola hubungan antara *burnout*, loyalitas, dan kesejahteraan guru.

Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dengan membandingkan data dari kepala madrasah, wakil bidang kurikulum, guru, dan tenaga administrasi. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. *Member Check* dengan mengonfirmasi hasil wawancara kepada informan. *Audit trail* melalui dokumentasi proses penelitian secara sistematis. Teknik ini digunakan untuk memastikan kredibilitas dan validitas data (Sugiyono, 2022; Moleong, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beban Kerja dan Distribusi Tugas Guru

Beban kerja guru di lembaga pendidikan Islam dipahami sebagai total tanggung jawab mengajar, administrasi, dan tugas tambahan lain yang harus dijalankan dalam satu minggu. Pemahaman ini muncul dari seluruh informan yang diwawancarai, masing-masing menekankan aspek jumlah jam mengajar, distribusi tugas tambahan, serta keseimbangan kerja-hidup yang saling berkaitan dalam membentuk kondisi kerja guru. Beban kerja tidak hanya dilihat sebagai jumlah jam mengajar, tetapi juga meliputi tanggung jawab non-mengajar yang memengaruhi produktivitas dan risiko kelelahan.

Ibu SN menjelaskan, “*Saat ini terdapat 25 guru dengan rata-rata beban mengajar 24–28 jam per minggu. Sekitar 65% guru juga memegang tugas tambahan seperti wali kelas atau pembina ekstrakurikuler dan tugas tambahan lainnya. Dalam dua tahun terakhir, beban administrasi meningkat hampir 30% karena digitalisasi laporan pembelajaran.*” Ia menambahkan bahwa peningkatan administrasi dan target kelulusan memengaruhi waktu istirahat guru, terutama pada masa ujian atau visitasi.

Bapak S juga menekankan aspek monitoring distribusi kerja, “*Kami menggunakan jadwal digital agar setiap guru tidak melebihi 30 jam per minggu. Sekitar 60% guru memiliki tugas tambahan dan kami memantau tingkat stres melalui survei internal dua kali setahun. Hasil menunjukkan 39% guru*

mengalami stres sedang dan 11% stres tinggi.” Menurutnya, pembagian yang seimbang serta sistem monitoring menjadi strategi penting dalam mencegah *overload* kerja.

Dari perspektif guru, Bapak SS menyatakan, *“Beban kerja saya bertambah dari 24 jam per minggu menjadi 28 jam, termasuk tugas tambahan sebagai wali kelas. Beban administrasi meningkat 30–40% karena laporan digital dan proyek kurikulum baru.”* Ibu EA menambahkan bahwa sekitar 30% waktunya tersita untuk administrasi, sementara jam kerja dapat mencapai 9 jam per hari saat ujian. Ibu M mengaku mengalami tekanan kerja yang signifikan terutama saat menyelesaikan penilaian digital dan laporan kurikulum, meski dibantu oleh mentoring awal.

Bapak DF menyoroti durasi dan rutinitas guru: *“Sekitar 40% guru masih menyelesaikan administrasi hingga pukul 16.00 – 17.00, terutama menjelang akhir semester. Sekitar 35–40% terlihat kelelahan saat masa pelaporan dan evaluasi.”* Hal ini menunjukkan bahwa beban nonmengajar menjadi faktor penting dalam kualitas kerja dan potensi stres guru.

Secara keseluruhan, seluruh narasumber memahami bahwa beban kerja guru mencakup kombinasi jam mengajar, tugas tambahan, dan administrasi yang harus dikelola agar seimbang. Distribusi digital, pemantauan internal, dan mentoring menjadi strategi manajerial utama untuk menekan risiko kelelahan dan menjaga produktivitas guru. Data internal menunjukkan bahwa meskipun pembagian kerja diterapkan secara sistematis, sekitar 30–40% guru masih mengalami tekanan kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan loyalitas mereka.

Strategi Pencegahan dan Penanganan *Burnout* pada Guru di Lembaga Pendidikan Islam

Burnout guru dipahami sebagai kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang muncul akibat beban kerja berlebihan, tekanan administratif, dan tanggung jawab non-mengajar yang tinggi. Pemahaman ini muncul dari semua narasumber yang diwawancarai, masing-masing menekankan indikator dan pemicu *burnout* dari perspektif manajemen, guru, administrasi, maupun yayasan. *Burnout* tidak hanya terlihat dari fisik yang lelah, tetapi juga dari menurunnya motivasi, absensi yang meningkat, dan potensi loyalitas guru yang menurun.

Ibu SN menuturkan, *“Berdasarkan evaluasi internal semester lalu, sekitar 40% guru menyampaikan keluhan kelelahan fisik dan mental. Tingkat absensi meningkat 10% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Selain itu, kami melakukan survei internal dua kali setahun. Semester lalu, 39% guru merasa stres sedang dan 11% stres tinggi. Absensi meningkat 10% saat masa ujian. Kami juga menyesuaikan beban kerja jika ada guru yang mengalami tekanan, misalnya pengurangan jam mengajar 2–4 jam per minggu untuk menjaga keseimbangan kerja”.* Ia menambahkan bahwa faktor utama adalah beban administrasi yang menyita 35% waktu kerja guru, Menurutnya, pengawasan dan redistribusi tugas menjadi strategi penting dalam pencegahan *burnout*.

Bapak SS membagikan pengalaman langsung, *“Saya pernah mengalami kelelahan berat saat persiapan akreditasi, bekerja 10–12 jam per hari selama hampir 3 minggu. Kondisi fisik menurun. Saya sempat izin 3 hari. Sekitar 40% rekan guru mengalami tekanan serupa.”* Ia menambahkan bahwa beban administrasi meningkat 30–40% terutama untuk laporan digital dan proyek kurikulum baru, yang menjadi pemicu utama *burnout*. Ibu EA menyatakan, *“Saya pernah merasa jenuh, terutama saat penyesuaian kurikulum baru. Hampir 3 bulan pertama terasa berat. Sekitar 50% guru angkatan saya mengalami stres ringan hingga sedang. Faktor yang memengaruhi semangat kerja termasuk dukungan pimpinan dan suasana tim. Penghargaan sederhana seperti apresiasi publik juga membantu mengurangi burnout.”*

Ibu M mengungkapkan tantangan adaptasi, *“Beban kerja cukup tinggi terutama saat menyelesaikan penilaian digital dan laporan kurikulum semester lalu. Tingkat stres saya pribadi mungkin 7 dari skala 10. Mentoring awal membantu sekitar 60% kendala adaptasi, terutama terkait manajemen kelas dan penyusunan perangkat ajar.”* Pendapat ini diperkuat juga oleh Bapak DF yang menambahkan pendapatnya dari sisi administrasi, *“Sekitar 35–40% guru terlihat kelelahan saat masa pelaporan dan penilaian. Beban administrasi yang tinggi bisa menjadi faktor pemicu stres dan burnout.”*

Berdasarkan wawancara tersebut, terlihat bahwa seluruh subjek instrumen penelitian pernah memahami *burnout* sebagai fenomena multidimensional yang melibatkan aspek fisik, mental, dan emosional guru. Faktor pemicu utama meliputi beban administrasi yang tinggi, target akademik dan nonakademik madrasah, jam kerja berlebih, perubahan kurikulum, serta tekanan psikologis saat evaluasi dan penilaian. Data internal menunjukkan sekitar 35–40% guru mengalami stres atau kelelahan, dengan dampak potensial terhadap loyalitas, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pemahaman multidimensional ini sejalan dengan konsep *burnout* yang dikembangkan oleh Maslach dan Schaufeli, yang menekankan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis yang melibatkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri, biasanya dialami oleh individu yang bekerja dalam profesi pelayanan, termasuk pendidikan (Schaufeli, W.B. 2017). Secara keseluruhan, indikator dan pemicu *burnout* mencerminkan kebutuhan untuk pengelolaan sumber daya manusia yang holistik, meliputi monitoring stres, redistribusi tugas, dukungan mentoring, evaluasi beban kerja, dan program kesejahteraan psikologis serta spiritual. Pendekatan ini tidak hanya menjaga kesehatan guru, tetapi juga memperkuat loyalitas dan efektivitas pendidikan di lembaga Islam.

Strategi Peningkatan Loyalitas dan Kesejahteraan Guru di Lembaga Pendidikan Islam

Loyalitas dan kesejahteraan guru dipahami sebagai komitmen guru untuk bertahan di lembaga sekaligus kondisi terpenuhinya kebutuhan finansial, psikologis, dan spiritual. Seluruh narasumber

menekankan bahwa loyalitas dan kesejahteraan tidak hanya terkait gaji, tetapi juga penghargaan, kesempatan pengembangan profesional, dukungan manajerial, serta iklim kerja yang religius dan kekeluargaan.

Ibu SN menegaskan bahwa kebijakan lembaga mendorong loyalitas melalui kontrak kerja tahunan, evaluasi kinerja berbasis 4 indikator, dan penghargaan guru berprestasi. *“Tingkat retensi guru dalam 5 tahun terakhir mencapai 88%. Selain itu, guru juga diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri sebagai bentuk dukungan kompetensi profesional guru. Bagi guru yang mengalami tekanan kerja, kami menyesuaikan jam mengajar dan melakukan konseling personal. Tingkat komitmen guru tinggi, sekitar 85% menunjukkan partisipasi aktif di kegiatan tambahan”*.

Bapak S juga menambahkan bahwa kesejahteraan finansial dan nonfinansial guru dijamin melalui honor bulanan dan tunjangan transportasi. Program pembinaan spiritual dan konseling internal juga rutin diselenggarakan untuk menjaga kesejahteraan psikologis. Bapak SS membagikan perspektif motivasi dan loyalitas: *“Saya bekerja karena faktor spiritual dan kedekatan emosional dengan lembaga. Sekitar 70% dari motivasi saya adalah pengabdian. Hubungan dengan pimpinan cukup harmonis dan saya merasa dihargai melalui reward dan pelatihan. Kesejahteraan finansial saya cukup, meski tabungan masih terbatas. Program spiritual dan workshop internal membantu menjaga semangat kerja.”*

Ibu EA menambahkan pengalaman terkait kesejahteraan dan loyalitas: *“Budaya kerja religius dan kekeluargaan membuat saya tetap berkomitmen mengajar di lembaga ini. Sekitar 70% keputusan bertahan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang suportif, sisanya karena kebutuhan ekonomi. Evaluasi kinerja dua kali setahun dan insentif 10% dari gaji pokok bulanan mendorong motivasi kami. Pelatihan rutin juga membantu peningkatan kompetensi profesional”*. Ibu M menyatakan, *“Untuk meningkatkan loyalitas, saya melihat pentingnya kesejahteraan finansial, pengurangan beban administrasi 20-30%, dan kejelasan jenjang karier. Hubungan dengan rekan guru yang suportif dan mentoring awal membantu adaptasi”*.

Bapak DF menekankan pentingnya dukungan sistem administrasi, *“Digitalisasi administrasi akan mengurangi beban guru 25–30%. Program rekreasi tahunan dan peningkatan kesejahteraan minimal 10% dapat menurunkan risiko burnout sekaligus meningkatkan loyalitas. Budaya kerja religius dan kekeluargaan, yang melibatkan 85% kegiatan rutin dengan doa dan pembinaan, turut memperkuat komitmen guru.”*

Berdasarkan wawancara tersebut, terlihat bahwa strategi loyalitas dan kesejahteraan guru meliputi kombinasi kebijakan finansial, penghargaan berbasis kinerja, peluang pengembangan kompetensi, dukungan psikologis dan spiritual, serta budaya kerja yang religius dan kekeluargaan. Data internal menunjukkan bahwa guru yang merasa dihargai, sejahtera, dan didukung memiliki loyalitas tinggi,

sementara guru dengan beban kerja berlebih dan kesejahteraan terbatas lebih rentan mengalami *turnover*.

Berdasarkan teori *Social Exchange* dari Blau, hubungan antara individu dan organisasi terjalin melalui prinsip saling memberi dan menerima. Apabila organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung serta memberikan penghargaan yang layak, maka secara alami guru akan merasa terdorong untuk menunjukkan dedikasi dan kinerja terbaiknya. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2011) yang menegaskan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi menjadi faktor penting yang mendorong tumbuhnya loyalitas emosional dalam diri karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang adil dan suportif menjadi kunci dalam membangun loyalitas dan komitmen guru terhadap organisasi (Manasik, J. 2025).

Diperkuat oleh teori Ryff yang menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* bukan sekadar ketiadaan masalah mental atau tekanan psikologis dalam bekerja, melainkan tercermin dari adanya penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan kemampuan untuk mengembangkan potensi diri. Mereka yang memiliki kesejahteraan psikologis memiliki keyakinan bahwa hidup mereka memiliki makna dan tujuan, mampu mengelola hidup dan lingkungannya secara efektif, dan mampu membuat keputusan secara mandiri (Astari, T.D., 2024).

Secara keseluruhan, pendekatan strategis manajemen SDM ini menekankan pentingnya keseimbangan antara kebutuhan finansial, pengembangan profesional, dan kesejahteraan psikologis/spiritual guru. Integrasi strategi ini diyakini dapat meningkatkan loyalitas, menurunkan risiko *burnout*, dan mendukung kualitas pendidikan Islam yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Beban kerja guru di lembaga pendidikan Islam memicu risiko *burnout* terutama akibat administrasi dan tuntutan akademik. Loyalitas guru dipengaruhi oleh kesejahteraan finansial, penghargaan, peluang pengembangan kompetensi, dukungan manajerial, serta budaya religius dan kekeluargaan. Strategi manajemen SDM yang mengintegrasikan kebijakan finansial, pelatihan, konseling, dan pembinaan spiritual terbukti meningkatkan loyalitas, menurunkan stres, dan mendorong kualitas pembelajaran yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

A.M, K. K., & Sesmiarni, Z. (2025). Analysis of Human Resource Management Strategies in Islamic Education. *Jawda: Journal of Islamic Education Management*, 82–94. <https://doi.org/10.21580/JAWDA.V6I1.2025.26614>

- Amaliyah, R., & Rindaningsih, I. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *TSAQOFAH*, 5(1), 726–742. <https://doi.org/10.58578/TSAQOFAH.V5I1.4597>
- Apero, B., Husnani, H., Yasmansyah, Y., & Jamilus, J. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam : Strategi Dan Tantangan. *Jurnal Inovasi Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 2(5), 291–298. <https://doi.org/10.31004/KAW7ZG05>
- Astari, T. D. (2024). Pengaruh Workplace Incivility terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Perawat Kesehatan dengan Kelelahan Emosional sebagai Variabel Mediator.
- Bilutfikal Khofi, M., Indrawati, S., Shofyan, H., Kunci, K., Kinerja, M., Bersaing, K., Lembaga, P., Islam, P., & Jaringan, P. (2025). Performance Management Strategy in Increasing Competitive Advantage in Islamic Educational Institutions. *Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 1–13. <https://doi.org/10.38073/JIMPI.V4I2.2477>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dahlan R, M., Samsuri, Malihatun, E., Morisson, B., Abdurrohman, A., Basyit, A., & Madali. (2025). Teachers' motivation in developing quality learning in rural schools in Indonesia. *Frontiers in Education*, 10, 1597989. <https://doi.org/10.3389/FEDUC.2025.1597989/TEXT>
- Dwiputri, F. A., Kurniawati, F. N. A., & Febriyanti, N. (2022). Pengelolaan Sarana dan Prasarana di Sekolah Dasar dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Daring di Masa Pandemi. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 4(3), 198–205. <https://doi.org/10.31004/AULAD.V4I3.178>
- Endang, U., Husni, H., & Sahal, Y. F. D. (2020). Evaluasi Pembelajaran Berbasis Outcomes di Pendidikan Tinggi Islam: Suatu Kajian Konseptual. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 8(1), 81. <https://doi.org/10.36667/JPPI.V8I1.435>
- Imsha Rana, Muhammad Shafi Malik, Faiqa Naaz, & Khizra Naseer. (2025). Impact of HRM Practices on University Teachers' Burnout: Exploring the Mediating Role of Organizational Climate. *Physical Education, Health and Social Sciences*, 3(3), 85–99. <https://doi.org/10.63163/JPEHSS.V3I3.628>
- Manasik, J. (2025). Determinansi Kinerja Guru: Sintesis Literatur Terhadap Variabel Kompensasi, Loyalitas, dan Faktor Psikologis Kerja. *Genius: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(02), 12-25.
- Mariyono, D. (2024). Multicultural values: meeting point of two forces in developing Islamic education. *Quality Education for All*, 1(1), 46–69. <https://doi.org/10.1108/QEA-02-2024-0018>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mukri, R., & Sa'diyah, M. (2021). Manajemen SDM dalam Pendidikan Islam: Studi Kasus SDIT Insantama Leuwiliang. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 268–279. <https://doi.org/10.47467/RESLAJ.V3I2.410>

- 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>
- Nurdiana, A., & Ulum, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia di Institusi Pendidikan Islam: Tantangan dan Solusi. *Refresh: Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 48–54. <https://doi.org/10.59064/RMPI.V1I2.33>
- Ramadhani1, G. R., Maulidiyah, H., Agustin2, D., Faizin3, M., & Ramadhani, G. R. (2026). Isu-Isu Kontemporer Pendidikan Islam. *Crossroad Research Journal*, 3(1), 88–95. <https://doi.org/10.61402/CRJ.V3I1.546>
- Salsabilah, S., Ibrahim, M. B. H., Irawan, A., Akbar, M. A., & Lina, R. (2024). Integrating Islamic Principles into Human Resource Management Practices. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.60079/AJEB.V2I2.188>
- Schaufeli, W.B. (2017). Burnout: A Short Socio-Cultural History. In: Neckel, S., Schaffner, A., Wagner, G. (eds) *Burnout, Fatigue, Exhaustion*. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-52887-8_5
- Simons, T. (2002). Behavioral Integrity: The Perceived Alignment Between Managers' Words and Deeds as a Research Focus. <https://doi.org/10.1287/Orsc.13.1.18.543>, 13(1), 18–35. <https://doi.org/10.1287/ORSC.13.1.18.54>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhaila, A., & Aripin, S. (2025). Profesionalitas Dan Kompetensi Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Islam Kontemporer: Tinjauan Studi Literatur. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Progresif*, 6(2). <https://ejournals.com/ojs/index.php/jipp/article/view/2210>
- Syahir, A. N. A., Abidin, M. S. Z., Sa'ari, C. Z., & Rahman, M. Z. A. (2025). Workplace Spirituality and Its Impact on Employee Well-Being: A Systematic Literature Review of Global Evidence. *Journal of Religion and Health*, 64(5), 3313. <https://doi.org/10.1007/S10943-025-02350-2>
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Zulwiddi, N., & M, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 16–27. <https://doi.org/10.37348/AKSI.V2I1.356>