

Strategi Holistik Retensi Guru Di Sekolah Islam Terpadu: Studi Kasus SMPIT Al Itqon Bogor

Bayan Rahman

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia
Bayanrhman1507@gmail.com

Nur Atik Azkiyah

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia
azkiyah.atik@gmail.com

Hasyim Asy'ari

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia
hasyim.asyari@uinjkt.ac.id

Armai Arief

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia
armai.arieff@uinjkt.ac.id

Abstrak

Retensi guru menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan mutu pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah Islam terpadu. Tantangan dalam mempertahankan guru berpengalaman sering kali muncul akibat dinamika kesejahteraan, beban kerja, dan kebutuhan pengembangan karier. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi retensi guru yang diterapkan di SMPIT Al Itqon Bogor sebagai upaya menciptakan keberlanjutan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan koordinator pengembangan SDM serta para guru tetap dengan masa pengabdian minimal lima tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lima strategi utama dalam mempertahankan guru, yaitu pengembangan kompetensi profesional secara berkelanjutan, pemberian kesejahteraan finansial dan non-finansial, pembinaan ruhiyah secara berkala, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penguatan komunikasi manajerial. Strategi retensi yang diterapkan bersifat holistik dengan mengintegrasikan aspek profesional, kesejahteraan, spiritualitas, dan budaya organisasi berbasis nilai-nilai Islam. Keberhasilan retensi guru di SMPIT AL ITQON Bogor merupakan hasil sinergi berbagai dimensi yang saling memperkuat, serta menjadi model pengelolaan sumber daya manusia yang relevan untuk pengembangan lembaga pendidikan Islam terpadu lainnya. Kebaruan penelitian ini terletak pada model retensi guru berbasis integrasi nilai profesional dan spiritual dalam konteks sekolah Islam terpadu, yang belum banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya.

Kata Kunci: Retensi guru, stabilitas, mutu, Sekolah Islam Terpadu

Abstract

Teacher retention is a key factor in maintaining the stability and quality of education, especially in the integrated Islamic school environment. Challenges in retaining experienced teachers often arise due to welfare dynamics, workload, and career development needs. This study aims to analyze the teacher retention strategy implemented at SMPIT Al Itqon Bogor as an effort to create sustainability in the quality of education. This study uses a descriptive qualitative research method of data collection techniques through interviews with school principals, vice principals and human resource development coordinators as well as permanent teachers with a minimum service period of five years. The results of the study show that there are five main strategies in retaining teachers, namely sustainable development of professional competencies, providing financial and non-financial welfare, regular spiritual coaching, creating a conducive work environment, and strengthening managerial communication. The retention strategy implemented is holistic by integrating professional aspects, welfare, spirituality, and organizational culture based on Islamic values. The success of teacher retention at SMPIT AL ITQON Bogor is the result of the synergy of various dimensions that strengthen each other, as well as becoming a model of human resource management that is relevant for the development of other integrated Islamic educational institutions. The novelty of this research lies in the teacher retention model based on the integration of professional and spiritual values in the context of integrated Islamic schools, which has not been widely studied in previous research.

Keywords: Teacher retention, stability, quality, Integrated Islamic School

PENDAHULUAN

Guru memegang peran yang sangat strategis dalam menentukan arah dan kualitas pendidikan di sekolah (Miftah, 2019). Tidak sekadar menjadi pengajar, guru di lingkungan sekolah Islam terpadu seperti SMPIT AL ITQON di Kota Bogor dituntut untuk mampu menjalankan peran sebagai pendidik yang membina karakter, menguatkan nilai-nilai keislaman, serta membentuk kepribadian siswa sesuai dengan visi pendidikan Islam. Menurut Citra P. dkk., (2023), kompleksitas peran tersebut menuntut adanya tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki komitmen jangka panjang dalam mengabdi di institusi. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan keberlangsungan tenaga pendidik yang berkualitas menjadi tantangan tersendiri yang perlu dikelola secara serius oleh manajemen sekolah.

Beberapa kajian menunjukkan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan dalam mempertahankan guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti iklim kerja yang kondusif, pola komunikasi antara guru dan siswa, hingga kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan sekolah. Miftah (2019) menjelaskan bahwa komunikasi efektif di ruang kelas tidak hanya mempengaruhi pencapaian hasil belajar siswa, tetapi juga berkaitan erat dengan kenyamanan guru dalam menjalankan proses pembelajaran. Guru yang mampu membangun komunikasi positif dengan siswa cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak pada keinginannya untuk tetap bertahan di lembaga tempatnya mengabdi. Senada dengan itu, Pravita Dewi (2018) menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur dan sistematis, mulai dari pengembangan kompetensi, pemberian insentif, hingga penguatan dukungan kesejahteraan sebagai strategi retensi guru yang efektif.

Namun demikian, kajian yang secara spesifik menyoroti persoalan retensi guru di lingkungan sekolah Islam terpadu, khususnya pada jenjang SMPIT, masih belum banyak ditemukan (Juhaidi dkk., 2023). Sebagian besar penelitian yang ada lebih banyak berfokus pada sekolah umum maupun sekolah dasar, sehingga pendekatan manajemen sumber daya manusia di lingkungan SMPIT seringkali mengadopsi konsep yang tidak sepenuhnya sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan sekolah Islam terpadu. Padahal, sekolah Islam terpadu memiliki keunikan dalam pengelolaan

kurikulum, budaya organisasi, serta muatan nilai-nilai spiritual yang menjadi bagian penting dalam proses pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan adanya ruang penelitian yang perlu diisi agar manajemen retensi guru di SMPIT dapat dikembangkan secara lebih kontekstual.

Secara teoretis, strategi retensi guru berlandaskan pada teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kesejahteraan, kepuasan kerja, dan pengembangan karier sebagai faktor utama yang menentukan loyalitas tenaga kerja. Menurut Mathis & Jackson, (2008) retensi merupakan kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan berbakat melalui kepuasan kerja, penghargaan yang adil, serta lingkungan kerja yang mendukung. Hasibuan dkk., (2018) menambahkan bahwa kepuasan dan loyalitas kerja sangat dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang sesuai dengan kontribusi, keamanan kerja, dan hubungan interpersonal yang harmonis. Sementara Putra dkk., (2024) juga menjelaskan bahwa retensi guru di sekolah Islam swasta sangat dipengaruhi oleh budaya sekolah, lingkungan kerja, dukungan organisasi, serta keterlibatan kerja (*teacher work engagement*) dan moderasi Islam (wasatiah) sebagai variabel mediasi.

Dalam konteks pendidikan Islam, retensi guru juga dipengaruhi oleh dimensi spiritual dan nilai-nilai keagamaan yang melekat pada budaya organisasi. (Riva'i dkk., 2022) menyatakan bahwa organisasi pendidikan yang menanamkan nilai moral, etika, dan penghargaan terhadap pengabdian akan mampu menumbuhkan loyalitas jangka panjang di kalangan guru. Temuan ini diperkuat oleh studi karya (Putra dkk., 2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja yang positif, serta keterlibatan guru dalam aktivitas kelembagaan secara signifikan meningkatkan retensi guru di sekolah Islam swasta. Nilai-nilai keislaman yang diintegrasikan dalam manajemen kelembagaan berperan sebagai faktor pengikat yang memperkuat komitmen dan kesetiaan guru terhadap lembaga. Dengan demikian, strategi retensi guru di sekolah Islam terpadu idealnya bersifat holistik, mencakup dimensi profesional, kesejahteraan, dan spiritualitas secara seimbang.

Penelitian ini bertujuan dalam memberikan kontribusi pada pengembangan strategi retensi guru di lingkungan sekolah Islam terpadu dengan mengkaji praktik yang diterapkan di SMPIT Al Itqon. Melalui kajian ini, diharapkan diperoleh pemahaman

yang lebih mendalam mengenai bagaimana lembaga pendidikan Islam mengelola sumber daya manusianya dalam menjaga stabilitas tenaga pendidik sekaligus memastikan mutu pendidikan tetap terjaga secara berkelanjutan. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi teori retensi berbasis kepuasan kerja dan kesejahteraan dengan nilai-nilai spiritual dan budaya kerja Islami sebagai karakter khas sekolah Islam terpadu.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yang didapat melalui pengalaman dan konteks sosial di SMPIT Al Itqon Bogor. Pendeakatan yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana prinsip-prinsip penelitian kualitatif dalam karya (A. Dzogovic dkk., 2023) yang menekankan pentingnya data naratif dan interpretasi suatu makna. Dalam penelitian ini, informan terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, koordinator pengembangan SDM, serta guru tetap dengan masa pengabdian minimal lima tahun. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pedoman semi-terstruktur, observasi terbatas, dan telaah dokumen kelembagaan, sebagaimana teknik pengumpulan data yang juga digunakan dalam studi yang dilakukan oleh (Alhazmi & Kaufmann, 2022). Sehingga diperoleh lima tema strategi retensi guru, yaitu pengembangan kompetensi profesional, kesejahteraan finansial dan nonfinansial, pembinaan ruhiyah, lingkungan kerja kondusif, dan komunikasi manajerial.

Uji validitas data melalui triangulasi untuk memeriksa keabsahan serta kredibilitas temuan penelitian dalam metode penelitian kualitatif dengan cara membandingkan informasi dari berbagai sumber, metode, atau perspektif yang bertujuan agar data yang diperoleh tidak bias, konsisten, dan benar-benar menggambarkan fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap sepuluh informan yang terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, koordinator pengembangan SDM, serta beberapa guru senior di SMPIT AL ITQON Bogor, ditemukan bahwa terdapat lima strategi utama yang secara konsisten diterapkan untuk mempertahankan keberlangsungan tenaga pendidik di sekolah tersebut. Strategi-strategi tersebut meliputi pengembangan kompetensi berkelanjutan, peningkatan kesejahteraan, penguatan kultur kerja, pembinaan

spiritual, serta penguatan komunikasi manajerial (Purandina, 2021). Temuan ini menunjukkan bahwa lima strategi retensi tersebut memiliki kesesuaian dengan konsep *teacher retention framework* yang menekankan kombinasi kompetensi, kesejahteraan, lingkungan kerja, dan dukungan manajerial sebagai penguatan komitmen guru.

Strategi pengembangan kompetensi dilakukan melalui pelaksanaan program in-house training minimal dua kali dalam satu semester yang berfokus pada penguatan metodologi pembelajaran berbasis Islamic integrated curriculum. Selain itu, guru-guru secara berkala difasilitasi mengikuti seminar pendidikan Islam di tingkat regional dan nasional. Salah satu informan menyatakan: "Kami didorong terus untuk meng-upgrade diri, baik dalam penguasaan materi maupun penguatan ruhiyah sebagai guru di sekolah Islam terpadu." Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi di SMPIT AL ITQON tidak hanya mencakup penguasaan akademik, tetapi juga pembentukan karakter pengajar sesuai visi institusi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hutami (2021) yang menekankan pentingnya pembinaan kompetensi guru sebagai pilar utama retensi jangka panjang.

Peningkatan kesejahteraan guru juga menjadi fokus manajemen sekolah. Berdasarkan data personalia yang diperoleh, gaji pokok guru tetap di SMPIT AL ITQON Bogor berada di atas standar upah minimum regional Kota Bogor, ditambah tunjangan keluarga, asuransi kesehatan, serta program dana sosial internal. Beberapa guru senior bahkan mendapatkan program beasiswa pendidikan anak hingga jenjang perguruan tinggi. Seorang guru yang telah mengabdi lebih dari delapan tahun mengungkapkan: "Di sini bukan hanya soal penghasilan, tetapi ada ketenangan batin karena anak juga bisa dibiayai sekolahnya, fasilitas kesehatan juga diberikan." Fenomena ini mendukung teori motivasi Herzberg, di mana kesejahteraan material yang memadai menekan potensi turnover guru (Eriyanti et al., 2021).

Kultur kerja yang dibangun oleh pihak manajemen sekolah mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolegial dan terbuka. Kepala sekolah secara rutin melakukan coaching dan mentoring kepada seluruh guru baru selama masa adaptasi. Selain itu, dilaksanakan pertemuan bulanan guru yang menjadi forum evaluasi sekaligus ruang berbagi kendala pembelajaran. Salah satu guru menyatakan: "Setiap masalah bisa didiskusikan

bersama secara terbuka, baik soal pembelajaran, kurikulum maupun permasalahan pribadi.” Pola komunikasi terbuka ini relevan dengan hasil kajian Ramdani et al., (2021) yang menegaskan peran penting komunikasi efektif dalam mendukung kenyamanan kerja dan memperkuat keterikatan guru pada institusi. Model komunikasi terbuka yang diterapkan sekolah menunjukkan kesesuaian dengan *School Climate Theory* yang menyatakan bahwa iklim kerja kondusif merupakan prediktor utama kepuasan dan retensi guru. Penerapan coaching dan mentoring juga selaras dengan praktik global *instructional leadership*, di mana pemimpin sekolah berperan langsung dalam mendukung pertumbuhan profesional guru.

Pembinaan spiritual merupakan ciri khas utama yang membedakan strategi retensi guru di sekolah Islam terpadu dengan sekolah umum. SMPIT AL ITQON secara konsisten menyelenggarakan kegiatan ta’lim, dauroh rutin, serta pembinaan akhlak melalui forum kajian internal yang diikuti oleh seluruh guru dan karyawan. Program ini tidak hanya membangun kekuatan ruhiyah personal, tetapi juga mempererat solidaritas antar sesama civitas akademika. Salah satu guru menyatakan: “Yang membuat kami tetap bertahan di sini bukan semata soal materi, tapi ada nilai dakwah yang kami rasakan di sini.” Fenomena ini selaras dengan hasil temuan Muh Ibnu Sholeh (2023) yang menunjukkan bahwa pembinaan nilai karakter di sekolah menjadi kekuatan kultural yang memperkuat loyalitas guru. Ini memperkuat pemahaman bahwa retensi guru di sekolah Islam memiliki dimensi unik yang tidak ditemukan dalam model retensi konvensional.

Secara keseluruhan, strategi retensi guru yang diterapkan oleh SMPIT AL ITQON Bogor bersifat holistik, mencakup aspek pengembangan profesional, kesejahteraan finansial, pembinaan spiritual, serta penguatan manajemen komunikasi. Temuan ini memperlihatkan bahwa retensi guru tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan sumber daya manusia secara komprehensif yang mengintegrasikan dimensi dunia dan ukhrawi yang membuat manajemen sekolah mampu menjaga tingkat turnover guru tetap rendah dalam lima tahun terakhir, sebagaimana tercatat dalam laporan internal sekolah tahun 2023.

Strategi Retensi Guru di SMPIT AL ITQON Bogor

No	Strategi Retensi	Bentuk Implementasi
1	Pengembangan Kompetensi	<i>In-house training, seminar regional, penguatan metodologi pembelajaran Islam terpadu</i>
2	Kesejahteraan Finansial	Gaji di atas UMR, tunjangan keluarga, asuransi kesehatan, beasiswa anak
3	Lingkungan Kerja	<i>Coaching rutin, mentoring guru baru, forum diskusi bulanan</i>
4	Pembinaan Spiritual	Ta’lim, dauroh, pembinaan akhlak, kajian internal
5	Komunikasi Manajerial	Forum terbuka manajemen, komunikasi dua arah, pendampingan personal guru

Temuan strategi retensi yang bersifat integratif sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa Hasil tersebut menunjukkan keterhubungan antar-dimensi retensi sebagaimana dipaparkan dalam *Integrated HRM Retention Framework*, yaitu bahwa kompetensi, kesejahteraan, lingkungan kerja, serta ikatan moral-spiritual saling menguatkan dalam menciptakan stabilitas tenaga pendidik.

Keberhasilan SMPIT AL ITQON Bogor dalam mempertahankan guru bukan ditentukan oleh faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai dimensi yang saling memperkuat satu sama lain. Pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan menjadi pilar utama dalam penguatan profesionalisme, di mana manajemen sekolah secara konsisten menyelenggarakan berbagai pelatihan internal yang tidak hanya berorientasi pada aspek pedagogis, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai keislaman sebagai landasan pembelajaran. Hal ini penting mengingat guru di lingkungan sekolah Islam terpadu tidak hanya bertugas sebagai pengajar akademik, melainkan juga sebagai pembina karakter dan pembimbing spiritual peserta didik. Adanya penguatan kompetensi secara terus-menerus, guru merasa bahwa institusi memberikan ruang aktualisasi diri, yang pada akhirnya membangun motivasi intrinsik untuk terus bertahan dalam institusi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Khotijah et al., (2020) yang menegaskan bahwa pengembangan profesional secara sistematis mampu meningkatkan loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan.

Tabel 1.

Di sisi lain, menurut penelitian Widiyarso & Sutama (2021), kesejahteraan finansial dan non finansial yang diberikan oleh manajemen sekolah berperan sebagai faktor penting dalam menekan potensi ketidakpuasan kerja. Gaji yang diberikan di atas rata-rata upah minimum regional, dilengkapi dengan tunjangan keluarga, asuransi kesehatan, serta beasiswa pendidikan anak, menciptakan jaminan sosial yang menenangkan bagi guru. Selain itu, bentuk insentif non finansial seperti penghargaan kinerja, pengembangan karir internal, serta fleksibilitas pengaturan beban kerja, secara signifikan menambah kenyamanan psikologis guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari (Sun'iyyah, 2019). Fenomena ini menguatkan teori motivasi dua faktor dari Herzberg, di mana faktor hygiene seperti kesejahteraan mampu mengurangi ketidakpuasan, sementara faktor motivator berupa pengembangan karir mendorong loyalitas jangka panjang. Aspek kesejahteraan ini pada akhirnya menjadi salah satu kunci kuat yang memperkuat stabilitas tenaga pendidik di SMPIT AL ITQON Bogor.

Selain penguatan kompetensi dan kesejahteraan, faktor lingkungan kerja yang kondusif turut memberikan kontribusi besar terhadap retensi guru. Lingkungan kerja yang terbuka, adanya komunikasi dua arah antara manajemen sekolah dengan guru, serta budaya kekeluargaan yang terbangun melalui forum diskusi rutin, menciptakan suasana kerja yang supotif dan harmonis (Caksana, 2019). Kepala sekolah aktif melakukan coaching secara personal terhadap guru baru, sementara guru senior menjadi mentor bagi guru yang baru bergabung, sehingga adaptasi kerja dapat berlangsung dengan baik. Model komunikasi terbuka ini menekan potensi munculnya konflik organisasi sekaligus memperkuat kohesi tim pengajar. Citra P. et al., (2023) menyatakan bahwa keberhasilan komunikasi interpersonal antara guru dan manajemen memiliki implikasi langsung terhadap kepuasan kerja dan keterikatan guru terhadap institusi.

Gambar 1

Keterlibatan Guru dalam Kegiatan Screening Penerimaan Siswa Baru di SMPIT AL ITQON Bogor (Dokumentasi Lapangan,



Sumber 1: Dokumentasi, 2025

Dokumentasi observasi memperlihatkan suasana kegiatan in-house training yang rutin dilaksanakan oleh manajemen sekolah sebagai bagian dari pengembangan kompetensi guru. Kegiatan pelatihan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kapasitas pedagogis, namun juga penguatan ruhiyah serta internalisasi nilai-nilai pendidikan Islam terpadu dalam proses pembelajaran. Gambar 1 menampilkan suasana pelaksanaan pelatihan yang diikuti oleh seluruh guru sebagai bagian dari upaya strategis pengembangan sumber daya manusia di SMPIT AL ITQON Bogor.

Selain penguatan kompetensi melalui program in-house training, keberhasilan retensi guru di SMPIT AL ITQON Bogor juga sangat dipengaruhi oleh suasana kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang kuat. Lingkungan kerja yang diciptakan tidak hanya bersifat administratif, melainkan menekankan pentingnya komunikasi interpersonal yang terbuka antara manajemen sekolah dengan para guru. Melalui forum-forum diskusi rutin, coaching kepala sekolah, serta pembinaan personal, setiap guru diberikan ruang untuk menyampaikan ide, masukan, maupun kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran sehari-hari. Kehadiran forum-forum informal semacam ini tidak hanya mempermudah penyelesaian permasalahan kerja, namun juga menumbuhkan ikatan psikologis antara guru dengan manajemen sekolah. Miftah (2019) menegaskan bahwa iklim komunikasi yang sehat menjadi salah satu kunci penting dalam membangun kenyamanan kerja dan memperpanjang masa pengabdian tenaga pendidik di institusi.

Dimensi kesejahteraan finansial dan non-finansial juga menjadi faktor dominan yang secara signifikan mempengaruhi loyalitas guru di sekolah ini. Guru diberikan gaji yang kompetitif dibandingkan rata-rata upah guru swasta di daerah Bogor, ditambah dengan berbagai fasilitas pendukung seperti tunjangan keluarga, jaminan kesehatan, bantuan pendidikan anak, serta penghargaan kinerja tahunan. Bentuk dukungan non-finansial seperti pembinaan karir internal, stabilitas pengangkatan guru tetap, serta fleksibilitas penyesuaian beban kerja bagi guru senior, juga turut menambah kenyamanan dalam bekerja. Dalam perspektif Herzberg, kombinasi faktor hygiene dan motivator semacam ini secara efektif mencegah munculnya ketidakpuasan kerja, sekaligus mendorong keterikatan emosional guru pada lembaga pendidikan.

Aspek pembinaan ruhiyah menjadi keunikan tersendiri dalam manajemen retensi guru di SMPIT AL ITQON Bogor. Guru secara rutin mengikuti kajian keagamaan, pembinaan akhlak, serta kegiatan penguatan spiritual sebagai bagian dari sistem pengembangan sumber daya manusia berbasis nilai Islam. Pembinaan spiritual ini membangun kesadaran bahwa profesi guru merupakan bagian dari pengabdian dakwah yang bernali ibadah. Beberapa informan bahkan menyatakan bahwa rasa kebermaknaan profesi inilah yang menjadi alasan utama mereka tetap bertahan dan mengabdi dalam jangka panjang, meskipun terkadang menghadapi berbagai tantangan operasional. Fenomena ini menegaskan bahwa motivasi retensi guru di sekolah Islam terpadu tidak semata-mata didorong oleh aspek finansial, melainkan terikat secara kuat pada dimensi ideologis dan spiritualitas pengabdian.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah berupa pemodelan retensi guru berbasis integrasi kompetensi, kesejahteraan, lingkungan kerja, ruhiyah, yang belum banyak disoroti dalam penelitian manajemen SDM Pendidikan. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa faktor spiritual dapat berfungsi sebagai elemen struktural dalam model retensi guru di sekolah Islam terpadu.

PENUTUP

Simpulan

Strategi retensi guru yang diterapkan oleh manajemen sekolah bersifat integratif, dengan menggabungkan beberapa dimensi penting yang saling berkaitan dan memperkuat. Strategi pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan menjadi pilar utama, di mana *program in-house training* secara rutin dilaksanakan untuk meningkatkan kapasitas pedagogis sekaligus memperkuat internalisasi nilai-nilai pendidikan Islam terpadu. Penguatan kompetensi ini memungkinkan guru berkembang secara profesional, sekaligus menumbuhkan rasa aktualisasi diri dalam pengabdian.

Dari sisi kesejahteraan, manajemen sekolah menerapkan kebijakan yang komprehensif melalui dukungan finansial berupa gaji kompetitif, tunjangan keluarga, asuransi kesehatan, serta fasilitas beasiswa pendidikan anak. Dukungan non-finansial seperti pengembangan karir internal, penghargaan kinerja, dan fleksibilitas pengaturan beban kerja turut menambah kenyamanan kerja bagi guru. Pembinaan spiritual secara berkala memperkuat dimensi ruhiyah

guru, menjadikan profesi pendidik sebagai bagian dari pengabdian dakwah yang bernali ibadah. Dimensi spiritualitas inilah yang menjadi pembeda utama dalam motivasi retensi guru di lingkungan sekolah Islam terpadu dibandingkan dengan lembaga pendidikan umum.

Retensi guru di SMPIT AL ITQON Bogor dibangun melalui sinergi antara aspek profesionalisme, kesejahteraan, pembinaan ruhiyah, dan penguatan komunikasi manajerial. Strategi yang diterapkan secara simultan ini terbukti efektif dalam menjaga stabilitas tenaga pendidik, sekaligus mendorong peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Sebagai pengembangan lanjutan, penelitian berikutnya dapat memperluas cakupan kajian ke beberapa sekolah Islam terpadu lainnya, guna memperoleh gambaran yang lebih luas terkait model manajemen retensi guru dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia.

penelitian ini memperkaya model manajemen SDM pendidikan Islam dengan menegaskan bahwa dimensi ruhiyah merupakan faktor kunci retensi guru yang melengkapi aspek profesional dan kesejahteraan. Temuan ini memberi rujukan bagi SMPIT lain untuk menerapkan strategi retensi yang holistik, khususnya integrasi pembinaan ruhiyah dan komunikasi manajerial dalam pengelolaan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dzogovic, S., Bajrami, V., & Faculty Of Education, University "Ukshin Hoti", Prizren, Kosovo. (2023). Qualitative Research Methods In Science And Higher Education. *Journal Human Research In Rehabilitation*, 13(1), 156–166. <Https://Doi.Org/10.21554/Hrr.042318>
- Alhazmi, A. A., & Kaufmann, A. (2022). Phenomenological Qualitative Methods Applied To The Analysis Of Cross-Cultural Experience In Novel Educational Social Contexts. *Frontiers In Psychology*, 13, 785134. <Https://Doi.Org/10.3389/Fpsyg.2022.785134>
- Citra, P. N., Yulinda, U. K., & Sukmawati, B. (2023). Strategi guru dalam pengajaran reading comprehension pada siswa disabilitas intelektual di pendidikan luar biasa Universitas PGRI Argopuro Jember. *SPEED Journal: Journal of Special Education*, 6(2). <Https://doi.org/10.31537/speed.v6i2.804>
- Dahar, R. W. (2012). *Teori-teori belajar & pembelajaran*. Grasindo.

- Eriyanti, E., Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). Pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2).
- Hasibuan, S. J., Kadir, A., & Nasution, M. H. T. (2018). Strategi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Pada Pemilihan Gubernur Sumatera Utara 2018. *Perspektif*, 7(1), 1–5. <Https://Doi.Org/10.31289/Perspektif.V7i1.2519>
- Hutami, E. R. (2021). Kendala pembelajaran jarak jauh pada masa pandemi bagi siswa SD, guru, dan orang tua. *Jurnal Wuny*, 3(1). <Https://doi.org/10.21831/jwuny.v3i1.40706>
- Juhaidi, A., Mizani, H., & Bahrudin, M. (2023). Strategi fundraising pada pesantren di Kalimantan Selatan. *Tarbiyah wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*. <Https://doi.org/10.21093/twt.v10i1.4987>
- Khotijah, I., Kale, S., Mundiarti, V., & Bali, E. B. N. (2020). Peran guru dalam menanamkan kemandirian anak saat belajar di rumah pada masa pandemi Covid-19. *Early Childhood Education and Development Studies (ECEDS)*, 7(1).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management* (12th Ed). Thomson/South-Western.
- Miftah, M. (2019). Strategi komunikasi efektif dalam pembelajaran. *Jurnal Teknodik*, 12(2). <Https://doi.org/10.32550/teknodik.v12i2.473>
- Muh Ibnu Sholeh. (2023). Pengakuan dan reward dalam manajemen SDM untuk meningkatkan motivasi guru. *Competitive: Jurnal of Education*, 2(4). <Https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>
- Pravita Dewi, R. (2018). Strategi guru PPKn dalam menumbuhkan sikap toleransi pada siswa kelas VII di sekolah inklusi SMP Negeri 30 Surabaya. *Kajian Moral dan Kewarganegaraan*, 6(2).
- Purandina, I. P. Y. (2021). Strategi komunikasi interpersonal guru pada pendidikan anak usia dini selama pembelajaran jarak jauh. *Kumarottama: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(1). <Https://doi.org/10.53977/kumarottama.v1i1.259>
- Putra, H. E. J., Hermawan, A., Achmadi, H., & Meilani, Y. F. C. P. (2024). Enhancing Teacher Retention Through Teacher Work Engagement And Islamic Moderation (Wasatiah) On Private Islamic School Ahlussunnah Waljama'ah In Indonesia. *Pakistan Journal Of Life And Social Sciences (PjLSS)*, 22(2). <Https://Doi.Org/10.57239/PjLSS-2024-22.2.00897>
- Ramdani, A., Jufri, A. W., & Jamaluddin, J. (2021). Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan penggunaan media pembelajaran berbasis Android. *Prosiding Pepadu*, 3.
- Riva'i, F. A., Mz, S. R., & Septiani, D. (2022). Sistem Penjaminan Mutu Internal Terhadap Mutu Pendidikan Di Sdn Situ Ilir I Cibungbulang Bogor. *Risalah*, 8(4).
- Sun'iyyah, S. L. (2019). Sinergi peran guru dan orang tua dalam mewujudkan keberhasilan pembelajaran PAI tingkat pendidikan dasar era pandemi Covid-19. *Dar El-Ilmi: Jurnal Studi Keagamaan*, 2.
- Widiyarsa, T. H., & Sutama. (2021). Efektivitas penggunaan Microsoft Teams dalam pembelajaran e-learning bagi guru selama pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).