

# KOMBINASI TEORI MANAJEMEN ILMIAH DAN PENDEKATAN HUMANIS : IMPLEMENTASI DI IAIN CURUP

Revi Permanasari, Sutarto, Syaiful Bahri  
Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

[revi@iaincurup.ac.id](mailto:revi@iaincurup.ac.id)\*

## Abstrak

Penelitian ini membahas penerapan kombinasi teori manajemen ilmiah dan pendekatan humanis di IAIN Curup untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kesejahteraan karyawan. Teori manajemen ilmiah yang dikembangkan oleh Frederick Taylor menekankan pada efisiensi, standarisasi prosedur, dan pembagian tugas yang jelas, sementara pendekatan humanis yang diusulkan oleh Henry Gantt menyoroti pentingnya kesejahteraan sosial dan psikologis karyawan serta keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan. Metodologi penelitian ini melibatkan pendekatan deskriptif kualitatif dengan observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumen di bagian keuangan, perencanaan, dan kepegawaian di IAIN Curup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi kedua teori ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kesejahteraan karyawan. Standarisasi prosedur meningkatkan efisiensi dan akurasi data, sedangkan pendekatan humanis meningkatkan motivasi, partisipasi, dan loyalitas karyawan. Kendala dalam penerapan kombinasi ini termasuk penyesuaian terhadap metode baru dan upaya menjaga keseimbangan antara efisiensi dan kesejahteraan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya penerapan manajemen yang seimbang dalam meningkatkan kinerja institusi pendidikan.

**Kata Kunci:** Manajemen Ilmiah, Manajemen Humanis, Efisiensi, Kesejahteraan Karyawan

## Abstract

*This study examines the implementation of a combination of scientific management theory and humanistic approach at IAIN Curup to enhance operational efficiency and employee well-being. Scientific management theory, developed by Frederick Taylor, emphasizes efficiency, standardization of procedures, and clear division of tasks, while the humanistic approach proposed by Henry Gantt highlights the importance of employees' social and psychological well-being and their involvement in decision-making processes. This research employs a descriptive qualitative approach with observations, in-depth interviews, and document analysis in the finance, planning, and staffing departments at IAIN Curup. The findings indicate that the combination of these two theories successfully creates a productive work environment that supports employee well-being. Standardized procedures improve efficiency and data accuracy, while the humanistic approach fosters motivation, participation, and employee loyalty. Challenges in implementing this combination include adaptation to new methods and balancing efficiency with well-being. The implications of this study highlight the importance of balanced management practices in improving the performance of educational institutions.*

**Keywords:** *Scientific Management, Humanistic Management, Efficiency, Employee Well-being*

## PENDAHULUAN

Manajemen yang efektif memainkan peran penting dalam keberhasilan lembaga pendidikan, terutama di era globalisasi dan teknologi saat ini. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya bergantung pada kurikulum, tetapi juga pada pengelolaan yang baik yang dapat membuat lingkungan belajar yang mendukung (Sartika, 2020). Untuk mencapai visi dan misi IAIN Curup, manajemen yang kuat diperlukan untuk mengelola kebijakan strategis, pengelolaan operasional, dan pengembangan sumber daya manusia. Manajemen yang tepat memungkinkan setiap anggota organisasi untuk berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi (Komalasari dkk., 2022).

Frederick Taylor memperkenalkan teori manajemen ilmiah pada awal abad ke-20 dan menjadi salah satu metode utama untuk manajemen organisasi. Melalui pengukuran kinerja, standarisasi tugas, dan prosedur operasional yang sistematis, teori ini menekankan efisiensi dan produktivitas (Aldi, 2024). Penerapan teori ini di IAIN Curup meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya, pengaturan waktu, anggaran, dan tanggung jawab administratif, yang secara signifikan meningkatkan produktivitas organisasi.

Teori manajemen ilmiah kerap dikritik karena terlalu mekanis dan mengabaikan kebutuhan sosial serta psikologis karyawan dan mahasiswa, yang penting dalam lingkungan pendidikan berbasis interaksi manusia (Amelia, 2023). Akibatnya, sangat penting untuk menggabungkan metode ilmiah dengan metode yang lebih humanis. Pendekatan manajemen humanis menekankan kebutuhan emosional, sosial, dan psikologis karyawan, yang melihat mereka sebagai individu yang memerlukan pengakuan dan kepuasan kerja (Fauzan, 2021). Pendekatan humanis meningkatkan motivasi, kesejahteraan mental, dan membangun budaya kerja kolaboratif, penting untuk menghadapi digitalisasi dan meningkatkan kualitas layanan akademik di pendidikan tinggi (Gera dkk., 2024).

Frederick W. Taylor memperkenalkan Scientific Management pada akhir 1800-an untuk meningkatkan produktivitas pabrik melalui studi gerak dan waktu, standarisasi, serta pembagian kerja yang sistematis (Dwiwijaya dkk., 2024). Scientific Management Taylor menekankan metode ilmiah, kerja sama pekerja-manajemen, seleksi dan pelatihan karyawan, serta pembagian tanggung jawab untuk efisiensi optimal, terutama di industri manufaktur (Aldi, 2024).

Manajemen ilmiah dikritik karena terlalu teknis, sering mengabaikan aspek manusiawi, sehingga karyawan merasa seperti mesin, kurang dihargai, dan kehilangan motivasi (Boko, 2022). Prinsip manajemen ilmiah dapat diterapkan dalam pendidikan dengan mengatur kelas dan membagi tugas guru sesuai keahlian. Namun, efisiensi harus diimbangi dengan perhatian pada aspek manusiawi untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung.

Henry L. Gantt memperkenalkan manajemen humanis sebagai tanggapan terhadap fokus Taylor pada efisiensi, dengan melihat karyawan sebagai individu dengan kebutuhan fisik, psikologis, dan emosional. Ia menempatkan karyawan di pusat manajemen dan membangun sistem insentif yang lebih manusiawi untuk meningkatkan produktivitas jangka panjang (Kovalenko, 2020). Menghargai dan mengembangkan potensi karyawan adalah inti manajemen humanis. Gantt menekankan pentingnya pelatihan, peluang karir, dan pengakuan untuk menjaga motivasi dan produktivitas. Kesejahteraan karyawan, termasuk keseimbangan kerja dan kesehatan, juga menjadi kunci peningkatan produktivitas jangka panjang (Miswanto, 2020).

Prinsip manajemen humanis mencakup partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, yang meningkatkan keterlibatan, komitmen, dan kualitas keputusan. Ini membangun rasa kepemilikan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif (Winarti, 2022). Manajemen humanis mengandalkan komunikasi dan kepemimpinan yang baik. Gantt menciptakan hubungan kerja yang terbuka dan jujur, sehingga karyawan merasa dihargai. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan (Rahmawati dkk., 2023).

Kombinasi manajemen ilmiah dan humanis memberikan keseimbangan antara efisiensi dan kesejahteraan karyawan, penting bagi institusi pendidikan untuk mencapai kinerja optimal tanpa mengabaikan kebutuhan manusiawi (Prasetyo, 2018). Manajemen ilmiah membantu mengatur hal-hal administratif dan operasional seperti penjadwalan kelas dan pembagian tugas kepada dosen secara lebih efisien (Fikri, 2020). Sebaliknya, manajemen humanis membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memastikan kesehatan psikologis dan emosional dosen, dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Metode ini mendukung program pelatihan dan pengembangan yang memberikan penghargaan kepada individu dan membantu mereka mencapai potensi terbaik mereka (Samsudin dkk., 2024).

Beberapa universitas berhasil menggabungkan manajemen ilmiah dan humanis (Choir, 2016). Dengan software manajemen ilmiah dan fleksibilitas jadwal bagi dosen, sebuah universitas di Amerika meningkatkan efisiensi ruang kelas hingga 25 (Kim, 2018). Di Eropa, program kesejahteraan mental meningkatkan kepuasan kerja hingga 20%, setelah sebelumnya hanya berfokus pada efisiensi dan mengurangi motivasi karyawan (Molero dkk., 2024).

Kombinasi ini tidak hanya relevan di pendidikan, tetapi juga di berbagai industri yang memerlukan keseimbangan antara kepuasan kerja dan hasil. Pendekatan ini menciptakan budaya akademik yang sehat dan produktif, mendukung pencapaian tujuan akademik serta kesejahteraan dan loyalitas karyawan, yang berkontribusi pada hasil jangka panjang yang berkelanjutan.

Manajemen yang efektif sangat penting bagi keberhasilan institusi pendidikan, terutama di era globalisasi dan teknologi. Di IAIN Curup, pencapaian visi dan misi memerlukan pengelolaan strategis, operasional, serta pengembangan sumber daya manusia yang optimal. Teori manajemen ilmiah, seperti yang diperkenalkan oleh Frederick Taylor, memberikan efisiensi melalui standarisasi dan pembagian tugas, namun berisiko mengabaikan aspek kemanusiaan. Sebagai penyeimbang, pendekatan humanis Henry Gantt menekankan kebutuhan sosial, psikologis, dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Kombinasi kedua teori ini diyakini menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan kombinasi teori ini di IAIN Curup serta dampaknya terhadap efisiensi operasional dan kesejahteraan karyawan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk mendapatkan pemahaman tentang bagaimana teori manajemen ilmiah dan manajemen humanis diterapkan di institusi pendidikan. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggambarkan situasi yang terjadi di lapangan tanpa mengukur atau menguji variabel tertentu (Creswell & Creswell, 2017). Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menyelidiki bagaimana teori manajemen ilmiah dan humanis diterapkan di IAIN Curup serta dampaknya pada lingkungan kerja. Penelitian ini melibatkan 20 karyawan dari Bagian Keuangan, Perencanaan, dan Kepegawaian. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumen, seperti catatan kinerja dan laporan manajemen, untuk memberikan pemahaman menyeluruh tentang penerapan teori tersebut. Analisis kualitatif dilakukan dengan langkah-langkah sistematis, mulai dari pengumpulan data, penyederhanaan, hingga penyajian dalam bentuk narasi guna memudahkan penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan memeriksa pola yang ditemukan dan memverifikasi validitas hasil analisis (Achjar dkk., 2023). Langkah terakhir dalam proses ini adalah membuat laporan yang menguraikan hasil penelitian. Laporan ini harus mencakup metodologi, hasil analisis, interpretasi, dan implikasi dari temuan penelitian. Dengan demikian, laporan ini memberikan gambaran mendalam tentang bagaimana kedua teori manajemen digunakan dan bagaimana mereka berdampak pada institusi pendidikan yang diteliti (Ratnaningtyas dkk., 2023).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Temuan Penerapan Teori Manajemen Ilmiah**

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip manajemen ilmiah di IAIN Curup dilakukan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas, terutama dalam bidang administrasi, keuangan, dan perencanaan. Berdasarkan data dari observasi dan wawancara mendalam, sistem keuangan, gaji, dan perencanaan menggunakan prosedur berbasis web dan desktop yang terstandarisasi, memungkinkan akses data yang lebih cepat dan mengurangi potensi kesalahan administrasi.

Proses administratif di bidang keuangan dan perencanaan menggunakan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dirancang untuk meningkatkan konsistensi dalam pekerjaan (Fikri, 2020). Wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa SOP tidak hanya membantu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari tetapi juga meningkatkan kualitas pengelolaan data. Hal ini juga didukung oleh analisis dokumen yang menunjukkan adanya peningkatan efisiensi kerja akibat penggunaan SOP.

Untuk menjamin kompetensi karyawan, IAIN Curup menerapkan proses seleksi dan pelatihan intensif bagi karyawan baru. Berdasarkan temuan dari wawancara mendalam, pelatihan ini mencakup pengenalan terhadap sistem informasi yang diterapkan di institusi, serta standar kerja yang diharapkan. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa pelatihan ini membantu meningkatkan efisiensi kerja dengan memastikan setiap karyawan memahami tugas dan prosedur kerja dengan baik.

Rapat koordinasi rutin yang diadakan antara manajemen dan karyawan mencerminkan penerapan prinsip kerja sama (Aldi, 2024). Temuan dari observasi dan wawancara menunjukkan bahwa pertemuan ini digunakan untuk membahas capaian, tujuan yang harus dicapai, dan cara memperbaiki proses kerja. Komunikasi yang terbuka dalam pertemuan ini memperkuat kerja sama antar karyawan dan meningkatkan kolaborasi dalam menyelesaikan tugas.

Struktur organisasi di IAIN Curup, dengan pembagian tugas yang jelas, membantu mengurangi tumpang tindih pekerjaan. Berdasarkan analisis dokumen internal, setiap unit kerja memiliki deskripsi tugas yang terperinci, yang memungkinkan setiap karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka, serta meningkatkan keteraturan kerja.

Sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi mempermudah pengelolaan data, seperti riwayat jabatan dan kehadiran karyawan, secara real-time (Boko, 2022). Hasil observasi menunjukkan bahwa sistem ini mengurangi potensi kesalahan administratif dan meningkatkan keakuratan data karyawan. Sistem ini juga digunakan dalam evaluasi kinerja, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil analisis data.

Di bidang keuangan dan perencanaan, anggaran dikelola berdasarkan program dan kebutuhan institusi. Proses ini diawasi dan dievaluasi secara berkala, seperti yang ditunjukkan dalam dokumen anggaran yang dianalisis (Parida dkk., 2021). Dengan menggunakan perangkat lunak akuntansi, pencatatan transaksi menjadi lebih mudah, mematuhi peraturan akuntansi, dan memungkinkan pelacakan arus kas yang lebih transparan (Basit dkk., 2022).

Staf di bagian kepegawaian, keuangan, dan perencanaan juga mendapat pelatihan berkala. Data dari wawancara menunjukkan bahwa pelatihan ini membantu staf memahami prosedur terbaru dan meningkatkan efisiensi kerja, mendukung implementasi optimal prinsip-prinsip manajemen ilmiah.

### **Temuan Penerapan Teori Manajemen Humanis**

Penelitian menunjukkan bahwa IAIN Curup telah menerapkan teori manajemen humanis di bidang keuangan, perencanaan, dan administrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan (Kovalenko, 2020). Berdasarkan hasil wawancara mendalam, manajemen humanis diterapkan melalui pendekatan yang memperhatikan kebutuhan sosial dan psikologis karyawan serta melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi kehidupan kerja mereka sehari-hari.

Salah satu prinsip utama dalam penerapan ini adalah penghargaan terhadap individu dan pengembangan potensi karyawan (Syuhada & Putra, 2024). Observasi menunjukkan bahwa IAIN Curup memberikan insentif berupa sertifikat, honorarium, dan pelatihan profesional untuk mendorong karyawan berprestasi dan berkontribusi secara optimal. Data dari wawancara mengonfirmasi bahwa insentif ini meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

Fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan (Pratama & Soenaria, 2024), seperti ruang istirahat untuk ibadah dan akses ke layanan kesehatan gratis di klinik IAIN Curup, telah diidentifikasi sebagai elemen penting. Observasi di lapangan mengungkapkan bahwa fasilitas ini berkontribusi pada kesehatan fisik dan mental karyawan, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas.

Rapat berkala yang melibatkan karyawan dari berbagai level dalam perencanaan program tahunan memberikan mereka kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Malik & Wahid, 2023). Berdasarkan temuan wawancara, karyawan merasa lebih dihargai dan bertanggung jawab atas pencapaian tujuan institusi. Partisipasi ini meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi juga diterapkan melalui kebijakan fleksibilitas jadwal kerja (Tahir dkk., 2023). Hasil observasi menunjukkan bahwa kebijakan ini memberikan ruang bagi karyawan untuk menyesuaikan jadwal mereka, asalkan pekerjaan tetap diselesaikan tepat waktu, yang berdampak positif pada kesehatan dan produktivitas mereka.

Program pelatihan rutin yang disediakan bagi karyawan di bidang administrasi dan kepegawaian bertujuan untuk meningkatkan keterampilan mereka (Hasibuan dkk., 2022). Berdasarkan data wawancara dan analisis dokumen pelatihan, program ini membantu karyawan memahami perubahan terbaru dalam bidang kerja mereka dan meningkatkan kesiapan mereka untuk berkontribusi dalam kemajuan institusi.

Koordinator di bagian perencanaan berperan dalam memberikan arahan yang mendukung lingkungan kerja yang kondusif (Nurhaswinda dkk., 2024). Wawancara dengan karyawan mengungkapkan bahwa dukungan ini memotivasi mereka untuk berinovasi, mengembangkan diri, dan berkomunikasi secara terbuka. Hal ini menciptakan suasana kerja yang positif dan memperkuat hubungan kerja antar karyawan.

Komunikasi terbuka antara karyawan dan koordinator, sebagaimana diungkapkan dalam wawancara, meningkatkan rasa kepercayaan dan dukungan di tempat kerja. Ini berdampak positif pada kenyamanan kerja dan memperkuat keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa IAIN Curup menggunakan pendekatan manajemen humanis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi operasional dan motivasi kerja. Temuan ini didukung oleh observasi, wawancara, dan analisis dokumen yang mengonfirmasi keseimbangan antara perhatian terhadap produktivitas dan kebutuhan manusiawi.

#### **Analisis Kombinasi Kedua Teori**

Penerapan kombinasi teori manajemen ilmiah dan humanis di IAIN Curup menciptakan lingkungan kerja yang menyeimbangkan produktivitas dengan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini sejalan dengan kajian pustaka yang menyatakan bahwa manajemen ilmiah, seperti yang dirumuskan oleh Frederick Taylor, mengutamakan efisiensi melalui standarisasi (Komalasari dkk., 2022), sedangkan pendekatan humanis yang diperkenalkan oleh Henry Gantt menekankan pada aspek sosial dan psikologis karyawan (Kovalenko, 2020).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan SOP dan struktur kerja yang jelas di berbagai bagian keuangan, kepegawaian, dan perencanaan berkontribusi pada efisiensi operasional. Hasil observasi mendukung pernyataan ini dengan bukti bahwa standar operasional mempercepat tugas administratif dan mengurangi tumpang tindih. Namun, sesuai dengan kajian literatur yang menyebutkan bahwa perhatian pada aspek manusiawi diperlukan untuk menjaga keseimbangan, program pelatihan,

pengembangan karir, dan insentif yang diberikan kepada karyawan memainkan peran penting dalam menjaga motivasi dan komitmen mereka (Fauzan, 2021).

Kombinasi kedua pendekatan ini meningkatkan keterlibatan dan rasa dihargai di antara karyawan, sebagaimana ditemukan dalam wawancara mendalam yang mencatat bahwa karyawan merasa didukung dalam pengembangan karir mereka. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang memberikan fleksibilitas dan perhatian pada kesejahteraan cenderung menciptakan loyalitas dan kepuasan (Rahmawati dkk., 2023).

Sinergi antara kedua pendekatan manajemen menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Dengan menerapkan prinsip manajemen ilmiah, peran dan tanggung jawab menjadi lebih terstruktur, yang meningkatkan efisiensi kerja (Boko, 2022). Sebaliknya, prinsip humanis mendorong komunikasi dan kerja sama, menghasilkan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif, sebagaimana disorot oleh kajian pustaka yang menyatakan pentingnya keseimbangan ini dalam konteks pendidikan (Gera dkk., 2024).

Namun, tantangan dalam penerapan kombinasi teori ini mencakup kesulitan menjaga keseimbangan antara efisiensi tinggi dan kebutuhan kesejahteraan karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa terbebani oleh tuntutan efisiensi yang tinggi, terutama saat menghadapi tenggat waktu yang ketat. Hal ini konsisten dengan kritik terhadap manajemen ilmiah yang terlalu mekanistik dan mengabaikan aspek manusiawi (Amelia, 2023).

Kendala adaptasi terhadap metode gabungan juga terlihat, sebagaimana diungkapkan dalam wawancara, di mana beberapa karyawan merasa sulit untuk menyesuaikan diri dengan pendekatan yang lebih terstruktur tetapi juga humanis. Adaptasi ini sejalan dengan temuan literatur yang menyoroti perlunya pendekatan fleksibel dalam manajemen agar karyawan dapat bertransisi dengan baik (Winarti, 2022).

Meskipun menghadapi kendala, kombinasi teori ini menawarkan peluang besar untuk inovasi dalam manajemen pendidikan di IAIN Curup. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan program pelatihan rutin, organisasi dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan memunculkan ide-ide baru yang mendorong inovasi akademik dan administratif. Hasil temuan ini sesuai dengan literatur yang menyoroti pentingnya sinergi antara produktivitas dan perhatian terhadap manusia dalam institusi pendidikan (Molero dkk., 2024).

Secara keseluruhan, kombinasi teori manajemen ilmiah dan humanis di IAIN Curup telah membuktikan keberhasilannya dalam meningkatkan efisiensi operasional sambil menjaga kesejahteraan karyawan. Meskipun ada tantangan dalam menjaga keseimbangan, wawancara menunjukkan bahwa karyawan umumnya merasa puas dengan pendekatan ini, dengan pengakuan bahwa penyesuaian tambahan diperlukan untuk menjaga keseimbangan optimal antara hasil dan kesejahteraan jangka panjang.

## **KESIMPULAN**

Penerapan teori manajemen ilmiah dan humanis di IAIN Curup telah memberikan dampak positif terhadap efisiensi operasional dan kesejahteraan karyawan. Prinsip manajemen ilmiah, yang diwujudkan melalui standar operasional, struktur kerja yang jelas, dan sistem evaluasi berbasis data, membantu meningkatkan produktivitas, terutama di bagian keuangan, kepegawaian, dan perencanaan. Di sisi lain, prinsip manajemen humanis diterapkan melalui program pelatihan, fleksibilitas kerja, penghargaan untuk kinerja, serta perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Kombinasi pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mendukung pertumbuhan profesional, dan memberikan keseimbangan antara tuntutan operasional dan kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pencapaian tujuan institusi berkat adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan dan dukungan terhadap

kesejahteraan mereka. Untuk keberlanjutan pendekatan ini, IAIN Curup disarankan terus mengembangkan program kesejahteraan seperti dukungan kesehatan mental dan fleksibilitas kerja, serta menyediakan program pengembangan karir yang berkelanjutan. Evaluasi beban kerja dan kebutuhan karyawan perlu dilakukan secara berkala untuk mengurangi kelelahan dan meningkatkan produktivitas dalam jangka panjang. Selain itu, forum diskusi teratur dan pengawasan berbasis data dapat membantu manajemen merespons kebutuhan karyawan dengan lebih tepat. Dengan terus memperkuat penerapan teori manajemen ilmiah dan humanis, IAIN Curup dapat menciptakan lingkungan kerja yang ramah, produktif, dan berfokus pada kesejahteraan serta kinerja karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, M Sayyidul, and Moh. Solikul Hadi, 'Integral Values in Madrasah: To Foster Community Trust in Education', *Istawa : Jurnal Pendidikan Islam*, 5.2 (2020), 160  
<https://doi.org/10.24269/ijpi.v5i2.2736>
- Achjar, K. A. H., Rusliyadi, M., Zaenurrosyid, A., Rumata, N. A., Nirwana, I., & Abadi, A. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif: Panduan Praktis untuk Analisis Data Kualitatif dan Studi Kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.  
[https://books.google.co.id/books/about/METODE\\_PENELITIAN\\_KUALITATIF\\_Panduan\\_Pra.html?id=yp7NEAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/METODE_PENELITIAN_KUALITATIF_Panduan_Pra.html?id=yp7NEAAAQBAJ&redir_esc=y)
- Aldi, B. E. (2024). Peran Pemikiran Taylor dalam Rerangka Scientific Management dalam Perkembangan Ilmu Manajemen dari Amerika Serikat sampai China. *EQUILIBRIUM-Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 18(1), 113–123. <https://doi.org/10.61179/ejba.v18i1.562>
- Amelia, U. (2023). Tantangan pembelajaran era society 5.0 dalam perspektif manajemen pendidikan. *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 68–82. <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v1i1.6415>
- Basit, A., Alfi, I., & Widodo, A. (2022). Model CIPP (Contexts, Input, Process And Product) Dalam Evaluasi Kinerja Akademik Fakultas Dakwah Uin Saizu Purwokerto. *Wiyata Dharma: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 10(1), 27–37. [10.30738/wd.v10i1.12940](https://doi.org/10.30738/wd.v10i1.12940)
- Boko, Y. A. (2022). Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah Dan Teori Organisasi Klasik). *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*, 3(2), 49–61. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6972610>
- Choir, A. (2016). Urgensi Manajemen Pendidikan dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 1(1), 1–12.  
[https://www.academia.edu/59629538/Urgensi\\_Manajemen\\_Pendidikan\\_Dalam\\_Pengembangan\\_Lembaga\\_Pendidikan\\_Islam](https://www.academia.edu/59629538/Urgensi_Manajemen_Pendidikan_Dalam_Pengembangan_Lembaga_Pendidikan_Islam)
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.  
[https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod\\_resource/content/1/creswell.pdf](https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf)
- Dwiwijaya, K. A., Badruddin, S., Suprpto, A. T., Safari, B., Dewi, R., Prabowo, P. K., Lukito, D., Sugihartanto, M. F., Waty, E., & Boari, Y. (2024). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.  
[https://books.google.co.id/books/about/BUKU\\_AJAR\\_PENGANTAR\\_MANAJEMEN.html?id=PHfXEAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/BUKU_AJAR_PENGANTAR_MANAJEMEN.html?id=PHfXEAAAQBAJ&redir_esc=y)
- Fauzan, F. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Humani Relation pada Era Revolusi Industri 4.0 di Sekolah Menengah Atas. *Millennial: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 1(2), 107–126.  
<https://doi.org/10.34556/millennial.v1i2.89>

- Fikri, M. (2020). Konsep Dasar Manajemen Pendidikan & Peran Standar Operasional Prosedur (SOP). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan & Peran Standar Operasional Prosedur (SOP)*, 24, 1–18. [https://www.academia.edu/40861965/KONSEP\\_DASAR\\_MANAJEMEN\\_PENDIDIKAN](https://www.academia.edu/40861965/KONSEP_DASAR_MANAJEMEN_PENDIDIKAN)
- Gera, I. G., Ganjarjati, N. I., & Purbaningrum, D. (2024). Kepemimpinan Pelayanan Robert K. Greenleaf sebagai Model Manajemen Pendidikan yang Efektif dan Humanis. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(3), 1465–1472.
- Hadi, Moh. Solikul, 'Implementasi Model Pengembangan Multiple Intellegence Dalam Meningkatkan Kecerdasan Natural Peserta Didik Melalui Metode Project Based Learning Di Kelas X Manpk Yogyakarta Pada Mata Pelajaran Fikih', 2018, 152 <<https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/33289/>>
- Hadi, Moh. Solikul, M. Sayyidul Abrori, and Dwi Noviatul Zahra, 'Pengembangan Multimedia Interaktif Macromedia Flash Profesional 8 Pada Pembelajaran Al-Qur'an Hadis Kelas X Semester Genap Di Man 1 Yogyakarta', *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 3,2 (2020), 148 <<https://doi.org/10.24127/att.v3i2.1123>>
- Hasibuan, H. L., Jailani, H. S., Susrianto, D., Zahrah, H., Junaidi, J. M., Khairan, S. P. I., Mahputriono, S. S., Nurmadiyah, S. P. I., Sujono, S. P., & Supriadi, M. M. (2022). *Administrasi dan supervisi pendidikan Islam*. <https://osf.io/preprints/thesiscommons/y3cde/>
- Kim, J. (2018). School accountability and standard-based education reform: The recall of social efficiency movement and scientific management. *International Journal of Educational Development*, 60, 80–87. <http://10.1016/j.ijedudev.2017.11.003>
- Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 8(1), 91–101. <https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>
- Kovalenko, Y. (2020). Theory and History of the Humanistic Management Culture in the Era of Industrialism. *Socio-Cultural Management Journal*, 3(1), 39–65. <https://doi.org/10.31866/2709-846x.1.2020.219797>
- Malik, I., & Wahid, N. (2023). Implementasi Agile Governance pada Reformasi Birokrasi 4.0 di Puslatbang KMP LAN Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 85–119. <https://doi.org/10.52316/jap.v19i1.134>
- Miswanto, M. (2020). The Development of Management Theory in Business Organizations, an Overview of the Science Philosophy Perspective. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 77–85. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1312>
- Moh. Solikul Hadi, Muhammad Nuril Anam, M. Sayyidul Abrori, 'Reconstruction Of Martin Heidegger's Thinking Existentialism Model on Education InThe Industrial Era 4.0', *Journal of Research in Islamic Education*, 03.02 (2021), 47–58
- Molero, M. M., Martos, Á., Pérez-Fuentes, M. C., Tortosa, B. M., Sisto, M., Simón, M. M., & Gázquez, J. J. (2024). Humanization, adaptation to change, and mental health in teachers in three european countries. *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 16(1), 17–25. <https://doi.org/10.5093/ejpalc2024a2>
- Nurhaswinda, N., Atmoko, A., & Dewi, R. S. I. (2024). Analisis Teori Kepemimpinan Humanistik Pada Kepemimpinan Ketua Prodi Di Perguruan Tinggi. *Consilium: Education and Counseling Journal*, 4(2), 1–6. <https://doi.org/10.36841/consilium.v4i2.4485>
- Parida, P., Hasibuan, L., Anwar, K., & Rizki, A. F. (2021). Administrasi Sekolah (Administrasi Keuangan, Perlengkapan, Hubungan Sekolah dengan Masyarakat). *Bedelau: Journal of Education and Learning*, 2(1), 19–33. <https://doi.org/10.55748/bjel.v2i1.60>



- Prasetyo, M. A. M. (2018). Desain Kurikulum IAIN Lhokseumawe (Studi Analisis Mata Kuliah: Filsafat Manajemen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam). *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(2), 1–17. <https://journal.iainlhokseumawe.ac.id/index.php/idarah/article/view/168>
- Pratama, J. H., & Soenaria, S. R. (2024). Pengungkapan Kinerja Sosial pada Aspek Sosial Instansi Pemerintah Daerah Melalui Laporan Keberlanjutan Berbasis Global Reporting Initiative:(Studi Kasus pada Pemerintah Kota Bandung). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 3(3), 415–433. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i3.2830>
- Rahmawati, C., Nurhayani, E., Karimah, H., Elisya, Q., & Suharyat, Y. (2023). Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Creative Student Research*, 1(4), 42–56. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i4.2213>
- Ratnaningtyas, E. M., Saputra, E., Suliwati, D., Nugroho, B. T. A., Aminy, M. H., Saputra, N., & Jahja, A. S. (2023). Metodologi Penelitian Kualitatif. *no. Januari. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*. [https://www.researchgate.net/publication/370561417\\_Metodologi\\_Penelitian\\_Kualitatif](https://www.researchgate.net/publication/370561417_Metodologi_Penelitian_Kualitatif)
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28–39. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195>
- Sartika, D. (2020). Manajemen Pendidikan Tinggi Islam (Upaya Mereposisi dan Merekonstruksi Lembaga Pendidikan Tinggi Islam di Era Globalisasi). *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(2), 177–194. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v1i2.23>
- Syuhada, W., & Putra, M. (2024). Tinjauan Kritis terhadap Teori Manajemen SDM Konvensional Berbasis Perspektif Al-Qur'an. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 5636–5660. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.12814>
- Tahir, R., Aulia, D. I., Sunarto, S., Syahputra, H., Dewi, R., Muharam, D. D., Joeliaty, J., Ramadhi, R., Rohim, M., & Afyah, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Konsep dan Implementasi terhadap kesuksesan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. [https://www.researchgate.net/publication/379001038\\_MANAJEMEN\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA](https://www.researchgate.net/publication/379001038_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA)
- Winarti, E. (2022). Pendekatan-Pendekatan dalam Ilmu Manajemen dan Implikasinya pada Perkembangan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam. *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 74–96. <https://doi.org/10.38073/nidhomiyah.v3i1.914>