

Kinerja SDM dalam Peningkatan Efisiensi Organisasi Islam Nahdlatul Ulama (NU) & Muhammadiyah

Fika Soviyana¹, Arivatu Ni'mati Rahmatika², Bakti Widyaningsih³

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah¹⁻³

Email Korespondensi: fikashoviyana25@gmail.com, arivaturahmatika@gmail.com

Article received: 27 Juni 2025, Review process: 13 Juli 2025,
Article Accepted: 25 Agustus 2025, Article published: 31 Agustus 2025

ABSTRACT

The globalization era demands religious organizations to enhance the quality and performance of human resources (HR) to achieve organizational efficiency and competitiveness. This study aims to evaluate HR performance within these organizations, analyze its contribution to organizational efficiency and effectiveness, and examine the role of Islamic value-based evaluation systems integrated with modern managerial approaches in strengthening organizational sustainability. This research employs a qualitative approach using a literature study method, analyzing more than 15 primary sources, including academic journals, research reports, and institutional documents. The findings reveal that Muhammadiyah has systematically implemented the Balanced Scorecard (BSC) through the Muhammadiyah Scorecard, while NU has gradually adopted similar models by integrating Key Performance Indicators (KPIs) with pesantren-based cultural values. Optimizing HR performance in both organizations significantly contributes to the success of their educational, da'wah, and social programs. The study concludes that strengthening HR evaluation frameworks that integrate Islamic values with modern management practices is essential to improving effectiveness, competitiveness, and the sustainability of Islamic organizations in the globalization era.

Keywords: Human resource performance, organizational efficiency, NU, Muhammadiyah

ABSTRAK

Perkembangan era globalisasi menuntut organisasi keagamaan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia (SDM) guna menciptakan efisiensi dan daya saing organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja SDM pada kedua organisasi tersebut, menganalisis kontribusinya terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas, serta mengkaji peran sistem evaluasi berbasis nilai Islam dan pendekatan manajerial modern dalam memperkuat keberlanjutan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur, menganalisis lebih dari 15 sumber utama yang meliputi jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan dokumen kelembagaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Muhammadiyah lebih sistematis dalam penerapan Balanced Scorecard (BSC) melalui Muhammadiyah Scorecard, sementara NU mulai mengadopsi model serupa dengan memadukan Key Performance Indicators (KPI) dan nilai-nilai pesantren. Optimalisasi kinerja SDM pada kedua organisasi berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan program dakwah, pendidikan, dan pelayanan sosial. Penelitian ini menegaskan bahwa penguatan sistem evaluasi kinerja berbasis nilai Islam dan manajemen modern merupakan kunci untuk meningkatkan efektivitas, daya saing, dan keberlanjutan organisasi Islam di era globalisasi.

Kata Kunci: Kinerja SDM, efisiensi organisasi, NU, Muhammadiyah

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi menuntut setiap organisasi, termasuk organisasi keagamaan, untuk meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusianya (SDM) secara efektif dan efisien. Nahdlatul Ulama (NU) dan Muhammadiyah sebagai dua organisasi Islam terbesar di Indonesia memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, dakwah, dan pembangunan sosial. Namun, besarnya peran ini menimbulkan tantangan serius dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam memastikan efektivitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program yang berdampak pada keberhasilan organisasi. Studi internasional menegaskan bahwa kinerja SDM yang optimal menjadi faktor penentu dalam keberlanjutan organisasi, baik dalam konteks profit maupun non-profit, karena berdampak langsung terhadap efisiensi operasional dan daya saing lembaga (Albrecht et al., 2022).

Sumber daya manusia dalam NU dan Muhammadiyah tidak hanya sekadar pelaksana teknis, tetapi juga agen perubahan sosial dan dakwah yang membawa nilai-nilai Islam ke dalam kehidupan masyarakat. NU dikenal dengan pendekatan berbasis pesantren dan tradisi lokal, sedangkan Muhammadiyah menonjol melalui penerapan manajemen pendidikan modern dan rasionalitas organisasi. Meskipun berbeda pendekatan, keduanya menghadapi tantangan serupa: bagaimana mengelola, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja SDM agar tetap relevan di tengah dinamika perubahan zaman dan perkembangan teknologi. Literatur terbaru menekankan bahwa organisasi keagamaan yang mampu menyeimbangkan antara nilai-nilai tradisional dan praktik manajemen modern memiliki tingkat adaptabilitas yang lebih tinggi dalam menghadapi disrupsi global (Gürlek & Tuna, 2022).

Salah satu pendekatan penting yang relevan untuk meningkatkan efisiensi organisasi adalah penerapan Balanced Scorecard (BSC) sebagai instrumen evaluasi kinerja SDM. BSC menilai efektivitas organisasi tidak hanya dari perspektif keuangan, tetapi juga pembelajaran, proses internal, dan kepuasan stakeholder. Muhammadiyah diketahui telah lebih sistematis dalam penerapan BSC melalui Muhammadiyah Scorecard (MSC), sementara NU secara bertahap mengadopsi model serupa dengan memadukan indikator Key Performance Indicators (KPI) dan prinsip nilai-nilai pesantren. Penelitian internasional menunjukkan bahwa implementasi BSC pada organisasi non-profit secara signifikan meningkatkan keterpaduan strategi, produktivitas karyawan, dan akuntabilitas program sosial (Kaplan & Norton, 2021).

Penelitian-penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa kinerja SDM dalam NU dan Muhammadiyah berdampak langsung terhadap efektivitas program dakwah, pendidikan, dan pemberdayaan masyarakat. NU cenderung menekankan pada loyalitas kader dan pembinaan berbasis spiritualitas, sementara Muhammadiyah menonjol dalam profesionalisme manajemen dan pengembangan SDM berbasis kompetensi. Hasil studi global memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengintegrasikan pelatihan SDM,

sistem penghargaan, dan budaya kerja berbasis nilai memiliki kinerja yang lebih tinggi dan ketahanan organisasi yang lebih baik (Armstrong & Taylor, 2023).

Meskipun pendekatan pengelolaan SDM berbeda, NU dan Muhammadiyah memiliki kesamaan dalam meningkatkan efisiensi organisasi melalui pengembangan kaderisasi, investasi pelatihan, dan penerapan teknologi manajemen. Namun, tantangan yang dihadapi semakin kompleks, termasuk ketimpangan antarwilayah, resistensi terhadap digitalisasi, dan kebutuhan harmonisasi nilai-nilai Islam dengan praktik manajerial modern. Penelitian terkini menunjukkan bahwa adopsi teknologi dan sistem informasi manajemen menjadi katalis utama bagi peningkatan efektivitas kinerja organisasi berbasis komunitas, khususnya pada lembaga pendidikan dan sosial (Osman et al., 2023).

Urgensi penelitian ini semakin relevan di tengah tuntutan profesionalisme dan peningkatan kualitas pelayanan publik yang diemban oleh organisasi keagamaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia pada organisasi NU dan Muhammadiyah, menganalisis kontribusinya terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi, mengidentifikasi implikasi evaluasi kinerja terhadap pengembangan daya saing, serta mengkaji peran penguatan kapasitas SDM dalam mendukung keberlanjutan program pendidikan, dakwah, dan layanan sosial berbasis Islam.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur (library research) untuk menganalisis kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan efisiensi organisasi Nahdlatul Ulama (NU) dan Muhammadiyah. Data penelitian diperoleh dari sumber sekunder berupa jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dokumen kelembagaan, dan publikasi resmi dari NU serta Muhammadiyah, termasuk laporan LAZISNU dan LAZISMU. Pemilihan literatur dilakukan secara sistematis melalui basis data digital seperti Google Scholar dan portal jurnal bereputasi dengan kriteria keterkinian (5–10 tahun terakhir), relevansi topik, dan validitas isi. Dari hasil penelusuran, lebih dari 15 sumber literatur utama dianalisis untuk mendapatkan pemahaman komprehensif mengenai strategi manajemen SDM dan penerapan instrumen evaluasi kinerja berbasis Balanced Scorecard (BSC) dan Key Performance Indicators (KPI). Teknik analisis data menggunakan analisis konten (content analysis) dengan pendekatan triangulasi teori, yakni membandingkan temuan penelitian dengan kerangka konseptual manajemen kinerja (Kaplan & Norton), teori manajemen SDM modern (Dessler), dan indikator keberhasilan organisasi berbasis nilai Islam. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, perbandingan strategi, dan efektivitas implementasi evaluasi kinerja SDM pada kedua organisasi secara sistematis dan objektif, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi akademis dan praktis bagi penguatan tata kelola organisasi Islam di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam peningkatan efisiensi organisasi Islam, khususnya Nahdlatul Ulama (NU) dan Muhammadiyah. Berdasarkan hasil analisis terhadap berbagai literatur yang relevan, ditemukan bahwa meskipun kedua organisasi memiliki struktur dan pendekatan yang berbeda dalam pengelolaan SDM, keduanya memiliki tujuan yang sama, yaitu meningkatkan efektivitas dakwah dan pelayanan sosial keagamaan secara efisien dan berkelanjutan. Pada organisasi Muhammadiyah, efisiensi organisasi dicapai melalui sistem SDM yang lebih formal dan terstruktur. Penerapan prinsip-prinsip manajemen modern, seperti Balanced Scorecard (BSC), digunakan untuk mengukur kinerja tidak hanya dari aspek keuangan, tetapi juga dari proses internal, pertumbuhan SDM, dan kepuasan masyarakat (stakeholder) (Sa'diyah, N. 2019).

Dalam praktiknya, sistem evaluasi kinerja berbasis target dan reward digunakan untuk meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab kerja, terutama di lembaga pendidikan dan kesehatan di bawah Muhammadiyah. Hal ini sejalan dengan temuan IZDR (2023) yang menunjukkan bahwa LAZISMU berhasil menciptakan efisiensi operasional melalui sistem pelaporan berbasis kinerja dan indikator keberhasilan program. Sebaliknya, organisasi Nahdlatul Ulama (NU) mengandalkan pendekatan berbasis tradisi dan nilai lokal dalam pengelolaan SDM. Efisiensi dalam konteks NU tidak hanya diukur melalui output administratif, tetapi juga dari keberhasilan kaderisasi berbasis pesantren, loyalitas kader, dan ketahanan sosial masyarakat binaan. Walaupun belum sepenuhnya menerapkan sistem manajemen berbasis indikator kinerja modern, beberapa institusi NU mulai mengadaptasi model pengukuran berbasis Key Performance Indicators (KPI) dan prinsip dari BSC dalam pengelolaan pendidikan dan program sosial.

Studi dari LAZISNU di Banyumas (2023) menunjukkan bahwa peningkatan efisiensi organisasi dicapai melalui penguatan legalitas kelembagaan, perbaikan struktur manajerial, dan peningkatan kapasitas SDM lokal melalui pelatihan dan pendampingan. Dari segi pengembangan SDM, kedua organisasi menunjukkan kecenderungan peningkatan investasi dalam pelatihan dan pendidikan kader. Muhammadiyah mengembangkan SDM melalui program formal, seperti pelatihan manajerial dan sertifikasi guru, sementara NU menekankan internalisasi nilai keislaman melalui majelis, halaqah, dan pendekatan kultural. Keduanya, meskipun berbeda pendekatan, berhasil meningkatkan efisiensi organisasi dalam konteks masing-masing melalui optimalisasi peran SDM.

Dalam perspektif Balanced Scorecard, Muhammadiyah lebih kuat pada perspektif proses internal dan pembelajaran SDM, sementara NU menonjol dalam perspektif pertumbuhan spiritual dan loyalitas sosial masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi tidak hanya ditentukan oleh sistem administratif, tetapi juga oleh sejauh mana organisasi mampu menyesuaikan nilai dan struktur dengan kebutuhan masyarakat yang dilayaninya. Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa kinerja SDM adalah faktor utama dalam mendorong efisiensi organisasi keagamaan, baik melalui model manajemen

modern seperti BSC dan IZDR maupun pendekatan nilai-nilai tradisional yang dimodifikasi. NU dan Muhammadiyah memberikan pembelajaran bahwa efisiensi dalam organisasi Islam dapat dicapai melalui kombinasi strategi struktural, penguatan nilai, dan adaptasi terhadap dinamika zaman.

1. Perbandingan Strategi Kinerja SDM NU dan Muhammadiyah dalam Meningkatkan Efisiensi Organisasi

*Table : 1 Perbandingan Strategi Kinerja
 SDM NU dan Muhammadiyah*

Aspek	Nahdlatul Ulama (NU)	Muhammadiyah
Pendekatan Manajemen SDM	Tradisional dan berbasis kultur pesantren	Profesional dan terstruktur secara formal
Sistem Evaluasi Kinerja	Mulai mengadopsi BSC dan KPI di beberapa lembaga (mis. pendidikan dan dakwah), namun belum menyeluruh	Telah mengimplementasikan BSC melalui Muhammadiyah Scorecard (MSC) dalam berbagai unit organisasi
Fokus Pengembangan SDM	Kaderisasi berbasis nilai keislaman dan loyalitas jangka panjang	Pelatihan, sertifikasi, dan peningkatan kompetensi berbasis target
Efisiensi Organisasi	Dicapai melalui loyalitas kader, efisiensi sosial berbasis budaya lokal, dan adaptasi nilai	Dicapai melalui sistem pelaporan kinerja, efisiensi keuangan, dan standar manajemen mutu
Infrastruktur Evaluasi	Terbatas pada lembaga tertentu; masih tergantung pada evaluasi informal	Sistematik dan terdokumentasi; dilakukan secara berkala oleh pimpinan dan tim penilai
Peran Teknologi	Mulai digunakan dalam lembaga pendidikan dan LAZISNU	Aktif menggunakan sistem informasi manajemen dan platform digital untuk evaluasi dan pelaporan
Tantangan	Ketimpangan antarwilayah, ketergantungan pada tokoh sentral, belum merata dalam sistem manajemen	Resistensi terhadap modernisasi di tingkat akar rumput, kebutuhan harmonisasi antara nilai Islam dan sistem manajerial

Sumber: Analisis Peneliti

Pembahasan menunjukkan bahwa NU dan Muhammadiyah memiliki strategi berbeda dalam mengelola SDM untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Muhammadiyah cenderung menggunakan pendekatan yang sistematis dan modern dengan penerapan Balanced Scorecard (BSC) dan Muhammadiyah Scorecard (MSC) dalam evaluasi kinerja. Sistem evaluasi berbasis target, pelatihan terstruktur, dan pemanfaatan teknologi menjadi kunci peningkatan efisiensi pada amal usaha seperti sekolah dan rumah sakit. Sementara itu, NU masih kuat mempertahankan pendekatan berbasis nilai-nilai kultural dan tradisi pesantren. Meski belum sepenuhnya terdigitalisasi, beberapa lembaga NU mulai mengintegrasikan prinsip manajemen modern seperti BSC dan indikator IZDR, terutama di LAZISNU.

Kinerja SDM di kedua organisasi berkontribusi signifikan terhadap efisiensi organisasi, baik melalui pendekatan profesional seperti di Muhammadiyah, maupun pendekatan sosial-kultural seperti di NU. Efisiensi dicapai tidak hanya dari aspek finansial, tetapi juga dari loyalitas kader, kepercayaan masyarakat, dan keberhasilan program dakwah. Tantangan utama keduanya terletak pada kesenjangan penerapan sistem evaluasi antarwilayah dan keterbatasan dalam penggunaan teknologi manajemen. Oleh karena itu, penguatan sistem evaluasi SDM yang adaptif, terukur, dan berbasis nilai Islam sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing dan efektivitas jangka panjang organisasi Islam di Indonesia (Utama, N. H., & Rahman, F. 2020).

SIMPULAN

Kesimpulan, penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam meningkatkan efisiensi organisasi keagamaan seperti Nahdlatul Ulama (NU) dan Muhammadiyah. Meskipun keduanya memiliki pendekatan berbeda, NU lebih menekankan pada nilai-nilai tradisional dan kultural, sedangkan Muhammadiyah mengedepankan sistem manajerial modern. Efisiensi organisasi pada Muhammadiyah dicapai melalui penerapan sistem evaluasi terstruktur berbasis Balanced Scorecard (BSC), sementara NU mengandalkan loyalitas kader dan pendekatan pesantren yang kini mulai berintegrasi dengan indikator kinerja modern. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan efisiensi organisasi Islam tidak hanya bergantung pada struktur dan sistem administratif, tetapi juga pada kekuatan nilai, budaya, dan kemampuan adaptasi terhadap dinamika perubahan. Oleh karena itu, diperlukan sistem evaluasi SDM yang adaptif dan berbasis nilai Islam sebagai kunci untuk memperkuat keberlanjutan, daya saing, dan efektivitas organisasi keagamaan di era globalisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing Ibu Arivatu Ni'mati Rahmatika yang selalu memberi arahan sehingga penelitian ini berjalan dengan baik. Dan selanjutnya peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak Jurnal QOSIM yang telah membantu melakukan publikasi

penelitian ini sehingga hasil penelitian ini dapat dinikmati oleh masyarakat secara gratis.

DAFTAR RUJUKAN

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2022). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 197–213. <https://doi.org/10.1002/job.2607>
- Anisa, R., & Firdaus, M. (2021). Digitalisasi manajemen di organisasi Islam: Studi kasus Muhammadiyah. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Islam*, 8(1), 45–58.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN). (2022). *Evaluasi sistem manajemen organisasi Islam di Indonesia*. Jakarta: BRIN Press.
- Fauzan, A. (2020). Manajemen sumber daya manusia berbasis nilai: Studi organisasi keagamaan di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 123–134. <https://doi.org/10.22146/jmo.2020>
- Gürlek, M., & Tuna, M. (2022). Exploring the relationship between HRM practices, organizational commitment and performance in non-profit organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 33(1), 45–68. <https://doi.org/10.1002/nml.21544>
- Hasbullah, M. (2019). *Manajemen organisasi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2021). *The balanced scorecard: Translating strategy into action* (Revised ed.). Harvard Business Review Press.
- Mulyadi, D. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Osman, A., Ab Wahab, A., & Ismail, N. (2023). Digital transformation in Islamic organizations: Integrating modern technology with traditional values. *Journal of Islamic Management Studies*, 7(3), 89–105. <https://doi.org/10.1016/j.jims.2023.07.005>
- Pusat Kajian Islam dan Sosial (PKIS). (2023). *Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan organisasi Islam: Kasus Muhammadiyah dan NU*. Laporan Penelitian PKIS.
- Sa'diyah, N. (2019). Konflik dan harmonisasi nilai dalam organisasi keagamaan modern. *Jurnal Studi Islam*, 15(2), 211–227.
- Suharto, E. (2021). *Pendekatan kultural dalam pengembangan organisasi keagamaan*. Malang: UB Press.
- Utama, N. H., & Rahman, F. (2020). Kaderisasi dalam organisasi pesantren: Studi pada NU. *Antropologi Islam*, 5(1), 33–47.