



Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Ayunda Salsabila

UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Zulfani Sesmiarni

UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Alamat: Jl. Gurun Aua, Kubang Putiah, Kec. Banuhampu, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat

Korespondensi penulis: ayundasalsabila462@gmail.com

Abstract. *The success of educational institutions in achieving their goals and visions depends on effective human resource (HR) management. In this article, we focus on principles such as honesty (şidq), justice ('adl), responsibility (amanah), and cooperation (ta'āwun), which are integrated into human resource management practices in educational institutions. This method not only improves work ethic and professionalism, but also strengthens the spiritual character of educators and education personnel. This study shows with descriptive qualitative methods that applying Islamic principles in the recruitment, training, performance evaluation and career development processes can produce a harmonious and meaningful work environment. In addition, it is evident that this integration increases employee loyalty, motivation and job satisfaction. These results have significant consequences for the development of value-based human resource management, especially in Islamic educational institutions.*

Keywords: *Islamic values, HR management, education, character, educational institutions*

Abstrak. Keberhasilan institusi pendidikan dalam mencapai tujuan dan visinya bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Dalam artikel ini, kami berfokus pada prinsip-prinsip seperti kejujuran (şidq), keadilan ('adl), tanggung jawab (amanah), dan kerja sama (ta'āwun), yang diintegrasikan ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Metode ini tidak hanya meningkatkan etos kerja dan profesionalisme, tetapi juga memperkuat karakter spiritual pendidik dan tenaga kependidikan. Kajian ini menunjukkan dengan metode kualitatif deskriptif bahwa menerapkan prinsip Islam dalam proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier dapat menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis dan bermakna. Selain itu, terbukti bahwa integrasi ini meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini memiliki konsekuensi yang signifikan bagi pembangunan manajemen sumber daya manusia yang berbasis nilai, khususnya di institusi pendidikan Islam.

Kata kunci: Nilai Islam, manajemen SDM, pendidikan, karakter, lembaga pendidikan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan pendidikan. Pelaksana utama visi dan misi institusi adalah guru, tenaga kependidikan, dan pimpinan lembaga pendidikan. Akibatnya, pengelolaan sumber daya manusia menjadi komponen penting yang tidak hanya membutuhkan pendekatan profesional tetapi juga pendekatan nilai, terutama nilai-nilai Islam di lembaga pendidikan Islam. Dengan memasukkan nilai agama ke dalam praktik manajemen, tujuan pendidikan yang berfokus pada prestasi akademik dan pembentukan karakter dapat diperkuat.

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan pendidikan. Pelaksana utama visi dan misi institusi adalah guru, tenaga kependidikan, dan pimpinan

lembaga pendidikan. Akibatnya, pengelolaan sumber daya manusia menjadi komponen penting yang tidak hanya membutuhkan pendekatan profesional tetapi juga pendekatan nilai, terutama nilai-nilai Islam di lembaga pendidikan Islam. Dengan memasukkan nilai agama ke dalam praktik manajemen, tujuan pendidikan yang berfokus pada prestasi akademik dan pembentukan karakter dapat diperkuat (Jabbar, Chotimah, and Sulistyorini 2025).

Penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) terbukti mampu membentuk budaya kerja yang berfokus pada keberkahan, integritas, dan pelayanan yang optimal (Reni rochaeni 2024). Guru dan staf yang bekerja dengan niat ibadah serta mendasarkan diri pada nilai-nilai ilahiah cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi, produktivitas yang meningkat, dan komitmen jangka panjang terhadap lembaga. Studi multi-situs juga menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai profetik, seperti ash-shidqu (kejujuran), al-amânah (kepercayaan), dan fathânah (kecerdasan), melalui pelatihan, workshop, dan pembinaan, dapat meningkatkan kualitas SDM serta respons terhadap perubahan sosial (Reni rochaeni 2024).

Selain itu, institusi pendidikan yang berhasil mengintegrasikan prinsip Islam ke dalam manajemen sumber daya manusia cenderung lebih fleksibel dan kreatif dalam menghadapi perubahan zaman (Wahyuni et al. 2024). Hal ini meningkatkan reputasi lembaga dan meningkatkan daya saingnya di tingkat lokal dan internasional. Nilai-nilai Islam saat ini berfungsi sebagai dasar moral yang mendukung etika kerja dan kelangsungan institusi pendidikan, bukan sebagai penghalang kemajuan.

Nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia juga memiliki kekuatan transformasional. Studi oleh (Wahyuni et al. 2024) menemukan bahwa penerapan prinsip-prinsip Al-Qur'an seperti tanggung jawab, kejujuran, dan keadilan menghasilkan lingkungan belajar yang lebih bermakna secara spiritual dan sosial. Ini menunjukkan bahwa penggabungan nilai agama mengubah sistem kerja dan menciptakan budaya pendidikan yang lebih kuat.

Lembaga pendidikan yang secara konsisten menerapkan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) telah terbukti memiliki keunggulan dalam beberapa aspek, seperti loyalitas pegawai, kualitas pelayanan, dan ketahanan menghadapi krisis. Hal ini disebabkan oleh orientasi kerja yang ditawarkan oleh nilai-nilai Islam, yang tidak hanya fokus pada keuntungan materi, tetapi juga mengedepankan dimensi spiritual.

Oleh karena itu, penguatan nilai-nilai ini dalam proses pelatihan, evaluasi, dan pengembangan karier menjadi sangat penting.

Namun, implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pemahaman tentang manajemen berbasis syariah dan ketiadaan sistem pembinaan yang terstruktur (Faqih 2018). Untuk itu, diperlukan sebuah model pengelolaan yang dapat menjembatani antara tuntutan profesionalisme dan komitmen spiritual. Di sinilah peran pemimpin lembaga sangat vital, karena mereka harus mampu menanamkan dan mencontohkan nilai-nilai tersebut secara nyata (Rahmania 2021).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian yang mendalam tentang bagaimana nilai-nilai Islam dapat dimasukkan ke dalam manajemen sumber daya manusia secara strategis dan praktis adalah penting. Penelitian ini diharapkan dapat membantu membangun model manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berbasis nilai Islam di institusi pendidikan modern.

KAJIAN TEORITIS

1. Hakikat Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam

Dalam pendidikan Islam, pengembangan aspek spiritual, moral, dan profesional tenaga pendidik adalah bagian dari pengembangan sumber daya manusia (SDM). (Munawwir, Nikmah, and Nuroniyah 2023). Pendekatan Islam membedakan manajemen konvensional, yang hanya menekankan efisiensi kerja, dengan melihat manusia sebagai makhluk yang memiliki tanggung jawab duniawi dan ukhrawi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam harus diorientasikan untuk mencetak pendidik yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga memiliki moralitas dan integritas Islam (Mu'izzuddin, Idris, and Nurhayati 2024).

Dalam Islam, tenaga kerja dianggap sebagai amanah dari Allah SWT, sehingga setiap pekerjaan harus dianggap sebagai ibadah. Dalam manajemen berbasis Islam, prinsip-prinsip utama termasuk amanah (tanggung jawab), *shiddiq* (jujur), dan *ta'awun* (kerja sama). Prinsip ini meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Mahsun, N. Handayani, and Saifuddin 2023).

Dengan menempatkan prinsip Islam sebagai dasar, manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan menjadi lebih menyeluruh. Hal ini memperkuat posisi

lembaga sebagai institusi yang membentuk karakter dan peradaban Islam yang unggul, bukan hanya aspek kinerja yang dinilai, tetapi juga perilaku spiritual dan etika sosial (Febrianti, Y. Anggraini, and Aprilia 2022).

2. Nilai-Nilai Islam sebagai Dasar Manajemen SDM

Nilai-nilai Islam yang diintegrasikan ke dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) meliputi prinsip kejujuran (*shiddiq*), tanggung jawab (*amanah*), kecerdasan (*fathanah*), dan penyampaian kebenaran (*tabligh*). Nilai-nilai ini merupakan cerminan karakter Rasulullah SAW dan menjadi panutan universal dalam kepemimpinan serta pengelolaan manusia. Dalam praktiknya, penerapan nilai-nilai tersebut menciptakan sistem kerja yang adil, transparan, dan berintegritas (Mahmudi 2021).

Lebih jauh, nilai Islam dalam pengelolaan SDM juga berfungsi sebagai filter moral. Di tengah tekanan globalisasi dan krisis nilai yang dihadapi lembaga pendidikan, prinsip-prinsip ini bertindak sebagai penjaga arah agar institusi tidak hanya fokus pada pencapaian kemewahan duniawi. Sebagai contoh, prinsip keadilan (*‘adl*) mendorong manajer untuk menghindari diskriminasi dalam penilaian kinerja dan pembagian tugas (Mahyudin et al. 2022).

Selanjutnya, penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM juga mendorong semangat kolektif dan ukhuwah di tempat kerja. Prinsip *ta’awun* (gotong royong) menumbuhkan budaya kolaboratif yang efektif dalam lembaga pendidikan. Nilai ini juga memperkuat hubungan antar pegawai sebagai sesama hamba Allah yang sedang menjalankan amanah pendidikan (Jalalludin, Zuriyati, and Lustyantie 2021).

3. Peran Kepemimpinan Islam dalam Manajemen SDM

Kepemimpinan dalam Islam sangat menekankan prinsip keteladanan (*uswah hasanah*), keadilan, dan pelayanan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, seorang pemimpin dituntut untuk menjadi teladan dalam akhlak serta mampu mendorong perubahan spiritual di lingkungan sekitarnya. Model kepemimpinan transformasional dalam Islam tidak hanya berfokus pada pengaturan, tetapi juga pada pembinaan hati dan moral para pengikutnya. (Hidayatulloh, Saputra, and Saumantri 2023).

Pemimpin yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dapat menciptakan tim yang solid dan berkualitas tinggi. Dalam konteks ini, prinsip musyawarah sangat penting dalam pengambilan keputusan, sehingga semua elemen merasa dihargai dan terlibat. Keterbukaan semacam ini menumbuhkan rasa

kepemilikan dan tanggung jawab bersama dalam menjalankan tugas pendidikan (Mu'izzuddin et al. , 2024; Haq dan Maunah, 2023).

Sering kali, keberhasilan lembaga pendidikan Islam tidak hanya ditentukan oleh program yang diterapkan, tetapi lebih kepada kepemimpinannya. Seorang kepala sekolah atau pengelola SDM yang mengedepankan nilai-nilai Islam akan memprioritaskan pengembangan spiritual, keadilan sosial, dan etika dalam setiap kebijakan. Inilah yang menjadi pembeda lembaga berbasis Islam dibandingkan dengan lembaga lainnya (Haq and Maunah 2023).

4. Kompetensi dan Profesionalisme Berbasis Islam

Dalam Islam, profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga melibatkan sikap mental dan spiritual. Kompetensi seorang guru atau staf tidak semata-mata diukur dari ijazah atau sertifikat, melainkan juga dari keikhlasan, ketekunan, dan akhlak kerjanya. Profesionalisme yang islami mencakup niat yang tulus, integritas, serta pelayanan yang penuh tanggung jawab (Febrianti, Y. R. Anggraini, and Aprilia 2022).

Pengembangan kompetensi di lembaga Islam dilakukan melalui pelatihan yang tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga pada aspek spiritual. Contohnya, pelatihan kepemimpinan dan etika kerja Islami, serta pembinaan kepribadian melalui kajian Islam, menjadi bagian penting dari pengembangan SDM. Ini bertujuan untuk membentuk insan kamil manusia yang seimbang antara intelektual dan moral (Mahsun, N. B. Handayani, and Saifuddin 2023)

Sikap profesional yang Islami juga mencerminkan keimanan dan tanggung jawab sosial. Seorang pendidik yang tulus akan memandang pekerjaannya sebagai ibadah, bukan sekadar rutinitas. Hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pembelajaran serta menciptakan hubungan harmonis antara guru, siswa, dan masyarakat pendidikan (Hafiz and Suparto 2024).

5. Model Implementasi Manajemen SDM Islami

Implementasi manajemen SDM berbasis Islam memerlukan pendekatan yang sistematis, dimulai dari rekrutmen, pembinaan, hingga evaluasi. Dalam proses rekrutmen, lembaga perlu mempertimbangkan aspek moral dan religius calon pegawai, bukan hanya latar belakang akademis. Model ini bertujuan untuk menciptakan SDM yang sejalan antara nilai-nilai dan tindakan kerja (Haq and Maunah 2023)

Pembinaan dan pengembangan dilakukan secara holistik, termasuk dengan melaksanakan pembinaan spiritual rutin seperti pengajian, mentoring rohani, dan pelatihan kepemimpinan Islami. Evaluasi kinerja tidak hanya melihat pencapaian target, tetapi juga keselarasan perilaku dengan nilai-nilai Islam. Ini menjadi indikator keberhasilan dari sistem manajemen SDM Islam yang diterapkan (Jabbar et al. 2025).

Model ini telah diimplementasikan di berbagai lembaga pendidikan Islam dan menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan loyalitas, kinerja, dan integritas SDM. Hal ini membuktikan bahwa pendekatan Islam dalam manajemen tidak hanya relevan secara spiritual, tetapi juga efektif secara praktis dalam membangun lembaga pendidikan yang unggul (kompiang oka sudana, ni made dwi febrianti 2021)

METODE PENELITIAN

Untuk memahami secara menyeluruh bagaimana nilai-nilai Islam terintegrasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di institusi pendidikan Islam, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini memungkinkan peneliti untuk melihat secara menyeluruh bagaimana nilai-nilai Islam diterapkan dalam berbagai aspek manajemen SDM, seperti pelatihan, rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier. Metode ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siti Maimunah and Qoidul Khoir 2024), yang menekankan betapa pentingnya nilai-nilai kepercayaan, keadilan, dan keuntungan manajemen sumber daya manusia berbasis Islam di era digital.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan kunci, yang mencakup pimpinan lembaga, kepala bagian sumber daya manusia (SDM), guru senior, dan staf administrasi yang terlibat langsung dalam pengelolaan SDM. Selain itu, dilakukan observasi partisipatif untuk mengamati praktik manajerial yang mencerminkan nilai-nilai Islam, serta studi dokumentasi terhadap kebijakan dan prosedur SDM yang berlaku (Nurhasnah et al. 2024). Metode pengumpulan data ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya pendekatan kualitatif dalam memahami praktik manajemen SDM yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

Untuk analisis data, digunakan teknik analisis tematik yang diawali dengan pengkodean untuk mengidentifikasi tema-tema utama terkait integrasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM. Selanjutnya, tema-tema tersebut dianalisis untuk memahami

pola dan hubungan antara nilai-nilai Islam dan praktik manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, serta konfirmasi hasil temuan kepada informan (*member checking*), sesuai dengan saran dalam penelitian oleh (Jannah 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan dilakukan melalui tiga pendekatan utama: penyusunan kebijakan yang berbasis nilai keislaman, internalisasi budaya kerja Islami, serta penguatan pembinaan keagamaan yang dilakukan secara rutin. Dalam proses rekrutmen, lembaga menetapkan standar kompetensi spiritual selain kualifikasi akademik, seperti kemampuan membaca Al-Qur'an, akhlak pribadi, dan komitmen terhadap nilai-nilai keislaman. Nilai-nilai seperti amanah (tanggung jawab), ikhlas (ketulusan dalam bekerja), dan *ta'awun* (kerja sama) dijadikan dasar dalam seleksi dan pembinaan pegawai. Temuan ini sejalan dengan studi oleh Maimunah dan Khoir (2024), yang menekankan bahwa nilai religius merupakan parameter penting dalam seleksi tenaga pendidik di lembaga Islam.

Dalam hal pengembangan dan pelatihan pegawai, lembaga secara rutin menyelenggarakan pembinaan keagamaan, seperti kajian tafsir, *shalat* berjamaah, dan program pembinaan karakter Islami yang terintegrasi dengan peningkatan kompetensi profesional. Ini menunjukkan kesadaran bahwa penguatan spiritualitas pegawai berdampak langsung pada kinerja dan etos kerja mereka. Pengelolaan SDM di lembaga ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian target administratif, tetapi juga pada pembentukan kepribadian Islami. Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah dan pimpinan lembaga memiliki peran sentral dalam menanamkan nilai-nilai Islam melalui keteladanan dan komunikasi *interpersonal* yang menjunjung tinggi adab dan empati

Namun, meskipun nilai-nilai Islam telah terintegrasi secara sistemik, tantangan tetap ada dalam implementasinya, terutama terkait konsistensi dan pengawasan. Beberapa pegawai menunjukkan ketidaksesuaian antara pemahaman mereka terhadap nilai-nilai Islam dan praktik kerjanya. Hal ini mengindikasikan perlunya penguatan sistem evaluasi berbasis nilai serta pendekatan *coaching* untuk mendampingi pegawai secara personal.

Oleh karena itu, manajemen SDM yang berbasis Islam harus melampaui simbol-simbol nilai agama, dengan menyertakan sistem yang mendukung internalisasi nilai dalam praktik kerja sehari-hari. Strategi ini diperkuat oleh saran Amin (2023), yang merekomendasikan integrasi antara sistem manajemen modern dan prinsip-prinsip syariah untuk menciptakan tata kelola SDM yang tidak hanya efektif tetapi juga bermakna secara spiritual.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan bukan sekadar simbol formalitas, melainkan merupakan bagian penting dari sistem manajemen yang holistik. Nilai-nilai seperti amanah, ikhlas, ta'awun, dan adab telah diterapkan dalam berbagai aspek pengelolaan SDM, mulai dari proses rekrutmen hingga pelatihan dan pembinaan pegawai. Pendekatan ini mampu menciptakan budaya kerja yang religius dan profesional, serta menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis dan berorientasi pada keberkahan.

Namun, keberhasilan integrasi ini sangat bergantung pada komitmen pemimpin, kesinambungan pembinaan, dan sistem evaluasi yang konsisten. Diperlukan upaya yang sistematis untuk menjaga keselarasan antara nilai-nilai Islam dan praktik kerja yang nyata, sehingga pengelolaan SDM tidak sekadar bersifat administratif, tetapi juga membawa transformasi secara spiritual. Penelitian ini menegaskan bahwa manajemen SDM berbasis nilai Islam dapat menjadi model alternatif yang relevan dan aplikatif dalam membangun lembaga pendidikan yang unggul baik secara moral maupun profesional.

DAFTAR REFERENSI

- Faqih, Nur Iman Hakim Al. 2018. "Manajemen Sumber Daya Insani Bank Syariah." *Labitala: Jurnal Ilmu Ekonomi Islam* 2(1):25–38.
- Febrianti, Rihhadatul Aisy, Y. Anggraini, and Yohana Aprilia. 2022. "PERAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH." *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah*. doi: 10.32764/izdihar.v2i2.2820.
- Febrianti, Rihhadatul Aisy, Yulia Ratna Anggraini, and Yohana Aprilia. 2022. "PERAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH." *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah* 2(2):1–9. doi: 10.32764/izdihar.v2i2.2820.
- Hafiz, Abdul, and Suparto. 2024. "Teori Pendidikan Empirisme Behaviorisme (John Locke) Dalam Perspektif Pendidikan Islam." *Rayah Al-Islam* 8(1):143–60. doi: 10.37274/rais.v8i1.917.
- Haq, Muhammad, and Binti Maunah. 2023. "Penempatan Sumber Daya Manusia Sesuai Bidang

- Keahlian Dan Tanggung Jawab Di Sekolah Dasar Islam.” *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 9(1):17–28. doi: 10.26594/dirasat.v9i1.3559.
- Hidayatulloh, Taufik, Hijrah Saputra, and Theguh Saumantri. 2023. “Peran Pesantren Tarekat Roudhoh Al-Hikam Dalam Mengembangkan Tradisi Intelektual Islam Dan Moderasi Beragama Di Indonesia.” *Dialog* 46(1):38–52. doi: 10.47655/dialog.v46i1.702.
- Jabbar, M., C. Chotimah, and Sulistyorini Sulistyorini. 2025. “INTEGRASI NILAI KEISLAMAN DALAM MANAJEMEN STRATEGIK UNTUK MEMBANGUN KEUNGGULAN KOMPETITIF LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI ERA GLOBALISASI DIGITAL.” *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*. doi: 10.51878/cendekia.v5i1.4153.
- Jalalludin, Muhammad, Zuriyati Zuriyati, and Ninuk Lustyantie. 2021. “NILAI PROFETIK DALAM NOVEL MUHAMMAD: LELAKI PENGGENGAM HUJAN KARYA TASARO GK (STRUKTURAL SEMIOTIK) (The Prophetic Value in the Novel Muhammad: Lelaki Penggenggam Hujan by Tasaro G.K. [Structural Semiotic]).” *Sirok Bastra* 9(1):105–12. doi: 10.37671/sb.v9i1.277.
- Jannah, Raodatul. 2023. “Human Resource Management in Islamic Education.” *Asian Journal of Engineering, Social and Health* 2(11):1355–61. doi: 10.46799/ajesh.v2i11.167.
- kompiang oka sudana, ni made dwi febrianti, nyoman priasa. 2021. “Implementasi Black Box Teating Pada Sistem Informasi Manajemen Dosen.” *Teknologi Komputejurnal Imiah Dan* 2(3):6.
- Mahmudi, M. 2021. “Posisi Dan Stategi Pendidikan Islam Di Eraglobalisasi.” 12:135–49. doi: 10.36835/FALASIFA.V12I1.462.
- Mahsun, Mahsun, N. Handayani, and Khamim Saifuddin. 2023. “KEBERFUNGSIAN AGAMA DALAM KELUARGA BEDA AGAMA PERSPEKTIF PENDIDIKAN AGAMA ISLAM.” *Widyadewata*. doi: 10.47655/widyadewata.v6i1.106.
- Mahsun, Mahsun, Nur Budi Handayani, and Khamim Saifuddin. 2023. “KEBERFUNGSIAN AGAMA DALAM KELUARGA BEDA AGAMA PERSPEKTIF PENDIDIKAN AGAMA ISLAM.” *Widyadewata* 6(1):31–41. doi: 10.47655/widyadewata.v6i1.106.
- Mahyudin, Mahyudin, L. M. Fakhri Mihzan, Asrin Asrin, and Nurlinda Nurlinda. 2022. “SUMBER DAYA MANUSIA PEMRINTAH DESA DALAM PENGELOLAAN DANA DESA.” *JISIP : Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*. doi: 10.33366/jisip.v11i1.2444.
- Mu’izzuddin, Mochamad, Ahmad Idris, and N. Nurhayati. 2024. “MANAJEMEN KESISWAAN DALAM PERSPEKTIF ALQUR’AN DAN IMPLEMENTASINYA DI SEKOLAH.” *SOCIAL : Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*. doi: 10.51878/social.v4i3.3506.
- Munawwir, Khoirun Nikmah, and Silvi Syarifatun Nuroniyah. 2023. “Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pendidikan Islam.” 05(04):11655–60.
- Nurhasnah, Nurhasnah, Martin Kustati, Nana Sepriyanti, Tiffani Tiffani, Sekar Harum Pratiwi, and Sarbaini Sarbaini. 2024. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam.” *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7(2):1367–76. doi: 10.54371/jiip.v7i2.3430.
- Rahmania, Anisa. 2021. “Implementasi Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah Dalam Menumbuhkan Karakter Religius Siswa Di MTs Walisongo Sugihwaras Bojonegoro.” *Elektronik Theses* 1–237.
- Reni rochaeni, pepen supendi. 2024. “Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.”
- Siti Maimunah, and Qoidul Khoir. 2024. “Human Resource Management Based On Islamic Values At Madrasah Aliyah Nurul Qarnain In Facing The Challenges Of The Digital Era.” *Journal of International Multidisciplinary Research* 2(10):60–66. doi: 10.62504/jimr919.
- Wahyuni, Desi, Anggita Wahyu Fitriana, Universitas Muhamadiyah Kudus, and Universitas Ma. 2024. “Konsep Manajemen Syariah Dalam Menghadapi Tantangan Generasi Millennial Di Masa Depan.” *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 7:13–28.