

## Hubungan Ilmu dengan Nilai-Nilai dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Pengembangan Teori dan Konsep Manajemen Pendidikan Islam

Nikmatul Khoiriah<sup>1</sup>, Susanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas PTIQ Jakarta

*nikmatulkhoiriah@ptiq.ac.id<sup>1</sup>, susanto@ptiq.ac.id<sup>2</sup>*

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the relationship between knowledge and values in human resource management (HRM) as the foundation for developing theories of Islamic educational management. The study is motivated by a value crisis in modern management, which prioritizes efficiency over moral and spiritual dimensions. In Islam, knowledge and values are inseparable; knowledge provides rational direction, while values offer ethical and spiritual guidance to ensure that knowledge aligns with divine principles. Using a qualitative approach with a library research method, the data were drawn from academic literature, Qur'anic interpretations, and scholarly works on Islamic educational management. The findings indicate that the integration of knowledge and values forms a holistic concept of Islamic management—rational, moral, and spiritual. Management functions such as planning, organizing, implementing, and controlling should be based on Qur'anic principles like tawhid, amanah, 'adl, and ihsan. The conceptual model—knowledge, values, policy, behavior, and institutional quality shows that Islamic HRM aims not only for effective performance but also for the formation of faithful, knowledgeable, and ethical individuals.*

**Keywords :** Knowledge, Values, Human Resource Management, Islamic Education, Qur'anic Values.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara ilmu dan nilai dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai dasar pengembangan teori manajemen pendidikan Islam. Krisis nilai dalam manajemen modern yang menekankan efisiensi tanpa memperhatikan dimensi moral dan spiritual menjadi latar belakang utama kajian ini. Dalam Islam, ilmu dan nilai merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi: ilmu memberikan arah rasional, sementara nilai menjadi pedoman etis dan spiritual agar penggunaan ilmu sejalan dengan kehendak Ilahi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kepustakaan, bersumber dari literatur akademik, tafsir Al-Qur'an, dan karya ilmiah tentang manajemen pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi ilmu dan nilai melahirkan konsep manajemen pendidikan Islam yang holistik—rasional, moral, dan spiritual. Fungsi manajemen dijalankan berdasarkan nilai Qur'ani seperti tauhid, amanah, keadilan, dan ihsan. Model konseptual yang dihasilkan menunjukkan hubungan integratif antara ilmu, nilai, kebijakan, perilaku, dan kualitas lembaga, yang menegaskan bahwa pengelolaan SDM pendidikan Islam bertujuan membentuk insan beriman, berilmu, dan berakhlak mulia.

**Kata kunci :** Ilmu, Nilai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam, Nilai Qur'ani.

### PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi modern telah membawa kemajuan pesat dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk bidang pendidikan.

Namun, di balik kemajuan tersebut tersimpan persoalan mendasar, yakni krisis nilai dalam pengelolaan pendidikan modern. Orientasi manajerial yang terlalu menekankan pada efisiensi, produktivitas, dan hasil material telah menggeser esensi kemanusiaan dalam pengelolaan SDM (Ansory, Indrasari, 2018). Raodatul Janah 2023 menyatakan bahwa karyawan atau tenaga pendidik kerap dipandang semata sebagai aset ekonomi, bukan sebagai individu yang memiliki potensi spiritual, moral, dan emosional. Pendidikan yang seharusnya menjadi wahana pembentukan karakter dan moral justru sering terjebak dalam orientasi materialistik dan pragmatis. Sistem manajemen pendidikan yang hanya menekankan pada efisiensi, produktivitas, dan capaian akademik telah mengabaikan dimensi spiritual dan kemanusiaan. Akibatnya, lembaga pendidikan kehilangan ruh keilmuannya sebagai sarana pengabdian kepada Allah dan kemaslahatan manusia. Fenomena ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara ilmu yang berkembang secara rasional dengan nilai-nilai hidup yang seharusnya menuntun arah penggunaannya.

Pendekatan manajemen SDM dalam lembaga pendidikan Islam telah diidentifikasi mengadopsi konsep manajemen SDM berbasis nilai-Islam yang menekankan bahwa karyawan bukan hanya aset produktif tetapi juga individu dengan potensi spiritual dan moral (Syamsiyah, 2023). Integrasi prinsip-prinsip Islam seperti keadilan (*‘adālah*), amanah, musyawarah (*syūrā*) mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, harmonis, dan produktif (Riyadi, 2025). Terlebih lagi, Sri Utami (2025) menambahkan bahwa lembaga pendidikan Islam yang berhasil menerapkan manajemen SDM berbasis nilai tidak hanya memperbaiki kinerja tetapi juga memperkuat pembentukan karakter pendidik yang selaras dengan misi pendidikan Islam. Oleh karena itu, hubungan ilmu (*knowledge*) dengan nilai-nilai hidup manusia dalam pengelolaan SDM menjadi landasan teoritis yang penting bagi pengembangan teori dan konsep manajemen pendidikan Islam.

Islam memandang bahwa hubungan antara ilmu dan nilai bersifat integral dan tidak dapat dipisahkan. Ilmu dalam Islam bukan sekadar alat untuk mencapai tujuan pragmatis, melainkan sarana untuk menegakkan nilai-nilai kebenaran dan kemaslahatan (Yenni Yunita, 2025). Begitu pula nilai-nilai dalam Islam tidak bersifat abstrak, tetapi menuntun arah penggunaan ilmu agar berpihak kepada keadilan, kemanusiaan, dan pengabdian kepada Allah. Dalam konteks pengelolaan SDM, hal ini berarti bahwa setiap kebijakan, strategi, dan keputusan manajerial harus berpijak pada ilmu yang bernilai dan nilai yang berilmu. Integrasi ilmu dan nilai ini menjadi fondasi utama dalam membangun manajemen SDM yang bermakna (Fikri, 2025). Menurut Muthmainnah (2025), pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak boleh hanya menitikberatkan pada kemampuan teknis dan profesional, melainkan juga pada pembinaan moral, keikhlasan, dan tanggung jawab sosial. Dengan kata lain, pengelolaan manusia tidak cukup diatur oleh teori-teori organisasi modern, tetapi harus dituntun oleh kesadaran spiritual dan etika yang bersumber dari wahyu. Dengan demikian, paradigma keilmuan dalam Islam tidak hanya menuntut kecerdasan intelektual, tetapi juga kesadaran etis dan spiritual. Integrasi ilmu dan nilai ini menjadi landasan filosofis bagi pembangunan konsep

manajemen pendidikan Islam yang berorientasi pada pembentukan manusia seutuhnya.

Berangkat dari realitas tersebut, pendidikan Islam memerlukan model pengelolaan SDM yang berakar pada nilai-nilai Qur'ani dan etika Islam. Pengintegrasian ilmu dan nilai memiliki relevansi yang sangat penting, khususnya dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia (Aditia Fradito, 2025). Ilhamsyah (2024) menambahkan bahwa manajemen yang berlandaskan nilai-nilai Qur'ani dan etika Islam tidak sekadar menata sistem dan prosedur kerja, tetapi juga menumbuhkan kesadaran moral, tanggung jawab, dan keikhlasan dalam diri setiap pelaku pendidikan. Model ini menempatkan manusia bukan sekadar objek manajemen, tetapi subjek yang memiliki potensi ruhani untuk berkembang secara utuh. Abidin (2021) menambahkan bahwa pengembangan teori dan konsep manajemen pendidikan Islam berbasis nilai-nilai Qur'ani akan memperkuat identitas lembaga pendidikan sebagai institusi dakwah, pembinaan moral, dan pembentuk peradaban. Dengan demikian, manajemen SDM dalam pendidikan Islam tidak hanya mengejar kinerja dan kompetensi, tetapi juga membangun kesadaran spiritual, loyalitas, dan tanggung jawab moral yang menjadi ciri khas insan beriman dan berilmu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*) (Adlini, 2022). Pendekatan ini dipilih karena seluruh data dan analisis bersumber dari literatur akademik yang relevan dengan tema hubungan ilmu dan nilai-nilai hidup manusia sebagai dasar pengembangan teori dan konsep manajemen pendidikan Islam. Sumber data utama penelitian ini meliputi kitab tafsir, karya ilmiah, jurnal internasional dan nasional bereputasi, serta buku-buku manajemen pendidikan Islam dan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan telaah pustaka terhadap literatur yang membahas konsep ilmu, nilai, dan pengelolaan SDM dalam perspektif Islam. Analisis data dilakukan dengan metode analisis isi (*content analysis*) yang melibatkan proses reduksi data, kategorisasi, dan penarikan makna konseptual secara mendalam. Setiap temuan dikaji melalui pendekatan hermeneutik dan kontekstualisasi nilai-nilai Qur'ani agar diperoleh pemahaman yang utuh dan relevan dengan konteks pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Ilmu dan Nilai sebagai Basis Teori Manajemen Pendidikan Islam**

Dalam kerangka pengembangan manajemen pendidikan Islam, hubungan antara ilmu dan nilai merupakan fondasi konseptual yang menentukan arah dan karakter sistem pengelolaan lembaga pendidikan. Sarnoto (2025) menyatakan bahwa ilmu memberikan landasan rasional, metodologis, dan sistematis dalam mengatur berbagai aktivitas manajerial, sementara nilai berfungsi sebagai pedoman moral dan spiritual yang menjaga agar setiap langkah manajemen tidak terlepas dari tujuan Ilahiyah. Integrasi keduanya menjadikan manajemen pendidikan Islam

berbeda dari manajemen sekuler yang cenderung menitikberatkan pada efisiensi dan produktivitas semata. Splochin dan Wahidah (2025) memberikan pandangan dalam Islam, keberhasilan manajemen tidak hanya diukur dari hasil material, tetapi juga dari sejauh mana nilai-nilai keadilan, amanah, dan kemaslahatan diterapkan dalam praksis pendidikan. Ada dua aspek utama yang perlu dikaji untuk memahami lebih jauh dasar konseptual integrasi ilmu dan nilai tersebut:

## Landasan filosofis: tauhid-khalifah-amanah.

Dalam perspektif Islam, teori manajemen pendidikan tidak dapat dilepaskan dari fondasi filosofis yang berpijak pada konsep tauhid, khalifah, dan amanah. (Wathon, 2025) menyatakan bahwa tauhid menegaskan bahwa seluruh aktivitas manusia, termasuk mengelola lembaga pendidikan, harus diarahkan pada pengabdian kepada Allah. Dengan pandangan ini, Hadi dan Amaludin (2025) menambahkan bahwa ilmu dalam manajemen bukan sekadar alat untuk mencapai efisiensi, melainkan sarana untuk mewujudkan keharmonisan antara tujuan duniawi dan ukhrawi. Hariyanto (2025) menegaskan bahwa prinsip tauhid melahirkan kesadaran bahwa setiap kebijakan, strategi, dan keputusan dalam pengelolaan pendidikan memiliki dimensi moral dan spiritual.

Mahlani et.al., (2022) menyatakan dari kesadaran tauhid inilah muncul konsep khalifah, yakni manusia sebagai pengelola bumi yang bertugas menegakkan keadilan dan kemaslahatan. Dalam konteks manajemen pendidikan, posisi “khalifah” menuntut setiap pemimpin lembaga, guru, dan tenaga kependidikan untuk menjadi penggerak perubahan yang bernilai, bukan sekadar pelaksana administratif. Tugas mereka bukan hanya meningkatkan mutu lembaga, tetapi juga menumbuhkan peradaban ilmu yang berkarakter. Landasan teologis konsep ini juga termaktub dalam surah Al-Baqarah ayat 30, Allah berfirman:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ

*“(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.”*

Menurut Quraish Shihab (2002) dalam Tafsir Al-Mishbah, konsep khalifah dalam ayat diatas menunjukkan tanggung jawab moral dan spiritual manusia sebagai pengelola bumi. Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, makna ini menegaskan bahwa pemimpin lembaga pendidikan harus menjalankan perannya secara adil, amanah, dan berorientasi pada kemaslahatan. Ayat ini menunjukkan bahwa peran manusia dalam organisasi dunia bersifat mandat ilahiah (*divine mandate*). Manusia diberi tanggung jawab sebagai pengelola bumi dengan tugas menjaga keseimbangan, keadilan, dan keberlanjutan. Dalam konteks organisasi, hal ini berarti setiap struktur, fungsi, dan kebijakan harus mengandung nilai keseimbangan antara efisiensi dan etika, antara kekuasaan dan tanggung jawab, serta antara tujuan duniawi dan nilai ukhrawi. Konsep amanah menjadi puncak dari fondasi filosofis ini. Amanah menandai adanya tanggung jawab moral terhadap pekerjaan dan terhadap manusia lain. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam hadis Nabi Muhammad saw:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ يَقُولُ كَلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ  
(رواه البخاري ومسلم)

*“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya.” (HR. al-Bukhari dan Muslim)*

Dalam manajemen pendidikan Islam, amanah diwujudkan melalui transparansi, integritas, dan kejujuran dalam menjalankan tugas (Idwin, 2025). Dengan demikian, sistem manajemen yang dibangun bukan sekadar berbasis aturan formal, tetapi berakar pada kesadaran etis dan spiritual yang menumbuhkan kepercayaan (*trust*) dan loyalitas di lingkungan kerja.

Ketiga konsep ini (tauhid, khalifah, dan amanah) membentuk kerangka berpikir bahwa manajemen pendidikan Islam sejatinya adalah proses spiritual sekaligus profesional: spiritual karena berpijak pada nilai-nilai Ilahi, dan profesional karena menuntut ilmu, sistem, dan keterampilan dalam penerapannya.

## **Prinsip nilai sebagai fondasi teori manajemen pendidikan Islam.**

Setelah memahami fondasi filosofisnya, teori manajemen pendidikan Islam dikembangkan atas dasar sejumlah nilai universal yang menjadi acuan etis dan operasional dalam setiap proses pengelolaan lembaga. Nilai-nilai tersebut mencakup amanah (tanggung jawab), ‘adl (keadilan), shura (musyawarah), ihsan (profesionalitas), dan maslahah (kemanfaatan umum).

1) Nilai amanah menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan harus dijalankan dengan rasa tanggung jawab dan kejujuran (Fradito, 2025). Seorang pendidik yang amanah tidak hanya memenuhi tugas administratif, tetapi juga menjaga integritas moral dan menjadi teladan bagi peserta didik. Sebagaimana Allah berfirman dalam surah An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya.”*

Dalam tataran kelembagaan, amanah berarti menjaga kepercayaan publik melalui tata kelola yang transparan dan akuntabel.

2) Nilai ‘adl (keadilan) menjadi pedoman dalam menetapkan kebijakan, terutama terkait rekrutmen, promosi jabatan, evaluasi kinerja, dan pembagian beban kerja. Keadilan dalam manajemen bukan berarti menyamakan segala hal, tetapi memberikan hak sesuai proporsi dan kontribusi. Lembaga pendidikan Islam yang dikelola secara adil akan menumbuhkan suasana kerja yang sehat, kompetitif, dan harmonis (Muttaqien, 2025). Keadilan menjadi dasar dalam pembagian peran, penilaian kinerja, dan kebijakan pendidikan. Tanpa keadilan, pengelolaan SDM akan menimbulkan ketimpangan sosial dan motivasi yang rapuh. Hal ini ditegaskan dalam Qur’an surah An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ ...

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebajikan”*

3) Prinsip shura (musyawarah) mengandung makna bahwa keputusan terbaik lahir dari partisipasi kolektif. Dalam manajemen pendidikan, musyawarah berperan penting untuk menampung ide dan aspirasi semua pihak—guru, staf, bahkan peserta didik—agar kebijakan yang diambil lebih bijak dan diterima bersama. Zaenuri (2021) menyatakan musyawarah menegaskan partisipasi dan demokrasi

dalam pengambilan keputusan lembaga pendidikan. Prinsip ini memberi ruang bagi kebijaksanaan kolektif. Allah menegaskan dalam firmanNya surah Asy-Syura ayat 38:

وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ

*“Dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka.”*

Dengan cara ini, manajemen pendidikan Islam menjadi lebih humanis dan demokratis, tanpa kehilangan arah nilai Ilahi.

- 4) Nilai ihsan (profesionalitas dan kesungguhan) menekankan pentingnya bekerja dengan kualitas terbaik, bukan semata-mata karena kewajiban, tetapi karena kesadaran spiritual bahwa kerja adalah bentuk ibadah. Ihsan mendorong peningkatan mutu kerja, inovasi, dan dedikasi dalam mengembangkan lembaga pendidikan (Najah, 2020). Ihsan mendorong tenaga pendidik dan pengelola lembaga agar bekerja dengan penuh kualitas dan keikhlasan. Nabi ﷺ bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

*“Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang melakukan pekerjaan, ia melakukannya dengan sebaik-baiknya.”(HR. Thabrani).*

- 5) Nilai masalah (kemanfaatan umum) menjadi orientasi tertinggi dalam seluruh aktivitas manajerial. Setiap kebijakan, program, dan kegiatan pendidikan harus membawa manfaat bagi banyak pihak (peserta didik, masyarakat, dan umat) serta menghindarkan mudharat (Kaukaba, 2012). Dalam perspektif ini, keberhasilan manajemen pendidikan Islam diukur bukan hanya dari capaian administratif, tetapi juga dari kontribusinya terhadap kemajuan moral dan sosial.

Dengan demikian, teori manajemen pendidikan Islam dibangun atas keseimbangan antara rasionalitas ilmu dan kekuatan nilai. Ilmu menyediakan kerangka sistematis dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, sedangkan nilai memberi arah moral yang menjaga agar ilmu tidak kehilangan makna kemanusiaan dan spiritualitasnya.

## Relevansi Ilmu dan Nilai dalam Pengelolaan SDM Pendidikan Islam

Sarnoto (2017) menyatakan bahwa dalam sistem pendidikan Islam, sumber daya manusia (SDM) tidak dipandang sekadar sebagai tenaga kerja atau aset produktif, melainkan sebagai subjek utama penggerak nilai dan pengetahuan. Herawati (2024) menambahkan bahwa setiap individu yang terlibat dalam lembaga pendidikan (baik guru, tenaga kependidikan, maupun pemimpin) memiliki kedudukan sebagai khadim al-‘ilm, yaitu pelayan ilmu dan penjaga nilai-nilai keilmuan yang bersumber dari wahyu. Dengan demikian, orientasi kerja mereka tidak hanya untuk mencapai target administratif, tetapi juga untuk menunaikan amanah Allah dalam membina generasi berilmu dan berakhlak. Islam menegaskan bahwa kemuliaan manusia tidak terletak pada status sosial atau jabatan, melainkan pada ilmu dan ketakwaannya. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah surah Al-Mujadalah ayat 11:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

*“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.”*

Dalam Tafsir Al-Misbah, Quraish Shihab (2002) menegaskan prinsip “integrasi ilmu dan iman” sebagai dasar peningkatan kualitas manusia dan lembaga pendidikan. Dalam kerangka manajemen pendidikan Islam, ayat ini menuntun agar seluruh proses - mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi SDM diarahkan untuk melahirkan insan berilmu dan beriman. Dengan kata lain, keberhasilan manajemen pendidikan Islam tidak hanya diukur dari pencapaian akademik, tetapi juga dari sejauh mana lembaga mampu menumbuhkan nilai iman, integritas, dan akhlak dalam seluruh komponen organisasinya. Ayat ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam harus diarahkan untuk membina manusia yang berilmu dan beriman, bukan sekadar berpengetahuan tetapi hampa nilai. Artinya, ilmu menjadi sarana, dan nilai menjadi tujuan dari seluruh proses manajerial. Seorang pendidik atau pimpinan lembaga yang memahami hal ini akan memandang tugasnya bukan hanya sebagai profesi, tetapi sebagai bentuk pengabdian kepada Allah dan masyarakat.

### **Pengelolaan SDM yang berbasis nilai**

Pengelolaan SDM berbasis nilai dalam pendidikan Islam bertujuan menumbuhkan keseimbangan antara kinerja profesional dan kualitas moral. Terdapat tiga aspek utama yang menjadi pilar dalam pendekatan ini, yaitu etos kerja islami, kepemimpinan partisipatif, dan pengembangan potensi fitrah manusia.

### **Etos kerja islami (ihsan, amanah, ikhlas).**

Etos kerja dalam Islam tidak hanya diukur dari hasil, tetapi dari niat dan prosesnya. SDM pendidikan yang beretos islami bekerja dengan motivasi spiritual, yakni mencari keridaan Allah melalui profesionalitas dan kejujuran. Tasmara (2002) menyatakan prinsip ini melahirkan kultur kerja yang disiplin, konsisten, dan bertanggung jawab, karena setiap individu merasa diawasi oleh Allah (*muraqabah*). Dalam konteks kelembagaan, nilai ihsan juga menumbuhkan semangat perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) yang selaras dengan semangat inovasi pendidikan modern.

### **Kepemimpinan yang adil dan partisipatif (syura).**

Dalam manajemen pendidikan Islam, kepemimpinan tidak bersifat otoriter melainkan partisipatif. Pemimpin bertugas sebagai fasilitator yang menggerakkan potensi seluruh anggota lembaga melalui prinsip musyawarah (*shura*) (Muttaqien, 2025). Dengan keterlibatan semua pihak dalam pengambilan keputusan, terbentuk rasa memiliki (*sense of belonging*) dan tanggung jawab bersama. Al-Qur’an surah Asy-Syura ayat 38 menegaskan pentingnya prinsip ini:

وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ

“Dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka.”

Menurut Ibnu Katsir (1999), ayat diatas menegaskan bahwa musyawarah adalah landasan kepemimpinan yang berkeadilan, partisipatif, dan bermoral. Dalam manajemen pendidikan Islam, ayat ini menjadi prinsip fundamental bagi pengambilan keputusan yang menghargai ilmu, menghormati nilai, dan berorientasi pada

kemaslahatan lembaga serta peserta didik. Dengan menerapkan musyawarah, pendidikan Islam membentuk struktur organisasi yang bukan hanya efektif secara administratif, tetapi juga berjiwa Qur'ani dan berkarakter ukhuwah. Nilai syura menegaskan partisipasi dan demokrasi dalam pengambilan keputusan lembaga pendidikan. Prinsip ini memberi ruang bagi kebijaksanaan kolektif. Maka dari itu, nilai syura ini menjadi fondasi bagi terciptanya iklim organisasi pendidikan yang demokratis, terbuka, dan kolaboratif.

### **Pengembangan potensi fitrah manusia secara holistik.**

Dalam pandangan Islam, manusia diciptakan dengan fitrah yang mencakup potensi intelektual, emosional, spiritual, dan sosial. Oleh karena itu, Kustanti (2024) menegaskan pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam harus dirancang untuk mengembangkan seluruh dimensi ini secara seimbang. Pendidikan yang hanya menekankan aspek kognitif tanpa memperhatikan dimensi moral dan spiritual akan menghasilkan SDM yang cerdas tetapi rapuh secara etika. Integrasi nilai-nilai Islam dalam pembinaan SDM menjamin keseimbangan antara kemampuan akademik dan kesadaran moral, antara profesionalisme dan pengabdian.

### **Relevansi Ilmu dan Nilai terhadap Kinerja dan Kualitas Lembaga**

Keterpaduan antara ilmu dan nilai dalam pengelolaan SDM memiliki dampak langsung terhadap mutu lembaga pendidikan Islam. Ilmu memberikan dasar rasional dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, sementara nilai menumbuhkan orientasi moral yang mengarahkan penggunaan ilmu agar tidak menyimpang dari tujuan kemaslahatan (Idwin, 2025). Lembaga pendidikan Islam yang mengintegrasikan kedua aspek ini akan mampu menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten sekaligus berkarakter. Menurut Wibowo dan Noor (2024), mereka tidak hanya memahami teori manajemen modern, tetapi juga menjiwai nilai-nilai keislaman seperti tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, dan keadilan. Hal ini pada akhirnya menciptakan budaya organisasi yang harmonis dan produktif, di mana setiap individu merasa menjadi bagian dari misi Ilahi lembaga tersebut. Dengan demikian, relevansi ilmu dan nilai dalam pengelolaan SDM pendidikan Islam bukan hanya bersifat idealis, tetapi juga realistik dan aplikatif. Ia menjadi kerangka konseptual sekaligus pedoman praktis yang memastikan bahwa setiap unsur manajemen (mulai dari perencanaan, pengorganisasian, hingga evaluasi) dijalankan dengan ilmu yang benar dan nilai yang luhur.

### **Integrasi ilmu dan nilai-nilai Qur'ani dalam fungsi manajemen pendidikan**

Integrasi ilmu dan nilai dalam fungsi manajemen pendidikan Islam menjadi inti dari penerapan teori manajemen yang berkarakter spiritual. (Siswahyuningsih, 2025). Jika dalam manajemen modern fungsi-fungsi utama seperti *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* cenderung berorientasi pada efisiensi dan produktivitas, maka dalam manajemen pendidikan Islam fungsi-fungsi tersebut diperkaya oleh nilai-nilai Qur'ani yang memberikan arah moral dan makna transendental. Yakub (2023) menuturkan tujuan utamanya adalah agar seluruh

aktivitas manajerial tidak hanya mencapai hasil yang efektif secara administratif, tetapi juga selaras dengan prinsip masalah (kemanfaatan), 'adl (keadilan), dan ihsan (kualitas terbaik sebagai ibadah kepada Allah). Dengan demikian, ilmu manajemen menjadi instrumen rasional yang diisi dan diarahkan oleh nilai-nilai ilahiah.

### **Perencanaan (planning): berdasarkan ilmu strategis dan nilai masalah.**

Perencanaan dalam pendidikan Islam tidak sekadar menyusun langkah-langkah teknis untuk mencapai target, tetapi juga menimbang aspek moral dan sosial dari setiap keputusan. Seorang manajer pendidikan Islam harus memiliki visi strategis yang berpijak pada ilmu dan orientasi kemaslahatan umat (masalah 'ammah) (Sholeha dan Arifudin, 2021). Perencanaan yang baik dilakukan dengan pemahaman mendalam terhadap realitas (ilmu empirik), disertai kesadaran akan tanggung jawab moral terhadap dampak kebijakan yang dibuat (Shaifudin, 2021). Prinsip ini sesuai dengan pesan Al-Qur'an dalam Al-Mā'idah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ

*“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan.”*

Ayat ini mengisyaratkan bahwa setiap perencanaan pendidikan harus membawa nilai kebaikan kolektif, bukan keuntungan sesaat. Oleh karena itu, dalam Islam perencanaan strategis selalu disandarkan pada prinsip masalah, keadilan, dan keseimbangan antara kebutuhan duniawi dan ukhrawi.

### **Pengorganisasian (organizing): Struktur Amanah dan Keadilan**

Pengorganisasian dalam manajemen pendidikan Islam bukan hanya penyusunan struktur formal dan pembagian tugas, tetapi juga upaya menanamkan nilai amanah dan 'adl (keadilan) dalam hubungan antarindividu dan unit kerja (Akyuni, 2018). Dalam struktur organisasi Islam, setiap posisi dipandang sebagai bentuk tanggung jawab yang harus dijalankan sesuai kemampuan dan kapasitasnya. Pembagian kerja yang adil dan proporsional akan menciptakan sinergi antarbagian serta mencegah munculnya kesenjangan sosial dalam lembaga. Prinsip ini selaras dengan firman Allah dalam surah An-Nisā ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya.”*

Dengan menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man in the right place*), lembaga pendidikan Islam akan memiliki sistem kerja yang efektif, harmonis, dan bernilai ibadah.

### **Pelaksanaan (Actuating): Menggerakkan dengan Ihsan dan Motivasi Spiritual**

Pelaksanaan merupakan tahap paling dinamis dalam fungsi manajemen, di mana kebijakan dan rencana diterjemahkan menjadi tindakan nyata. Dalam pendidikan Islam, pelaksanaan tidak sekadar berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang dilandasi nilai ihsan (berbuat sebaik mungkin karena Allah) dan ikhlas (Mubarok, 2019). Pemimpin atau pengelola lembaga berperan sebagai motivator

spiritual yang menumbuhkan kesadaran bahwa setiap pekerjaan adalah bagian dari ibadah. Rasulullah ﷺ bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبراني)

*“Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang melakukan pekerjaan, ia melakukannya dengan sebaik-baiknya.” (HR. Thabrani)*

Dengan nilai ini, manajemen pendidikan Islam menekankan pentingnya semangat kerja yang tulus, profesional, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Guru, staf, dan peserta didik sama-sama dipandang sebagai mitra dalam menegakkan nilai kebaikan melalui pendidikan.

## **Pengawasan (controlling): Evaluasi dengan Ilmu, Kejujuran, dan Keadilan**

Fungsi pengawasan dalam manajemen pendidikan Islam tidak hanya bertujuan menemukan kesalahan atau penyimpangan, melainkan untuk memperbaiki, membimbing, dan menumbuhkan kesadaran tanggung jawab. Evaluasi dilakukan dengan prinsip ilmu (objektivitas), kejujuran (amanah), dan keadilan ('adl). Konsep pengawasan dalam Islam menurut Putri (2025) bersumber pada kesadaran bahwa Allah selalu mengawasi setiap amal manusia. Hal ini dijelaskan dalam firman-Nya dalam surah An-Nisa ayat 1:

إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا

*“Sesungguhnya Allah adalah Maha Mengawasi atas segala sesuatu.”*

Dengan kesadaran ini, sistem evaluasi di lembaga pendidikan Islam tidak hanya berbentuk laporan administratif, tetapi juga menumbuhkan tanggung jawab moral dan spiritual di antara seluruh anggota organisasi. Evaluasi berbasis nilai akan menghasilkan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) yang sejalan dengan visi pendidikan Islam: membentuk manusia berilmu, berakhlak, dan berperan konstruktif bagi masyarakat.

## **Model Konseptual: Manajemen SDM Pendidikan Islam Berbasis Nilai**

### **Hubungan antara ilmu (rasionalitas manajerial) dan nilai (etika-spiritualitas).**

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam dibangun di atas keseimbangan antara ilmu dan nilai. Ilmu menjadi fondasi rasionalitas dalam setiap proses pengambilan keputusan, perencanaan, serta pelaksanaan kebijakan, sedangkan nilai menjadi kompas moral yang mengarahkan agar proses tersebut tetap sejalan dengan prinsip-prinsip Ilahiyah (Yusuf dan Jannah, 2025). Dalam konteks ini, manajemen tidak hanya dilihat sebagai teknik administratif, tetapi juga sebagai aktivitas moral dan spiritual.

Menurut Sarnoto (2025), rasionalitas manajerial menuntut kejelasan visi, efisiensi, dan efektivitas dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Namun, dalam pandangan Islam, rasionalitas itu harus dikawal oleh nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan amanah. Nilai-nilai tersebut menanamkan dimensi spiritualitas dalam tindakan manajerial, sehingga keputusan yang diambil tidak hanya “benar secara teknis” tetapi juga “baik secara etis.” Integrasi antara ilmu dan nilai inilah yang menjadi ciri khas manajemen pendidikan Islam menyatukan akal dengan hati, strategi dengan spiritualitas, dan kebijakan dengan akhlak (Kurniawan,

2024). Hubungan sinergis ini ditegaskan dalam firman Allah Swt. dalam Surah Al-Mujadalah ayat 11:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

“... Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.”

Ayat ini menunjukkan bahwa ilmu dan iman (nilai) merupakan dua hal yang saling menguatkan. Dalam manajemen pendidikan Islam, peningkatan kualitas SDM tidak hanya dilihat dari kompetensi profesional, tetapi juga dari kedalaman iman dan komitmen moralnya terhadap nilai-nilai Islam.

### **Model integratif: ilmu, nilai, kebijakan, perilaku, kualitas lembaga.**

Model konseptual ini menggambarkan suatu proses integratif dan berkesinambungan antara aspek kognitif (ilmu) dan afektif (nilai) dalam sistem manajemen pendidikan Islam (Lazwardi, 2025). Tahap pertama dimulai dari ilmu, yakni pemahaman rasional terhadap teori dan praktik manajemen yang ilmiah, objektif, dan berbasis data. Ilmu ini kemudian difilter oleh nilai, yaitu norma dan prinsip etika Islam yang menilai apakah suatu keputusan atau tindakan sesuai dengan kehendak Allah dan maslahat umat. Hasil integrasi ilmu dan nilai melahirkan kebijakan yang berimbang—rasional tetapi bernilai. Kebijakan yang demikian akan membentuk perilaku manajerial yang mencerminkan budaya kerja Islami: disiplin, jujur, adil, dan berorientasi pada pelayanan (khidmah). Perilaku yang bernilai inilah yang pada akhirnya menentukan kualitas lembaga, baik dari segi kinerja organisasi maupun karakter moral civitas akademika di dalamnya. Dengan demikian, model ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM pendidikan Islam tidak berhenti pada tataran teknis manajerial, tetapi bergerak menuju dimensi transformasi spiritual dan moral. Kualitas lembaga pendidikan Islam yang unggul akan tercapai bila seluruh proses manajemen berjalan melalui siklus integratif: ilmu yang bernilai, nilai yang menjadi kebijakan, kebijakan yang membentuk perilaku, dan perilaku yang menghasilkan mutu lembaga.

### **KESIMPULAN**

Ilmu dan nilai merupakan dua unsur yang bersifat integral dan saling melengkapi dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam. Ilmu memberikan arah rasional, sistematis, dan metodologis dalam perumusan kebijakan proses manajerial agar berjalan efektif dan efisien, sedangkan nilai berperan sebagai landasan etis dan spiritual yang menjaga agar seluruh proses manajerial tetap selaras dengan prinsip-prinsip Ilahiyah seperti keadilan, amanah, dan tanggung jawab moral. Pengembangan teori manajemen pendidikan Islam harus berangkat dari integrasi antara nilai-nilai hidup manusia—spiritual, moral, dan sosial—dengan kaidah ilmiah yang rasional. Melalui integrasi ini, manajemen pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada keadilan, kemaslahatan, dan pembentukan karakter insan yang berakhlak mulia. Hubungan ilmu dan nilai melahirkan manajemen pendidikan Islam yang bisa menjadi sarana

untuk mewujudkan keseimbangan antara dimensi intelektual, moral, dan spiritual dalam pembangunan manusia seutuhnya.

Dalam konteks pengelolaan SDM, ilmu dan nilai menjadi poros utama pembentukan budaya kerja Islami yang berlandaskan amanah, keikhlasan, dan keadilan. Lembaga pendidikan Islam yang dikelola dengan paradigma ilmu yang bernilai dan nilai yang berilmu akan mampu melahirkan tenaga pendidik dan peserta didik yang kompeten secara profesional sekaligus kuat secara moral dan spiritual. Dengan demikian, integrasi ilmu dan nilai dalam manajemen SDM bukan sekadar kebutuhan teoretis, tetapi juga menjadi strategi praktis untuk mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang berkualitas, berdaya saing, dan bernilai ibadah.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Wathon. "Budaya Organisasi Islami Sebagai Penguat Etos Kerja Karyawan." *Jumi, Jurnal Manajemen Islam*, vol. 2, no. 2, 2025, p. 224.
- Abidin, Zaenal. "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan." *Al-Afkar, Journal for Islamic Studies*, vol. 4, no. 1, 2021, pp. 181–202.
- Abuddin Nata, Aminudin Yakub. *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*. Prenada Media, 2023.
- Adlini, Miza Nina, Dkk. "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka." *Jurnal Edumaspul*, vol. 6, no. 1, 2022, pp. 974–80.
- Akyuni, Qurrata. "Pengorganisasian Dalam Pendidikan Islam." *Serambi Tarbawi: Jurnal Studi Pemikiran, Riset, Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, vol. 10, no. 2, 2018, pp. 91–102.
- Ansory, Al Fadjar, and Meithiana Indrasari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka, 2018.
- Ara Hidayat, Imam Machali. *PENGELOLAAN PENDIDIKAN; Konsep, Prinsip Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah*. Kaukaba, ., 2012.
- Asep Amaludin, Rahmini Hadi. *Manajemen Islami Dalam Organisasi Modern: Sinergi Iman, Ilmu, Dan Inovasi*. wawasan Ilmu, 2025.
- Choliq, Muthmainnah, et al. "Profesional Pendidik : Kompetensi dan Etika Keguruan." *PIJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, vol. 3, no. 3, 2025, pp. 282–95, <https://doi.org/10.58540/pijar.v3i3.977>.
- Fikri, Fahmi. "Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Di Era Digital." *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business ( R I G G S )*, vol. 4, no. 3, 2025, pp. 4330–38.
- Fradito, Aditia. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Tuban, 2025.
- Hariyanto, Teguh. "Landasan Teologis dan Implikasinya dalam Manajemen Pendidikan Islam: Perspektif Konseptual." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Epistemic : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, vol. 04, no. 03, 2025, pp. 490–505.
- Herawati, Aulia, et al. "Wahyu Sebagai Sumber Utama Kebenaran Dalam Pendidikan Islam : Kajian Kritis Terhadap Implementasinya Di Era Modern." *SURAU : Journal of Islamic Education*, vol. 2, no. 2, 2024, pp. 166–183.
- Idwin, Muammar. "Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Dalam Perspektif

- Manajemen Pendidikan.” *JURRAFI: Jurnal Riset Rumpun Agama Dan Filsafat*, vol. 4, no. 1, 2025, pp. 604–20.
- Ilhamsyah, Rizal. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai-Nilai Qurani.” *NIDHOMIYYAH: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 05, no. 02, 2024, pp. 155–65, <https://doi.org/10.38073/nidhomiyyah.v5i2.1950>.
- Jannah, Raodatul. “Human Resource Management in Islamic Education.” *AJESH Asian Journal of Engineering, Social and Health*, vol. 2, no. 11, 2023, pp. 1355–61.
- Kurniawan, Indra. “Manajemen Pendidikan Islam dalam Pemikiran Ibnu Khaldun: Integrasi Ilmu dan Akhlak dalam Kepemimpinan Pendidikan.” *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, vol. 3, no. 11, 2024, pp. 62–71.
- Kustati, Martin, et al. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam.” *JIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, vol. 7, no. 2, 2024, pp. 1367–76.
- Lazwardi, Dedi. “Integrasi Manajemen Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran PAI.” *AN Najah: Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Agama*, vol. 4, no. 3, 2025, pp. 1–4.
- M. Ulil Hidayat, Isma Nurun Najah. “Konsep Ihsan Perspektif Al- Qur ’ an Sebagai Revolusi Etos Kerja.” *JAWI: Journal of Southeast Asia Islamic Contemporary Issues*, vol. 3, no. 1, 2020, pp. 22–40.
- Mahlani. “Perspektif Pendidikan Islam Tentang Manajemen Perubahan Untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam.” *Journal of Management Science (JMS)*, vol. 3, no. 2, 2022, pp. 201–22.
- Moh. Arifudin, Fathma Zahara Sholeha. “Planning (Perencanaan) dalam Manajemen Pendidikan Islam.” *MA’ ALIM: Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 2, no. 2, 2021, pp. 146–60.
- Mubarok, Ramdanil. “Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam.” *Jurnal Al-Rabwah*, vol. 13, no. 1, 2019, pp. 27–44.
- Putri, Lyindira. “Fungsi Manajemen Pengawasan, Tahapan Dan Kerangka Manajemen Pengawasan dalam Perspektif Hadis.” *AT-TAKLIM: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, vol. 2, no. 6, 2025, pp. 62–79.
- Riyadi, Sugeng. “Pengorganisasian dalam Perspektif Islam.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2, no. 1, 2025, pp. 33–40, <https://journal.salahuddinal-ayyubi.com/index.php/AHJP/issue/archive>.
- Rochim, Amelia Nur, dan M. Imamul Muttaqien. “Keadilan, Amanah, dan Musyawarah: Integrasi Nilai Kepemimpinan Islam dalam Manajemen Pendidikan Modern.” *Jurnal Visi Manajemen*, vol. 11, no. 2, 2025, pp. 01–12.
- Sarnoto, Ahmad Zain. *Manajemen Pendidikan Islam: Integrasi Nilai Spiritual Dan Inovasi Institusional*. Takaza Innovatix Labs, 2025.
- . “Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam.” *Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, vol. 6, no. 2, 2017, pp. 51–60.
- Shaifudin, Arif. “Makna Perencanaan dalam Manajemen Pendidikan Islam.” *Moderasi: Journal of Islamic Studies*, vol. 01, no. 01, 2021, pp. 28–45.
- Siswahyuningsih, Zahrotunnisa. “Paradigma Integratif Manajemen Sumber Daya

- Manusia Pendidikan Islam Berbasis Nilai Tauhid dan Kompetensi Profesional.” *Dirasah: Jurnal Study Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 8, no. 2, 2025, pp. 470–80.
- Syamsiah, Sitti, et al. “Integrasi Nilai Syariah dalam Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Studi Literatur.” *Journal Of Islamic Economic Business*, vol. 06, no. 01, 2023, pp. 127–44.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani, 2002.
- Utami, Sri. “Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Institusi Pendidikan Islam.” *JOURNAL SYNTAX IDEA*, vol. 7, no. 01, 2025.
- Wahidah, Romlatul dan Solichin, Mohammad Muchlis. “Telaah Epistemologis Atas Praktik Manajemen Pendidikan Islam di Lembaga Madrasah Aliyah.” *KARTIKA: Jurnal Studi Keislaman*, vol. 5, no. 1, 2025, pp. 267–81.
- Wibowo, Adi, dan Marzuki Noor. “Optimalisasi Manajemen Human Capital Di Lembaga Pendidikan Islam: Strategi Pengembangan Sdm Berbasis Nilai-Nilai Islam.” *Jurnal Inovasi Keuangan Dan Manajemen*, vol. 5, no. 4, 2024, pp. 152–68.
- Yunita, Yenni. *Model Integrasi Ilmu dan Islam dalam Perguruan Tinggi Keagamaan Islam*. Karya Buku dan Jurnal Indonesia, 2025.
- Yusuf, M, and Binti Ulfatul Jannah. “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Tasawuf dalam Lembaga Pendidikan Islam.” *Journal of Islamic Education Management*, vol. 6, no. 1, 2025, pp. 26–41.
- Zainuri, Ahmad. “*Manajemen Pendidikan Islam*.” Qiara Media, 2021.