

**INTERNALISASI NILAI ISLAM DALAM SELEKSI DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
UNTUK MENINGKATKAN
KUALITAS LEMBAGA**

*Internalization of Islamic Values in the Selection and Development of Human Resources to
Improve Institutional Quality*

Muhamad Nur Iksan^{1*}, Nisfani Alfi Fahrezi², Azizatul Magfiroh³, Mardiyah⁴

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia^{1,2,3,4}

**Corresponding Author: muhamadnuriksan127@gmail.com*

*Article Submission:
02 December 2025*

*Article Revised:
03 December 2025*

*Article Accepted:
04 December 2025*

*Article Published:
05 December 2025*

ABSTRACT

The quality of Islamic education depends heavily on the competence and integrity of human resources, who are not only academically professional but also possess noble morals in accordance with Islamic values. In the era of globalization and digitalization, many Islamic educational institutions have not integrated Islamic values into their human resource management, even though this is crucial for maintaining a balance between professional advancement and moral exemplarity. This study aims to analyze the process of internalizing Islamic values in the selection and development of human resources in Islamic educational institutions and its implications for improving the quality of the institutions. How can Islamic values such as amanah (trustworthiness), shiddiq (truthfulness), ikhlas (sincerity), and ta'awun (compassion) be systematically internalized in the selection and development process of human resources to improve the quality of Islamic educational institutions? The study uses a library research method by analyzing literature from books, scientific articles, academic journals, and relevant previous research results. Internalization of Islamic values in the selection and development of human resources can be implemented through Islamic-based personality characteristic tests, Islamic-based case studies, spiritual training, halaqah tarbawiyah (Islamic outreach groups), and mentoring. This implementation enhances professionalism, integrity, and an Islamic work culture, which impacts the overall quality of the institution.

Keywords: *Human Resource Development, Human Resource Selection, Human Resource Management,, Islamic Educational Institutions, Internalization of Islamic Values*

ABSTRAK

Kualitas pendidikan Islam sangat bergantung pada kompetensi dan integritas sumber daya manusia yang tidak hanya profesional secara akademik, tetapi juga berakhlak mulia sesuai nilai-nilai Islam. Di era globalisasi dan digitalisasi, banyak lembaga pendidikan Islam belum mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam manajemen SDM, padahal hal ini penting untuk menjaga keseimbangan antara kemajuan profesional dan keteladanan moral. Penelitian ini bertujuan menganalisis proses internalisasi nilai-nilai Islam dalam seleksi dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam serta implikasinya terhadap peningkatan kualitas lembaga. Bagaimana nilai-nilai Islam seperti amanah, shiddiq, ikhlas, dan ta'awun dapat diinternalisasikan secara sistematis dalam proses seleksi dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam. Penelitian menggunakan metode studi kepustakaan (library research) dengan menganalisis literatur dari buku, artikel ilmiah, jurnal akademik, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Internalisasi nilai-nilai Islam dalam seleksi dan pengembangan SDM dapat diterapkan melalui tes karakteristik kepribadian berbasis Islam, studi kasus berbasis Islami, spiritual training, halaqah tarbiyah, dan mentoring. Penerapan ini meningkatkan profesionalisme, integritas, dan budaya kerja Islami yang berdampak pada peningkatan mutu lembaga secara menyeluruh.

Kata Kunci : Internalisasi nilai Islam, Lembaga pendidikan Islam, Manajemen SDM, Pengembangan SDM, Seleksi SDM

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar fundamental dalam pembangunan bangsa yang menentukan kualitas sumber daya manusia dan kemajuan peradaban suatu negara. Dalam konteks ini, kualitas pendidikan sangat bergantung pada keberadaan tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten, berintegritas, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap misi edukatif. Keberhasilan suatu institusi pendidikan dalam mencapai visi dan misinya tidak dapat dipisahkan dari proses strategis dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya melalui mekanisme seleksi dan orientasi yang efektif (Suhartini & Hasibullah, 2025). Manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan memiliki karakteristik unik yang berbeda dengan sektor lainnya. Tenaga pendidik tidak hanya dituntut memiliki kompetensi akademik yang mumpuni, tetapi juga harus memiliki integritas moral, kemampuan pedagogis, dan karakter yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik. Hal ini menjadikan proses seleksi dan orientasi sebagai tahapan krusial yang menentukan kualitas output pendidikan dalam jangka panjang (Santika, 2020).

Fakta bahwa kualitas lembaga pendidikan Islam sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Data menunjukkan bahwa seleksi sumber daya manusia di instansi pendidikan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk

mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menetapkan kandidat terbaik yang selaras dengan nilai-nilai, budaya, dan tujuan institusi pendidikan. Proses ini tidak semata-mata berfokus pada aspek kompetensi teknis, melainkan juga mempertimbangkan dimensi karakter, motivasi intrinsik, dan potensi pengembangan profesional berkelanjutan. Kompleksitas proses seleksi semakin meningkat mengingat tantangan-tantangan kontemporer dalam dunia pendidikan, seperti keterbatasan kandidat berkualitas, persaingan antar institusi, serta dinamika perkembangan teknologi dan metodologi pembelajaran (Sawaluddin & Rustandi, 2020).

Sementara itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek mendasar sekaligus strategi penting dalam meningkatkan efektivitas manajemen lembaga pendidikan (Mubarok, 2021). Penerapan manajemen sumber daya manusia menjadi kebutuhan mutlak, karena tanpa pengelolaan yang baik, organisasi termasuk lembaga pendidikan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan SDM mencakup beragam upaya dan proses yang dirancang untuk memastikan tenaga manusia digunakan secara optimal dan adil, agar kepentingan pribadi, tujuan organisasi, dan manfaat bagi masyarakat dapat berjalan selaras (Siswahyuningsih dkk., 2025). Sehingga perannya sangat menentukan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Dalam lingkungan pendidikan Islam, proses seleksi dan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya difokuskan pada peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga pada pembentukan karakter religius yang sejalan dengan nilai-nilai Islam. Urgensi ini semakin terasa di tengah arus globalisasi dan perkembangan teknologi yang memberi pengaruh besar terhadap dinamika pendidikan. Perubahan arah kebijakan pendidikan serta meningkatnya ekspektasi masyarakat menuntut hadirnya SDM yang bukan hanya mumpuni secara akademik, tetapi juga mampu memadukan nilai-nilai keislaman dengan perkembangan zaman (Nurhasnah dkk., 2024). Sehubungan dengan itu, tuntutan pembelajaran abad ke-21 menunjukkan bahwa pengelolaan SDM perlu dirancang secara adaptif dan inovatif, khususnya dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik melalui pemanfaatan teknologi digital sebagai bagian dari praktik manajerial (Sunarni & Ibrahim, 2025).

Kesenjangan yang menjadi perhatian utama dalam penelitian ini adalah fakta bahwa masih banyak lembaga pendidikan Islam yang belum menginternalisasikan nilai-nilai keislaman dalam praktik manajemen sumber daya manusianya. Padahal nilai-nilai

tersebut tidak hanya berfungsi sebagai norma spiritual, melainkan juga sebagai pedoman praktis yang menuntun perilaku kerja agar tetap selaras dengan ajaran Islam. Keberhasilan lembaga pendidikan Islam tidak cukup diukur melalui capaian akademik semata, tetapi juga dari sejauh mana nilai-nilai keislaman mampu terinternalisasi dalam budaya kerja lembaga. Integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia menjadi kebutuhan mendesak untuk menjaga keseimbangan antara kemajuan profesional dan keteladanan moral, sekaligus memperkuat identitas lembaga pendidikan Islam di tengah arus globalisasi dan digitalisasi (Fikri, 2025).

Beberapa penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati & Wicaksono (2025) menekankan paradigma integratif yang menggabungkan nilai tauhid dan profesionalisme dalam manajemen SDM pendidikan Islam. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam membangun kerangka konseptual yang mengintegrasikan dimensi spiritual dan profesional dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sementara itu, penelitian Salsabila & Sesmiarni (2025) berfokus pada internalisasi nilai Islam dalam pengembangan profesionalisme guru melalui pembiasaan dan keteladanan. Penelitian ini menyoroti pentingnya proses pembiasaan dan keteladanan sebagai metode internalisasi nilai-nilai keislaman dalam konteks pengembangan tenaga pendidik.

Namun demikian, usaha-usaha yang telah dilakukan tersebut masih memiliki beberapa kekurangan yang perlu diatasi. Penelitian Maunah & Junaris (2025) meskipun memberikan dasar konseptual yang kuat, masih bersifat filosofis dan belum menjelaskan penerapan nilai-nilai Islam secara spesifik dalam tahap-tahap manajerial. Kajian tersebut lebih menekankan pada aspek teoretis dan paradigmatis, sehingga belum memberikan panduan praktis tentang bagaimana nilai-nilai Islam dapat dioperasionalkan dalam proses seleksi dan pengembangan SDM. Sementara itu, penelitian memiliki keterbatasan dalam hal ruang lingkup, karena fokusnya terbatas hanya pada pendidik dan belum mencakup seluruh aspek sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Selain itu, penelitian tersebut lebih menekankan pada tahap pengembangan dan belum mengintegrasikan proses seleksi sebagai bagian integral dari internalisasi nilai-nilai Islam.

Berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu, artikel ini menawarkan argumen dan pendekatan yang lebih komprehensif dan aplikatif. Penelitian ini mengkaji proses internalisasi nilai-nilai Islam secara lebih sistematis, khususnya dalam tahap seleksi dan pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Artikel ini

berargumen bahwa internalisasi nilai-nilai Islam seperti amanah, shiddiq, ikhlas, dan ta'awun harus dimulai sejak tahap seleksi dan dilanjutkan secara berkesinambungan dalam proses pengembangan SDM. Nilai-nilai tersebut bukan sekadar norma etis yang bersifat abstrak, melainkan dapat dioperasionalisasikan melalui instrumen dan metode konkret dalam praktik manajemen SDM.

Kebaruan yang ditawarkan dalam artikel ini terletak pada pendekatan manajerial berbasis nilai Islam yang diintegrasikan secara sistemik dalam mekanisme rekrutmen dan pembinaan SDM. Artikel ini tidak hanya membahas pentingnya nilai-nilai Islam secara konseptual, tetapi juga menghadirkan indikator-indikator spesifik dan metode-metode praktis untuk menginternalisasikan nilai-nilai tersebut. Misalnya, artikel ini memperkenalkan metode tes karakteristik kepribadian berbasis Islam, penyelesaian studi kasus berbasis Islami, spiritual training, halaqah tarbawiyah, dan mentoring berbasis nilai-nilai spiritual Islam sebagai instrumen konkret dalam proses seleksi dan pengembangan SDM. Pendekatan ini menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik, sekaligus memberikan solusi aplikatif bagi lembaga pendidikan Islam yang ingin mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam manajemen sumber daya manusianya.

Pemilihan fokus pada lembaga pendidikan Islam sebagai lokus kajian didasarkan pada beberapa pertimbangan penting yang bersifat unik, menarik, dan urgen. Pertama, lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari lembaga pendidikan umum, yaitu tanggung jawab ganda untuk menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik sekaligus berakhlak mulia sesuai ajaran Islam. Karakteristik ini menuntut pendekatan khusus dalam manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya mempertimbangkan kompetensi profesional tetapi juga integritas spiritual. Kedua, kajian tentang internalisasi nilai Islam dalam manajemen SDM lembaga pendidikan Islam menjadi menarik karena menawarkan perspektif alternatif dalam diskursus manajemen pendidikan kontemporer yang sering kali didominasi oleh pendekatan sekuler dan positivistik. Ketiga, urgensi penelitian ini terletak pada realitas bahwa banyak lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan dalam mempertahankan identitas keislamannya di tengah arus globalisasi dan modernisasi. Internalisasi nilai-nilai Islam dalam seleksi dan pengembangan SDM menjadi strategi vital untuk memperkuat jati diri lembaga pendidikan Islam sekaligus meningkatkan daya saingnya.

Penelitian ini dirumuskan melalui tiga pertanyaan utama: pertama, bagaimana nilai-nilai Islam seperti amanah, shiddiq, ikhlas, dan ta'awun diinternalisasikan dalam proses seleksi SDM di lembaga pendidikan Islam; kedua, bagaimana nilai-nilai tersebut

diinternalisasikan dalam pengembangan SDM; dan ketiga, apa implikasi internalisasi nilai-nilai Islam terhadap peningkatan kualitas lembaga. Berdasarkan pertanyaan tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis proses internalisasi nilai-nilai Islam dalam seleksi dan pengembangan SDM serta implikasinya terhadap kualitas lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian manajemen SDM berbasis nilai Islam sekaligus kontribusi praktis berupa panduan aplikatif bagi lembaga pendidikan Islam dalam mengimplementasikan sistem seleksi dan pengembangan SDM berbasis nilai keislaman

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode studi kepustakaan atau *library research*, yakni pendekatan penelitian yang fokus pada pengumpulan data dan informasi melalui sumber-sumber kepustakaan. Metode *library research* merupakan teknik penelitian yang memanfaatkan perpustakaan sebagai sumber utama data penelitian, dengan menggunakan bahan pustaka tanpa memerlukan riset lapangan. Pendekatan ini sangat relevan untuk kajian konseptual dan teoretis mengenai manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan Islam, khususnya terkait seleksi, orientasi, dan pengembangan tenaga pendidik. Metode ini mencakup penelusuran sistematis berbagai literatur seperti buku, artikel ilmiah, jurnal akademik, dokumen kebijakan, peraturan perundang-undangan, dan hasil penelitian terdahulu baik dari publikasi nasional maupun internasional. Sumber-sumber literatur yang digunakan dipilih berdasarkan relevansinya dengan topik penelitian, kredibilitas penulis atau penerbit, serta aktualitas informasi yang disajikan. Literatur yang dikaji mencakup teori-teori manajemen sumber daya manusia, konsep pendidikan Islam, praktik terbaik dalam seleksi dan pengembangan tenaga pendidik, serta studi kasus dari berbagai lembaga pendidikan Islam.

Evaluasi dan seleksi sumber literatur dilakukan setelah mengumpulkan berbagai sumber. Peneliti melakukan penilaian kualitas dan relevansi setiap literatur. Kriteria evaluasi mencakup kredibilitas penulis, reputasi jurnal atau penerbit, tahun publikasi untuk memastikan kebaruan informasi, metodologi penelitian yang digunakan dalam studi empiris, serta kesesuaian konten dengan ruang lingkup penelitian. Literatur yang tidak memenuhi standar kualitas atau kurang relevan akan dieliminasi dari analisis lebih lanjut. Membaca dan mengkaji literatur secara mendalam menjadi langkah selanjutnya. Prosedur penelitian meliputi kegiatan membaca sumber pustaka secara komprehensif, tidak hanya sekadar membaca sepintas tetapi memahami secara menyeluruh argumen, temuan, dan

kontribusi setiap sumber terhadap body of knowledge yang ada. Peneliti melakukan pembacaan kritis dengan mempertanyakan asumsi, metodologi, dan kesimpulan yang disajikan dalam setiap literatur. Proses ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tren, kesenjangan, dan kontroversi dalam literatur yang ada.

Proses pencatatan dan penandaan informasi penting dilakukan secara terstruktur melalui kutipan langsung, parafrase, maupun ringkasan terhadap konsep inti, hasil penelitian, argumen teoretis, dan data empiris yang relevan. Seluruh informasi tersebut kemudian disusun menggunakan sistem pengkodean dan pengelompokan berdasarkan tema-tema utama penelitian, seperti konsep seleksi SDM, strategi pengembangan profesional, serta integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM pendidikan. Tahap sintesis dan analisis dilakukan dengan pendekatan sintesis naratif dan analisis tematik, yaitu dengan menggabungkan beragam sumber, mulai dari ayat Al-Qur'an, hadis, hingga penelitian sebelumnya, untuk membangun pemahaman yang lebih utuh mengenai internalisasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM. Pada tahap ini, berbagai perspektif dibandingkan, dikontraskan, dan dihubungkan untuk menemukan pola serta relasi antar konsep, khususnya terkait nilai amanah, shiddiq, ikhlas, dan ta'awun. Hasil sintesis tersebut kemudian dirumuskan dalam kerangka pemikiran yang runtut melalui uraian deskriptif-analitis dan sistematisasi dalam bentuk tabel indikator.

Penafsiran dan perumusan temuan dilakukan setelah peneliti menyelesaikan seleksi literatur yang disusun secara sistematis. Proses pemilihan sumber mengikuti alur PRISMA, mulai dari identifikasi artikel awal, penyaringan judul dan abstrak, pembacaan penuh untuk menilai kelayakan, hingga penetapan literatur final. Alur ini dijelaskan melalui skema seleksi untuk menjaga transparansi dan mengurangi potensi bias. Setelah sumber yang relevan terkumpul, peneliti melakukan sintesis naratif dan analisis tematik untuk memahami data dalam konteks tujuan penelitian. Tahapan ini mencakup penyusunan argumen berbasis bukti, penarikan implikasi teoretis dan praktis, serta perumusan rekomendasi. Pendekatan studi kepustakaan memungkinkan akses pengetahuan yang luas secara efisien, meski tetap dibatasi oleh kualitas literatur dan potensi bias publikasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, seleksi dan pengembangan merupakan dua aspek krusial yang saling berkaitan dalam menentukan kualitas individu yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh

(Harahap dkk., 2023) , Seleksi diartikan sebagai aktivitas sistematis dalam melakukan pemilihan dan penetapan terhadap para kandidat pelamar untuk menentukan siapa yang layak diterima dan siapa yang harus ditolak dalam rangka pengisian formasi kepegawaian di suatu organisasi atau perusahaan. Seleksi merupakan fase lanjutan dalam siklus manajemen SDM yang diimplementasikan setelah tahapan rekrutmen telah tercapai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa telah terakumulasi sejumlah kandidat yang memiliki kualifikasi sesuai persyaratan untuk selanjutnya dilakukan proses identifikasi dan penetapan individu yang dapat diangkat menjadi pegawai dalam lingkungan organisasi tersebut. Rangkaian aktivitas pemilihan inilah yang dikategorikan sebagai seleksi, proses seleksi didefinisikan sebagai prosedur yang terstruktur dan digunakan sebagai penemuan dalam mengambil keputusan definitif mengenai kelayakan penerimaan atau penolakan terhadap para pelamar(Aisyah & Giovanni, 2018).

Proses seleksi merupakan proses pemilihan kandidat terbaik dari sekumpulan pelamar atau individu yang telah memenuhi kualifikasi dasar untuk mengisi posisi atau jabatan yang tersedia dalam suatu organisasi atau perusahaan, dengan mempertimbangkan kesesuaian kompetensi, pengalaman, dan karakteristik personal kandidat terhadap kebutuhan spesifik organisasi, budaya kerja, serta tujuan jangka panjang organisasi. Proses seleksi ini melibatkan serangkaian tahapan evaluasi yang komprehensif dan objektif, mulai dari screening awal berdasarkan dokumen aplikasi, assessment kemampuan teknis dan soft skills melalui berbagai metode seperti tes tertulis, wawancara mendalam, simulasi kerja, atau assessment center, hingga verifikasi referensi dan latar belakang kandidat untuk memastikan kredibilitas dan integritas personal(Halisa, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya mencakup berbagai bentuk dirancang untuk meningkatkan sikap dan keterampilan individu sehingga mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, jabatan, maupun pelayanan. Manusia menempati posisi utama dalam proses ini karena memiliki potensi yang luas dan tak terbatas untuk dikembangkan sebagai aset penting bagi lembaga maupun organisasi(Renanda & Jamilus, 2024). Menurut Karisiwan, pengembangan dipahami sebagai suatu proses yang sistematis dan terencana dengan tujuan mempertahankan sekaligus meningkatkan keterampilan serta kemampuan mendasar yang dimiliki. Upaya ini mencakup peningkatan kualitas dan kuantitas kompetensi yang diperlukan agar mereka mampu menghadapi berbagai tantangan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Aida Raihani Subandi dkk., 2024) . Melalui pengembangan, efektivitas serta efisiensi kerja SDM dapat ditingkatkan sehingga sasaran kerja lebih mudah tercapai. Selain itu, program ini juga membantu tenaga

kependidikan agar tidak tertinggal dari perkembangan dunia pendidikan yang terus bergerak dinamis, sekaligus memperkuat kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas secara lebih optimal (Mirela, 2022).

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, seleksi sumber daya manusia memiliki makna yang lebih luas dibandingkan sekadar proses administratif dan peningkatan kompetensi. Proses ini juga merupakan bagian dari upaya menegakkan nilai-nilai keislaman dalam manajemen lembaga pendidikan. Dalam surat (Al- Qashash 28: 26) dijelaskan firman Allah yang diartikan *“Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”* Ayat tersebut menegaskan bahwa seleksi dalam SDM diharuskan memiliki karakter yang sejalan dengan nilai Islam yaitu SDM yang *quwwah* dan *amanah*. Oleh karena itu, internalisasi nilai-nilai Islam dalam proses seleksi SDM pendidikan menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa individu yang direkrut tidak hanya memenuhi kriteria profesional, tetapi juga berakhlak mulia, amanah, dan memiliki komitmen spiritual terhadap visi lembaga pendidikan Islam.

Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam sepatutnya berlandaskan pada nilai-nilai Islam yang kuat, dengan tujuan mengoptimalkan kinerja serta meningkatkan kualitas lembaga secara menyeluruh. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam (QS. Al-Mujādalah 58 : 11), *“Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.”* Ayat tersebut menegaskan pentingnya peningkatan kapasitas dan kualitas manusia melalui ilmu pengetahuan. Dalam konteks pengembangan SDM, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan, pendidikan, serta pengembangan kompetensi bukan sekadar kebutuhan profesional, melainkan juga bagian dari perintah Ilahi agar manusia senantiasa memperbaiki diri dan berkontribusi secara optimal bagi kemajuan lembaga.

1. Indikator Nilai-Nilai Islam dalam Seleksi dan Pengembangan SDM Lembaga Pendidikan Islam

Dalam konteks penerapan praktis Seleksi, diperlukan instrumen evaluasi yang komprehensif, valid, dan reliabel untuk mengidentifikasi kandidat yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga integritas personal, dedikasi profesional, dan kemampuan adaptasi terhadap dinamika pendidikan modern. Kebutuhan akan sistem seleksi yang berkualitas di instansi pendidikan menjadi semakin krusial mengingat peran

vital tenaga pendidik dalam membentuk karakter dan mengembangkan potensi peserta didik. Setiap keputusan rekrutmen yang diambil akan berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran, pencapaian visi-misi institusi, dan perkembangan generasi masa depan (Halisa, 2020). Selain proses seleksi, pengembangan sumber daya manusia juga memegang peranan yang sangat penting dalam menjaga keberlanjutan kualitas suatu lembaga.

Dalam perspektif lembaga pendidikan Islam, instrumen seleksi SDM tidak hanya ditujukan untuk menilai kemampuan akademik dan keterampilan profesional, tetapi juga harus mencerminkan nilai-nilai spiritual dan moral yang menjadi fondasi kerja tenaga pendidik. Seleksi berbasis nilai keislaman penting karena pendidik berperan bukan hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan akhlak dan pembentuk karakter peserta didik. Pengembangan SDM juga tidak terbatas pada peningkatan kompetensi teknis, melainkan mencakup pembinaan spiritual, moral, dan etika kerja Islami. Menurut (Salsabila dan Sesmiarni, 2025), proses seleksi dan pengembangan tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam harus memperhatikan nilai-nilai seperti amanah, shiddiq, ikhlas, dan ta'awun, sebagai dasar terbentuknya budaya kerja Islami yang berorientasi pada ibadah dan tanggung jawab moral. Dengan demikian, rekrutmen dan penempatan SDM tidak hanya mencari individu yang kompeten secara akademik, tetapi juga yang memiliki kesadaran religius dan etos kerja sesuai nilai-nilai ilahiah.

Amanah menekankan kepercayaan dan tanggung jawab tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas. Dalam seleksi, calon pendidik dinilai kemampuan dan komitmennya dalam menjaga amanah yang diberikan lembaga, baik dalam mendidik peserta didik maupun menjalankan kewajiban profesional (Utami dkk., 2025). Nilai ini juga mencakup integritas moral, sehingga pendidik dapat menjadi teladan bagi siswa dan rekan kerja. Pada tahap pengembangan, amanah diperkuat melalui mentoring, evaluasi kinerja, dan pembinaan karakter agar tenaga pendidik tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga dapat dipercaya dan bertanggung jawab secara etis dan profesional.

Kejujuran (shidq) menjadi fondasi moral dalam pengelolaan SDM. Secara etimologis, shidq berasal dari bahasa Arab *ṣadaqa*, yang berarti berkata benar. Rasulullah SAW bersabda : *Alaikum bish-shidqi fa inna ash-shidqa yahdii ilal-birri wa innal-birra yahdii ilal-jannati wa maa yazaalur-rajulu yashduqu wa yataharra ash-shidqa hatta yuktaba 'indallahi shiddiiqan. Wa iyyaakum wal-kadziba fa innal-kadziba yahdii ilal-fujuri wa innal-fujuura yahdii ilan-naari wa maa yazaalur-rajulu yakdzibu wa yataharraal-kadziba hatta yuktaba 'indallahi kaddzaaban* yang artinya: Hendaklah kalian senantiasa berlaku

jujur, karena sesungguhnya kejujuran akan membawa kepada kebaikan, dan sesungguhnya kebaikan akan membawa ke surga. Seseorang yang senantiasa berlaku jujur dan selalu berusaha untuk jujur, maka akan dicatat di sisi Allah sebagai orang yang jujur (HR. Muslim No. 2607). Nilai ini penting dalam seleksi dan pengembangan SDM karena mencerminkan integritas, ketulusan, dan tanggung jawab yang menjadi dasar profesionalisme dan keteladanan akhlak (Zulkarnain, 2023).

Ikhlas menekankan niat tulus dalam melaksanakan tugas tanpa mengharapkan imbalan pribadi. Dalam perspektif psikologi sosial, ikhlas sejalan dengan konsep altruisme, yaitu perilaku menolong orang lain tanpa pamrih. Makki menambahkan bahwa keikhlasan mencakup pemurnian agama, diri, amal, ucapan, dan budi pekerti sesuai kehendak Tuhan. Dalam lembaga pendidikan Islam, ikhlas diaplikasikan melalui seleksi yang menilai motivasi tulus calon pendidik, serta pengembangan SDM melalui pembinaan spiritual agar pendidik bekerja sepenuh hati demi kemaslahatan peserta didik dan Lembaga (Ahmad dkk., 2024).

Ta'awun berarti saling tolong-menolong dalam kebaikan dan ketakwaan. QS. Al-Māidah ayat 2 menegaskan bahwa kerja sama yang bernilai ibadah adalah yang berorientasi pada kebaikan dan ketakwaan. Dalam lembaga pendidikan Islam, nilai ta'awun menjadi dasar budaya kerja kolaboratif yang menekankan kebersamaan, empati, dan tanggung jawab moral. Nilai ini penting diinternalisasikan dalam seleksi dan pengembangan SDM agar pendidik mampu bekerja sama secara harmonis untuk mencapai tujuan lembaga yang berorientasi pada kemaslahatan dan keadilan (Siagian & Al Farabi, 2025) Penerapan nilai-nilai ta'awun dalam pengelolaan sumber daya manusia berkontribusi pada terciptanya iklim kerja yang kolaboratif, berlandaskan ukhuwah dan penghormatan antarsesama. Lingkungan kerja yang dibangun melalui semangat persaudaraan dan gotong royong tersebut memunculkan pola interaksi sosial yang harmonis serta kondusif, sehingga secara signifikan mendukung pengembangan kreativitas dalam lembaga (Hikmah dkk., 2025)

Tabel 1. Rangkuman Nilai-nilai dalam Pengelolaan SDM Pendidikan Islam

No.	Nila-Nilai	Makna Utama	Indikator dalam seleksi SDM	Indikator Dalam Pemngembangan SDM
1.	Amanah	Kepercayaan dan tanggung jawab dalam menjalankan	- Komitmen menjaga kepercayaan lembaga.	- Evaluasi kerja berbasis tanggung jawab.

		tugas profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Rekam jejak kedisiplinan dan tanggung jawab. - Integritas dalam menjalankan tugas pendidikan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoring karakter dan etika profesional. - Pembiasaan perilaku disiplin, tepat waktu, dan dapat dipercaya.
2.	Shidiq (kejujuran)	Kebenaran, integritas moral, dan keterbukaan dalam perkataan serta tindakan.	<ul style="list-style-type: none"> - Kejujuran saat wawancara dan asesmen. - Transparansi dalam menyampaikan informasi diri. - Riwayat perilaku yang menunjukkan integritas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan etika dan kode etik profesional - Evaluasi kejujuran dalam laporan administrasi akademik. - Pembinaan akhlak agar menjadi teladan.
3.	Ikhlas	Ketulusan dan niat yang tidak berorientasi pada kepentingan pribadi; bekerja demi kebaikan.	<ul style="list-style-type: none"> - Penilaian motivasi internal dan niat mengajar. - Kemampuan menunjukkan orientasi pelayanan. - Sikap tidak manipulatif dalam proses seleksi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pembinaan spiritual: dzikir, kajian akhlak, dan refleksi niat. - Budaya kerja yang membutuhkan ketulusan berkarya. - Evaluasi motivasi dan dedikasi terhadap lembaga.
4.	Ta'awun (tolong menolong)	Kerja sama, solidaritas, dan saling mendukung dalam kebaikan.	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan bekerja sama (teamwork) - Sikap empati dan kesediaan membantu rekan. - Orientasi pada kerja kolektif, bukan kopetensi negatif. 	<ul style="list-style-type: none"> - Penguatan budaya kolaboratif. - Program kerja tikm, diskusi kelompok, dan saling monitoring. - Pembinaan ukhuwah: saling menghargai, gotong royong, dan komunikasi harmonis.

Sumber: Hasil Temuan Peneliti

2. Penerapan Nilai Islam dalam Seleksi dan Pengembangan SDM

Setelah mengenal indikator nilai-nilai Islam, tahap selanjutnya adalah menerapkannya secara nyata dalam proses seleksi dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam

agar hasilnya terukur dan aplikatif. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah Tes Karakteristik Kepribadian yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman. Meski banyak calon tenaga pendidik dipilih berdasarkan kompetensi akademik, tidak sedikit yang menemui kesulitan dalam kinerjanya akibat aspek kepribadian yang kurang sesuai dengan tuntutan profesi, seperti sikap terhadap peserta didik, motivasi internal, dan kemampuan mengelola tekanan (Diefendorff, 2007). Dengan memasukkan nilai-nilai Islam dalam proses ini, diharapkan tercipta fondasi karakter yang kuat, sehingga tenaga pendidik mampu menjalankan tugasnya dengan integritas, etika, dan komitmen yang tinggi.

Salah satu pendekatan juga yang dapat diterapkan adalah metode Penyelesaian Studi Kasus Berbasis Islami. Secara umum, studi kasus sering digunakan dalam studi manajemen, khususnya pada topik sumber daya manusia, karena memungkinkan analisis mendalam terhadap situasi nyata. Metode ini juga berguna untuk menghasilkan ide-ide baru dan menguji hipotesis secara empiris. (Halisa, 2020) Dalam konteks seleksi SDM di lembaga pendidikan Islam, studi kasus ini dapat digunakan untuk menilai kemampuan kandidat dalam menghadapi tantangan nyata sambil menilai keselarasan mereka dengan nilai-nilai Islam. Selain mengevaluasi kompetensi teknis, metode ini juga menilai integritas dan karakter kandidat, termasuk kejujuran (*shiddiq*), tanggung jawab (*amanah*), niat tulus (*ikhlas*), serta kemampuan bekerja sama (*ta'awun*), sehingga diharapkan tercipta tenaga pendidik yang profesional sekaligus berakhlak mulia.

Selanjutnya, pada tahap pengembangan sumber daya manusia, dapat diterapkan metode spiritual training dan pembinaan akhlak berbasis Islam. Kegiatan seperti *halaqah tarbawiyah*, kajian keislaman, dan *pendalaman spiritual* berperan membentuk kepribadian pendidik yang ikhlas, amanah, dan berintegritas. Sejalan dengan pandangan Muhsim dkk., (2023) pembinaan berbasis spiritualitas mampu menumbuhkan kesadaran religius dan etos kerja Islami.

Salah satu pendekatan yang juga dapat diterapkan ialah mentoring dan pembinaan karakter berlandaskan nilai-nilai spiritual Islam. Pendekatan ini menekankan proses pendampingan antara pendidik senior dan pendidik baru untuk menanamkan nilai-nilai religius dalam pelaksanaan tugas profesional. (Syahril dan Abun, 2020) menegaskan bahwa pembinaan SDM di lembaga pendidikan Islam perlu memadukan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional melalui manajemen yang modern namun berpijak pada prinsip-prinsip ilahiah seperti *ikhlas*, *uswatun hasanah*, dan *bil-hikmah*. Melalui proses mentoring yang berkesinambungan, nilai-nilai seperti *amanah*, *shiddiq*,

ikhlas, dan *ta'awun* dapat diinternalisasikan ke dalam budaya kerja pendidik, sehingga membentuk pribadi yang profesional, berintegritas, dan berkarakter Islami.

3. Implikasi Penginternalisasian Nilai Islam dalam Seleksi dan Pengembangan SDM

Penginternalisasian nilai-nilai Islam seperti amanah, shiddiq, ikhlas, dan ta'awun dalam pengembangan sumber daya manusia memiliki implikasi langsung terhadap kualitas tenaga pendidik dan efektivitas lembaga pendidikan Islam. Penanaman nilai-nilai tersebut sejak awal mampu membangun komitmen internal yang kuat pada diri pendidik, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan penuh konsistensi, keteguhan, dan rasa tanggung jawab yang tinggi (Jamrizal dkk., 2025). dalam nilai amanah dapat mendorong tanggung jawab dan integritas profesional, sehingga pendidik mampu menjalankan tugasnya secara konsisten dan dapat dipercaya, sejalan dengan teori manajemen SDM yang menekankan pentingnya kualitas individu sebagai aset utama organisasi. Hal ini diperkuat oleh Hartati (Hartati dkk., 2024) yang menegaskan bahwa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas harus didukung oleh sistem manajemen yang terencana dan berkelanjutan agar tercapai efektivitas kinerja pendidik.

Nilai shiddiq atau kejujuran memperkuat etika kerja dan keteladanan pendidik, karena integritas moral menjadi dasar dalam membangun kepercayaan dan hubungan profesional yang sehat. Prinsip ini sejalan dengan teori etika Islami dan psikologi sosial yang menegaskan bahwa kejujuran memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dan keharmonisan interpersonal di lingkungan kerja. pendidikan Islam harus menanamkan nilai moral dan spiritual secara konsisten agar pendidik memiliki karakter yang jujur, berintegritas, serta mampu beradaptasi dengan tantangan pendidikan.

Ikhlas atau niat tulus mendorong motivasi intrinsik dan altruisme, yang berkontribusi pada dedikasi dan kepuasan kerja, sekaligus mendukung prinsip pembelajaran organisasi (Learning Organization) bahwa individu yang termotivasi berperan dalam menciptakan budaya kerja kolaboratif dan inovatif. Nilai ta'awun mendorong terwujudnya kerja sama dan solidaritas antarpegawai, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan kondusif bagi pencapaian visi serta misi lembaga.

Penerapan nilai-nilai Islam menjadi landasan penting dalam membentuk sumber daya manusia yang profesional sekaligus berakhlak mulia. Dalam perspektif jangka panjang, upaya ini tidak hanya memperkuat dorongan motivasi dari dalam diri tenaga pendidik, tetapi juga membantu mendorong tercapainya tujuan strategis lembaga pendidikan Islam (Masruroh & Mua'limin, 2025). Secara keseluruhan, penguatan nilai-nilai Islam dalam proses pengembangan SDM tidak hanya berpengaruh pada peningkatan kompetensi

profesional, tetapi juga pada pembentukan karakter etis yang berakar pada spiritualitas, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan mutu lembaga pendidikan secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Proses internalisasi nilai-nilai Islam berlanjut pada tahap pengembangan sumber daya manusia yang menekankan pembinaan spiritual dan peningkatan profesionalitas. Nilai seperti amanah, shiddiq, ikhlas, dan ta'awun diterapkan melalui berbagai bentuk kegiatan pembinaan, seperti mentoring, pelatihan spiritual, halaqah tarbawiyah, dan pembinaan akhlak. Dalam seleksi, amanah menjadi dasar penilaian kejujuran dan tanggung jawab calon pendidik, sementara pada tahap pengembangan nilai ini diperkuat melalui keteladanan dan evaluasi berkelanjutan. Nilai shiddiq mendorong transparansi, ikhlas membentuk ketulusan bekerja tanpa pamrih, dan ta'awun menumbuhkan kerja sama serta kepedulian sosial. Dengan penerapan nilai-nilai tersebut, proses seleksi dan pembinaan SDM tidak lagi bersifat administratif semata, tetapi menjadi sarana penumbuhan moral dan spiritual yang membangun kultur kerja Islami. Dampaknya terlihat pada meningkatnya profesionalisme, kedisiplinan, serta orientasi ibadah pendidik, dan pada saat yang sama memperkuat manajemen, sinergi kerja, serta identitas lembaga sebagai institusi yang unggul secara spiritual maupun intelektual.

Meskipun memberikan gambaran konseptual yang kuat, penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu dijelaskan. Kajian ini sepenuhnya mengandalkan studi kepustakaan, sehingga temuan dipengaruhi oleh ketersediaan dan kualitas sumber yang dapat diakses. Ketiadaan data lapangan juga membuat penelitian ini belum mampu menangkap dinamika implementasi nilai-nilai Islam secara langsung di berbagai tipe lembaga pendidikan. Selain itu, beberapa konsep yang dibahas bersifat normatif-ideal, sehingga kesesuaian dengan praktik nyata belum dapat diverifikasi secara empiris dan masih memerlukan pengujian lebih lanjut.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian berikutnya disarankan untuk memasukkan pendekatan empiris melalui studi kasus, observasi, atau wawancara mendalam dengan para pengelola lembaga pendidikan Islam. Penelitian lanjutan juga dapat membandingkan penerapan nilai-nilai Islam di berbagai lembaga untuk melihat variasi praktik, hambatan, dan faktor pendukung. Selain itu, pengembangan instrumen evaluasi yang terukur diperlukan agar tingkat integrasi nilai Islam dalam seleksi dan

pengembangan SDM dapat dinilai secara lebih objektif. Upaya ini dapat memperkuat dasar ilmiah serta memperkaya pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islami di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. H., Rofiah, N., & Tamam, B. (2024). Nilai-Nilai Keikhlasan dalam Al-Qur'an untuk Pengembangan Etos Kerja: Perbandingan dengan Teori Self-Determination. *Al Furqan: Jurnal Ilmu Al Quran dan Tafsir*, 7(2), 300–316. <https://doi.org/10.58518/alfurqon.v7i2.2865>
- Aida Raihani Subandi, Awalia Izza Ari Putri, Hilman Achmad Sanusi, & Hesti Kusumaningrum. (2024). Strategi Pengembangan Kompetensi Guru dan Staf dalam Manajemen SDM Pendidikan. *Edukasi Elita : Jurnal Inovasi Pendidikan*, 2(1), 106–122. <https://doi.org/10.62383/edukasi.v2i1.956>
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>
- APA PsycNet Buy Page. (t.t.). Diambil 9 Oktober 2025, dari <https://psycnet.apa.org/buy/2007-09571-006>
- Fikri, F. (2025). Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan di Era Digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4330–4338. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2633>
- Halisa, N. N. (2020a). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., Sanjaya, R., Riesso, A. S., & Batubara, N. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit Tahta Media*. <http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/225>
- Hartati, L., Nurhayati, N., & Hidayat, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing pada lembaga Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(2), 1980–1987. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1080>
- Hikmah, D., Rahmatika, A. N., & Widyaningsih, B. (2025). Inovasi dan Kreativitas dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam. *QOSIM : Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(3), 1240–1249. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1962>
- Jamrizal, J., Samsu, S., Hasdiana, S., & Agustina, N. D. (2025). Strategi Pengelolaan SDM untuk Menciptakan Suasana Kerja yang Kondusif di Pondok Pesantren. *Moral :*

- Masruroh, L., & Mua'limin. (2025). Peran Nilai-Nilai Islam dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. *CERDAS - Jurnal Pendidikan*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.58794/cerdas.v4i1.1459>
- Maunah, B., & Junaris, I. (2025). Paradigma Integratif Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Berbasis Nilai Tauhid dan Kompetensi Profesional. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 470–480.
- Mirela, T. (t.t.). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, Vol. 7 No. 1 Juni 2022.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Muhsim, M., Syahril, S., & Abun, A. R. (2023). Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai – Nilai Spiritualitas (Studi Pada Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren di Kabupatenogan Komerling Ilir). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(001). <https://doi.org/10.30868/ei.v12i001.7448>
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1367–1376.
- Renanda, R., & Jamilus, J. (2024). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 254–264. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4027>
- Salsabila, A., & Sesmiarni, Z. (t.t.). *Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan*.
- Salsabila, A., & Sesmiarni, Z. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(2), 252–260.
- Santika, N. W. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Karakter. *Satya Sastraharing : Jurnal Manajemen*, 4(1), 1–20.
- Sawaluddin, F. R., & Rustandi, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 375–396. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.2306>
- Siagian, H., & Al Farabi, M. (2025). Membangun Masyarakat Harmonis Melalui Pendekatan Wahdatul Ulum dan Ukhuwah Islamiyyah. *JURNAL KHULUQ*, Vol. 1 No. 1.
- Siswahyuningsih, Z., Maunah, B., & Junaris, I. (2025). Paradigma Integratif Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Berbasis Nilai Tauhid dan Kompetensi

Profesional. *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 470–480.

- Suhartini, S., & Hasibullah, M. U. (2025). Tranformasi Pendidikan sebagai Fondasi Pembangunan Nasional di Era Globalisasi. *International Conference on Humanity Education and Society (ICHES)*, 4(1). <https://proceedingsiches.com/index.php/ojs/article/view/338>
- Sulistiyowati, C., & Wicaksono, L. (2025). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Implementasi Merdeka Belajar Di Tk Negeri Pembina Kecamatan Pontianak Selatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 1182–1189. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i2.6798>
- Sunarni, W., & Ibrahim, R. (2025). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Menghadapi Pembelajaran Abad ke-21. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 645–653.
- Syahril, S., & Abun, A. R. (t.t.). *Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai – Nilai Spiritualitas (Studi Pada Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren di Kabupatenogon Komering Ilir)*.
- Utami, S., Turmudi, I., & Fauzi, I. (2025). Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Institusi Pendidikan Islam. *Syntax Idea*, 7(1), 115–129. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v7i1.12084>
- Zulkarnain, L. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *INTELEKTUUM*, 3(2), 409–421. <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>