

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Modern & Islami

Jaja Abdul Jabar^{1*}, Agus Novi Wahyudin², Siti Patimah³, Rifyal Ahmad Lughowi^{4*}

UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

Corresponding author email: 242625217.jajaabduljabar@uinbanten.ac.id

Abstrak

Artikel ini membahas teori dan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif modern dan Islami. MSDM modern berfokus pada pengelolaan tenaga kerja secara strategis, efisien, dan berbasis teknologi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Konsep ini menekankan pentingnya perencanaan, pengembangan, serta evaluasi karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif terhadap perubahan. Di sisi lain, perspektif Islam dalam MSDM menekankan nilai-nilai moral dan spiritual seperti amanah, keadilan, etika, dan tanggung jawab. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar dalam membentuk budaya kerja yang berkeadilan dan berorientasi pada kesejahteraan bersama. Kajian ini menggabungkan teori manajemen ilmiah, teori motivasi, teori kepemimpinan, serta pendekatan sistem dan holistik untuk menggambarkan keterkaitan antara efektivitas kerja dan nilai-nilai spiritual. Hasil analisis menunjukkan bahwa integrasi antara teori MSDM modern dan prinsip-prinsip Islam mampu menciptakan sistem manajemen yang seimbang, berdaya saing, dan berlandaskan moralitas. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia yang ideal tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada pengembangan karakter dan nilai-nilai kemanusiaan yang sesuai dengan ajaran Islam.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, MSDM Modern, MSDM Islami, Etika, Amanah, Kepemimpinan.*

Abstract - *This article discusses the theory and concepts of Human Resource Management (HRM) from a modern and Islamic perspective. Modern HRM focuses on strategic, efficient, and technology-based workforce management to improve organizational performance. This concept emphasizes the importance of employee planning, development, and evaluation to create a productive and change-adaptive work environment. Furthermore, the Islamic perspective on HRM emphasizes moral and spiritual values such as trustworthiness, justice, ethics, and responsibility. These values form the basis for establishing a work culture that is just and oriented toward the common good. This study combines scientific management theory, motivation theory, leadership theory, and a systems and holistic approach to illustrate the relationship between work effectiveness and spiritual values. The analysis shows that the integration of modern HRM theory and Islamic principles can create a balanced, competitive, and morally grounded management system. Thus, ideal human resource management is oriented not only toward productivity but also toward developing character and human values in accordance with Islamic teachings.*

Keywords: *Human Resource Management, Modern HRM, Islamic HRM, Ethics, Trustworthiness, Leadership..*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling vital dalam keberlangsungan dan kemajuan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam konteks pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam menentukan kualitas lembaga pendidikan itu sendiri. Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak lembaga pendidikan yang menghadapi permasalahan dalam manajemen SDM, mulai dari rekrutmen tenaga pendidik yang tidak sesuai kebutuhan, kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional, hingga lemahnya sistem evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan. Data dari *Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek, 2024)* menunjukkan bahwa lebih dari 45% lembaga pendidikan di Indonesia belum memiliki sistem manajemen SDM yang terintegrasi dan berbasis kinerja. Kondisi ini berdampak pada rendahnya produktivitas, ketidakseimbangan beban kerja, serta lemahnya komitmen organisasi di kalangan tenaga pendidik.

Dalam konteks modern, teori dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah berkembang pesat. Pendekatan modern menekankan penggunaan teknologi informasi, efisiensi proses, dan sistem manajemen berbasis kompetensi. Menurut Wadjdi (2022), organisasi modern perlu mengintegrasikan digitalisasi dalam sistem rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja untuk meningkatkan efektivitas kerja. Sementara itu, Haetami et al. (2023) menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan. Meskipun demikian, praktik MSDM modern sering kali mengabaikan aspek moral, spiritual, dan nilai kemanusiaan. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara pencapaian produktivitas dengan pembentukan karakter sumber daya manusia yang beretika dan berintegritas.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji MSDM dari sudut pandang modern dan religius. Chusnul Rahmawati et al. (2023) menjelaskan bahwa manajemen SDM dalam perspektif Islam menekankan nilai keadilan, amanah, dan tanggung jawab sebagai dasar pengelolaan tenaga kerja. Gustinaningsih & Nugraha (2023) juga menegaskan pentingnya keteladanan Nabi Muhammad SAW dalam memimpin dan mengelola sumber daya manusia berbasis etika dan spiritualitas. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat deskriptif dan belum mengintegrasikan secara komprehensif konsep MSDM modern dan prinsip-prinsip Islam dalam satu kerangka manajerial yang aplikatif. Di sinilah terdapat *gap* penelitian — yaitu perlunya model manajemen sumber daya manusia yang mampu memadukan keunggulan strategi modern dengan nilai-nilai Islami agar terbentuk sistem pengelolaan SDM yang profesional sekaligus berkarakter spiritual.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dari perspektif modern dan Islami serta mengidentifikasinya dalam konteks pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kajian ini menguraikan teori manajemen ilmiah, teori motivasi, teori kepemimpinan, pendekatan sistem, serta pendekatan holistik yang relevan dengan nilai-nilai Islam seperti amanah, etika kepemimpinan, dan motivasi spiritual. Melalui analisis tersebut diharapkan muncul kerangka konseptual yang menggambarkan bagaimana nilai-nilai Islam dapat memperkuat praktik MSDM modern dalam mewujudkan organisasi pendidikan yang produktif, berintegritas, dan berkeadilan.

Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam menciptakan model MSDM yang selaras dengan tuntutan zaman tanpa meninggalkan nilai-nilai moral dan spiritual. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengelola lembaga pendidikan, manajer SDM, dan pembuat kebijakan dalam mengimplementasikan manajemen berbasis nilai Islami yang humanis, efektif, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*) karena tujuan utamanya adalah mengkaji teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif modern dan Islami melalui analisis mendalam terhadap berbagai literatur ilmiah. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai integrasi nilai-nilai Islam ke dalam konsep MSDM modern yang berkembang di era digital. Pemilihan metode kualitatif didasarkan pada pertimbangan bahwa isu yang dikaji bersifat konseptual dan interpretatif,

sehingga menuntut analisis makna, nilai, serta relevansi antar teori yang tidak dapat diukur secara kuantitatif.

Penelitian dilakukan selama empat bulan, mulai Desember 2024 hingga Maret 2025. Selama periode tersebut, peneliti berperan aktif sebagai instrumen utama yang mengumpulkan, menganalisis, serta menafsirkan data. Peneliti hadir dalam setiap tahap penelitian dengan melakukan eksplorasi literatur secara sistematis dan terarah melalui sumber-sumber ilmiah yang kredibel, baik nasional maupun internasional. Literatur utama meliputi buku akademik, artikel jurnal bereputasi, hasil penelitian terdahulu, serta laporan kebijakan pendidikan dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek).

Sasaran penelitian ini adalah berbagai teori dan hasil kajian ilmiah yang membahas MSDM modern dan Islami, termasuk teori manajemen ilmiah Taylor, teori motivasi Maslow dan Herzberg, teori kepemimpinan transformasional, serta konsep-konsep Islam seperti amanah, etika kepemimpinan, dan motivasi spiritual. Dari sumber-sumber tersebut, dikumpulkan data berupa hasil temuan, model manajerial, serta prinsip etika dan moralitas dalam pengelolaan SDM.

Data dikumpulkan melalui tahapan dokumentasi dan analisis isi (content analysis). Teknik ini dilakukan dengan menelusuri dokumen, menyeleksi literatur yang relevan, serta mencatat informasi penting berdasarkan kategori yang telah ditentukan. Untuk menjaga validitas dan reliabilitas data, setiap sumber diuji kredibilitasnya melalui *triangulasi sumber*, yakni membandingkan antara temuan dari berbagai literatur yang berbeda. Data yang dikumpulkan kemudian disusun dan dikodekan secara sistematis agar mudah diinterpretasikan.

Instrumen penelitian utama adalah lembar analisis literatur, yang digunakan untuk mencatat informasi pokok seperti tujuan penelitian, metodologi yang digunakan penulis lain, hasil utama, serta keterkaitannya dengan nilai-nilai MSDM Islami. Lembar ini divalidasi melalui *peer review* dengan dosen pembimbing dan rekan sejawat guna memastikan kesesuaian indikator analisis dan kelengkapan kategori penilaian. Selain itu, peneliti juga menggunakan perangkat bantu seperti Mendeley untuk manajemen referensi dan NVivo 14 sebagai alat bantu analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antarkonsep dari berbagai dokumen.

Proses analisis dilakukan melalui empat tahap utama, yaitu: (1) reduksi data dengan memilih literatur yang relevan; (2) penyajian data dalam bentuk matriks tema dan tabel hubungan antarvariabel konseptual; (3) analisis tematik untuk menemukan kesamaan dan perbedaan antara teori MSDM modern dan nilai Islam; serta (4) penarikan kesimpulan berupa model konseptual integratif antara kedua pendekatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) secara efisien dan efektif. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya tersebut sehingga mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Nurhasnah et al., 2024). Secara konseptual, manajemen sumber daya manusia di Indonesia fokus pada pemahaman rencana, implementasi rencana, serta perhatian yang lebih besar terhadap aspek manajerial dan pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal sebagai aset organisasi. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang berdaya saing dan adaptif terhadap perubahan (Khoirunnisaa', 2018). MSDM mencakup serangkaian kegiatan seperti penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia (Darmadi, 2022). Setiap tahap dalam proses ini memiliki peran yang krusial untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan. Menumbuhkan kepercayaan dalam organisasi adalah modal sosial yang penting, karena dapat menempatkan individu untuk bekerja sama dan mendorong interaksi serta jaringan. Hal ini memungkinkan mereka untuk menghargai nilai berbagi pengetahuan, yang pada gilirannya membantu mencapai tujuan bersama (Fauziah, 2022).

Pemanfaatan sumber daya manusia melibatkan proses di mana pemimpin berusaha untuk mempekerjakan pegawai yang memberikan kontribusi positif, serta tidak merekrut pegawai yang tidak berharga (Husaini & Utama, 2021). Proses ini memerlukan strategi yang baik agar organisasi dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Manajemen SDM memiliki peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan

produktivitas organisasi secara keseluruhan (Pahira & Rinaldy, 2023). Budaya kerja yang positif akan mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi.

Fungsi-fungsi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terbagi menjadi dua, yaitu manajer fungsional yang meliputi kegiatan mental, dan fungsi operatif (teknis) yang meliputi kegiatan fisik (Santika, 2020). Fungsi kedua ini harus berjalan seiring agar manajemen sumber daya manusia dapat berfungsi dengan optimal. Pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam MSDM tidak dapat diabaikan. Program pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan karir mereka. Hal ini berdampak positif pada retensi karyawan dan kepuasan kerja. Selain itu, evaluasi kinerja menjadi salah satu aspek yang tidak kalah penting dalam sumber manajemen daya manusia. Proses ini membantu organisasi untuk menilai kontribusi setiap karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Umpan balik ini penting untuk pengembangan individu dan kelompok dalam organisasi. Akhirnya, di era digital yang terus berkembang, manajemen sumber daya manusia juga harus beradaptasi dengan teknologi. Penggunaan sistem informasi SDM yang canggih akan mempermudah proses pengelolaan data karyawan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam setiap aspek manajemen SDM.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia Modern

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dianggap sebagai instrumen yang sangat penting bagi organisasi. MSDM terdiri dari serangkaian aktivitas yang dirancang untuk menciptakan nilai bagi organisasi itu sendiri (Wadjdi, 2022). Dalam konteks modern, MSDM fokus pada pendekatan yang lebih strategis dan berorientasi pada hasil. Ini melibatkan kebijakan pengembangan yang tidak hanya mendukung kebutuhan bisnis, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan. Konsep MSDM modern juga menekankan pentingnya penggunaan teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sistem informasi SDM yang canggih memungkinkan organisasi untuk mengelola data karyawan secara efisien, mempercepat proses rekrutmen, dan memfasilitasi pelatihan serta pengembangan. Dengan demikian, teknologi menjadi alat penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas manajemen SDM. Kepemimpinan dalam bidang sumber daya manusia telah mengalami perubahan yang signifikan, terutama di tengah era perubahan organisasi yang cepat dan kompleks. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM perlu beradaptasi dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah (Haetami et al., 2023). Evolusi ini mencerminkan pentingnya pendekatan yang lebih strategis dalam mengelola tenaga kerja, dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti keterlibatan karyawan dan budaya kerja yang positif.

Urgensi pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, manajemen SDM bukan sekadar kegiatan strategi biasa, melainkan merupakan bagian sentral dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada bagaimana SDM dikelola dan dimanfaatkan. Kedua, tanggung jawab pengelolaan aset manusia tidak hanya berada di tangan manajer sumber daya manusia, tetapi juga dialihkan kepada manajemen lini senior. Hal ini menandakan bahwa setiap tingkat manajemen memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Ketiga, terdapat pergeseran paradigma dari “hubungan industrial” menuju “hubungan karyawan”. Pergeseran ini mencerminkan fokus yang lebih besar pada hubungan antara organisasi dan karyawan, serta upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif. Keempat, penciptaan dan pengelolaan budaya organisasi sama pentingnya dengan kinerja organisasi itu sendiri. Budaya yang kuat memungkinkan individu untuk berkembang dan mewujudkan potensi penuh mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja seluruh organisasi (Khoirunnisaa, 2018).

Dalam konteks ini, manajemen SDM harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karyawan. Hal ini mencakup penyediaan pelatihan, pengembangan karir, dan kesempatan untuk berinovasi. Dengan memberikan dukungan yang tepat, organisasi dapat membangun tim yang lebih kompeten dan berdaya saing. Selain itu, evaluasi dan umpan balik juga menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia. Proses ini memungkinkan organisasi untuk menilai kinerja karyawan secara terus menerus dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Umpan balik ini akan membantu dalam perbaikan keberlanjutan dan pengembangan individu. Selain itu, teknologi juga memainkan peran yang semakin penting dalam manajemen SDM. Penggunaan alat dan sistem digital dapat meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan data karyawan, serta mempermudah proses rekrutmen

dan pelatihan. Dengan demikian, teknologi dapat menjadi pendukung penting dalam upaya meningkatkan manajemen sumber daya manusia. Pada akhirnya, untuk mencapai keberhasilan organisasi yang berkelanjutan, manajemen sumber daya manusia harus menjadi prioritas. Dengan fokus pada pengelolaan yang strategis dan kolaboratif, organisasi dapat membangun fondasi yang kuat untuk masa depan yang lebih baik.

1. Teori Manajemen Ilmiah

Teori Manajemen Ilmiah yang diperkenalkan oleh Frederick Taylor pentingnya efisiensi kerja dan produktivitas. Dengan pendekatan ilmiah, Taylor berusaha menganalisis lingkungan kerja secara sistematis. Ia percaya bahwa melalui penelitian yang mendetail, dapat ditemukan serangkaian prosedur yang mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan pekerja. Pemikiran Taylor menyoroti bahwa setiap jenis pekerjaan memiliki metode terbaik untuk dilaksanakan. Dengan mengidentifikasi cara yang paling efisien, manajer dapat mengajarkan kepada karyawan mereka bagaimana melaksanakan tugas dengan optimal. Hal ini tidak hanya meningkatkan produksi, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Salah satu aspek penting dari teori ini adalah bahwa pekerja akan mendapatkan ketidakseimbangan berdasarkan produktivitas mereka. Dengan sistem pembayaran yang berhubungan langsung dengan kinerja, diharapkan pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Ini menciptakan insentif yang kuat bagi karyawan untuk berusaha lebih keras. Taylor menyadari bahwa penerapan manajemen ilmiah tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan, tetapi juga bagi pekerja itu sendiri. Dengan adanya sistem yang transparan dan adil, pekerja merasa dihargai atas usaha mereka. Hal ini dapat menumbuhkan rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan. Secara keseluruhan, teori manajemen ilmiah yang dikemukakan oleh Frederick Taylor memberikan kontribusi signifikan dalam dunia industri. Dengan pendekatan sistematis dan berbasis penelitian, banyak perusahaan dapat mencapai efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi. Ide-ide ini tentu saja sangat menarik bagi para pemilik perusahaan yang ingin memaksimalkan potensi bisnis mereka.

2. Teori Motivasi

Teori Motivasi adalah suatu pendekatan yang menjelaskan berbagai faktor yang mendorong individu untuk bertindak. Salah satu teori yang paling terkenal dalam konteks ini adalah Teori Hirarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Teori ini menggambarkan kebutuhan manusia dalam urutan bertingkat, mulai dari kebutuhan yang paling mendasar hingga kebutuhan untuk aktualisasi diri. Maslow berpendapat bahwa perilaku individu sangat dipengaruhi oleh berbagai jenis kebutuhan yang berhierarki. Dalam pemilihannya, seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi setelah memenuhi kebutuhan dasar. Oleh karena itu, individu cenderung fokus pada kebutuhan fisiologis dan keamanan terlebih dahulu sebelum beralih ke kebutuhan sosial, penghargaan, dan akhirnya, aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis mencakup hal-hal dasar seperti makanan, udara, dan tempat tinggal. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, orang beralih pada kebutuhan keamanan dan keselamatan, yang mencakup perlindungan dari bahaya fisik dan emosional. Selanjutnya, kebutuhan sosial muncul, di mana individu mencari hubungan interpersonal dan rasa bercampur dengan orang lain. Setelah kebutuhan sosial terpenuhi, individu menginginkan penghargaan, baik dari diri sendiri maupun dari orang lain. Penghargaan ini bisa berupa pengakuan, prestasi, dan rasa harga diri. Akhirnya, puncak dari hirarki inilah kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu keinginan untuk mencapai potensi penuh dan menjadi yang terbaik dalam diri seseorang (Triningsih, 2025).

Selain Teori Hirarki Kebutuhan, ada juga Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini membedakan antara faktor-faktor yang memotivasi individu dan faktor-faktor higiene yang dapat menyebabkan ketidakpuasan. Menurut Herzberg, pemahaman akan kedua faktor ini sangat penting dalam lingkungan kerja. Herzberg mengelompokkan motivasi menjadi dua kategori utama: faktor motivasi dan faktor higiene. Faktor motivasi, atau yang dikenal sebagai kepuasan kerja, mencakup unsur-unsur yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Contohnya adalah prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab. Di sisi lain, faktor higiene berkaitan dengan kondisi kerja yang dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak terpenuhi. Ini termasuk gaji, kebijakan perusahaan, dan lingkungan kerja. Meskipun faktor higiene tidak secara langsung meningkatkan motivasi, namun ketidakpuasan dalam aspek ini dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak puas (Gilbert et al., 2025). Secara keseluruhan, kedua teori ini memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana motivasi dapat dipahami dan dikelola. Dengan memahami kebutuhan hirarki Maslow dan

faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Herzberg, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih produktif bagi karyawannya.

3. Teori Kepemimpinan

Teori Kepemimpinan menyoroti berbagai gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja tim. Gaya kepemimpinan Merujuk pada cara seorang pemimpin mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Variasi dalam gaya ini dapat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin, kebutuhan tim, serta situasi yang dihadapi (Musadieuq & Kerja, 2013). Salah satu gaya kepemimpinan yang sering dibahas adalah Kepemimpinan Otokratis. Dalam gaya ini, pemimpin mengambil keputusan secara mandiri tanpa melibatkan anggota tim. Meskipun gaya ini dapat efektif dalam situasi darurat atau ketika keputusan harus diambil dengan cepat, ia sering kali dapat mengurangi motivasi dan kreativitas anggota tim (Akbar, 2017).

Di sisi lain, Kepemimpinan Demokratis melibatkan anggota tim dalam proses pembuatan keputusan. Pemimpin mendorong partisipasi dan menghargai pendapat seluruh anggota. Gaya ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, meskipun proses pengambilan keputusan mungkin memakan waktu lebih lama (Akbar, 2017). Selanjutnya, ada Kepemimpinan Laissez-faire, di mana pemimpin memberikan keleluasaan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan dan menyelesaikan tugas secara mandiri. Gaya ini dapat efektif jika diterapkan pada tim yang sangat kompeten dan mandiri. Namun, pada saat yang memerlukan lebih banyak bimbingan, gaya ini dapat menyebabkan kebingungan atau kekurangan arah (Muntatsiroh & Hendriani, 2024).

Kepemimpinan Transformasional merupakan gaya di mana pemimpin menginspirasi dan memotivasi anggota tim dengan visi yang kuat. Mereka fokus pada perubahan dan inovasi, serta mendorong pengembangan pribadi anggota tim. Gaya ini sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan loyalitas di antara anggota tim (Utomo & Nainggolan, 2020). Selain itu, ada Kepemimpinan Transaksional yang menggunakan sistem penghargaan dan hukuman untuk memotivasi anggota tim. Dalam gaya ini, pemimpin fokus pada pencapaian tugas dan kinerja, sering kali mengandalkan prosedur dan aturan yang jelas. Gaya ini dapat sangat efektif dalam situasi di mana tugas-tugas rutin perlu diselesaikan dengan efisiensi (Safin Pati et al., 2024). Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan yang dapat mempengaruhi dinamika tim. Memilih gaya yang tepat tergantung pada konteks situasi, karakteristik tim, dan tujuan yang ingin dicapai. Pemimpin yang efektif perlu memahami berbagai gaya ini dan mampu menyesuaikan pendekatannya sesuai dengan kebutuhan. Secara keseluruhan, pemahaman tentang berbagai gaya kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan kinerja tim. Dengan menerapkan gaya yang sesuai, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi anggota tim untuk mencapai potensi mereka secara maksimal.

4. Pendekatan Sistem

Pendekatan Sistem memandang organisasi sebagai sistem terbuka yang berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam konteks ini, penekanannya ditempatkan pada hubungan antar bagian dalam organisasi itu sendiri. Pendekatan ini mengakui bahwa setiap elemen dalam organisasi saling berhubungan dan mempengaruhi satu sama lain. Teori sistem terbuka, yang diperkenalkan oleh Katz dan Kahn pada tahun 1966, memberikan kerangka konseptual yang komprehensif. Mereka menggambarkan organisasi sebagai entitas yang terus-menerus menerima masukan dari lingkungan eksternal. Input ini dapat berupa sumber daya, informasi, atau faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi operasi organisasi. Setelah menerima masukan, organisasi kemudian memproses informasi tersebut secara internal. Proses ini melibatkan analisis dan pengolahan data untuk menentukan bagaimana organisasi dapat beradaptasi dan menanggapi kebutuhan lingkungan. Hasil dari proses ini adalah output yang dihasilkan oleh organisasi. Output ini kemudian kembali berinteraksi dengan lingkungan, menciptakan siklus yang berkelanjutan antara organisasi dan lingkungan sekitarnya. Pendekatan sistem ini pentingnya saling keterkaitan antar elemen dalam organisasi, serta bagaimana setiap bagian dapat mempengaruhi hasil secara keseluruhan. Selain itu, pendekatan ini juga menyoroti peran umpan balik (feedback) dan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan tekanan eksternal. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip sistem terbuka, organisasi dapat lebih responsif terhadap perubahan dan tantangan yang muncul di lingkungan mereka (Fina Berliana Azkiya et al., 2025).

C. Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Dalam perspektif Islam, manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif perlu dibangun berdasarkan prinsip-prinsip yang menghormati dan menjunjung tinggi nilai-nilai Islam. Allah SWT telah memberikan tanggung jawab kepada manusia untuk mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, dengan tujuan mencapai keadilan dan kesejahteraan (Chusnul Rahmawati et al., 2023). Sumber daya manusia dianggap sebagai modal atau aset utama bagi perusahaan atau lembaga. Oleh karena itu, pengelolaan yang baik terhadap SDM sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, manajemen SDM berfungsi sebagai upaya strategi untuk memaksimalkan potensi yang ada.

Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW. Ketika beliau menerima amanah kerasulan, beliau berhasil memimpin dan mengelola umat hingga Islam berkembang pesat, menjangkau hampir tiga perempat bagian dunia setelah wafatnya. Ini menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam manajemen SDM. Hal ini dapat dilihat melalui hadis-hadis autentik yang menggambarkan perjalanan kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Dalam hadis-hadis tersebut, terdapat banyak pelajaran berharga mengenai cara dia mengelola dan memotivasi pengikutnya. Pendekatan-pendekatan ini dapat menjadi inspirasi bagi praktisi manajemen SDM saat ini (Gustinaningsih & Safwandy Nugraha, 2023). Secara umum, manajemen sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan dalam ilmu manajemen untuk mengelola orang-orang dalam suatu lembaga tertentu. Ini meliputi berbagai aktivitas seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan, serta penilaian kinerja.

Dalam konteks Islam, pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada etika dan nilai-nilai moral. Praktik-praktik manajerial harus mencerminkan prinsip-prinsip keadilan, amanah, dan tanggung jawab yang diamanatkan dalam ajaran Islam. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan mereka dengan cara yang sesuai dengan nilai-nilai yang diyakini. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga harmonis dan berkeadilan.

1. Ayat-Ayat Quran mengenai Fungsi MSDM Manajerial

- a. Perencanaan (Planning): Dalam surat Al-Anfal ayat 60, Allah berfirman: "Dan persiapkanlah untuk menghadapi mereka dengan segala kemampuan yang kalian miliki berupa pasukan berkuda yang bisa menggetarkan musuh, dan apa pun yang kalian belanjakan di jalan Allah akan dibalas, dan kalian tidak akan didzalimi." Selain itu, surat Al-Hasyr ayat 18 menyatakan: "Wahai para Mukmin, bertaqwalah kepada Allah, dan hendaklah setiap jiwa memperhatikan apa yang akan dibawanya untuk hari esok. Sesungguhnya Allah sangat mengetahui apa yang kalian lakukan."
- b. Pengorganisasian (Organizing): Dalam surat Ash-Shaff ayat 4, Allah menegaskan, "Sungguh, Allah mencintai orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur dan kokoh seperti bangunan yang kuat." Di surat Al-Hujarat ayat 13, Allah berfirman: "Wahai manusia, sesungguhnya Allah menciptakan kalian dari Adam dan Hawa, dan menjadikan kalian bersuku dan berbangsa agar saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia di antara kalian adalah yang bertaqwa. Allah Maha Mengetahui dan Maha Menenal."
- c. Pengarahan (Directing): Dalam konteks pengarahannya, Al-Quran memberikan banyak petunjuk, baik kepada para nabi maupun kepada umat-Nya. Misalnya, Allah memerintahkan Nabi Muhammad untuk bersikap lemah lembut kepada manusia, sebagaimana tertuang dalam surat Ali Imran ayat 159: "Berkat rahmat Allah, engkau lemah lembut terhadap mereka. Jika engkau bersikap keras, mereka akan menjauh darimu. Maafkanlah, mohonkan ampunan, dan bermusyawarahlah untuk memutuskan suatu perkara. Jika telah berazam, bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal." Pengarahan juga diberikan kepada Nabi Musa dan Harun ketika akan berdakwah kepada Firaun, yang tercantum dalam surat Thaha ayat 44: "Berdakwahlah kepada Firaun dengan ucapan yang lembut agar dia ingat atau takut kepada Allah."
- d. Pengendalian (Controlling): Dalam surat An-Nisa ayat 126, Allah berfirman tentang pengendalian-Nya terhadap segala yang ada di langit dan di bumi. Surat Ali Imran ayat 109

juga menegaskan bahwa semua urusan akan kembali kepada Allah. Kisah implementasi manajerial dapat ditemukan dalam surat Yusuf ayat 43-50, di mana Nabi Yusuf menginterpretasikan mimpi Raja tentang tujuh sapi kurus yang memakan tujuh sapi gemuk dan tujuh tangkai gandum yang berisi serta tujuh tangkai gandum yang kering. Nabi Yusuf meramalkan tujuh tahun subur diikuti oleh tujuh tahun paceklik. Akhirnya, Raja mengangkat Nabi Yusuf sebagai Menteri untuk mengatasi krisis pangan, dan berkat manajerialnya, Raja berhasil melewati masa paceklik dengan cukup persediaan pangan (Syafrial, 2021).

Manajemen yang berbasis pada prinsip Islam bertujuan agar sistem sosial yang terbentuk selaras dengan ajaran Islam. Ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk beribadah, menegakkan hukum, dan menerapkan etika Islam, sehingga menghasilkan sistem sosial yang menjunjung tinggi keadilan. Dengan terciptanya kondisi ini, individu yang beriman diyakini akan selalu mengingat bahwa Allah menyertainya dalam setiap langkah, sehingga setiap tindakan harus dipertanggungjawabkan. Nilai-nilai yang tumbuh dalam masyarakat akan menciptakan etika Islam yang senantiasa dipraktikkan, baik di dalam maupun di luar organisasi (Abd. Ghofur, 2017).

2. Konsep Amanah

Konsep amanah menyoroti pentingnya kepercayaan dan tanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia. Setiap individu dianggap sebagai pemegang amanah yang memiliki tanggung jawab untuk menjaga dan mengelola sumber daya tersebut dengan baik. Amanah sendiri berarti jujur dan dapat dipercaya. Dalam konteks kepemimpinan, amanah dapat dipahami sebagai kemampuan untuk menempatkan sesuatu pada tempatnya dengan tepat. Ini termasuk memberikan wewenang kepada orang yang berhak, melimpahkan tugas kepada individu yang sesuai, serta mendelegasikan tanggung jawab kepada mereka yang berupaya meningkatkan kemampuan dalam tugas yang diberikan. Amanah akan hilang jika seseorang tidak melimpahkan tanggung jawab atas suatu masalah kepada para profesional yang kompeten. Dalam hal ini, jika semua hal tidak dibiarkan ditangani oleh para ahli, maka individu tersebut akan terjebak dalam penantian yang tidak berujung hingga akhir zaman (Nabilah Mumtaz & Anwar, 2023).

Konsep amanah juga menggarisbawahi bahwa setiap orang memiliki tanggung jawab atas harta dan sumber daya yang telah Allah SWT percayakan kepadanya. Manusia diberi tugas untuk menggunakan sumber daya manusia seefisien mungkin, sesuai dengan amanah yang diberikan oleh Allah SWT (Chusnul Rahmawati et al., 2023). Oleh karena itu, penerapan konsep amanah dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting. Hal ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang efektif, tetapi juga membangun kepercayaan di antara individu dan organisasi, serta mendorong setiap orang untuk bertanggung jawab atas tugas dan peran mereka.

3. Motivasi Berbasis Spiritual

Motivasi berbasis spiritual mengintegrasikan nilai-nilai agama ke dalam motivasi kerja, dengan mengaitkan pekerjaan dengan ibadah dan tujuan akhir kehidupan. Hal ini penting untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana nilai-nilai Islam dapat berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja, khususnya bagi tenaga kependidikan. Nilai-nilai seperti taqwa, syukur, dan ta'awun bukan hanya menjadi pedoman etika dalam bekerja, tetapi juga mampu membentuk karakter individu yang tangguh, berorientasi pada pelayanan, serta memiliki integritas yang tinggi (Lestari H., 2024). Implementasi sistematis dari nilai-nilai ini diharapkan dapat memperkuat dorongan kerja yang tidak hanya bergantung pada faktor eksternal. Dengan memanfaatkan nilai-nilai spiritual, individu diharapkan dapat menemukan makna dan tujuan yang lebih dalam dalam pekerjaan mereka. Hal ini memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan penuh dedikasi.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa institusi yang menanamkan nilai-nilai spiritual dalam tata kelola organisasi cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dan berkomitmen tinggi. Karyawan yang merasa nilai-nilai spiritual terintegrasi dalam lingkungan kerja mereka lebih mungkin untuk berkontribusi secara positif terhadap organisasi. Ini menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Oleh karena itu, pendekatan berbasis nilai Islam menjadi alternatif yang menjanjikan dalam membangun motivasi kerja yang holistik dan berkelanjutan. Mengaitkan pekerjaan dengan nilai-nilai agama tidak hanya meningkatkan komitmen individu, tetapi juga memperkuat hubungan antar rekan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, penerapan

motivasi berbasis spiritual di lingkungan kerja memiliki potensi besar untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih termotivasi dan berdaya saing. Ini tidak hanya menguntungkan bagi individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan, dalam mencapai tujuan dan visi yang lebih besar (Masruroh et al., 2025).

4. Kepemimpinan yang Beretika

Kepemimpinan yang beretika menekankan pentingnya integritas dan etika, di mana pemimpin diharapkan menjadi teladan dalam perilaku mereka. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya bertanggung jawab untuk mengambil keputusan, tetapi juga untuk menunjukkan moralitas yang tinggi dalam setiap tindakan yang mereka lakukan. Hal ini sangat penting dalam membangun kepercayaan dan kredibilitas di antara anggota tim. Urgensi etika dalam kepemimpinan semakin jelas terlihat ketika kita menghadapi berbagai tantangan di dunia pendidikan. Masalah seperti krisis moral, penyalahgunaan kekuasaan, dan lemahnya akuntabilitas publik menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan tidak berlandaskan etika, hasilnya dapat menciptakan atmosfer pendidikan yang tidak sehat dan tidak adil. Situasi ini mengancam nilai-nilai yang seharusnya dijunjung tinggi dalam pendidikan.

Kepemimpinan yang tidak etis dapat mengakibatkan dampak negatif yang luas, tidak hanya bagi individu tetapi juga bagi institusi secara keseluruhan. Ketika pemimpin gagal untuk menerapkan prinsip-prinsip etika, pendidikan menjadi jauh dari nilai-nilai Islam yang seharusnya menjadi fondasi dalam pembentukan karakter siswa. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan aspek etika dalam setiap proses kepemimpinan. Dalam hal ini, kajian terhadap prinsip-prinsip etika kepemimpinan dalam Islam menjadi sangat relevan. Studi ini dapat membantu menjawab kebutuhan reformasi kepemimpinan pendidikan yang mendesak. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip etika yang sesuai dengan ajaran Islam, pemimpin dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik dan lebih berkeadilan (Arif Hakim Batubara et al., 2025). Dengan demikian, kepemimpinan yang beretika tidak hanya memberikan dampak positif pada institusi pendidikan, tetapi juga membentuk generasi yang memiliki integritas dan nilai-nilai moral yang kuat. Hal ini penting untuk menciptakan masa depan yang lebih baik bagi masyarakat, di mana pendidikan berfungsi sebagai penggerak perubahan yang positif.

5. Pendekatan Holistik

Pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia menekankan pentingnya kesejahteraan fisik, mental, dan spiritual karyawan. Pendekatan ini bertujuan untuk membangun lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung perkembangan seluruh aspek diri karyawan. Dalam konteks ini, kesejahteraan karyawan tidak hanya dilihat dari segi fisik, tetapi juga mencakup kesehatan mental dan spiritual yang berperan penting dalam produktivitas kerja. Penerapan pengembangan sumber daya manusia secara holistik memberikan dasar yang kuat bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan bisnis. Dengan memperhatikan semua aspek kesejahteraan karyawan, organisasi tidak hanya fokus pada pencapaian target finansial semata, tetapi juga pada pengembangan karyawan sebagai aset yang berharga. Hal ini menciptakan sinergi antara tujuan organisasi dan kesejahteraan individu. Lebih jauh lagi, pendekatan holistik menunjukkan pentingnya penerapan strategi yang adaptif dan integratif dalam menghadapi perubahan yang cepat di dunia kerja modern. Dengan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan, organisasi dapat lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan dan perubahan. Karyawan yang merasa diperhatikan akan lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Keberhasilan organisasi juga sangat dipengaruhi oleh budaya kerja yang positif, yang dapat dibentuk melalui pendekatan holistik ini. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, mereka cenderung berkontribusi lebih baik, meningkatkan kolaborasi, dan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Ini menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, pendekatan holistik tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan. Kesejahteraan karyawan yang terjaga akan berimbas pada kinerja dan keberhasilan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan harmonis (Derianov Abidin, 2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi antara teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) modern dan prinsip-prinsip Islam menghasilkan paradigma manajemen yang seimbang antara efektivitas, etika, dan spiritualitas. MSDM modern berfokus pada efisiensi dan kinerja, sedangkan nilai-nilai Islam menekankan amanah, keadilan, dan tanggung jawab moral. Kombinasi keduanya melahirkan model pengelolaan SDM yang humanis, adaptif, dan berorientasi nilai. Dengan demikian, penerapan MSDM modern-Islami dapat menjadi solusi strategis dalam membangun organisasi pendidikan yang produktif sekaligus berintegritas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Ghofur, R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perspektif ekonomi syariah: Studi kritis aplikasi MSDM pada lembaga keuangan publik Islam*. Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan, 6(2).
- Arif Hakim Batubara, A., Salsabila Ginting, C., Amalia, M., & Ramadhan Nasution, M. (2025). *Etika kepemimpinan dalam pendidikan Islam: Teladan Nabi sebagai fondasi integritas pemimpin modern*. Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 5(1).
- Benediktus, & Aldi, E. (2024). *Peran pemikiran Taylor dalam rerangka scientific management dalam perkembangan ilmu manajemen dari Amerika Serikat sampai China*. Jurnal Bisnis & Akuntansi (EJBA), XVIII(1), 3046–7977. <https://doi.org/10.61179/e>
- Chusnul Rahmawati, E. N., Hilwa Karimah, Q. E., & Yayat Suharyat. (2023). *Perspektif Islam terhadap manajemen sumber daya manusia*. Journal of Creative Student Research, 1(4). <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i4.2213>
- Derianov Abidin, I. R. (2024). *Pendekatan holistik dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja*. Jurnal Cakrawala Akademika, 1(3), 905–923. <https://doi.org/10.70182/jca.v1i3.62>
- Fauziah, S. (2022). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Al-Munazzam: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Dakwah, 1(1). <https://doi.org/10.31332/munazzam.v1i1.3533>
- Fina Berliana Azkiya, A., Nudita, N., Ananda Putri, N., Setia, S. N., & Suwandi. (2025). *Relevansi teori sistem terbuka dalam dinamika organisasi masa kini*. Journal of Literature Review, 1(1), 120–128. <https://doi.org/10.63822/631rme07>
- Gilbert, J., Eka, A., & Limanto, S. (2025). *Faktor-faktor motivasi pekerja pada usaha jasa konstruksi berdasarkan teori Herzberg*. Jurnal Manajemen Konstruksi Indonesia, 5(2), 33–45.
- Gustinaningsih, G., & Safwandy Nugraha, M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam: Tinjauan hadits*. Journal of Economics and Business UBS, 12(4). <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.313>
- Haetami, H., Purnomo, Y. J., Jasiyah, R., Soegiarto, I., & Suharmono, S. (2023). *Redefinisi kepemimpinan dalam MSDM: Studi bibliometrik mendalam tentang kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan efektivitas organisasi*. Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen, 5(2). <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i2.154>
- Husaini, R. N., & Sutarna, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam instansi pendidikan*. Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan, 21(1). <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Khoirunnisa'. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada lembaga pendidikan*. An-Nuha, 5(2).
- Lestari, H. (2024). *Motivasi berbasis spiritual dalam pengembangan kinerja tenaga pendidik*. Jurnal Pendidikan dan Karakter Islami, 9(1), 11–23.
- Masruroh, L., & Kyai Haji Achmad Siddiq, U. (2025). *Peran nilai-nilai Islam dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan*. CERDAS: Jurnal Pendidikan Islam, 4(1).
- Muntatsiroh, S., & Hendriani, D. (2024). *Kepemimpinan laissez-faire dan pengaruhnya terhadap efektivitas tim kerja*. Jurnal Psikologi Organisasi dan Industri, 3(1), 14–28.
- Nabilah Mumtaz, H., & Anwar, C. (2023). *Memahami kepemimpinan kuat amanah dan tanggung jawab pendidikan perspektif Al-Qur'an*. Expectation: Journal of Islamic Education Management, 1(2). <https://journal.albadar.ac.id/index.php/JIM>

- 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). <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). *Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi*. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3). <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Safin Pati, U., Pati, K., Tengah, J., & Wulan Intan Palupi, N. (2024). *Menggali teori dan efektivitas gaya kepemimpinan bagi generasi milenial*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v5i01.747>
- Santika, N. W. R. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan karakter*. *Jurnal Pendidikan Karakter dan Manajemen Pendidikan*, 4(1).
- Syafrial, H. (2021). *Fungsi manajemen sumber daya manusia dan sumber hukum Islam*. *Jurnal Ilmiah Publika*, 9(2). <https://doi.org/10.33603/publika.v9i2.6508>
- Triningsih, A. M. N. P. P. H. (2025). *Motivasi kerja pustakawan berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow*. *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 6(1), 77–88.
- Utomo, S., & Nainggolan, E. (2020). *Kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan modern*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 8(2), 45–56.
- Wadjdi, F. (2022). *Eksistensi dan peran manajer sumber daya manusia pada era digital*. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3(1), 55–68.