

Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Tasawuf dalam Lembaga Pendidikan Islam

M. Yusuf, Binti Ulfatul Jannah

Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Krempyang Nganjuk

Email: zusuv.hamidi@gmail.com, bintiulfah856@gmail.com

Abstract

Human Resource Management (HRM) in Islamic educational institutions plays a crucial role in improving the quality of educators and administrative staff. However, HRM is often administratively oriented and lacks attention to spiritual dimensions. Sufi values such as ikhlas (sincerity), tawakal (trust in God), zuhud (asceticism), ridha (contentment), and muhasabah (self-reflection) can serve as the foundation for fostering work ethics and a harmonious organizational culture in Islamic education. This study aims to examine how Sufi concepts can be integrated into HRM and their impact on organizational effectiveness. Using the library research method, this study analyzes literature from classical Sufi texts and modern management theories. The findings indicate that implementing Sufi values in HRM enhances work motivation, loyalty, and psychological well-being among educators. Additionally, this approach contributes to creating a more harmonious work environment rooted in spiritual values. Therefore, integrating Sufism into HRM can serve as an alternative model for managing human resources in Islamic educational institutions to address the challenges of the modern era.

Keywords: *human resource management, Sufism, Islamic education, work ethics, spiritual leadership*

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan staf administratif. Namun, pengelolaan SDM sering kali masih berorientasi pada aspek administratif dan kurang memperhatikan dimensi spiritual. Nilai-nilai tasawuf seperti ikhlas, tawakal, zuhud, ridha, dan muhasabah dapat menjadi landasan dalam membentuk etos kerja dan budaya organisasi yang harmonis di lingkungan pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana konsep tasawuf dapat diintegrasikan dalam manajemen SDM serta dampaknya terhadap efektivitas organisasi. Menggunakan metode library research, penelitian ini menganalisis literatur dari kitab-kitab tasawuf klasik dan teori manajemen modern. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai tasawuf dalam manajemen SDM dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan kesejahteraan psikologis tenaga pendidik. Selain itu, pendekatan ini juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berorientasi pada nilai-nilai spiritual. Oleh karena itu, integrasi tasawuf dalam manajemen SDM dapat menjadi alternatif model pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam guna menghadapi tantangan era modern.

Kata Kunci: *manajemen sumber daya manusia, tasawuf, pendidikan Islam, etos kerja, kepemimpinan spiritual.*

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek fundamental dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam yang menentukan efektivitas tenaga pendidik dan staf administratif.¹ Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada efisiensi administratif dan kinerja, tetapi juga harus mencerminkan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan dalam membentuk karakter dan etos kerja tenaga pendidik.² Namun, dalam praktiknya, sistem manajemen SDM di banyak lembaga pendidikan Islam masih cenderung mengadopsi model konvensional yang lebih menekankan aspek struktural dan prosedural, tanpa mempertimbangkan pendekatan spiritual yang dapat memperkuat kualitas moral dan etika kerja tenaga pendidik. Salah satu pendekatan yang berpotensi memberikan solusi dalam pengelolaan SDM berbasis spiritualitas adalah penerapan nilai-nilai tasawuf, yang selama ini lebih banyak dikaji dalam konteks pengembangan pribadi dan akhlak individu.

Nilai-nilai tasawuf seperti ikhlas, tawakal, zuhud, ridha, dan muhasabah memiliki potensi besar dalam membentuk budaya kerja yang lebih bermakna dan harmonis dalam lembaga pendidikan Islam.³ Konsep tasawuf menekankan pentingnya kesadaran spiritual dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, sehingga dapat mengurangi konflik internal, meningkatkan loyalitas, serta mendorong efektivitas organisasi secara keseluruhan.⁴ Namun, kajian tentang integrasi nilai-nilai tasawuf dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha menjawab pertanyaan utama: Bagaimana penerapan nilai-nilai tasawuf dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam? Apa dampak yang dihasilkan dari penerapan nilai-nilai tersebut terhadap efektivitas organisasi dan kesejahteraan tenaga pendidik?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan nilai-nilai tasawuf dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam serta mengidentifikasi dampaknya terhadap kinerja tenaga pendidik dan efektivitas organisasi. Secara spesifik, penelitian ini akan mengeksplorasi konsep-konsep tasawuf yang dapat diintegrasikan dalam sistem manajemen SDM, mengkaji praktik-praktik manajerial berbasis spiritualitas, serta menawarkan model alternatif yang dapat diimplementasikan dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *library research* dengan menganalisis literatur yang relevan, termasuk kitab-kitab tasawuf klasik seperti *Ihya Ulumuddin* karya Al-Ghazali, serta referensi dari pemikiran ulama tasawuf lainnya. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji teori manajemen SDM modern untuk melihat kemungkinan integrasi antara

¹Ramadhoni Aulia Gusli et al., "Pendekatan Efektif dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam," *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2024): 477–488.

²Nurul Hidayati Murtafiah, "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung)," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 02 (2021).

³Muhamad Basyrul Muvid, *Tasawuf Kontemporer* (Amzah, 2020).

⁴Abu Bakar Dja'far dan S Pd I Yunus, *Manajemen Pendidikan Islam (Konsep, Prinsip, Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam)* (Penerbit Adab, 2021).

pendekatan tasawuf dan konsep manajemen kontemporer. Fokus penelitian ini adalah pada penerapan nilai-nilai tasawuf dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam, baik yang berbasis pesantren maupun madrasah formal.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam bidang manajemen pendidikan Islam. Dari segi teoritis, penelitian ini memperkaya kajian tentang integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM, khususnya dalam perspektif tasawuf. Sementara itu, dari segi praktis, penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi para pengelola lembaga pendidikan Islam dalam menerapkan strategi manajemen SDM berbasis spiritualitas, sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, serta memperkuat identitas keislaman dalam budaya organisasi.

Penelitian ini akan menggunakan dua kerangka teoritis utama: pertama, teori manajemen SDM dalam Islam yang menekankan prinsip amanah, keadilan, musyawarah, dan ukhuwah dalam mengelola tenaga kerja; kedua, teori tasawuf yang berfokus pada konsep tazkiyah an-nafs (penyucian jiwa) sebagai dasar dalam membangun etika dan profesionalisme dalam dunia kerja. Integrasi kedua pendekatan ini diharapkan dapat memberikan model alternatif dalam pengelolaan SDM yang tidak hanya efektif secara administratif, tetapi juga memiliki dimensi spiritual yang kuat.

Artikel ini disusun dalam beberapa bagian utama. Bagian pertama adalah pendahuluan, yang menjelaskan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan, ruang lingkup, manfaat penelitian, serta kerangka teoritis yang digunakan. Bagian kedua membahas metode penelitian, yaitu pendekatan *library research* yang digunakan dalam menganalisis konsep-konsep tasawuf dan manajemen SDM dalam Islam. Bagian ketiga berisi pembahasan, yang mencakup analisis terhadap literatur yang relevan serta integrasi nilai-nilai tasawuf dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Bagian keempat berisi kesimpulan, yang merangkum temuan utama dari penelitian ini serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan Islam. Bagian terakhir adalah daftar referensi, yang mencantumkan semua sumber literatur yang digunakan dalam penelitian ini.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *library research* atau studi kepustakaan yang bertujuan untuk menganalisis integrasi nilai-nilai tasawuf dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam. Studi kepustakaan dipilih karena penelitian ini berfokus pada kajian teoritis melalui eksplorasi literatur yang relevan, baik dari sumber primer seperti kitab-kitab tasawuf klasik (Ihya Ulumuddin karya Al-Ghazali), maupun dari referensi akademik kontemporer yang membahas konsep manajemen SDM dalam perspektif Islam.

Pengumpulan data dilakukan dengan menelaah berbagai literatur yang membahas prinsip-prinsip tasawuf dan bagaimana konsep tersebut dapat diterapkan dalam dunia kerja, khususnya dalam konteks pendidikan Islam. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis teori-

teori manajemen SDM modern untuk melihat kemungkinan integrasi dengan ajaran tasawuf. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif-kritis untuk menggali pola, konsep, dan keterkaitan antara nilai-nilai tasawuf dan praktik manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam.

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis isi (*content analysis*), yaitu menelaah isi dari berbagai sumber literatur untuk menemukan pola tematik yang relevan. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi prinsip-prinsip tasawuf yang dapat mendukung efektivitas pengelolaan SDM, serta menelaah dampaknya terhadap kinerja tenaga pendidik dan harmonisasi budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam. Hasil analisis ini kemudian disusun secara sistematis untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai penerapan nilai-nilai tasawuf dalam manajemen SDM berbasis spiritualitas.

Pembahasan

A. Konsep Dasar Tasawuf dalam Islam dan Relevansinya dengan Manajemen SDM

Tasawuf dalam Islam bukan sekadar jalan spiritual individu, tetapi juga memiliki dimensi sosial yang kuat, terutama dalam membentuk karakter dan budaya organisasi.⁵ Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam, tasawuf menawarkan nilai-nilai luhur yang dapat membangun lingkungan kerja yang harmonis, penuh keikhlasan, dan berorientasi pada keberkahan.⁶ Prinsip-prinsip utama seperti ikhlas, zuhud, tawakal, sabar, dan syukur menjadi fondasi bagi tenaga pendidik dan pemimpin dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih bermakna.⁷ Manajemen SDM yang berbasis tasawuf tidak hanya menekankan efektivitas kerja, tetapi juga keberkahan dan ketenangan batin dalam menjalankan amanah.

Salah satu nilai fundamental dalam tasawuf adalah ikhlas, yaitu bekerja tanpa pamrih dan semata-mata karena Allah.⁸ Dalam manajemen SDM, prinsip ini menjadi kunci dalam membangun etos kerja yang tinggi dan loyalitas terhadap lembaga. Seorang tenaga pendidik yang bekerja dengan penuh keikhlasan tidak hanya akan menjalankan tugasnya secara profesional, tetapi juga dengan hati yang lapang.⁹ Mereka tidak mudah terpengaruh oleh faktor eksternal seperti gaji, jabatan, atau penghargaan, karena orientasi mereka lebih kepada kebermanfaatannya dan nilai-nilai yang lebih tinggi. Di sisi lain, seorang pemimpin yang ikhlas akan mampu menciptakan kebijakan yang adil,

⁵Muvid, *Tasawuf Kontemporer*.

⁶M B A Wahyudi Widodo dan M Pdi, *Manajemen pendidika Islam: teori, praktik, dan perkembangan di era kontemporer* (CV. Beta Aksara, 2024).

⁷Endang Solihin, "Konsep Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan," *Pesan-TREND: Jurnal Pesantren dan Madrasah* 3, no. 2 (2024): 1-35.

⁸Nurul Hidayah, Ade Rizal Rosidi, dan Amrini Shofiyani, "Konsep Ikhlas Menurut Imam Al-Ghazali dan Relevansinya Terhadap Tujuan Pendidikan Islam," *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman* 12, no. 2 (2023): 190-207.

⁹Ismatul Maula, "Kompetensi Profesional Pendidik Menurut Al-Ghazali," *Jurnal Ilmiah Kajian Islam* 4 (2020).

mengutamakan kesejahteraan tenaga pendidik, dan tidak hanya berorientasi pada keuntungan institusi semata.

Selain ikhlas, konsep zuhud juga memiliki peran penting dalam dunia kerja. Zuhud bukan berarti meninggalkan dunia, tetapi lebih kepada sikap tidak diperbudak oleh materi.¹⁰ Dalam manajemen SDM, prinsip ini dapat membentuk lingkungan kerja yang lebih sehat, di mana tenaga pendidik tidak berlomba-lomba dalam hal duniawi seperti jabatan atau kedudukan, tetapi lebih fokus pada kontribusi dan dedikasi mereka dalam dunia pendidikan. Zuhud juga mengajarkan pemimpin untuk tidak rakus akan kekuasaan, melainkan menjadikan kepemimpinan sebagai ladang pengabdian.¹¹ Dengan cara ini, suasana kerja menjadi lebih kondusif, bebas dari persaingan yang tidak sehat, dan lebih mengutamakan nilai-nilai kebersamaan serta keberkahan.

Lebih lanjut, tasawuf juga menanamkan nilai tawakal, sabar, dan syukur dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam dunia kerja. Tawakal mengajarkan para tenaga pendidik untuk selalu mengandalkan Allah dalam setiap usaha, tanpa kehilangan semangat untuk berusaha secara maksimal.¹² Sabar menjadi kunci dalam menghadapi berbagai tantangan dalam dunia pendidikan, mulai dari dinamika peserta didik hingga kebijakan yang terus berubah.¹³ Sedangkan syukur membantu tenaga pendidik untuk tetap merasa cukup dengan apa yang mereka miliki, sehingga tidak mudah mengeluh atau merasa kurang dihargai.¹⁴ Ketiga nilai ini, jika diterapkan dengan baik, akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, di mana setiap individu merasa dihargai, tenang dalam bekerja, dan memiliki motivasi intrinsik yang kuat.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip tasawuf dalam manajemen SDM, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan bermakna. Para tenaga pendidik tidak hanya bekerja untuk memenuhi tuntutan administratif, tetapi juga merasakan bahwa pekerjaan mereka adalah bagian dari pengabdian dan ibadah. Manajemen berbasis tasawuf juga memungkinkan adanya pendekatan kepemimpinan yang lebih humanis, di mana pemimpin dan tenaga pendidik saling menghormati, memahami, dan bersama-sama menciptakan lingkungan yang tidak hanya produktif, tetapi juga penuh keberkahan. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai tasawuf dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam bukan sekadar alternatif, tetapi sebuah kebutuhan dalam membangun sistem pendidikan yang lebih berkualitas dan bernilai luhur.

¹⁰Ahmad Wafi Nur Safaat, "Konsep Zuhud Menurut Syekh Abdul Qodir Al Jailani: Studi Kitab Tafsir Al Jailani," *SINDA: Comprehensive Journal of Islamic Social Studies* 4, no. 2 (2024): 106–121.

¹¹Khoirun Nisak, "Konsep Zuhud dalam Pendidikan Islam (Studi Analisis atas Lirik Lagu 'Sugeh Tanpo Bondo' Karya RMP Sosrokartono)" (IAIN KUDUS, 2020).

¹²Ardiansyah Tammar, Achmad Abubakar, dan Muhsin Mahfudz, "Kajian Literatur Tentang Konsep Tawakal Serta Relevansinya Dalam Kehidupan Sosial," *Farabi* 20, no. 2 (2023): 157–179.

¹³Muhammad Latif Nawawi et al., "Pendidikan Karakter Remaja Menurut Syaikh Musthafa Al-Ghalayaini Dalam Kitab Izhatun Nasyi'in," *TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru* 4, no. 2 (2024): 78–90.

¹⁴Primadita Yemimaistyasih, "The Concept of Narimo Ing Pandum towards Dokar's Coachmens," *Psychopreneur Journal* 6, no. 1 (2022): 48–59.

B. Integrasi Etika dan Spiritualitas dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam bukan sekadar urusan administratif atau manajerial semata, tetapi juga memiliki dimensi moral dan spiritual yang mendalam.¹⁵ Seorang pemimpin pendidikan tidak hanya bertanggung jawab atas efektivitas operasional institusi, tetapi juga atas pembentukan karakter dan lingkungan kerja yang sehat.¹⁶ Dalam konteks ini, nilai-nilai tasawuf dapat menjadi fondasi yang kokoh dalam membentuk kepemimpinan yang lebih humanis, inklusif, dan berbasis spiritualitas. Seorang pemimpin yang menginternalisasi prinsip-prinsip tasawuf tidak hanya berorientasi pada hasil yang terukur secara duniawi, tetapi juga memperhatikan nilai-nilai keberkahan dan kesejahteraan bersama.

Salah satu prinsip utama dalam tasawuf yang dapat diterapkan dalam kepemimpinan adalah keteladanan moral (*uswah hasanah*). Pemimpin yang baik tidak hanya memberi arahan, tetapi juga menjadi contoh nyata bagi bawahannya.¹⁷ Ketika seorang pemimpin menunjukkan sikap amanah, rendah hati, dan penuh kasih sayang, maka seluruh anggota lembaga pendidikan akan lebih mudah mengikuti arahan dengan hati yang lapang. Keteladanan ini juga menciptakan budaya organisasi yang lebih sehat, di mana setiap individu merasa dihargai dan didorong untuk bekerja dengan niat yang tulus.¹⁸ Dengan pendekatan ini, pemimpin tidak lagi menjadi sosok yang ditakuti, tetapi lebih sebagai figur yang menginspirasi dan membimbing dengan penuh kebijaksanaan.

Selain keteladanan, nilai tasamuh (toleransi) dan inklusivitas dalam tasawuf juga sangat relevan dalam kepemimpinan pendidikan.¹⁹ Lembaga pendidikan Islam sering kali terdiri dari individu dengan latar belakang, pemikiran, dan budaya yang berbeda. Seorang pemimpin yang memiliki jiwa tasawuf tidak akan memperlakukan perbedaan sebagai ancaman, tetapi sebagai kekayaan yang perlu dikelola dengan bijaksana. Sikap terbuka terhadap perbedaan, baik dalam pemikiran maupun metode pengajaran, akan menciptakan suasana akademik yang lebih dinamis dan inovatif.²⁰ Kepemimpinan inklusif ini juga memperkuat ikatan antaranggota organisasi, sehingga tidak ada yang merasa terpinggirkan atau diabaikan.

¹⁵Kunzita Ladiana Manzil dan M Imamul Muttaqin, "Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam (Pengertian, Karakteristik Kepemimpinan Rasulullah, Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam, dan Keberhasilannya)," *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa* 1, no. 7 (2024): 734–743.

¹⁶M Yusuf, Prim Masrokan Mutohar, dan Imam Fuadi, "Aktualisasi Nilai-Nilai Etik dalam Membentuk Efektifitas Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan," *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2024): 17–36.

¹⁷Cucu Suryana dan Tatang Muhtar, "Implementasi konsep pendidikan karakter Ki Hadjar Dewantara di sekolah dasar pada era digital," *Jurnal Basicedu* 6, no. 4 (2022): 6117–6131.

¹⁸Arinda Yunita dan Raffly Gilang Ramadhan, "Psikologi Organisasi dan Aspek Kejiwaan dalam Belajar Mengajar dalam Perspektif Hadits," *BISMA: Business and Management Journal* 2, no. 4 (2024): 48–58.

¹⁹Rahma Khoirunnissa dan Syahidin Syahidin, "Urgensi Pendidikan Moderasi Beragama Sebagai Upaya Menangkal Radikalisme di Kalangan Mahasiswa," *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* 10, no. 2 (2023): 177.

²⁰Saddam Husain dan Andi Eki Dwi Wahyuni, "Moderasi Beragama Berbasis Tradisi Pesantren Pada Mayçöhad Aly Asyçöadiyah Sengkang Wajo Sulawesi Selatan," *Harmoni* 20, no. 1 (2021): 48–66.

Dalam tasawuf, kepemimpinan juga erat kaitannya dengan spiritualitas dan hubungan dengan Allah. Seorang pemimpin yang memiliki kesadaran spiritual yang tinggi tidak akan menjadikan jabatan sebagai alat untuk mencari keuntungan pribadi, tetapi sebagai amanah yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah.²¹ Pemimpin semacam ini selalu menjaga niatnya tetap lurus, menjauhi praktik-praktik manipulatif, dan memastikan setiap kebijakan yang diambil tidak hanya menguntungkan secara material, tetapi juga membawa keberkahan bagi seluruh komunitas pendidikan. Kesadaran ini mendorong seorang pemimpin untuk lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan dan lebih peka terhadap kebutuhan bawahannya.

Pada akhirnya, kepemimpinan dalam pendidikan Islam yang berlandaskan etika dan spiritualitas akan melahirkan lingkungan yang lebih harmonis dan produktif. Tidak ada lagi kesenjangan antara atasan dan bawahan, karena hubungan yang terjalin adalah hubungan berbasis rasa hormat dan kepercayaan. Pemimpin yang menanamkan nilai-nilai tasawuf dalam kepemimpinannya akan mampu membangun sistem pendidikan yang tidak hanya unggul dalam prestasi akademik, tetapi juga dalam membentuk karakter individu yang lebih berintegritas dan memiliki kesadaran spiritual yang tinggi. Oleh karena itu, integrasi etika dan spiritualitas dalam kepemimpinan pendidikan Islam bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga menjadi solusi dalam menghadapi tantangan zaman yang semakin kompleks.

C. Pengaruh Tasawuf terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pendidik

Dalam dunia pendidikan Islam, tugas seorang tenaga pendidik bukan sekadar mentransfer ilmu, tetapi juga membentuk karakter dan membimbing peserta didik menuju pemahaman yang lebih mendalam tentang kehidupan.²² Namun, di tengah berbagai tantangan seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan administratif, serta kondisi sosial dan ekonomi yang tidak selalu mendukung, motivasi dan semangat kerja tenaga pendidik sering kali mengalami pasang surut. Dalam konteks ini, nilai-nilai tasawuf dapat menjadi sumber energi spiritual yang membantu para pendidik tetap bersemangat dalam menjalankan amanahnya. Prinsip-prinsip seperti ikhlas, tawakal, dan sabar dapat mengubah cara pandang mereka terhadap pekerjaan, dari sekadar tugas profesional menjadi bentuk pengabdian dan ibadah kepada Allah.

Salah satu konsep dalam tasawuf yang sangat relevan dalam membangun motivasi tenaga pendidik adalah ikhlas dalam bekerja. Banyak tenaga pendidik yang mengalami kelelahan emosional karena tekanan pekerjaan yang tinggi. Namun, ketika mereka memahami bahwa mengajar bukan hanya tentang memenuhi tanggung jawab duniawi, tetapi juga merupakan bagian dari ibadah, maka tekanan tersebut berubah menjadi

²¹H Masduki Duryat, *Kepemimpinan pendidikan: Meneguhkan legitimasi dalam berkontestasi di bidang pendidikan* (Penerbit Alfabeta, 2021).

²²Muhammad Wahyudi, Dhea Melati Putri, dan Mutia Alamiah Warda, "Pendidik Dan Peserta Didik, Dalam Pendidikan Islam," *At-Tarbiyah: Jurnal Penelitian Dan Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2024): 565–574.

kepuasan batin. Dengan niat yang tulus dan ikhlas, seorang pendidik tidak akan mudah terpengaruh oleh penghargaan atau pengakuan eksternal, melainkan lebih fokus pada dampak positif yang mereka hasilkan dalam kehidupan peserta didik.²³ Keikhlasan ini juga membuat mereka lebih sabar dalam menghadapi tantangan dan lebih tekun dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, konsep tawakal dan rida terhadap hasil kerja juga memberikan ketenangan bagi tenaga pendidik. Banyak guru dan dosen merasa terbebani dengan harapan tinggi dari berbagai pihak, baik dari lembaga tempat mereka bekerja maupun dari masyarakat. Jika segala sesuatu diukur hanya dengan hasil yang terlihat secara instan, maka kekecewaan akan mudah muncul. Namun, tasawuf mengajarkan bahwa usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh harus diiringi dengan tawakal, yaitu menyerahkan hasil akhirnya kepada Allah.²⁴ Pemahaman ini membantu pendidik untuk tetap fokus pada proses pembelajaran, tanpa terlalu terbebani oleh ekspektasi yang kadang di luar kendali mereka.

Dalam praktiknya, tenaga pendidik yang menginternalisasi nilai-nilai tasawuf juga akan memiliki loyalitas dan profesionalisme yang lebih tinggi.²⁵ Mereka tidak bekerja hanya untuk mendapatkan gaji atau promosi, tetapi benar-benar menjiwai profesinya sebagai ladang amal dan kontribusi bagi peradaban. Loyalitas ini tercermin dalam kesungguhan mereka dalam mengajar, membimbing siswa dengan penuh kesabaran, serta selalu berupaya meningkatkan kompetensinya tanpa harus menunggu insentif dari pihak luar. Dalam jangka panjang, suasana kerja yang dipenuhi oleh semangat pengabdian seperti ini akan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih kondusif dan harmonis.

Lebih jauh lagi, spiritualitas dalam tasawuf juga menjadi faktor penting dalam menjaga kesehatan mental dan emosional tenaga pendidik. Banyak penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak buruk pada produktivitas seseorang.²⁶ Dalam tasawuf, terdapat konsep *muraqabah* (kesadaran akan kehadiran Allah dalam setiap aktivitas), yang dapat menjadi mekanisme internal bagi pendidik dalam mengelola stres dan tekanan kerja.²⁷ Kesadaran ini membawa ketenangan batin, mengurangi kecemasan yang berlebihan, dan membuat tenaga pendidik lebih mampu menghadapi berbagai tantangan dengan penuh optimisme dan ketenangan jiwa.

²³Tri Handayani, "Tajdid Achievement Orientation Leadership Sebagai Gaya Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi" (Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2024).

²⁴Misbahul Faizah dan Syamsul Arifin, "Konsep Tawakal dalam Al-Qur'an dan Relevansinya Terhadap Pendidikan," *PUTIH: Jurnal Pengetahuan Tentang Ilmu dan Hikmah* 8, no. 2 (2023): 1-14.

²⁵Endah Tejaningsih dan Imam Makruf, "Manajemen Pengembangan Mutu Lulusan Madrasah Berbasis Pesantren Tasawuf," *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah* 7, no. 1 (2022): 218-230.

²⁶Risma Sukmawati dan Cecep Hermana, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis* (2024): 51-56.

²⁷Hunaizan Hamdani, "Penerapan zikir thariqah qadiriyyah wa naqsabandiyah (TQN) dalam mengatasi stres (Studi Jam'ah Zikir TQN di desa Bermi Babussalam)" (UIN Mataram, 2022).

Dengan demikian, nilai-nilai tasawuf tidak hanya berperan sebagai konsep keagamaan yang bersifat teoritis, tetapi juga memiliki dampak nyata dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Melalui pendekatan spiritual yang mendalam, para pendidik dapat bekerja dengan lebih tulus, penuh dedikasi, serta memiliki ketahanan mental dan emosional yang lebih kuat. Integrasi antara spiritualitas dan profesionalisme inilah yang dapat menjadi solusi dalam membangun sistem pendidikan Islam yang lebih berkualitas dan berdaya saing tinggi di era modern ini.

D. Implementasi Tasawuf dalam Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam

Konflik dalam lembaga pendidikan Islam adalah sesuatu yang tidak bisa dihindari, mengingat interaksi antarindividu yang begitu dinamis dan kompleks.²⁸ Perbedaan latar belakang, pengalaman, dan cara pandang sering kali memicu ketidaksepahaman yang, jika tidak dikelola dengan baik, dapat mengganggu harmoni dalam organisasi. Di sinilah tasawuf berperan sebagai pendekatan yang menawarkan kedalaman spiritual dalam menyelesaikan konflik. Nilai-nilai seperti *tasamuh* (toleransi), *mahabbah* (kasih sayang), dan *tawadhu'* (kerendahan hati) menjadi prinsip utama yang dapat menuntun setiap individu dalam menghadapi konflik dengan sikap yang lebih bijaksana dan penuh kesadaran.²⁹

Tasamuh atau toleransi dalam tasawuf mengajarkan bahwa setiap individu memiliki keterbatasan, baik dalam berpikir maupun bertindak. Oleh karena itu, dalam menghadapi perbedaan pendapat atau ketidaksepahaman, seorang pemimpin atau tenaga pendidik tidak boleh terburu-buru dalam menghakimi atau merespons dengan emosi yang meledak-ledak. Kesadaran bahwa setiap manusia memiliki keunikan dan sudut pandang yang berbeda akan membantu dalam menciptakan ruang dialog yang lebih sehat. Dalam konteks manajemen konflik, sikap tasamuh ini dapat diwujudkan dalam bentuk keterbukaan terhadap pendapat orang lain, sikap mendengarkan secara aktif, serta mencari titik temu yang dapat mengakomodasi kepentingan bersama tanpa mengorbankan prinsip-prinsip utama lembaga.

Selain tasamuh, *mahabbah* atau kasih sayang juga menjadi nilai penting dalam meredam konflik di lingkungan pendidikan Islam. Tasawuf menekankan pentingnya menjalin hubungan antarindividu yang tidak hanya berbasis pada kepentingan profesional, tetapi juga atas dasar persaudaraan dan rasa saling menghormati.³⁰ Ketika sebuah konflik muncul, pendekatan yang didasari oleh *mahabbah* akan mendorong seseorang untuk tidak serta-merta melihat lawannya sebagai musuh, melainkan sebagai saudara yang sedang mengalami kesalahpahaman. Dengan kasih sayang, seseorang akan

²⁸Romlah Harniati Hapsah, Fatimah Az Zahrah, dan Muhammad Yasin, "Dinamika interaksi manusia, masyarakat, dan budaya dalam era globalisasi dan modernisasi," *Jurnal Ilmu Pendidikan & Sosial (SINOVA)* 2, no. 2 (2024): 191–202.

²⁹Amir Maliki Abitolkha dan Muhamad Basyrul Muvid, *Islam Sufistik: Membumikan Ajaran Tasawuf Yang Humanis, Spiritualis Dan Etis* (Penerbit CV. Pena Persada, 2020).

³⁰Achmad Yusuf, *Pesantren Multikultural Model Pendidikan Karakter Humanis-Religius Di Pesantren Ngalah Pasuruan-Rajawali Pers* (PT. RajaGrafindo Persada, 2021).

lebih mudah mengedepankan empati, memahami perspektif orang lain, serta menghindari sikap egois yang sering kali menjadi akar dari konflik berkepanjangan.

Pendekatan tasawuf dalam manajemen konflik juga mengajarkan pentingnya *tawadhu'* atau kerendahan hati sebagai kunci dalam menciptakan harmoni dalam organisasi. Banyak konflik yang justru semakin membesar karena masing-masing pihak enggan untuk mengalah dan merasa paling benar.³¹ Dalam perspektif tasawuf, kesadaran akan keterbatasan diri dan ketergantungan kepada Allah mendorong seseorang untuk lebih rendah hati dalam menyikapi perbedaan. Kerendahan hati ini bukan berarti mengalah dalam segala hal, tetapi lebih pada kesiapan untuk mengutamakan kemaslahatan bersama daripada sekadar membela ego pribadi.³² Dengan sikap *tawadhu'*, seorang pemimpin maupun tenaga pendidik dapat menjadi teladan dalam mengelola konflik dengan cara yang lebih santun, penuh kebijaksanaan, dan jauh dari sikap arogan yang dapat memperkeruh suasana.

Dengan demikian, implementasi nilai-nilai tasawuf dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam tidak hanya menjadi solusi praktis dalam menyelesaikan perbedaan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis dan penuh keberkahan. Ketika konflik dihadapi dengan tasamuh, mahabbah, dan *tawadhu'*, maka organisasi pendidikan akan berkembang dalam suasana yang lebih damai, produktif, dan membawa manfaat bagi semua pihak yang terlibat. Pada akhirnya, tasawuf tidak hanya menjadi konsep spiritual yang abstrak, tetapi juga menjadi pedoman nyata dalam membangun interaksi yang sehat dan penuh makna dalam dunia pendidikan Islam.

E. Strategi Penerapan Nilai-Nilai Tasawuf dalam Pengembangan Budaya Organisasi

Dalam sebuah lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi bukan sekadar aturan dan kebijakan formal, tetapi lebih dari itu, ia adalah ruh yang menghidupkan dan mengarahkan seluruh elemen di dalamnya.³³ Budaya organisasi yang kuat dan harmonis akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan akademik, moral, dan spiritual.³⁴ Nilai-nilai tasawuf menawarkan pendekatan yang unik dan mendalam dalam membangun budaya organisasi yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan profesionalisme, tetapi juga pada pengembangan akhlak dan spiritualitas setiap individu yang terlibat. Dalam konteks ini, prinsip-prinsip seperti ikhlas, tawakal, sabar, dan syukur menjadi landasan utama yang dapat diterapkan dalam membentuk atmosfer kerja yang lebih bermakna dan penuh keberkahan.

³¹Tsania Rahma et al., "Intolerance in the Flow of Information in the Era of Globalization: How to Approach the Moral Values of Pancasila and the Constitution?," *Indonesian Journal of Pancasila and Global Constitutionalism* 1, no. 1 (2022): 33–118.

³²Eep Sofwana Nurdin dan M Ud, *Pengantar Ilmu Tasawuf* (Aslan Grafika Solution, 2020).

³³Yayu Tsamrotul Fuadah dan Nurul Hidayati Murtafiah, "Pembentukan Karakter Religius Siswa Melalui Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah," *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan dan Keislaman* 8, no. 02 (2022).

³⁴Muhammad Arif Syihabuddin, "Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam," *JALIE; Journal of Applied Linguistics and Islamic Education* 8, no. 02 (2024): 283–308.

Salah satu strategi utama dalam menerapkan nilai tasawuf dalam budaya organisasi adalah menanamkan sikap ikhlas dalam setiap aktivitas kelembagaan. Dalam banyak kasus, permasalahan dalam organisasi muncul karena adanya kepentingan pribadi yang bertentangan dengan kepentingan bersama.³⁵ Dengan membudayakan nilai ikhlas, setiap tenaga pendidik dan staf akan lebih termotivasi untuk bekerja bukan hanya demi keuntungan pribadi, tetapi juga demi kemajuan bersama dan kebermanfaatannya yang lebih luas. Ikhlas dalam bekerja menciptakan ketulusan dalam menjalankan tugas, menghilangkan perasaan terbebani, serta meningkatkan rasa tanggung jawab dalam setiap amanah yang diemban.

Selain itu, tasawuf mengajarkan pentingnya tawakal sebagai strategi dalam menghadapi tantangan organisasi. Dalam dinamika lembaga pendidikan, tidak jarang ditemukan berbagai tantangan yang menguji kesabaran dan ketahanan mental para tenaga pendidik serta pimpinan. Tawakal, dalam pengertian yang lebih luas, bukan sekadar pasrah, tetapi lebih pada keyakinan bahwa setiap usaha harus dilakukan dengan maksimal, sementara hasilnya diserahkan kepada Allah. Ketika budaya tawakal ditanamkan dalam organisasi, individu tidak akan mudah putus asa atau menyerah ketika menghadapi kesulitan, tetapi justru semakin bersemangat untuk mencari solusi dengan tetap menjaga keseimbangan batin dan spiritual.

Sabar juga menjadi elemen fundamental dalam membangun budaya organisasi berbasis tasawuf. Setiap organisasi pasti menghadapi konflik, perubahan, dan tantangan yang tidak selalu mudah diatasi. Kesabaran dalam menghadapi berbagai perbedaan, baik dalam hal pemikiran maupun karakter, akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan minim gesekan.³⁶ Lembaga pendidikan Islam dapat menerapkan nilai sabar melalui kebijakan yang lebih terbuka terhadap perbedaan, membangun sistem komunikasi yang baik, serta memberikan ruang bagi setiap individu untuk menyampaikan aspirasi mereka tanpa rasa takut atau terintimidasi.

Tak kalah penting, nilai syukur juga harus menjadi bagian integral dari budaya organisasi. Dalam dunia kerja, sering kali individu lebih fokus pada apa yang belum mereka capai dibandingkan dengan apa yang sudah mereka miliki. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mengurangi rasa kebersamaan dalam organisasi. Dengan menanamkan budaya syukur, setiap anggota lembaga pendidikan akan lebih mampu menghargai setiap pencapaian, sekecil apa pun itu, serta lebih fokus pada upaya perbaikan daripada sekadar mengeluhkan kekurangan. Budaya syukur ini bisa diwujudkan dalam bentuk apresiasi terhadap kinerja individu, baik dari pimpinan ke bawahan maupun antar sesama rekan kerja.

³⁵Adriana Khairunnisa et al., "Analisis Pertanggungjawaban Hukum Pengurus Yayasan Dalam Kasus Penyalahgunaan Dana: Studi Kasus Yayasan Aksi Cepat Tanggap," *Binamulia Hukum* 13, no. 2 (2024): 407–419.

³⁶Umar Ali et al., "Resolusi konflik guru Pendidikan Agama Kristen (PAK) dalam menciptakan iklim belajar yang kondusif," *Asatiza: Jurnal Pendidikan* 4, no. 3 (2023): 193–218.

Penerapan nilai tasawuf dalam budaya organisasi harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan.³⁷ Ini bukan sekadar wacana, tetapi harus menjadi bagian dari kebijakan institusi, baik dalam bentuk pelatihan spiritual bagi tenaga pendidik dan staf, pembiasaan nilai-nilai luhur dalam interaksi sehari-hari, hingga penanaman visi-misi kelembagaan yang mencerminkan ajaran tasawuf. Lembaga pendidikan Islam dapat mengadakan kajian-kajian tasawuf yang aplikatif, mengundang para ulama atau praktisi spiritual untuk berbagi wawasan, serta membangun sistem mentoring yang mengedepankan pendekatan personal dan hati ke hati dalam pembinaan karakter.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya akan menjadi lebih harmonis dan profesional, tetapi juga lebih bermakna dan berorientasi pada pencapaian keberkahan. Nilai-nilai tasawuf yang diterapkan secara nyata dalam interaksi sehari-hari akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, penuh dengan semangat kebersamaan, serta mampu menjadi contoh nyata bagaimana spiritualitas dan profesionalisme dapat berjalan beriringan dalam membangun pendidikan Islam yang lebih berkualitas dan berdaya saing tinggi.

F. Analisis Pembahasan

Berdasarkan lima poin yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa integrasi nilai-nilai tasawuf dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam bukan hanya sekadar pendekatan spiritual, tetapi juga strategi efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan berorientasi pada keberkahan.

Konsep dasar tasawuf yang menekankan ikhlas, zuhud, tawakal, sabar, dan syukur berperan penting dalam membentuk karakter tenaga pendidik yang lebih tangguh dan berdedikasi. Dalam konteks kepemimpinan, nilai-nilai spiritual ini dapat melahirkan model kepemimpinan transformatif yang tidak hanya berorientasi pada hasil akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan moral tenaga pendidik serta peserta didik.

Selain itu, penerapan nilai-nilai tasawuf dalam motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidik menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan spiritual seseorang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Jika tenaga pendidik memiliki ketenangan batin dan bekerja dengan niat yang lurus, mereka cenderung lebih loyal, disiplin, dan memiliki etos kerja yang tinggi. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu merancang program pembinaan spiritual bagi tenaga pendidik agar keseimbangan antara aspek profesionalisme dan spiritualitas dapat terjaga.

Dalam manajemen konflik, pendekatan tasawuf dengan nilai tasamuh (toleransi) dan mahabbah (kasih sayang) dapat menjadi solusi dalam meredakan ketegangan di lingkungan kerja. Konflik dalam lembaga pendidikan sering kali tidak hanya disebabkan oleh faktor struktural, tetapi juga oleh ego dan kepentingan individu. Dengan

³⁷Moh Zaini et al., "Penerapan Islamic Moral Values dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa melalui Budaya Organisasi," *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, dan Sosial Budaya* 30, no. 3 (2024): 81–93.

pendekatan tasawuf, setiap individu diajak untuk mengedepankan keikhlasan dan kebersamaan dalam menyelesaikan permasalahan.

Terakhir, dalam pengembangan budaya organisasi berbasis tasawuf, penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk menanamkan nilai-nilai spiritual dalam regulasi dan kebijakan internal. Hal ini bisa dilakukan dengan menciptakan budaya kerja yang mengedepankan adab, kesadaran akan tanggung jawab, serta hubungan kerja yang harmonis dan penuh keberkahan. Implementasi nilai-nilai ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada keberlanjutan lembaga pendidikan dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa tasawuf bukan hanya bersifat mistis atau individual, tetapi juga memiliki dimensi sosial yang dapat diimplementasikan dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, kajian lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan model manajemen SDM berbasis tasawuf yang aplikatif dan dapat diterapkan dalam berbagai konteks pendidikan Islam di era modern.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa nilai-nilai tasawuf memiliki relevansi yang kuat dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Prinsip-prinsip utama tasawuf seperti ikhlas, zuhud, tawakal, sabar, dan syukur dapat diadaptasi dalam berbagai aspek pengelolaan tenaga pendidik dan staf, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, profesional, dan berorientasi pada keberkahan. Dalam kepemimpinan, nilai-nilai tasawuf memberikan arah bagi pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih humanis, inklusif, dan berbasis spiritualitas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas interaksi serta efektivitas organisasi.

Selain itu, penerapan tasawuf dalam motivasi dan kinerja tenaga pendidik berperan dalam membangun loyalitas, dedikasi, serta etos kerja yang tinggi. Dengan adanya kesadaran spiritual, tenaga pendidik tidak hanya bekerja demi pencapaian akademik semata, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Di sisi lain, nilai-nilai tasawuf juga terbukti dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam. Sikap tasamuh (toleransi) dan mahabbah (kasih sayang) menjadi kunci dalam membangun hubungan yang harmonis dan menyelesaikan konflik dengan pendekatan yang lebih damai dan bijaksana.

Lebih jauh, strategi penerapan nilai-nilai tasawuf dalam budaya organisasi menegaskan bahwa lingkungan kerja yang berlandaskan spiritualitas mampu menciptakan stabilitas organisasi yang lebih kuat dan berkelanjutan. Budaya organisasi yang dibangun di atas nilai ikhlas, tawakal, sabar, dan syukur mendorong terciptanya atmosfer kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga penuh dengan kebermaknaan. Implementasi tasawuf dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya menjadi solusi bagi tantangan manajerial di lembaga

pendidikan Islam, tetapi juga menjadi jalan bagi terbentuknya sistem yang lebih adil, harmonis, dan bernilai transendental. Oleh karena itu, pendekatan ini perlu terus dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan serta tantangan zaman agar dapat memberikan dampak yang lebih luas dan berkelanjutan bagi dunia pendidikan Islam.

References

- Abitolkha, Amir Maliki, dan Muhamad Basyrul Muvid. *Islam Sufistik: Membumikan Ajaran Tasawuf Yang Humanis, Spiritualis Dan Etis*. Penerbit CV. Pena Persada, 2020.
- Ali, Umar, Yakobus Adi Saingo, Simon Kasse, dan Alfaris Max Hayer. "Resolusi konflik guru Pendidikan Agama Kristen (PAK) dalam menciptakan iklim belajar yang kondusif." *Asatiza: Jurnal Pendidikan* 4, no. 3 (2023): 193–218.
- Dja'far, Abu Bakar, dan S Pd I Yunus. *Manajemen Pendidikan Islam (Konsep, Prinsip, Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam)*. Penerbit Adab, 2021.
- Duryat, H Masduki. *Kepemimpinan pendidikan: Meneguhkan legitimasi dalam berkontestasi di bidang pendidikan*. Penerbit Alfabeta, 2021.
- Faizah, Misbahul, dan Syamsul Arifin. "Konsep Tawakal dalam Al-Qur'an dan Relevansinya Terhadap Pendidikan." *PUTIH: Jurnal Pengetahuan Tentang Ilmu dan Hikmah* 8, no. 2 (2023): 1–14.
- Fuadah, Yayu Tsamrotul, dan Nurul Hidayati Murtafiah. "Pembentukan Karakter Religius Siswa Melalui Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah." *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan dan Keislaman* 8, no. 02 (2022).
- Gusli, Ramadhoni Aulia, Zulfani Sesmiarni, Muaddyl Akhyar, dan Kurnia Mira Lestari. "Pendekatan Efektif dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam." *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2024): 477–488.
- Hamdani, Hunaizan. "Penerapan zikir thariqah qadiriyah wa naqsabandiyah (TQN) dalam mengatasi stres (Studi Jam'ah Zikir TQN di desa Bermi Babussalam)." UIN Mataram, 2022.
- Handayani, T ri. "Tajdid Achievement Orientation Leadership Sebagai Gaya Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2024.
- Hapsah, Romlah Harniati, Fatimah Az Zahrah, dan Muhammad Yasin. "Dinamika interaksi manusia, masyarakat, dan budaya dalam era globalisasi dan modernisasi." *Jurnal Ilmu Pendidikan & Sosial (SINOVA)* 2, no. 2 (2024): 191–202.
- Hidayah, Nurul, Ade Rizal Rosidi, dan Amrini Shofiyani. "Konsep Ikhlas Menurut Imam Al-Ghazali dan Relevansinya Terhadap Tujuan Pendidikan Islam." *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman* 12, no. 2 (2023): 190–207.
- Husain, Saddam, dan Andi Eki Dwi Wahyuni. "Moderasi Beragama Berbasis Tradisi Pesantren Pada Mayçöhad Aly Asyçöadiyah Sengkang Wajo Sulawesi Selatan." *Harmoni* 20, no. 1 (2021): 48–66.
- Khairunnisa, Adriana, Suparji Suparji, Anis Rifai, dan Aris Machmud. "Analisis M. Yusuf – Binti Ulfatul Jannah

- Pertanggungjawaban Hukum Pengurus Yayasan Dalam Kasus Penyalahgunaan Dana: Studi Kasus Yayasan Aksi Cepat Tanggap." *Binamulia Hukum* 13, no. 2 (2024): 407–419.
- Khoirunnissa, Rahma, dan Syahidin Syahidin. "Urgensi Pendidikan Moderasi Beragama Sebagai Upaya Menangkal Radikalisme di Kalangan Mahasiswa." *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* 10, no. 2 (2023): 177.
- Manzil, Kunzita Ladiana, dan M Imamul Muttaqin. "Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam (Pengertian, Karakteristik Kepemimpinan Rasulullah, Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam, dan Keberhasilannya)." *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa* 1, no. 7 (2024): 734–743.
- Maula, Ismatul. "Kompetensi Profesional Pendidik Menurut Al-Ghazali." *Jurnal Ilmiah Kajian Islam* 4 (2020).
- Murtafiah, Nurul Hidayati. "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung)." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 02 (2021).
- Muvid, Muhamad Basyrul. *Tasawuf Kontemporer*. Amzah, 2020.
- Nawawi, Muhammad Latif, Ahyar Fatoni, Syukron Jazuli, dan Syarif Maulidin. "Pendidikan Karakter Remaja Menurut Syaikh Musthafa Al-Ghalayaini Dalam Kitab Izhatun Nasyi'in." *TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru* 4, no. 2 (2024): 78–90.
- Nisak, Khoirun. "Konsep Zuhud dalam Pendidikan Islam (Studi Analisis atas Lirik Lagu 'Sugeh Tanpo Bondo' Karya RMP Sosrokartono)." IAIN KUDUS, 2020.
- Nurdin, Eep Sofwana, dan M Ud. *Pengantar Ilmu Tasawuf*. Aslan Grafika Solution, 2020.
- Rahma, Tsania, Yehezkiel Lemuel, Debby Fitriana, Tiara Rizki Annesha Fanani, dan Rosa De Lima Gita Sekarjati. "Intolerance in the Flow of Information in the Era of Globalization: How to Approach the Moral Values of Pancasila and the Constitution?" *Indonesian Journal of Pancasila and Global Constitutionalism* 1, no. 1 (2022): 33–118.
- Safaat, Ahmad Wafi Nur. "Konsep Zuhud Menurut Syekh Abdul Qodir Al Jailani: Studi Kitab Tafsir Al Jailani." *SINDA: Comprehensive Journal of Islamic Social Studies* 4, no. 2 (2024): 106–121.
- Solihin, Endang. "Konsep Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan." *Pesan-TREND: Jurnal Pesantren dan Madrasah* 3, no. 2 (2024): 1–35.
- Sukmawati, Risma, dan Cecep Hermana. "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis* (2024): 51–56.
- Suryana, Cucu, dan Tatang Muhtar. "Implementasi konsep pendidikan karakter Ki Hadjar Dewantara di sekolah dasar pada era digital." *Jurnal Basicedu* 6, no. 4 (2022): 6117–6131.
- Syihabuddin, Muhammad Arif. "Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam." *JALIE; Journal of Applied Linguistics and Islamic Education* 8, no. 02 (2024): 283–308.
- Tammar, Ardiansyah, Achmad Abubakar, dan Muhsin Mahfudz. "Kajian Literatur Tentang Konsep Tawakal Serta Relevansinya Dalam Kehidupan Sosial." *Farabi* 20, no. 2 (2023): 157–179.

- Tejaningsih, Endah, dan Imam Makruf. "Manajemen Pengembangan Mutu Lulusan Madrasah Berbasis Pesantren Tasawuf." *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah* 7, no. 1 (2022): 218–230.
- Wahyudi, Muhammad, Dhea Melati Putri, dan Mutia Alamiah Warda. "Pendidik Dan Peserta Didik, Dalam Pendidikan Islam." *At-Tarbiyah: Jurnal Penelitian Dan Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2024): 565–574.
- Wahyudi Widodo, M B A, dan M PdI. *Manajemen pendidika Islam: teori, praktik, dan perkembangan di era kontemporer*. CV. Beta Aksara, 2024.
- Yemimaistyasih, Primadita. "The Concept of Narimo Ing Pandum towards Dokar's Coachmens." *Psychopreneur Journal* 6, no. 1 (2022): 48–59.
- Yunita, Arinda, dan Raffly Gilang Ramadhan. "Psikologi Organisasi dan Aspek Kejiwaan dalam Belajar Mengajar dalam Perspektif Hadits." *BISMA: Business and Management Journal* 2, no. 4 (2024): 48–58.
- Yusuf, Achmad. *Pesantren Multikultural Model Pendidikan Karakter Humanis-Religius Di Pesantren Ngalah Pasuruan-Rajawali Pers*. PT. RajaGrafindo Persada, 2021.
- Yusuf, M, Prim Masrokan Mutohar, dan Imam Fuadi. "Aktualisasi Nilai-Nilai Etik dalam Membentuk Efektifitas Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan." *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2024): 17–36.
- Zaini, Moh, Bachrul Ulum, Wiwik Kusmawati, dan Reno Siska Sari. "Penerapan Islamic Moral Values dalam Pembentukan Karakter Mahaisiswa melalui Budaya Organisasi." *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, dan Sosial Budaya* 30, no. 3 (2024): 81–93.