

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM: PENDEKATAN BERBASIS NILAI AL-QUR'AN DAN SUNNAH

Hamdan Anwari ^{a*)}, Moh Ali ^{a)}, Dewi Cahyani ^{a)}

^{a)} Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati, Cirebon, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: hamdananwari830@gmail.com

Article history: received 01 October 2025; revised 12 November 2025; accepted 04 December 2025

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v13i2.13077>

Abstrak. Penelitian ini membahas tentang strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) di institusi pendidikan Islam dengan pendekatan berbasis nilai-nilai Al-Quran dan Sunnah. Fokus penelitian adalah pada pengelolaan SDM yang mampu meningkatkan kinerja lembaga secara berkelanjutan, dengan mempertimbangkan aspek spiritual, moral, dan profesional. Metode penelitian kualitatif lapangan dilakukan di Mts Nurul Imaniyah, dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan pentingnya integrasi nilai kejujuran, amanah, keadilan, dan etika kerja Islami dalam setiap tahapan manajemen SDM, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik, tetapi juga membentuk karakter yang berakhlak mulia dan bertanggung jawab sebagai khalifah di bumi.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam, Al-Qur'an dan Sunnah

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGY IN ISLAMIC EDUCATION: AN APPROACH BASED ON THE VALUES OF THE QUR'AN AND SUNNAH

Abstract. This study discusses human resource management (HR) strategies in Islamic educational institutions with an approach based on the values of the Quran and Sunnah. The focus of the research is on human resource management that is able to improve institutional performance in a sustainable manner, by considering spiritual, moral, and professional aspects. The qualitative field research method was conducted at Mts Nurul Imaniyah, with data collection through observation and in- depth interviews. The research results show the importance of integrating the values of honesty, trustworthiness, justice, and Islamic work ethics in every stage of HR management, from planning, recruitment, training, to performance evaluation. This approach not only improves the professional competence of educators, but also shapes characters with noble morals and responsibility as caliphs on earth.

Keywords: Human Resource Management, Islamic Education, Al-Quran and Sunnah

I. PENDAHULUAN

Dalam upaya strategi untuk meningkatkan kinerja institusi pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting (Hidayat & Syam, 2020). Manajemen dibutuhkan oleh semua lembaga pendidikan, termasuk manajemen kurikulum, manajemen sarana dan prasarana, manajemen pembelajaran, manajemen pembiayaan, dan yang paling penting, manajemen sumber daya manusia (Mubarak, 2020). Lembaga pendidikan menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia modern yang sangat canggih dan terbuka terhadap kemajuan teknologi. Memahami kompetensi sumber daya manusia adalah syarat mutlak bagi lembaga pendidikan jika mereka ingin bertahan di era globalisasi.

Manusia memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda, pengembangan manajemen sumber daya manusia memerlukan keterlibatan semua pihak terkait. Lembaga pendidikan sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan secara berkelanjutan agar mereka dapat berpartisipasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan mereka (Mubarak, 2021).

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada institusi pendidikan Islam menghadapi banyak tantangan yang kompleks, salah satunya adalah keterbatasan anggaran. Banyak institusi pendidikan Islam bergantung pada sumbangan dan dana swadaya masyarakat, yang seringkali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan operasional seperti penggajian dan kesejahteraan guru serta staf administrasi (Safrudin, 2024).

Kondisi ini diperparah oleh berbagai kenyataan global saat ini, seperti globalisasi yang membuat sekolah Islam harus kompetitif di tingkat internasional, kemajuan teknologi yang memerlukan pembelajaran digital, dan kualitas pendidikan yang masih rendah di beberapa institusi. Dalam konteks tersebut, penting bagi manajemen SDM untuk mengintegrasikan nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah sebagai landasan etika dan kepemimpinan, guna membentuk karakter pendidik dan peserta didik yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga bermoral tinggi dan berakhlak mulia. Dengan demikian, pengelolaan SDM di institusi pendidikan Islam harus mampu menyeimbangkan antara inovasi manajerial dan prinsip-prinsip Islam untuk menjawab tantangan zaman sekaligus mempertahankan visi dan misi pendidikan Islami.

Penelitian terdahulu telah banyak membahas terkait manajemen SDM berbasis nilai alquran dan sunnah seperti rusda amaliyah dan ida rindaningsih dalam Tsaqofah jurnal penelitian guru Indonesia Volume 5, Nomor 1, Januari 2025 yang berjudul "*manajemen sumber daya manusia dilembaga Pendidikan islam di Indonesia*" bahwa Pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi tidak hanya meningkatkan kemampuan profesional tenaga pendidik tetapi juga memperkuat karakter Islami, sehingga perencanaan sumber daya manusia yang terstruktur dan berkelanjutan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang mendukung, dan budaya perusahaan yang didasarkan pada keadilan dan amanah memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Ketika nilai-nilai Islam seperti keadilan, amanah, dan musyawarah dikombinasikan dengan praktik manajemen kontemporer, telah terbukti bahwa ini dapat menghasilkan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Selanjutnya Octaviar Wilmar Ervanni yang berjudul "*Perspektif Al-Quran dan Hadits dalam Peningkatan Kinerja SDM Modern*" bahwa penerapan prinsip-prinsip alquran dapat meningkatkan etika kerja, integritas, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini menekankan bahwa nilai-nilai Islam harus diterapkan sebagai fondasi untuk membangun budaya kerja yang berbasis spiritualitas di perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan paparan penelitian terdahulu di atas, pengembangan sumber daya manusia lembaga Pendidikan berbasis alquran dan sunnah harus dimaksimalkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam institusi pendidikan Islam dengan pendekatan berbasis nilai-nilai Al- Qur'an dan Sunnah.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis data secara mendalam terkait topik yang diteliti. Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian lapangan (*field research*), dimana peneliti terlibat langsung dalam pengumpulan data melalui observasi dan wawancara mendalam. Hal ini bertujuan untuk memperoleh Gambaran autentik berdasarkan fakta dan situasi aktual di lokasi penelitian. Dengan demikian, data yang dihasilkan mencerminkan realitas di lapangan secara komprehensif.

Penelitian ini dilakukan disekolah berbasis pondok pesantren Mts Nurul Imaniyah di desa cihaur kecamatan ciawigebang kabupaten kuningan. Pemilihan subjek penelitian tersebut menggunakan pendekatan purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria spesifik yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Manajemen SDM dalam Pendidikan Islam

Manajemen sumber daya manusia berasal dari kata "manajemen" dan "sumber daya manusia". Konsep manajemen mengacu pada pengelolaan atau cara untuk mengatur sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Namun, semua orang yang bekerja untuk suatu organisasi atau lembaga disebut sebagai sumber daya manusia. Berbagai ahli berbagi pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM). Beberapa ahli tekanan definisi MSDM yang tekanan kegiatan yang melibatkan karyawan atau tenaga kerja, sedangkan yang lain tekanan aspek penting dari proses manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan strategis (Nurhasnah et al., 2024).

Peran manusia Adalah sebagai khalifah yaitu "Khalifatullah" dan "Allah" berasal dari kata "khalafa", yang berarti duta, pengganti, dan wakil Tuhan di bumi. Konsep "khalifatullah" dalam Islam menggambarkan manusia sebagai khalifah (pengganti) Allah di bumi. Dengan kata lain, sesuai dengan ajaran agama, manusia bertanggung jawab menjaga, mengelola, dan mengembangkan Bumi. Ada aspek moral, sosial, ekonomi, dan politik ketika digunakan dalam kehidupan (Rahim, 2023).

Prinsip-prinsip penting dalam Al- Qur'an dan Sunnah, terutama tentang kerja, amanah, dan keadilan, terkait erat dengan konsep khalifatullah. Bekerja secara produktif dan berkualitas merupakan bagian integral dari posisi manusia sebagai khalifah di dunia menurut perspektif Islam. Dalam beberapa ayat Al-Qur'an, seperti dalam Surah At-Taubah ayat 105, Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang beriman akan melihat hasil pekerjaan manusia. Prinsip ini menyatakan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan manusia merupakan bentuk ibadah dan akan dipertanggungjawabkan di atasnya. Akibatnya, hal ini mendorong orang Islam untuk bekerja dengan sungguh- sungguh, profesional, dan memberikan kontribusi positif bagi kehidupan (Khairullah, Taufiqurrahim, Rohman, Rahmawati, & Mufid, 2022).

Pilar kedua dari gagasan khalifatullah adalah amanah, yang menunjukkan bahwa manusia dipercaya oleh Allah untuk bertanggung jawab sepenuhnya atas semua kekayaan yang ada di dunia ini. Surah Al-Ahzab ayat 72 menjelaskan konsep amanah, menunjukkan betapa beratnya tugas yang dipikul seorang manusia sebagai khalifah. Dalam kehidupan nyata, amanah mencakup bekerja dengan jujur, mempertahankan kepercayaan yang diberikan, mengelola harta dengan bijaksana, dan menjaga alam sebagai titipan Allah. Dalam banyak hadis, Rasulullah SAW menekankan pentingnya memenuhi janji. Salah satunya adalah ketika dia mengatakan bahwa tanda-tanda munafik adalah khianat ketika diberi janji. Hal ini menunjukkan bahwa, dalam menjalankan tugas sebagai khalifah, manusia harus memiliki sifat integritas dan tanggung jawab (Vera, Zulaiha, & Yunus, 2022).

Dalam beberapa ayat Al-Qur'an, seperti Surat An-Nisa ayat 58, keadilan disebutkan sebagai prinsip ketiga yang tidak dapat dilepaskan dari konsep khalifatullah. Keadilan harus diterapkan di semua bidang kehidupan, baik sosial, ekonomi, maupun politik, tanpa memandang status sosial, ras, atau suku. Rasulullah SAW menunjukkan contoh yang baik untuk menegakkan keadilan; Dalam salah satu hadisnya, beliau bersabda bahwa jika putrinya Fatimah mencuri, maka dia harus dihukum. Dalam konteks khalifatullah, penerapan keadilan berarti bahwa orang harus membagi sumber daya secara merata, memberikan hak-hak kepada setiap orang, melindungi orang yang lemah, dan membangun sistem kehidupan yang tidak mengeksploitasi alam dan sesama manusia (Harun, 2022). Dengan demikian, ketiga prinsip kerja, amanah, dan keadilan ini membentuk kerangka etika yang integral bagi manusia dalam menjalankan fungsinya sebagai khalifatullah, menciptakan peradaban yang berkeadilan dan berkelanjutan sesuai dengan kehendak Allah SWT.

Meskipun berasal dari paradigma yang berbeda, konsep Human Resource Management (HRM) kontemporer yang dikembangkan oleh David Ulrich memiliki kesamaan filosofis yang menarik dengan konsep khalifatullah dalam Islam. Ulrich menyarankan agar fungsi HRM diubah dari fungsi administratif menjadi mitra strategis yang memberikan nilai tambahan bagi organisasi. Mitra strategis ini memiliki empat peran utama: mitra strategis, pakar administrasi, pemenang karyawan, dan agen perubahan. Menurut model ini, sumber daya manusia (SDM) bukan sekedar sumber daya yang digunakan; itu adalah aset strategi yang perlu dikembangkan dan diberdayakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagai wakil Allah di bumi, bukan sekedar benda atau alat produksi, manusia dipandang dalam perspektif Islam sebagai khalifatullah karena mereka memiliki martabat dan kapasitas yang luar biasa. Kedua paradigma ini bertemu pada titik fundamental: pengakuan terhadap nilai intrinsik manusia dan pentingnya mengoptimalkan potensi manusiawi untuk mencapai tujuan yang lebih besar, baik tujuan organisasional maupun tujuan ketuhanan.

B. Strategi Perencanaan SDM (*Recruitment & Selection*)

Manajemen pendidikan Islam memainkan peran penting dalam membangun sistem yang strategis dan holistik untuk perencanaan dan perekrutan tenaga pendidik. Metode ini berbeda karena tidak hanya fokus pada aspek administrasi, tetapi juga mengintegrasikan aspek spiritual dan moral yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dalam situasi seperti ini, keahlian pendidik menjadi dasar yang harus diperhatikan saat mengelola sumber daya manusia di institusi pendidikan Islam.

Elbadiansyah (2019) menyatakan bahwa memiliki kompetensi tenaga pendidik adalah syarat utama untuk memulai karir sebagai pendidik. Menurut Supriadi (2022), manajer lembaga pendidikan Islam harus memahami kategori kualifikasi secara menyeluruh, baik yang umum maupun khusus, dalam sistem strategi manajemen. Ini termasuk pendidikan formal, pengalaman kerja, dan unsur kepribadian seperti minat dan kemampuan untuk mengendalikan diri. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 dan Permendikbud No. 16 Tahun 2007, kualifikasi akademik adalah ukuran profesionalitas tenaga pendidik (Farid, Nugraha, Nurachadjat, & Rosadi, 2025).

Rekrutmen guru di institusi pendidikan Islam memiliki standar yang sangat ketat yang mencakup aspek akademik dan spiritual. Sebagai syarat utama, calon pendidik harus memiliki pendidikan yang relevan, seperti gelar dalam pendidikan Islam, Tafsir, Hadis, atau ilmu agama lainnya. Namun, kemampuan akademik bukan satu-satunya syarat; calon pendidik juga perlu menunjukkan pemahaman mendalam tentang ajaran Islam. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Mulyana (2020) menemukan bahwa 75% lembaga pendidikan Islam di Indonesia memprioritaskan guru dengan sertifikasi pendidikan Islam yang diakui secara resmi.

Selama proses rekrutmen, pengalaman, kompetensi akademik, dan komitmen terhadap prinsip Islam adalah faktor penting. Sangat diharapkan agar calon pendidik memiliki pengalaman mengajar yang relevan dan menunjukkan komitmen terhadap ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Keterlibatan mereka dalam kegiatan keagamaan, seperti mengajar di masjid, mengatur kegiatan sosial berbasis agama, atau terlibat dalam program dakwah, adalah buktinya. Menurut data Kementerian Agama Republik Indonesia, sekitar 60% guru di institusi pendidikan Islam memiliki pengalaman mengajar lebih dari 5 tahun. Ini menunjukkan bahwa pengalaman praktis sangat penting dalam proses mengangkut karyawan (Tulili, 2024).

Prinsip Al-Qur'an dan Sunnah digunakan saat mempekerjakan guru atau karyawan. Ini adalah contoh nyata dari konsep khalifatullah dalam bidang sumber manajemen daya manusia. Jika dilihat dari sudut pandang Islam, proses rekrutmen tidak sekedar mencari karyawan yang memiliki kemampuan teknis, tetapi juga harus mempertimbangkan prinsip-prinsip moral dan akhlak sebagai dasar (Lubis & Fahrizal, 2025). Pada tahap rekrutmen, prinsip kejujuran (*shiddiq*) dan keadilan (*adl*) menjadi landasan utama, sehingga proses seleksi menjadi transparan dan bebas dari nepotisme dan diskriminasi. Islam sangat menekankan bahwa dalam proses rekrutmen tidak boleh ada korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), karena jabatan atau posisi harus diberikan berdasarkan kelayakan dan kepatutan calon untuk posisi tersebut. Hal ini sejalan dengan sabda Rasulullah SAW bahwa tunggulah kehancuran jika tugas diserahkan kepada yang bukan ahlinya. Oleh karena itu, prinsip meritokrasi Islam mewajibkan

bahwa setiap posisi harus ditempatkan oleh orang yang paling berbakat dan berakhlak mulia, bukan berdasarkan kekerabatan, kedekatan pribadi, atau pertimbangan non- profesional lainnya.

Adapun contoh praktik yang dilakukan rekrutmen tes kepribadian Islam. Tes kepribadian Islami adalah alat penilaian yang didasarkan pada nilai-nilai Islam dan dimaksudkan untuk memancarkan sifat-sifat mulia yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Tes ini berbeda dari tes kepribadian konvensional, yang biasanya memunculkan sifat-sifat seperti kebukaan, kesadaran, ekstrasversi, persetujuan, dan neurotisisme.

C. Strategi Pengembangan dan Pelatihan SDM

Di lembaga pendidikan Islam, yang didasarkan pada nilai-nilai Islam, penting bagi guru dan karyawan untuk memiliki kesadaran spiritual yang kuat, selain aspek teknis. Program untuk meningkatkan spiritualitas, seperti pelatihan pengembangan akhlak, kajian keislaman teratur, dan pembinaan moral, harus menjadi bagian dari pembenahan sumber daya manusia. Orang-orang dengan spiritualitas yang kuat akan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan penuh tanggung jawab dan menjadi teladan yang baik bagi siswa (Suwarni, 2024).

Dalam perspektif Islam, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari dimensi spiritual dan pembentukan akhlak, karena manusia sebagai khalifatullah memiliki tanggung jawab ganda: menjalankan tugas duniawi dengan profesional sekaligus mempertahankan ketaqwaan dan moralitas. Pendekatan pelatihan yang hanya menekankan kemampuan teknis dan profesional tanpa mempertimbangkan aspek spiritual akan menghasilkan karyawan yang terampil tetapi tidak memiliki nilai moral dan etika kerja Islami. Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual, atau kecerdasan spiritual, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahkan beberapa penelitian menemukan bahwa kecerdasan spiritual memberikan kontribusi lebih besar terhadap kesuksesan.

Penguatan spiritualitas dalam program pelatihan mendorong karyawan dengan dorongan intrinsik yang kuat untuk melakukan pekerjaan mereka dengan penuh dedikasi dan integritas. Ketika seorang karyawan atau guru memahami bahwa pekerjaan mereka adalah amanah dan ibadah dari Allah, fokus mereka akan berubah dari mencari keuntungan finansial menjadi mengejar ridha Allah melalui pelayanan yang tulus dan berkualitas tinggi. Konsep niat dan ikhlas dalam bekerja yang ditekankan dalam spiritualitas Islam menciptakan etos kerja yang unggul, di mana karyawan bekerja tidak hanya ketika memuji atasan mereka, tetapi juga ketika mereka bekerja sendiri karena mereka menyadari bahwa Allah senantiasa melihat setiap tindakan mereka. Kajian teratur tentang hadis-hadis Nabi tentang etika kerja, refleksi spiritual tentang makna pekerjaan dalam Islam, praktik dzikir dan doa sebelum memulai pekerjaan, dan retreat spiritual yang membantu karyawan meningkatkan energi spiritual mereka dapat menjadi bagian dari pelatihan spiritualitas. Karyawan yang religius cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan mereka.

D. Strategi Evaluasi dan Pengawasan SDM

Dalam lembaga pendidikan Islam, evaluasi kinerja memerlukan pendekatan menyeluruh yang tidak hanya menilai pencapaian tujuan profesional tetapi juga menilai aspek spiritual dan akhlak kerja sebagai wujud dari konsep khalifatullah. Sistem evaluasi holistik ini menggabungkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru dengan indikator keislaman yang mencerminkan kualitas keimanan dan ketaqwaan. Dalam praktiknya, evaluasi kinerja profesional mencakup penilaian kemampuan untuk merencanakan pembelajaran, menguasai materi terbuka, menggunakan metode pembelajaran yang efektif, melakukan penilaian asli terhadap siswa, dan memberikan kontribusi kepada pengembangan.

Seorang guru dapat menggunakan berbagai alat evaluasi, termasuk observasi di kelas, portofolio mengajar, penilaian rekan sebayu, penilaian siswa dan orang tua, dan analisis hasil belajar siswa. Namun evaluasi pada institusi pendidikan Islam memiliki unsur tambahan yang menunjukkan integritas guru spiritual, yaitu penilaian kedisiplinan ibadah dan akhlak kerja (Lubis & Fahrizal, 2025).

Dalam evaluasi kinerja, kedisiplinan ibadah tidak dimaksudkan untuk mengganggu privasi seseorang. Sebaliknya, evaluasi dimaksudkan untuk memastikan bahwa guru sebagai contoh bagi siswa menunjukkan hubungan antara pengajaran dan praktik nilai-nilai Islam. Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan ibadah. Ini termasuk kehadiran dan waktu shalat berjamaah di sekolah (untuk sekolah yang mengadakan shalat berjamaah), keterlibatan dalam kegiatan keagamaan sekolah seperti pelajaran teratur dan peringatan hari besar Islam, dan contoh berpakaian sesuai dengan aturan Islam. Karena siswa cenderung meniru perilaku keagamaan yang mereka lihat secara konsisten dari guru mereka, kedisiplinan ibadah guru memiliki korelasi positif dengan pembentukan karakter religius siswa. Penilaian akhlak kerja juga mencakup hal-hal seperti kejujuran dalam melaporkan tugas, kepercayaan dalam mengelola fasilitas dan anggaran pendidikan, tanggung jawab dalam menyelesaikan administrasi, sikap melayani terhadap siswa dan orang tua, kemampuan bekerja sama dalam tim, kesabaran dalam mengatasi masalah siswa, dan kerendahan hati dalam menerima kritik dan saran.

IV. KESIMPULAN

Strategi manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan Islam harus mengintegrasikan nilai-nilai Al-Quran dan Sunnah sebagai landasan etika dan kepemimpinan. Konsep khalifatullah menggarisbawahi bahwa tenaga pendidik bukan hanya sebagai sumber daya manusia, tetapi sebagai wakil Allah yang memiliki tanggung jawab moral dan spiritual. Proses perencanaan,

rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi SDM harus berdasarkan prinsip kejujuran, amanah, keadilan, dan profesionalisme sesuai dengan ajaran Islam. Pengelolaan SDM yang holistik ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki karakter Islami yang kuat, sehingga mampu menghadapi tantangan global dan perkembangan teknologi sekaligus menjaga visi misi pendidikan Islam.

REFERENSI

- Farid, M., Nugraha, M. S., Nurachadijat, K., & Rosadi, A. (2025). Pendekatan Manajemen Dalam Perencanaan Tenaga Pendidik Pada Lembaga Pendidikan Islam: Management Approach In Educational Staff Planning At Islamic Educational Institutions. *Kharismatik: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(1), 28–42.
- Harun, N. (2022). Keadilan Dalam Perspektif Hukum Islam. *I'tisham: Journal Of Islamic Law And Economics*, 1(2).
- Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Madrasah Era Revolusi Industri 4.0. *Al-Asasiyya: Journal Of Basic Education*, 4(1), 1–13.
- Khairullah, K., Taufiqurrahim, A., Rohman, E. N., Rahmawati, D., & Mufid, A. (2022). Etos Kerja Perspektif Al-Qur'an Dan Hadis. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(3), 1093–1108.
- Lubis, M., & Fahrizal, M. (2025). Nilai-Nilai Etika Al-Qur'an Dan Hadis Dalam Praktik Manajemen Sdm. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal Of Law And Social-Political Governance*, 5(1), 755–767.
- Mubarak, R. (2020). Manajemen Pembelajaran Santri Taman Pendidikan Al-Qu'ran (Tpa) Darus Sakinah Sangatta Utara. *Al-Rabwah*, 14(02), 173–188.
- Mubarak, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146.
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1367–1376.
- Rahim, A. (2023). Konsep Abdullah Dan Khalifatullah Dalam Pandangan Islam (Sebagai Kecerdasan Intrapersonal). *Serumpun: Journal Of Education, Politic, And Social Humaniora*, 1(2), 150–160.
- Safrudin, A. (2024). Tantangan Dan Peluang Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam: Perspektif Kesejahteraan Dan Produktivitas Kerja. *Journal Of Mandalika Literature*, 5(4), 908–917.
- Suwarni, S. (2024). Membenahi Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga Pendidikan Bagi Guru Pai. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan Dan Riset*, 2(3), 299–306.
- Tulili, A. (2024). Peran Agama Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Kolaboratif Nusantara*, 6(1).
- Vera, S., Zulaiha, E., & Yunus, B. M. (2022). Potensi Dasar Individu Muslim Sebagai Penunjang Kehadiran Diri Dalam Peran Khalifatullah Dan Â€ Abdullah. *Jaqfi: Jurnal Aqidah Dan Filsafat Islam*, 7(2), 217–230.