



# Pengelolaan SDM dalam Pendidikan Islam

Firnando Herlambang  
Salamun | Apri Wahyudi



# Pengelolaan SDM

## dalam Pendidikan Islam



0858 5343 1992  
eurekamediaaksara@gmail.com  
Jl. Banjaran RT.20 RW.10  
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-516-092-4



# PENGELOLAAN SDM DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Firnando Herlambang  
Salamun  
Apri Wahyudi



**eureka**  
**media aksara**

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

## PENGELOLAAN SDM DALAM PENDIDIKAN ISLAM

**Penulis** : Firnando Herlambang  
Salamun  
Apri Wahyudi

**Desain Sampul** : Ardyan Arya Hayuwaskita

**Tata Letak** : Alvina Pramaiswara

**ISBN** : 978-623-516-092-4

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, JULI 2024**  
**ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH**  
**NO. 225/JTE/2021**

**Redaksi:**

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari  
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992  
Surel : eurekamediaaksara@gmail. com  
Cetakan Pertama : 2024

**All right reserved**

Hak Cipta dilindungi undang-undang  
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh  
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,  
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman  
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan buku ini. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran penulis yang diberi judul "*Pengelolaan SDM dalam Pendidikan Islam*". Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Buku ini terbagi menjadi 11 bab yang membahas:

1. Pendahuluan.
2. Konsep Dasar Pengelolaan SDM dalam Islam.
3. Rekrutmen dan Seleksi SDM dalam Pendidikan Islam.
4. Pengembangan SDM dalam Pendidikan Islam.
5. Motivasi dan Kompensasi dalam Perspektif Islam.
6. Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam.
7. Etika dan Hukum dalam Pengelolaan SDM Islami.
8. Implementasi Teknologi dalam Pengelolaan SDM Islami.
9. Studi Kasus Pengelolaan SDM dalam Pendidikan Islam.
10. Tantangan dan Prospek Pengelolaan SDM dalam Pendidikan Islam.
11. Penutup.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku ini. Akhir kata saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

[Penulis]

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>BAB 2 KONSEP DASAR PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ISLAM.....</b>	<b>2</b>
A. Definisi dan Ruang Lingkup SDM dalam Islam.....	2
B. Prinsip-prinsip Manajemen SDM dalam Al-Qur'an dan Hadis.....	3
C. Nilai-nilai Islami dalam Pengelolaan SDM.....	5
<b>BAB 3 REKRUTMEN DAN SELEKSI SDM DALAM PENDIDIKAN ISLAM.....</b>	<b>7</b>
A. Proses Rekrutmen Islami .....	7
B. Kriteria Seleksi Berdasarkan Nilai-Nilai Islam .....	10
C. Tantangan dan Solusi.....	12
<b>BAB 4 PENGEMBANGAN SDM DALAM PENDIDIKAN ISLAM .....</b>	<b>14</b>
A. Pendidikan dan Pelatihan Islami untuk SDM .....	14
B. Pengembangan Karir dan Kompetensi Berdasarkan Syariah.....	17
C. Evaluasi Kinerja Berbasis Nilai-nilai Islam .....	23
<b>BAB 5 MOTIVASI DAN KOMPENSASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM .....</b>	<b>27</b>
A. Teori Motivasi dalam Islam.....	27
B. Bentuk dan Sistem Kompensasi Islami .....	30
C. Penerapan Sistem Insentif dalam Lembaga Pendidikan Islam.....	34
<b>BAB 6 KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN ISLAM.....</b>	<b>38</b>
A. Konsep Kepemimpinan dalam Islam .....	38
B. Tipe dan Gaya Kepemimpinan Islami.....	39
C. Peran Pemimpin dalam Pengembangan SDM.....	41
<b>BAB 7 ETIKA DAN HUKUM DALAM PENGELOLAAN SDM ISLAMI.....</b>	<b>43</b>
A. Etika Kerja dalam Islam.....	43
B. Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif Syariah ....	45
C. Penyelesaian Konflik dan Disiplin Kerja dalam Islam.	46

<b>BAB 8 IMPLEMENTASI TEKNOLOGI DALAM</b>	
<b>PENGELOLAAN SDM ISLAMI .....</b>	<b>49</b>
A. Teknologi Informasi dan Manajemen SDM.....	49
B. Penggunaan Software Manajemen SDM Berbasis Syariah .....	53
C. Dampak Teknologi terhadap Efektivitas Pengelolaan SDM.....	56
<b>BAB 9 STUDI KASUS PENGELOLAAN SDM DALAM</b>	
<b>PENDIDIKAN ISLAM .....</b>	<b>59</b>
A. Studi Kasus dari Lembaga Pendidikan Islam Terkenal .....	59
B. Analisis Keberhasilan dan Kegagalan.....	62
C. Pelajaran yang Dapat Diambil dari Studi Kasus Pengelolaan SDM dalam Pendidikan Islam .....	66
<b>BAB 10 TANTANGAN DAN PROSPEK PENGELOLAAN</b>	
<b>SDM DALAM PENDIDIKAN ISLAM.....</b>	<b>68</b>
A. Tantangan Internal dan Eksternal .....	68
B. Inovasi dan Strategi Pengembangan SDM .....	70
C. Prospek Masa Depan Pengelolaan SDM dalam Pendidikan Islam .....	72
<b>BAB 11 PENUTUP.....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan.....	75
B. Langkah untuk Meningkatkan Pengelolaan SDM .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>TENTANG PENULIS .....</b>	<b>82</b>



**PENGELOLAAN SDM DALAM  
PENDIDIKAN ISLAM**

**Firnando Herlambang  
Salamun  
Apri Wahyudi**





# BAB

# 1

# PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan Islam adalah aspek krusial dalam membangun sistem pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam. SDM merupakan aset paling berharga dalam organisasi pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, pentingnya pengelolaan SDM tidak dapat diabaikan karena kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru, tenaga kependidikan, dan manajemen sekolah.

Sejarah pendidikan Islam menunjukkan bahwa sejak masa Rasulullah SAW, perhatian terhadap pengelolaan SDM sudah menjadi prioritas. Rasulullah SAW mencontohkan bagaimana memilih, mendidik, dan mengelola sahabat-sahabatnya untuk menjadi pemimpin dan pengajar yang efektif. Misalnya, beliau mengutus Mu'adz bin Jabal ke Yaman sebagai duta dakwah dan pendidikan. Langkah ini menunjukkan pentingnya penempatan SDM yang tepat dalam mencapai tujuan pendidikan.

Dalam konteks modern, lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks, baik dari segi tuntutan kualitas, teknologi, maupun globalisasi. Tantangan ini menuntut adanya strategi pengelolaan SDM yang lebih baik dan terstruktur agar lembaga pendidikan Islam mampu bersaing dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pembentukan generasi berkarakter islami dan berkompeten.

# BAB 2

## KONSEP DASAR PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ISLAM

### A. Definisi dan Ruang Lingkup SDM dalam Islam

#### 1. Definisi Sumber Daya Manusia dalam Islam

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Islam mengacu pada individu yang berpartisipasi dalam organisasi atau lembaga dengan tujuan untuk mencapai kesejahteraan dunia dan akhirat. Dalam perspektif Islam, SDM tidak hanya dipandang sebagai aset material tetapi juga sebagai amanah yang harus dikelola dengan baik sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Menurut Ibn Khaldun, manusia adalah pusat dari segala aktivitas ekonomi dan sosial, dan pengembangan SDM merupakan kunci untuk mencapai masyarakat yang sejahtera dan adil.

#### 2. Ruang Lingkup Pengelolaan SDM dalam Islam

Pengelolaan SDM dalam Islam mencakup beberapa aspek penting, antara lain:

- a. Rekrutmen dan Seleksi: Proses rekrutmen dan seleksi dalam Islam harus berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan akhlak calon pegawai. Al-Qur'an menyebutkan pentingnya memilih orang yang kuat dan dapat dipercaya (QS. Al-Qashash: 26).
- b. Pelatihan dan Pengembangan: Pelatihan dan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan agar individu dapat berkontribusi lebih baik dalam organisasi. Islam menekankan pentingnya ilmu dan pendidikan untuk

# BAB 3

## REKRUTMEN DAN SELEKSI SDM DALAM PENDIDIKAN ISLAM

### A. Proses Rekrutmen Islami

#### 1. Definisi dan Tujuan Rekrutmen Islami

Rekrutmen dalam Islam adalah proses mencari, menemukan, dan menarik calon-calon yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang tersedia dalam lembaga pendidikan Islam. Tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan SDM yang tidak hanya memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan, tetapi juga memiliki akhlak dan etika yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

#### 2. Prinsip-prinsip Rekrutmen dalam Islam

Proses rekrutmen dalam Islam harus dilandasi oleh beberapa prinsip dasar yang mencerminkan ajaran dan nilai-nilai Islam. Beberapa prinsip tersebut meliputi:

- a. Keadilan (Al-'Adl): Rekrutmen harus dilakukan dengan adil tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, atau status sosial.
- b. Amanah (Kepercayaan): Proses rekrutmen harus dilakukan dengan jujur dan transparan, menjaga kepercayaan semua pihak yang terlibat.
- c. Kejujuran (Sidq): Informasi yang diberikan oleh kedua belah pihak, baik pelamar maupun pemberi kerja, harus jujur dan akurat.
- d. Keseimbangan (Tawazun): Mempertimbangkan keseimbangan antara kebutuhan lembaga dan kesejahteraan calon pegawai.

# BAB 4 | PENGEMBANGAN SDM DALAM PENDIDIKAN ISLAM

## A. Pendidikan dan Pelatihan Islami untuk SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks pendidikan Islam merupakan upaya yang integral dan holistik, bertujuan untuk membentuk individu yang berpengetahuan luas, berakhlak mulia, dan mampu berkontribusi positif dalam masyarakat. Pendidikan dan pelatihan Islami bukan hanya tentang transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga tentang pembentukan karakter dan spiritualitas yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah. Bab ini akan membahas secara mendalam konsep pendidikan dan pelatihan Islami, metode yang digunakan, serta implikasinya terhadap pengembangan SDM dalam pendidikan Islam.

### 1. Konsep Pendidikan dan Pelatihan Islami

Pendidikan dalam Islam (ta'lim) memiliki makna yang lebih luas daripada sekadar pengajaran. Ini mencakup pengembangan totalitas individu dalam aspek intelektual, emosional, dan spiritual. Pendidikan Islami bertujuan untuk menghasilkan insan kamil, yaitu manusia sempurna yang seimbang dalam aspek duniawi dan ukhrawi. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Al-Qur'an: "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi" (QS. Al-Qasas: 77).

# BAB 5

## MOTIVASI DAN KOMPENSASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM

### A. Teori Motivasi dalam Islam

Motivasi adalah faktor kunci dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk dalam konteks pendidikan Islam. Dalam Islam, motivasi bukan hanya terkait dengan dorongan untuk mencapai tujuan duniawi, tetapi juga merangkum aspek spiritual yang berkaitan dengan akhirat. Oleh karena itu, teori motivasi dalam Islam mencakup pendekatan yang holistik dan integratif, yang mempertimbangkan kebutuhan fisik, emosional, intelektual, dan spiritual individu.

#### 1. Konsep Motivasi dalam Islam

Motivasi dalam Islam dipengaruhi oleh ajaran-ajaran Al-Qur'an dan Hadis yang menekankan pentingnya niat (niyyah), ketekunan (istiqamah), dan tujuan hidup yang mulia. Berikut beberapa konsep utama motivasi dalam Islam:

- a. Niyah (Niat): Niat yang ikhlas adalah dasar dari segala tindakan dalam Islam. Setiap perbuatan dinilai berdasarkan niatnya. Oleh karena itu, niat yang tulus untuk bekerja dan belajar demi Allah merupakan motivasi utama bagi umat Muslim.
- b. Akhirah (Kehidupan Akhirat): Kesadaran akan kehidupan setelah mati dan adanya ganjaran atau hukuman di akhirat mendorong umat Muslim untuk berbuat baik dan berprestasi dengan tujuan mendapatkan ridha Allah.

# BAB 6

## KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN ISLAM

### A. Konsep Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan dalam Islam merupakan salah satu aspek penting yang mendapat perhatian besar dalam literatur keagamaan. Konsep kepemimpinan Islam mengacu pada tanggung jawab untuk memimpin dengan adil, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kebaikan umat. Dalam Al-Qur'an dan Hadis, terdapat banyak referensi yang menjelaskan sifat-sifat pemimpin yang baik dan prinsip-prinsip kepemimpinan.

#### 1. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan dalam Islam

- a. Keadilan (Al-Adl): Seorang pemimpin harus berbuat adil dalam setiap keputusan dan tindakan. Keadilan adalah fondasi utama dalam kepemimpinan Islam. Allah SWT berfirman dalam Surah An-Nisa' ayat 58: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkannya dengan adil."
- b. Amanah (Tanggung Jawab): Pemimpin harus memegang amanah dengan penuh tanggung jawab. Mereka harus menjaga kepercayaan yang diberikan oleh pengikutnya. Rasulullah SAW bersabda: "Setiap dari kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya." (HR. Bukhari).

# BAB 7

## ETIKA DAN HUKUM DALAM PENGELOLAAN SDM ISLAMI

### A. Etika Kerja dalam Islam

Etika kerja dalam Islam merupakan bagian integral dari ajaran agama yang mengatur perilaku manusia dalam lingkungan kerja. Etika ini didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, kejujuran, tanggung jawab, dan keikhlasan yang tertuang dalam Al-Qur'an dan Hadis. Penerapan etika kerja Islam diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan penuh berkah.

#### 1. Prinsip-Prinsip Etika Kerja dalam Islam

- a. Keadilan (Al-Adl): Setiap pekerja harus diperlakukan dengan adil tanpa diskriminasi. Keadilan ini juga mencakup pembayaran upah yang layak dan sesuai dengan usaha yang telah dilakukan. Allah SWT berfirman dalam Surah An-Nahl ayat 90: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan..."
- b. Kejujuran (As-Sidq): Kejujuran adalah nilai utama dalam etika kerja Islam. Setiap pekerja harus jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Rasulullah SAW bersabda: "Tinggalkanlah apa yang meragukanmu kepada apa yang tidak meragukanmu, karena kejujuran adalah ketenangan dan kebohongan adalah keraguan." (HR. Tirmidzi).
- c. Tanggung Jawab (Amanah): Setiap pekerjaan yang dilakukan harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Rasulullah SAW bersabda: "Setiap

# BAB 8

## IMPLEMENTASI TEKNOLOGI DALAM PENGELOLAAN SDM ISLAMI

### A. Teknologi Informasi dan Manajemen SDM

Perkembangan teknologi informasi (TI) telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Di era digital ini, organisasi dituntut untuk mengadopsi teknologi terkini agar dapat bersaing secara efektif. Pengelolaan SDM Islami, yang mengacu pada prinsip-prinsip Islam dalam manajemen tenaga kerja, juga tidak terlepas dari kebutuhan akan penerapan teknologi informasi. Bab ini akan mengupas bagaimana teknologi informasi dapat diimplementasikan dalam pengelolaan SDM Islami, serta tantangan dan peluang yang dihadapi.

#### 1. Konsep Dasar Pengelolaan SDM Islami

Pengelolaan SDM Islami didasarkan pada prinsip-prinsip syariah yang mencakup keadilan, transparansi, tanggung jawab, dan etika kerja. Prinsip-prinsip ini memastikan bahwa setiap individu diperlakukan dengan hormat dan keadilan dalam proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga penilaian kinerja. Pengelolaan SDM Islami juga menekankan pada pentingnya niat dan tujuan kerja yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan materi, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan sosial dan spiritual.



# BAB 9

## STUDI KASUS PENGELOLAAN SDM DALAM PENDIDIKAN ISLAM

### A. Studi Kasus dari Lembaga Pendidikan Islam Terkenal

Pendidikan Islam merupakan bagian integral dari perkembangan masyarakat Muslim. Lembaga pendidikan Islam terkenal sering menjadi pusat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) karena peran strategisnya dalam menyebarkan nilai-nilai Islam dan menghasilkan generasi yang terdidik secara Islami. Studi kasus dalam bab ini akan mengeksplorasi pengelolaan SDM dalam lembaga pendidikan Islam terkenal, menganalisis praktik terbaik, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya dalam mencapai tujuan pendidikan Islam.

#### 1. Latar Belakang Lembaga Pendidikan Islam Terkenal

Lembaga pendidikan Islam terkenal sering dikenal karena reputasi akademiknya yang kuat, visi yang berorientasi pada Islam, dan kontribusinya dalam mendidik generasi Muslim yang berkualitas. Studi kasus ini akan fokus pada salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki pengelolaan SDM yang efektif dan berdampak positif dalam pendidikan Islam.

# BAB 10

## TANTANGAN DAN PROSPEK PENGELOLAAN SDM DALAM PENDIDIKAN ISLAM

### A. Tantangan Internal dan Eksternal

Pendidikan Islam menghadapi berbagai tantangan internal dan eksternal dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang perlu diperhatikan dan diatasi dengan strategi yang tepat.

#### 1. Tantangan Internal

##### a. Kualitas SDM

Tantangan utama yang dihadapi adalah memastikan kualitas SDM yang mencerminkan nilai-nilai Islam dan memenuhi standar pendidikan yang ditetapkan. Ini melibatkan seleksi, pelatihan, dan pengembangan SDM secara berkelanjutan.

##### b. Kepemimpinan dan Manajemen

Kualitas kepemimpinan dan manajemen dalam lembaga pendidikan Islam sangat penting. Tantangan di sini adalah untuk memiliki pemimpin yang visioner, mampu menginspirasi, dan memiliki keahlian manajemen yang baik.

##### c. Budaya Organisasi

Memperkuat budaya organisasi yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam adalah tantangan lain. Ini melibatkan pembangunan budaya kerja yang kolaboratif, transparan, dan berorientasi pada nilai-nilai moralitas dan etika Islam.

# BAB

# 11

# PENUTUP

## A. Kesimpulan

### 1. Tantangan Pengelolaan SDM

Dalam pembahasan sebelumnya, telah dibahas berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam. Mulai dari kualitas SDM, kepemimpinan, budaya organisasi, hingga perkembangan teknologi, semua menjadi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pengelolaan SDM.

### 2. Inovasi dan Strategi Pengembangan SDM

Pembahasan juga mengangkat inovasi dan strategi penting dalam pengembangan SDM. Mulai dari penggunaan teknologi pendidikan, pelatihan berbasis kompetensi, hingga kolaborasi dengan industri dan komunitas sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas SDM.

### 3. Prospek Masa Depan Pengelolaan SDM

Prospek masa depan pengelolaan SDM dalam pendidikan Islam menjadi bagian penting dari pembahasan. Globalisasi, transformasi digital, perubahan demografi, dan pendidikan inklusif menjadi fokus untuk mengidentifikasi peluang dan tantangan yang akan dihadapi di masa mendatang.

## B. Langkah untuk Meningkatkan Pengelolaan SDM

### 1. Pengembangan Rencana Strategis

Langkah pertama yang perlu dilakukan adalah mengembangkan rencana strategis yang komprehensif untuk pengelolaan SDM. Rencana ini harus mencakup identifikasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, F. (2017). *Manajemen SDM dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Pustaka Islam.
- Abdullah, M. S. (2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam: Tinjauan Konseptual dan Implementasinya. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 215-230.
- Ahmad, Mushtaq. *Business Ethics in Islam*. Islamabad: International Institute of Islamic Thought, 1998.
- Al-Attas, S. M. N. (1980). *The Concept of Education in Islam*. Kuala Lumpur: International Institute of Islamic Thought and Civilization.
- Al-Attas, S. M. N. (1980). *The Concept of Education in Islam: A Framework for an Islamic Philosophy of Education*. Muslim Youth Movement of Malaysia.
- Al-Attas, Syed Muhammad Naquib. *The Concept of Education in Islam*. Kuala Lumpur: International Institute of Islamic Thought and Civilization, 1980.
- Al-Ghazali, Abu Hamid. *Ihya' Ulum al-Din*. Beirut: Dar al-Kotob al-Ilmiyah, 1992.
- Ali, M. (2019). *Prinsip-Prinsip Manajemen Islami*. Bandung: Mizan.
- Al-Munawwir, A. W. (2019). *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Al-Sayegh, A. (2023). Challenges and Prospects of Islamic Education in the Era of Globalization. *Journal of Islamic Educational Development*, 10(1), 45-60.
- Arifin, Z. (2018). Islamic Human Resource Management: A Conceptual Framework and Case Study in Indonesia. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 3(1), 1-15.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.

- As-Syaibani, O. M. (1979). *Falsafah Pendidikan Islam*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Asy-Syirbaji, A. (2017). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi dan Implementasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azra, A. (1999). *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Bahrudin, M. (2022). Digital Transformation in Islamic Education: Opportunities and Challenges. *International Journal of Islamic Educational Technology*, 8(2), 180-195.
- Beekun, R. I. (1997). *Islamic Business Ethics*. International Institute of Islamic Thought.
- Chapman, D. W. , & Adams, D. K. (2002). *The Quality of Education: Dimensions and Strategies*. Asian Development Bank.
- Chapra, M. Umer. *Islam and the Economic Challenge*. Leicester: The Islamic Foundation, 1992.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Pearson.
- Hakim, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pendidikan Islam*. Alfabeta.
- Hamid, A. (2021). Demographic Changes and the Future of Islamic Education: Strategic Perspectives. *Journal of Islamic Educational Administration*, 9(3), 210-225.
- Herzberg, Frederick. *Work and the Nature of Man*. New York: World Publishing, 1966.
- Hidayat, M. (2020). *Rekrutmen dan Seleksi SDM Berbasis Islam*. Yogyakarta: Pustaka.
- Husain, S. S. , & Ashraf, S. A. (1979). *Crisis in Muslim Education*. Hodder and Stoughton.
- Ibrahim, A. (2016). The Role of Leadership in Human Resource Management: Lessons from Islamic Educational Institutions. *Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 45-58.

- Ibrahim, F. (2020). Inclusive Education in Islamic Schools: Strategies and Best Practices. *Journal of Islamic Educational Quality Assurance*, 6(2), 150-165.
- Junaidah, H. (2009). The Relationship Between Human Resource Management Practices and Employee Retention in Public Organizations: An Exploratory Study. *Journal of Global Business and Economics*.
- Khan, M. A. (2015). *Islamic Education: Its Traditions and Modernization into the Arab National Systems*. Harvard University Press.
- Maslow, Abraham H. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, 1954.
- Mubarok, M. (2020). Integrating Technology in Islamic Education: Case Studies from Indonesia. *Journal of Islamic Educational Technology*, 5(2), 78-92.
- Nasr, S. H. (1987). *Islamic Life and Thought*. Albany: State University of New York Press.
- Nasr, Seyyed Hossein. *Islamic Life and Thought*. Albany: State University of New York Press, 1981.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.
- Nugraha, A. (2018). *Strategi Rekrutmen di Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Gramedia.
- Rahim, R. (2016). *Akhlaq dan Etika dalam Manajemen Islami*. Surabaya: Erlangga.
- Syaikh, M. (2021). *Implementasi Nilai-nilai ø dalam Manajemen SDM*. Bandung: Rosda.
- Rahman, F. (1982). *Islam & Modernity: Transformation of an Intellectual Tradition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rahman, Fazlur. *Islam and Modernity: Transformation of an Intellectual Tradition*. Chicago: University of Chicago Press, 1982.

- Rahmani, A. (2019). Community Engagement in Islamic Education: Best Practices and Lessons Learned. *International Journal of Islamic Community Development*, 4(3), 210-225.
- Salim, M. A. (2018). Conflict Management Strategies in Islamic Educational Institutions: A Case Study Approach. *Journal of Islamic Educational Administration*, 6(1), 30-45.
- Siregar, A. B. (2017). Quality Assurance in Islamic Education: Lessons from Successful Institutions. *Journal of Islamic Educational Quality Assurance*, 1(2), 89-102.
- Suyuthi, M. (2014). *Metodologi Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tilaar, H. A. R. (1999). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yusuf, Hamza. *Purification of the Heart: Signs, Symptoms, and Cures of the Spiritual Diseases of the Heart*. Starlatch Press, 2004.
- Zainuddin, H. (2019). Quality Enhancement in Islamic Education: Strategic Approaches and Future Directions. *Journal of Islamic Educational Community Engagement*, 5(1), 78-92.
- Zainuddin, M. (2020). Sustainable Development of Human Resources in Islamic Education: Challenges and Strategies. *Journal of Islamic Educational Development*, 7(4), 315-330.
- Zubaidah, Siti. "Motivasi dalam Pendidikan Islam." *\_Jurnal Pendidikan Islam\_*, vol. 7, no. 2, 2019, pp. 87-105.

## TENTANG PENULIS



**Firnando Herlambang, S.Pd.**, adalah seorang profesional di bidang pendidikan dengan latar belakang yang kuat dalam ilmu pendidikan dan kepelatihan olahraga. Ia meraih gelar Sarjana dari STKIP Dharma Wacana Metro pada tahun 2014. Firnando memulai karirnya sebagai guru di SMP 5 Pesawaran pada tahun 2013, di mana ia mengabdikan diri untuk mendidik dan membimbing siswa. Sejak tahun 2016, ia bekerja sebagai staf di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pesawaran Lampung, memperluas pengaruhnya dalam bidang kepemudaan dan olahraga di tingkat kabupaten. Selain itu, Firnando sedang melanjutkan studi Magister Manajemen Pendidikan Islam di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Pringsewu Lampung, yang menunjukkan komitmennya untuk terus berkembang dalam bidang pendidikan. Informasi kontak Firnando dapat dihubungi melalui email: [firnando.herlambang18@gmail.com](mailto:firnando.herlambang18@gmail.com) atau nomor HP 082186758353.



**Dr. Salamun, M.Pd.I.**, adalah seorang dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Pringsewu Lampung. Beliau merupakan alumni dari Program Doktor Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Riwayat pendidikan Dr. Salamun mencakup jenjang S1, S2, dan S3 yang semuanya diselesaikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dr. Salamun telah menunjukkan dedikasinya dalam bidang pendidikan Islam melalui kontribusi akademis dan pengajaran di STIT Pringsewu, serta perjalanan pendidikan yang konsisten di lembaga pendidikan tinggi yang sama.





**Dr. Apri Wahyudi, M.Pd.**, lahir di Purwosari pada tanggal 16 April 1988, memiliki gelar pendidikan tertinggi di bidang pendidikan, yaitu Strata III (Doktor).

Sebagai seorang yang berdedikasi dalam bidang pendidikan, Dr. Apri Wahyudi juga telah aktif sebagai dosen tetap pasca sarjana di STIT Pringsewu Lampung. Perannya sebagai pendidik dan peneliti membawa dampak positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan para mahasiswa pasca sarjana di perguruan tinggi tersebut.

Pencapaian akademis ini mencerminkan komitmen Dr. Apri Wahyudi terhadap bidang pendidikan. Pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya tidak hanya bermanfaat bagi dirinya sendiri, tetapi juga bagi masyarakat dan dunia pendidikan di Indonesia.