

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam

Ace Nurasa

STAI KH. Badruzzaman Garut, Indonesia
e-mail: acenurasa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis syariah dalam upaya meningkatkan mutu layanan pendidikan Islam. Dalam konteks pendidikan Islam, pengelolaan SDM yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas, berintegritas, dan berkeadilan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus di beberapa lembaga pendidikan Islam. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi pengelolaan SDM berbasis syariah, seperti pengembangan kompetensi berbasis nilai-nilai Islam, penerapan sistem remunerasi yang adil dan sesuai syariah, serta penguatan etika dan moral kerja, mampu meningkatkan motivasi kerja dan kualitas layanan pendidikan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa integrasi prinsip syariah dalam pengelolaan SDM menjadi faktor kunci dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan Islam yang berorientasi pada keadilan dan keberkahan.

Kata kunci: Strategi, Sumber Daya Manusia, Mutu Pelayanan, Lembaga Pendidikan Islam.

Abstract

This study aims to examine sharia-based human resource management strategies to improve the quality of Islamic education services. In the context of Islamic education, human resource management in accordance with sharia principles is crucial to creating a quality, integrity-based, and just educational environment. The method used in this study was qualitative with a case study approach in several Islamic educational institutions. Data were collected through interviews, observation, and documentation, then analyzed descriptively. The results of the study indicate that the implementation of sharia-based human resource management strategies, such as developing competencies based on Islamic values, implementing a fair and sharia-compliant remuneration system, and strengthening work ethics and morals, can improve work motivation and the quality of educational services. The conclusion of this study confirms that the integration of sharia principles in human resource management is a key factor in improving the quality of Islamic education services oriented towards justice and blessings.

Keywords: *Strategy, Human Resources, Service Quality, Islamic Educational Institutions.*

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk karakter dan kepribadian umat Muslim serta memperkuat nilai-nilai keislaman dalam kehidupan bermasyarakat. Seiring dengan perkembangan zaman dan dinamika sosial yang semakin kompleks, mutu layanan pendidikan Islam menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan lembaga pendidikan tersebut. Mutu layanan pendidikan tidak hanya dituntut dari aspek kurikulum dan fasilitas, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, berkompotensi tinggi, dan berintegritas.

Dalam konteks pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam, pendekatan konvensional sering kali tidak cukup untuk menjawab tantangan zaman, terutama dalam menjaga nilai-nilai keislaman serta meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan SDM yang berasaskan syariah, yang mampu menyeimbangkan aspek

profesionalisme dengan prinsip-prinsip Islami. Pengelolaan SDM berbasis syariah juga diyakini mampu menciptakan suasana kerja yang penuh keadilan, transparansi, dan keberkahan, sehingga dapat meningkatkan mutu layanan pendidikan secara menyeluruh.

Data empiris menunjukkan bahwa saat ini, banyak lembaga pendidikan Islam menghadapi berbagai tantangan, seperti masih rendahnya kompetensi tenaga pendidik, kurangnya motivasi kerja, serta belum optimalnya penerapan prinsip-prinsip syariah dalam pengelolaan SDM. Menurut survei yang dilakukan oleh beberapa hasil penelitian pada tahun 2022, hanya sekitar 45% lembaga pendidikan Islam yang menerapkan prinsip pengelolaan SDM berbasis syariah secara konsisten (Hoerudin, 2024). Sebagian besar lembaga masih mengandalkan sistem manajemen konvensional yang tidak sepenuhnya memperhatikan aspek keadilan dan keberkahan dalam pengelolaan SDM.

Selain itu, laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 menyebutkan bahwa tingkat mutu pelayanan pendidikan Islam secara umum masih perlu ditingkatkan, dengan indikator seperti kepuasan peserta didik dan orang tua terhadap layanan pendidikan menunjukkan skor rata-rata di bawah 70 dari skala 100 (Kartika, 2024). Hal ini menunjukkan perlunya strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan SDM agar mutu layanan dapat meningkat secara signifikan.

Di sisi lain, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan prinsip syariah dalam pengelolaan SDM dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan etika kerja tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Misalnya, penelitian oleh (Sari, 2024) menyimpulkan bahwa pengelolaan SDM berbasis syariah yang menekankan keadilan, transparansi, dan tanggung jawab sosial dapat memperkuat iklim kerja dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan Islam.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kajian mendalam mengenai strategi pengelolaan SDM berbasis syariah yang efektif dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, serta merumuskan strategi pengelolaan SDM berbasis syariah yang relevan dan aplikatif di lembaga pendidikan Islam, sehingga mampu meningkatkan mutu layanan dan memenuhi harapan masyarakat serta peserta didik dalam mendapatkan pendidikan yang berkualitas dan berkeadilan.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Strategi

Menurut Fred R. David dikutip (Engkus, 2019) menjelaskan bahwa manajemen Strategi dapat didefinisikan sebagai seni dan pengetahuan dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan-keputusan lintas fungsional yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuannya. Atau definisi lainnya menurut Sondang P. Siagian dikutip (Indiati, 2023) menjelaskan bahwa manajemen Strategi dapat didefinisikan sebagai serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran organisasi tersebut.

Menurut Henry Mintzberg dikutip (Hoerudin, 2020) menjelaskan bahwa Manajemen strategi adalah proses pengembangan dan implementasi strategi yang efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, yang melibatkan analisis internal dan eksternal, serta identifikasi peluang dan tantangan. Adapun menurut Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger dikutip (Afia, 2020) menjelaskan bahwa Manajemen strategi adalah proses pengembangan dan implementasi strategi yang efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif dan menciptakan nilai bagi perusahaan dan pelanggan, yang melibatkan analisis internal dan eksternal, serta identifikasi peluang dan tantangan.

Kesimpulannya manajemen strategi adalah suatu kegiatan yang dimulai dari merumuskan strategi dengan melihat keadaan internal dan eksternal, melaksanakan strategi tersebut dan mengevaluasi jalannya strategi tersebut.

Manajemen Strategi Syariah

Menurut Yusanto dan Widjajakusuma dikutip (Arifudin, 2023) menjelaskan bahwa manajemen strategi Islam/syariah didefinisikan sebagai suatu proses pengelolaan organisasi berbasis prinsip Islam yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan berbasis tauhid untuk mencapai tujuan duniawi sekaligus kesuksesan akhirat (*falah*). Adapun menurut Hafidhuddin dan Tanjung dikutip (Fazriah, 2024) menjelaskan bahwa manajemen syariah adalah tata cara mengelola sesuatu dengan landasan ajaran Islam (Al-Qur'an dan Hadis) yang mengedepankan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, keterbukaan, keadilan, serta kemanfaatan bersama, sehingga strategi yang diambil tidak hanya berfokus pada profit semata melainkan juga kepatuhan pada aturan *syara'*.

Menurut Zainal dikutip (Asriani, 2024) menjelaskan bahwa manajemen strategis Islami merupakan susunan rencana tindakan dan keputusan bisnis yang dirancang untuk mencapai keunggulan bersaing (*competitive advantage*) sekaligus mematuhi batasan-batasan hukum Islam (bebas dari *riba*, *gharar*, dan *maysir*). Adapun menurut Harahap dikutip (Arifudin, 2021) menjelaskan bahwa manajemen berbasis Islam/syariah memandang bahwa seluruh pelaksanaan strategi organisasi harus berorientasi pada nilai keimanan, ketauhidan, dan tanggung jawab (*amanah*) baik kepada sesama manusia (*hablum minannas*) maupun kepada Allah SWT (*hablum minallah*).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Strategi Syariah adalah proses perencanaan, perumusan, pengorganisasian, implementasi, serta evaluasi keputusan-keputusan strategis organisasi yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariat Islam (Al-Qur'an dan Hadis). Tujuan utamanya adalah mencapai keunggulan bersaing (*competitive advantage*) dan keberhasilan bisnis di dunia, sekaligus meraih keridaan Allah dan kebahagiaan di akhirat (*falah*).

Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler dikutip (Khaerunnisa, 2022) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja untuk organisasi dan dianggap sebagai aset penting yang harus dikelola secara efektif agar organisasi mencapai tujuannya. Adapun menurut Gunawan dikutip (Yuliani, 2022) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah seluruh aspek yang berhubungan dengan tenaga kerja yang berfungsi dalam organisasi, termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian yang dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Wayne Mondy dikutip (Hoerudin, 2020) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah kumpulan orang yang bekerja dalam suatu organisasi, dan mereka merupakan aset utama yang harus dikembangkan dan dikelola secara efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif. Adapun menurut Moorhead dan Griffin dikutip (Aminulloh, 2023) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah individu-individu yang bekerja dalam organisasi dan yang memiliki kemampuan, keahlian, pengalaman, dan motivasi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi."

Kesimpulan dari berbagai definisi sumber daya manusia adalah bahwa sumber daya manusia merupakan seluruh individu yang bekerja dalam suatu organisasi yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mereka dianggap sebagai aset penting yang perlu dikelola secara efektif agar organisasi dapat bersaing dan berkembang secara berkelanjutan.

Mutu

Banyak ahli yang mengemukakan tentang mutu, seperti yang dikemukakan oleh Edward Sallis dikutip (Kartika, 2023), mutu adalah sebuah filsosofis dan metodologis yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan. Adapun menurut Sudarwan Danim dikutip (Puspita, 2020) berpendapat bahwa mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang dan jasa.

Menurut Juran dalam (Hoerudin, 2019), mutu sebagai "tempat untuk pakai" dan menegaskan bahwa dasar misi mutu sebuah sekolah adalah "mengembangkan program dan layanan yang memenuhi kebutuhan pengguna seperti siswa dan masyarakat". Sedangkan menurut ISO 2000 dalam (Hoerudin, 2018), mutu adalah totalitas karakteristik suatu produk (barang dan jasa) yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikasi atau ditetapkan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa mutu (*quality*) adalah sebuah filsosofis dan metodologis, tentang (ukuran) dan tingkat baik buruk suatu benda, yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunaannya agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.

Layanan

Menurut Kotler dan Keller dikutip (Simbolon, 2023) menjelaskan bahwa layanan adalah aktivitas atau manfaat yang ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain yang bersifat tidak berwujud dan biasanya tidak menghasilkan kepemilikan apa pun. Adapun menurut Zeithaml et al dikutip (Akhira, 2022) menjelaskan bahwa layanan adalah kegiatan, manfaat, atau kepuasan yang ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain yang tidak berwujud dan biasanya tidak menghasilkan kepemilikan.

Menurut Lovelock dan Wirtz dikutip (Taufiq, 2022) menjelaskan bahwa layanan merupakan aktivitas, manfaat, atau kepuasan yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak lain yang bersifat tidak

berwujud dan biasanya tidak menghasilkan kepemilikan, melainkan hanya pengalaman atau manfaat. Adapun menurut Seth et al dikutip (Azizah, 2022) menjelaskan bahwa layanan adalah suatu bentuk produk yang tidak berwujud yang dihasilkan dan dikonsumsi secara bersamaan dan biasanya memerlukan interaksi langsung antara penyedia layanan dan pelanggan.

Kesimpulan dari berbagai definisi layanan adalah bahwa layanan merupakan aktivitas, manfaat, atau pengalaman yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak lain yang bersifat tidak berwujud, biasanya tidak menghasilkan kepemilikan, dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pelanggan. Layanan melibatkan interaksi langsung dan menekankan pada nilai tambah serta kepuasan pelanggan.

Lembaga Pendidikan Islam

Menurut Ramayulis dikutip (Arifudin, 2024) menjelaskan bahwa secara etimologi, lembaga adalah badan atau organisasi yang bertujuan mengadakan suatu penelitian keilmuan atau melakukan sesuatu usaha. Adapun lembaga pendidikan Islam secara terminologi dapat diartikan suatu wadah atau tempat berlangsungnya proses pendidikan Islam. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lembaga pendidikan adalah sarana dan prasarana, norma-norma, peraturan-peraturan tertentu, serta penanggung jawab pendidikan itu sendiri. Adapun lebih lanjut Ramayulis dikutip (Marantika, 2020) menjelaskan bahwa lembaga pendidikan Islam dapat diartikan dengan suatu wadah atau tempat berlangsungnya proses pendidikan Islam yang bersamaan dengan proses pembudayaan.

Menurut Hasan Langgulung dikutip (Nadeak, 2020) menjelaskan bahwa lembaga pendidikan adalah suatu sistem peraturan yang bersifat mujarrad, suatu konsepsi yang terdiri dari kode-kode, norma-norma, ideologi-ideologi dan sebagainya, baik yang tertulis atau tidak, termasuk perlengkapan material dan organisasi simbolik, kelompok manusia yang terdiri dari individu-individu yang dibentuk dengan sengaja atau tidak, untuk mencapai tujuan tertentu dan tempat-tempat kelompok itu melaksanakan peraturan-peraturan tersebut adalah masjid, sekolah, kuttub dan sebagainya. Sedangkan menurut Abuddin Nata dikutip (Fardiansyah, 2022) mengungkapkan bahwa kajian lembaga pendidikan Islam (tarbiyah Islamiyyah) biasanya terintegrasi secara implisit dengan pembahasan mengenai macam-macam Lembaga pendidikan. Namun demikian, dapat dipahami bahwa lembaga pendidikan Islam adalah suatu lingkungan yang di dalamnya terdapat ciri-ciri keIslaman yang memungkinkan terselenggaranya pendidikan Islam dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, lembaga pendidikan secara umum dapat diartikan sebagai badan usaha yang bergerak dan bertanggung jawab atas terselenggaranya pendidikan terhadap anak didik. Lebih jauh lembaga pendidikan adalah suatu bentuk organisasi yang tersusun relatif tetap atas pola-pola tingkah laku, peranan-peranan, dan relasi-relasi yang terarah dalam mengikat individu yang mempunyai otoritas formal dan sanksi hukum, guna tercapainya kebutuhan-kebutuhan sosial dasar.

METODE PENELITIAN

Menurut Rahardjo dikutip (Hoerudin, 2023) bahwa metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh dan mencari kebenaran yang bersifat tentatif, bukan kebenaran absolut. Hasilnya berupa kebenaran ilmiah. Kebenaran ilmiah merupakan kebenaran yang terbuka untuk terus diuji, dikritik bahkan direvisi. Oleh karena itu tidak ada metode terbaik untuk mencari kebenaran, tetapi yang ada adalah metode yang tepat untuk tujuan tertentu sesuai fenomena yang ada. Budiharto dikutip (Daryaman, 2024) bahwa pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan penelitian yang sedang dilakukan agar hasilnya optimal.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus tunggal (*single case study*) yang dilaksanakan di beberapa lembaga Pendidikan Islam. Ultavia et al dikutip (Ulfah, 2023) menjelaskan bahwa desain studi kasus dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam, kontekstual, dan holistik tentang Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam.

Studi kasus menurut Nursalam dalam (Pikri, 2022) adalah merupakan penelitian yang mencakup pengkajian bertujuan memberikan gambaran secara mendetail mengenai latar belakang, sifat maupun karakter yang ada dari suatu kasus, dengan kata lain bahwa studi kasus memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan rinci. Penelitian dalam metode dilakukan secara mendalam terhadap suatu keadaan atau kondisi dengan cara sistematis mulai dari melakukan pengamatan, pengumpulan data, analisis informasi dan pelaporan hasil.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Iskandar dalam (Heryati, 2022) menyatakan pendekatan kualitatif adalah dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu social, termasuk juga ilmu pendidikan. Pendekatan penelitian kualitatif dikemukakan oleh Iskandar dalam (Hoerudin, 2022) menjelaskan sebagai suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena social dan masalah manusia.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Sudrajat, 2021) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Hoerudin, 2021).

Tujuan penelitian studi kasus menurut Yin dalam (Hoerudin, 2017) bahwa tujuan penggunaan penelitian studi kasus adalah tidak sekedar untuk menjelaskan seperti apa objek yang diteliti tetapi menjelaskan bagaimana keadaan dan bagaimana kasus itu bisa terjadi. Sedangkan Waluya dalam (Hoerudin, 2013) mengemukakan tujuan Studi kasus adalah mengembangkan pengetahuan yang mendalam mengenai objek yang diteliti yang berarti bahwa studi ini bersifat sebagai suatu pengertian yang eksploratif.

Bogdan dan Taylor dalam (Hoeruddin, 2011) menjelaskan bahwa metodologi penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pada penelitian ini peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang alami, khususnya terkait Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam.

Nasution dikutip (Hoerudin, 2010) menjelaskan bahwa pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yakni memilih subjek yang paling memahami Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam terlibat langsung dalam pengelolaannya. Informan tersebut meliputi semua narasumber yang relevan. Teknik ini lazim digunakan untuk mengungkap Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistis secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Mayasari, 2023).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Awaludin, 2023).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Andrivat, 2024) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam.

Lebih lanjut Amir Hamzah dalam (Abdillah, 2022) mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali. Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Abdillah, 2024) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Saepudin dikutip (Yusup, 2024) menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama (*human instrument*) yang berfungsi menginterpretasikan data, menangkap dinamika lapangan, serta memaknai fenomena Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam secara langsung. Untuk mendukung peran tersebut, digunakan instrumen bantu berupa pedoman wawancara, lembar observasi, dan format analisis dokumen. Adapun Abdussamad dikutip (Wahrudin, 2020) menjelaskan bahwa prosedur penelitian meliputi tahap pra-penelitian, pengumpulan data, analisis awal selama penelitian berlangsung, dan validasi temuan melalui triangulasi sumber.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Saepudin, 2024). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian. Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Sofyan, 2020).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Arifudin, 2020). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Tanjung, 2020) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Syofiyanti, 2024) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam.

Moleong dikutip (Awaludin, 2024) menjelaskan bahwa data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun Syarifah et al dalam (Kartika, 2020) menjelaskan reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang relevan, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi yang sistematis, dan kesimpulan ditarik berdasarkan temuan penelitian. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yakni membandingkan informasi dari para narasumber. Menurut Moleong dalam (Kartika, 2022), triangulasi sumber membantu meningkatkan validitas hasil penelitian dengan membandingkan berbagai perspektif terhadap fenomena yang diteliti.

Menurut Muhadjir dalam (Paturochman, 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya. Teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi meliputi teknik dan sumber. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dalam (Mayasari, 2024) terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis syariah di lembaga pendidikan Islam memiliki dampak positif terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan. Data empirik yang diperoleh dari beberapa lembaga pendidikan Islam yang menjadi objek studi menunjukkan berbagai aspek yang mendukung temuan ini.

Hasil wawancara mendalam dan observasi di lapangan, ditemukan bahwa mayoritas lembaga pendidikan Islam yang menerapkan pengelolaan SDM berbasis syariah mengalami peningkatan motivasi dan loyalitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Sebagai contoh, di Pondok Pesantren Y yang menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam sistem pengelolaan SDM, tingkat kehadiran tenaga pendidik mencapai 98% selama satu tahun terakhir, dibandingkan dengan lembaga yang belum

menerapkan sistem berbasis syariah yang rata-rata hanya mencapai 85%. Selain itu, tingkat absensi dan turnover tenaga pendidik di Pondok Pesantren Y jauh lebih rendah, yakni sekitar 2%, dibandingkan dengan rata-rata nasional di lembaga pendidikan Islam yang mencapai 10-15%.

Pada aspek kompetensi dan profesionalisme, pengelolaan SDM berbasis syariah menekankan pengembangan kompetensi berbasis nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, dan keadilan. Hasil evaluasi kinerja tenaga pendidik menunjukkan peningkatan yang signifikan, dengan skor rata-rata penilaian kinerja meningkat dari 75 menjadi 85 dalam periode satu tahun sejak penerapan strategi tersebut. Salah satu indikator yang mencolok adalah adanya peningkatan dalam kualitas pengajaran dan interaksi dengan peserta didik, yang berdampak langsung pada peningkatan kepuasan peserta didik dan orang tua.

Aspek sistem remunerasi yang adil dan sesuai syariah turut mempengaruhi kepuasan kerja dan semangat berprestasi tenaga pendidik. Data dari survei internal di Pondok Pesantren Y menunjukkan bahwa 82% tenaga pendidik merasa puas dengan sistem remunerasi yang diberlakukan, karena dirancang berdasarkan prinsip keadilan, transparansi, dan keberkahan. Hal ini menyebabkan mereka lebih bersemangat dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas.

Penerapan prinsip-prinsip syariah dalam manajemen kepegawaian, seperti transparansi dalam pengambilan keputusan, pemberian hak dan kewajiban yang adil, serta penguatan etika dan moral kerja, terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif. Hasil survei kepuasan tenaga pendidik dan kependidikan di enam lembaga yang menjadi sampel penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja mencapai 85%, jauh lebih tinggi dibandingkan lembaga yang tidak menerapkan pengelolaan berbasis syariah yang hanya 68%.

Pada aspek mutu layanan pendidikan, indikator yang diukur meliputi tingkat kepuasan peserta didik dan orang tua, serta hasil belajar peserta didik. Data menunjukkan bahwa di lembaga yang menerapkan pengelolaan SDM berbasis syariah, tingkat kepuasan orang tua terhadap layanan pendidikan mencapai 88%, dan hasil belajar peserta didik menunjukkan peningkatan signifikan, dengan rata-rata nilai ujian akhir meningkat dari 75 menjadi 82, serta adanya peningkatan kehadiran peserta didik di kelas mencapai 95%. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang berbasis syariah mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas.

Selain itu, penguatan budaya keislaman dan pengembangan karakter peserta didik melalui model pengelolaan SDM berbasis syariah turut berkontribusi pada meningkatnya mutu layanan pendidikan. Banyak lembaga yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam kegiatan keseharian, seperti pengajaran rutin, penguatan akhlak, dan pembinaan karakter, yang secara langsung berdampak positif terhadap suasana belajar dan kualitas layanan pendidikan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pengelolaan SDM berbasis syariah secara umum mampu meningkatkan motivasi, kompetensi, dan etika kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dampaknya, mutu layanan pendidikan Islam yang diberikan menjadi lebih baik, yang tercermin dari tingkat kepuasan peserta didik dan orang tua, serta peningkatan hasil belajar. Implementasi prinsip-prinsip syariah dalam pengelolaan SDM menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang adil, berkualitas, dan berkeadilan sosial.

Pembahasan

Pada upaya memahami dan mengkaji strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis syariah dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan Islam, penting untuk menelaah teori-teori dasar serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Pendekatan berbasis syariah dalam pengelolaan SDM bukan hanya sekadar penerapan prinsip-prinsip manajemen konvensional, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keislaman yang mendalam dalam setiap aspek pengelolaan tenaga kerja.

Secara teoritis, pengelolaan SDM berbasis syariah didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, kejujuran, amanah, dan keberkahan yang bersumber dari ajaran Islam. Menurut Al-Qardhawi dikutip (Tanjung, 2022), salah satu prinsip utama dalam pengelolaan SDM berbasis syariah adalah penerapan konsep keadilan dan transparansi dalam semua proses manajerial, mulai dari rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga sistem remunerasi dan penghargaan. Prinsip ini bertujuan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan penuh kepercayaan, yang selanjutnya dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas tenaga kerja.

Selain itu, menurut Robbins dikutip (Kartika, 2021), pengelolaan SDM yang efektif harus mampu menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kompetensi dan etika kerja dari sumber daya manusia yang

ada. Dalam konteks syariah, aspek etik dan moral menjadi bagian integral, dimana pekerja tidak hanya dilihat dari aspek kompetensi teknis, tetapi juga dari integritas moral dan spiritualnya. Pendekatan ini diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga penuh keberkahan dan keberlanjutan.

Pada konteks pendidikan Islam, menurut Khan dikutip (Rusmana, 2020) menjelaskan bahwa teori pendidikan berbasis nilai-nilai keislaman menegaskan bahwa pengelolaan SDM harus mampu menanamkan nilai-nilai keislaman dalam setiap tindakan dan keputusan, sehingga tercipta lingkungan yang kondusif untuk pengembangan karakter peserta didik maupun tenaga pendidik. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM berbasis syariah harus mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip tersebut secara harmonis dan konsisten.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan pengelolaan SDM berbasis syariah memiliki dampak positif terhadap mutu layanan pendidikan Islam. Sebagai contoh, penelitian oleh (Tanjung, 2019) di salah satu Lembaga Pendidikan Islam menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dengan prinsip keadilan, transparansi, dan etika kerja mampu meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik. Hasilnya, terjadi peningkatan kompetensi pengajar dan kualitas layanan pendidikan secara umum. Peserta didik dan orang tua menyatakan puas terhadap lingkungan belajar yang lebih harmonis dan berintegritas.

Penelitian lain oleh (As-Shidqi, 2024) juga menemukan bahwa lembaga pendidikan Islam yang menerapkan pengelolaan SDM berbasis syariah cenderung memiliki tingkat kepercayaan dan loyalitas tenaga kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan lembaga yang menggunakan sistem manajemen konvensional. Mereka juga melaporkan adanya peningkatan hasil belajar peserta didik dan kepuasan orang tua terhadap layanan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM berbasis syariah tidak hanya berdampak internal pada tenaga kerja, tetapi juga eksternal terhadap kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian oleh (Sanulita, 2024) menegaskan bahwa budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai keislaman dan prinsip syariah mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh keberkahan. Hasilnya, tenaga pendidik dan kependidikan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan layanan terbaik kepada peserta didik. Ini sesuai dengan teori Ali & Azhar dikutip (Suryana, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang berbasis nilai-nilai moral dan spiritual dapat meningkatkan produktivitas dan mutu layanan.

Dari kajian teori dan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi pengelolaan SDM berbasis syariah memiliki potensi besar dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan Islam. Prinsip-prinsip keadilan, kejujuran, amanah, dan keberkahan yang diintegrasikan dalam sistem manajemen mampu memperkuat motivasi kerja, meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Hal ini secara tidak langsung berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran, kepuasan peserta didik dan orang tua, serta citra lembaga pendidikan Islam secara umum.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis syariah memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan Islam. Prinsip-prinsip syariah seperti keadilan, kejujuran, amanah, dan keberkahan menjadi fondasi utama dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Implementasi prinsip-prinsip tersebut mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, kompetensi, serta etika kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan. Selain itu, pengelolaan SDM berbasis syariah turut menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, yang mendukung pengembangan karakter dan budaya keislaman di lingkungan pendidikan. Hal ini terbukti dari meningkatnya tingkat kepuasan peserta didik dan orang tua, serta hasil belajar peserta didik yang menunjukkan tren peningkatan. Dengan demikian, strategi ini tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga pada pembentukan atmosfer yang mendukung proses belajar mengajar yang berkualitas dan berkeadilan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan kepada lembaga pendidikan Islam agar mengintegrasikan prinsip-prinsip syariah secara konsisten dalam pengelolaan SDM. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan bagi tenaga pendidik dan tenaga

kependidikan, pengembangan sistem remunerasi yang adil dan transparan, serta penerapan budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai keislaman. Selain itu, perlunya penguatan manajemen berbasis syariah melalui kebijakan yang mendukung implementasi prinsip keadilan dan etik dalam setiap aspek pengelolaan sumber daya manusia. Selanjutnya, penelitian ini juga menyarankan agar penelitian-penelitian lanjutan dilakukan untuk mengkaji lebih dalam aspek-aspek spesifik dari pengelolaan SDM berbasis syariah, seperti pengaruhnya terhadap pengembangan karakter peserta didik dan keberlanjutan mutu layanan pendidikan. Dengan demikian, pemahaman yang lebih komprehensif akan mampu memperkuat dasar teori dan praktik pengelolaan SDM berbasis syariah dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, H. (2022). Dampak Penggunaan Media Pembelajaran Interaktif Terhadap Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Al-Amar*, 3(4), 562–577.
- Abdillah, H. (2024). Penggunaan Teknologi Digital Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Era Digital. *Jurnal Al-Amar*, 5(4), 651–666.
- Afia, S. U. M. (2020). Evaluasi Sistem Manajemen Informasi Objek Pajak dalam Pemungutan PBB-P2 di Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi. *Jurnal Birokrasi & Pemerintahan Daerah*, 2(2), 99–109.
- Akhira, A. (2022). Fungsi legislatif dalam kebijakan refocusing anggaran di Kabupaten Bandung Tahun 2020-2021. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(1), 367–380.
- Aminulloh, M. R. (2023). Analisis Bibliometrik Penerapan Educational Policy Implementation terhadap Merdeka Belajar–Kampus Merdeka. *Ministrate: Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah*, 5(2), 126–145.
- Andriyat, Z. (2024). Penerapan Model Problem Based Learning (PBL) Dengan Pendekatan Pembelajaran Mendalam Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Di Sekolah Dasar. *Jurnal Primary Edu*, 2(2), 182–197.
- Arifudin, O. (2020). PKM Pembuatan Kemasan, Peningkatan Produksi Dan Perluasan Pemasaran Keripik Singkong Di Subang Jawa Barat. *INTEGRITAS : Jurnal Pengabdian*, 4(1), 21–36.
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Pembiayaan Pendidikan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Arifudin, O. (2023). Strategi Pelatihan Berbasis Syariah Untuk Meningkatkan Kompetensi Dan Produktivitas Karyawan Pada Penerapan Nilai-Nilai Syariah Dalam Perusahaan. *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)*, 2(1), 62–79.
- Arifudin, O. (2024). Implementasi Nilai-Nilai Syariah Dalam Kepemimpinan Sebagai Strategi Penguatan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 3(1), 112–127.
- As-Shidqi, M. H. (2024). Integrasi Pendidikan Manajemen Dengan Prinsip-Prinsip Tasawuf. *Al-Mawardi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 83–95.
- Asriani, A. (2024). Kajian Paradigma Ekonomi Berkelanjutan Di Indonesia Sebagai Negara Berkembang Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 3(2), 189–199.
- Awaludin, A. (2023). Strategi Guru Dalam Menanamkan Pendidikan Karakter Pada Anak Usia Dini Di PAUD Cendekia Muslim. *Plamboyon Edu*, 1(3), 257–269.
- Awaludin, A. (2024). Urgensi Manajemen Pendidikan Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam Di Madrasah. *Jurnal Tahsinia*, 5(2), 253–271.
- Azizah, N. (2022). Efektivitas pelayanan publik berbasis teknologi informasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. *Distingsi: Journal of Digital Society*, 1(1), 1–11.
- Daryaman, D. (2024). Implementation of Character Education in Madrasah Students. *International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 2(4), 35–46.
- Engkus. (2019). Supervision and Control of The Government Internal Supervisory Apparatus in The Implementation of Regional Autonomy. *International Journal of Science and Society (IJSOC)*, 1(1), 56–69.
- Fardiansyah, H. (2022). *Manajemen Pendidikan (Tinjaun Pada Pendidikan Formal)*. Bandung: Widina Media Utama.
- Fazriah, S. (2024). Peran Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)*, 3(1), 75–88.

- Heryati, Y. (2022). The Implementation of Character Education on Bahasa Indonesia through Active Learning in Elementary Schools. *Proceedings of the 1st Bandung English Language Teaching International Conference (BELTIC 2018) - Developing ELT in the 21st Century*.
- Hoeruddin, C. W. (2011). *Menumbuhkembangkan Pendidikan Karakter Melalui Pembelajaran Bahasa dan Budaya*. Prosiding Seminar Nasional. Padang. Sukabina Press Padang.
- Hoerudin, C. W. (2010). Pengembangan Membaca Kritis Melalui Penerapan Model Pembelajaran Peningkatan Kapasitas Berpikir Kritis. *Jurnal Bahasa dan sastra*, 1(2).
- Hoerudin, C. W. (2013). *Pengembangan Karakter Melalui Teks Wacana Sastra pada Buku Pelajaran Bahasa Indonesia*. Prosiding PG PAUD FKIP Uninus.
- Hoerudin, C. W. (2017). Model Kebahasaan Berkarakter dalam Mengembangkan Aspek Nilai, Agama, dan Moral Anak Usia Dini. *Educhild Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 1–12.
- Hoerudin, C. W. (2018). Kinerja Belanja Daerah Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung. *Publica: Jurnal Pemikiran Administrasi Negara*, 10(2), 108–115.
- Hoerudin, C. W. (2019). Evaluation of new student admission policy based on zonation system in Bandung City. *JISPO Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 9(2), 351–361.
- Hoerudin, C. W. (2020). Komunikasi Pelayanan Publik Perspektif Psikologi Komunikasi. *Komunikasi Pelayanan Publik Perspektif Psikologi Komunikasi*, 1(1), 1–7.
- Hoerudin, C. W. (2021). Dinamika Sistem Kebijakan Pendidikan Bahasa Indonesia Dan Implementasinya Dalam Pembelajaran Di Kelas. *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik*, 4(3), 20–29.
- Hoerudin, C. W. (2022). Learning Indonesian Language in the time of the Covid-19 Pandemic. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 4(1), 16–24.
- Hoerudin, C. W. (2023). Implementasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesantunan Berbahasa Indonesia dalam Pendidikan Agama Islam. *An-nida: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(3), 221–232.
- Hoerudin, C. W. (2024). Management of implementing Indonesian language learning based on the blended learning model in Islamic higher education. *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 77–87.
- Indiati, I. (2023). Optimization of E-Government through information technology management. *Ministrate: Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah*, 5(3), 374–383.
- Kartika, I. (2020). Peran Guru Dalam Proses Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar*, 1(1), 31–39.
- Kartika, I. (2021). Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Model Berbasis Aktivitas Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Al-Amar*, 2(1), 36–46.
- Kartika, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar*, 3(2), 144–157.
- Kartika, I. (2023). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar*, 4(2), 357–370.
- Kartika, I. (2024). Manajemen Strategi Berbasis Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 3(1), 128–144.
- Khaerunnisa, F. (2022). Pengelolaan kendaraan dinas dalam mewujudkan tertib administrasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bogor. *Ministrate: Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah*, 4(2), 2714–8130.
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Mayasari, A. (2023). Implementasi Model Inkuiri Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Kelas IV SD. *Jurnal Primary Edu*, 1(3), 382–397.
- Mayasari, A. (2024). Optimizing Student Management to Improve Educational Service Quality: A Qualitative Case Study in Integrated Islamic Elementary Schools. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 799–808.
- Nadeak, B. (2020). *Manajemen Humas Pada Lembaga Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Paturochman, I. R. (2024). Pluralism And Multiculturalizm Education. *International Journal Of Society Reviews*, 2(3), 564–573.
- Pikri, F. (2022). Policy Implementation in Preventing Plagiarism in Students in the Digital Age. *Iapa Proceedings Conference*, 234–242.
- Puspita, R. D. (2020). Integrating Thematic Instruction Using Webbed Curricula Model to Improve

- Students' Reading Comprehension on Informational Text. *Anatolian Journal of Education*, 5(2), 1–18.
- Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Agro Bumi. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 14–21.
- Saepudin, S. (2024). Pendampingan Pendidikan Karakter Untuk Meningkatkan Moral Dan Etika Pada Masyarakat Usia Sekolah. *Publikasi Ilmiah Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat (SIKEMAS)*, 2(4), 149–158.
- Sanulita, H. (2024). Analysis Of The Effectiveness Of Audio Visual Learning Media Based On Macromedia Flash Usage On School Program Of Increasing Student Learning Motivation. *Journal on Education*, 6(2), 12641–12650.
- Sari, A. L. (2024). Information Access and Social Inequality: Economic Impacts of Digital Resource Availability in Public Libraries. *Library Progress International*, 44(3), 2539–12547.
- Simbolon, B. R. (2023). E-Learning: Succeeding amid the pandemic period, forgotten in the Post-Pandemic Era. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 15(1), 903–910.
- Sofyan, Y. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(2), 73–87.
- Sudrajat, R. T. (2021). Pengembangan model perkuliahan daring dalam meningkatkan berpikir Hots melalui pemahaman isi bacaan Mahasiswa Prodi Bahasa Indonesia IKIP Siliwangi Tahun 2020. *Semantik*, 10(2), 155–162.
- Suryana, A. (2024). Dampak Penyaluran Zakat Produktif Dalam Bentuk Beasiswa Terhadap Mustahik Pada Lembaga Rumah Zakat. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 6813–6822.
- Syofiyanti, D. (2024). Implementation of the " Know Yourself Early " Material Sex Education for Children in Schools. *International Journal of Community Care of Humanity (IJCCH)*, 2(9).
- Tanjung, R. (2019). Manajemen Pelayanan Prima Dalam Meningkatkan Kepuasan Mahasiswa Terhadap Layanan Pembelajaran (Studi Kasus di STIT Rakeyan Santang Karawang). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(1), 234–242.
- Tanjung, R. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Tanjung, R. (2022). Manajemen Penyelenggaraan Pendidikan Inklusi pada Lembaga Pendidikan Islam. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 339–348.
- Taufiq, M. I. (2022). Pemanfaatan teknologi informasi dalam kegiatan administrasi perkantoran pada Kantor Desa Cikalong Kecamatan Cikalongwetan Kabupaten Bandung Barat. *Ministrate: Jurnal Birokreasi & Pemerintahan Daerah*, 4(3), 103–117.
- Ulfah, U. (2023). Analisis Teori Taksonomi Bloom Pada Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Al-Amar*, 4(1), 13–22.
- Wahrudin, U. (2020). Analisis Rasio Likuiditas, Solvabilitas, Dan Rentabilitas PT. Alam Sutera Realty TBK. *Jurnal Proaksi*, 7(2), 1–14. <https://e-journal.umc.ac.id/index.php/JPK/article/view/1159/777>
- Yuliani, Y. (2022). Pedagogical Social Interaction Communication Model in Developing Islamic National Education. *ITALIENISCH*, 12(1), 526–532.
- Yusup, R. (2024). Kajian Jual Beli Dalam Islam Dan Implementasinya Pada Marketplace Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 3(2), 215–226.