

تنفيذ إستراتيجية في تحسين الموارد البشرية من خلال التعليم الإسلامي
دراسات في مدرسة العلوم المتوسطة أحد المدارس بجامعة المحمدية حمك بجاكرتا
رزقى أمرالله
طالب الدكتوراه في إدارة التربية الإسلامية بجامعة المحمدية جاكرتا

**Implementing a Strategy to Improve Human Resources
Through Islamic Education**
rizkiamrillah@uhamka.ac.id

خلاصة البحث

الهدف من زيادة الموارد البشرية هي الأساس في توجيه وتحسين جودة ونوعية الموارد البشرية، وفي نهاية المطاف زيادة الإنتاجية. أجرى الباحثون استبيانات وأسئلة وأجوبة مع أشخاص من حولهم وتلقوا أنواعًا مختلفة من الردود المتنوعة تمامًا. لتحقيق هذا الهدف، تستخدم هذه الدراسة طريقة بحث وصفي نوعي. وحصلت نتائج هذه الدراسة على معطيات وحقيقة أن التربية الإسلامية ضرورية في تحسين الموارد البشرية بالأعمال الصالحة لتوفير حياة أبدية بعد ذلك. تسعى التربية الإسلامية أيضًا إلى القيام بأنشطة تعليمية دينية فعالة بحيث يكون لديهم قيم دينية يمكن أن تحول القيم الدينية إلى بني البشر. الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، الإستراتيجية، التربية الإسلامية

خلفية البحث

دائمًا ما تكون استثمارات تنمية الموارد البشرية طويلة الأجل. يقوم برنامج التطوير طويل الأمد هذا بإعداد المتعلمين الذين لديهم معرفة ولديهم جودة عالية.

تعد زيادة الموارد البشرية في المؤسسة أمرًا مهمًا للغاية من أجل تحقيق نتائج العمل المثلى وهذه الأعمال هي شكل من أشكال الاستثمار على المدى الطويل (Putra, 2018). زيادة الموارد البشرية في إندونيسيا هي عملية جهد وهدف في التنمية الوطنية لإندونيسيا (Mubasyaroh, 2016). يتم تنفيذ الجهود المبذولة لتطوير جودة الموارد البشرية من خلال المستودعات المختلفة ، بما في ذلك التعليم ، يُعتقد أن التعليم يحتل مكانة مهمة للغاية في الجهود المبذولة لزيادة إمكانات الأمة بأكملها. التعليم هو الأساس الرئيسي لجميع الجهود المبذولة لتحسين وتطوير الموارد في إطار التنمية الوطنية الكاملة. يتم تحديد جودة التعليم إلى حد كبير من خلال عامل الموارد البشرية للتعليم أو المعلمين الذين يلعبون دورًا مباشرًا في تحديد جودة التعليم (Nahdhah, 2017) بالنسبة للحياة البشرية في هذا العالم ، وخاصة بالنسبة للأمة الإندونيسية ، يعد التعليم حاجة حيوية وأساسية ومن المهم تحقيقها طوال حياة الإنسان. بدونها ، لا يمكن أن تتطور مثل الحياة البشرية وأهدافها إلا بالتعليم. من ناحية أخرى ، يجب الحفاظ على الدور المهم للتعليم في بنية الحياة الفردية والاجتماعية لتشكيل الشخصية الوطنية على أساس أساس تعليمي قوي. (Ansori, 2016) تعزيز المصالح والمشاكل العامة ، وتثقيف حياة الأمة والمشاركة في السلام العالمي ، هذه هي محتويات دستور جمهورية إندونيسيا .

وفي الوقت نفسه ، ما هو أكثر تحديدًا هو التربية الإسلامية. بدأت التربية الإسلامية في الواقع في المرحلة الأولى من النبي آدم كما أرسلها النبي محمد وأكملها في مكة والمدينة ، بخصائصها النوعية وطبيعتها الشاملة للغاية ، والدين والعالم هي

توجهات التربية الإسلامية. (Nurkamalia & Kusmaini, 2020). القرآن والسنة هما الأساس والمرجع الأساسي في التربية الإسلامية والتعليم الذي يفهمهما ويطبقهما في روتين الحياة. أي أن التربية الإسلامية نظرية تربوية تقوم على المراجع الرئيسية للتعاليم الإسلامية ، وهي القرآن والسنة. جهود لتثقيف القيم الإسلامية لتوجيه حياة الإنسان. (Somad, 2021).

هذه المدرسة موجودة في المجتمع لتحقيق أعلى مستوى من التعليم ، وهذه المدرسة تقع في جاوة الغربية. مع رؤية أن تصبح مدرسة تقدمية تتفوق في العلوم القرآنية ذات الذكاءات المتعددة ، ولديها أربع مهام لتنظيم المدارس التي لديها ابتكارات مناهج شاملة ومتكاملة تعتمد على العلوم القرآنية والذكاءات المتعددة ، وتحقيق التعليم القائم على المعلمين والموظفين التربويين المتفوقين المؤهلات ، وتنظيم التعليم الذي يحتوي على نظام بيئي مدرسي مواتٍ يعتمد على المهاجع بالإضافة إلى تخريج خريجين تعتمد مهاراتهم الذاتية على الذكاءات المتعددة القادرة على الرد على تحديات الحضارة. كإبتكار جديد ، تسعى المدرسة إلى طرح منهج شامل ومتكامل وقائم على القرآن مع شعار العلوم القرآنية والتكامل الشامل والذكاء المتعدد.

بناءً على الخلفية من الشرح أعلاه ، فإن الموضوع الذي تمت مناقشته يتعلق بتنفيذ استراتيجيات لزيادة الموارد البشرية من خلال دراسات التربية الإسلامية في هذه المدرسة. من أجل إعداد موارد بشرية متفوقة في مواجهة تحديات العصر من خلال

العلم الذي يتكامل مع القرآن والتربية الإسلامية.

تحديد مجال البحث

الموارد البشرية

الحرك الرئيسي والعامل المحدد للتطوير في تحقيق النجاح التنظيمي هو مواردها البشرية ، وتأثيرها كبير جدًا ومهيمن على المؤسسة. (Prasetyo, Suharsono, 2017) ومن المثير للاهتمام أن عنصر الروح أو العقل الذي يعتبر عنصرًا مركزيًا في الإنسان وتأثيرهما على شخصية الإنسان وشخصيته ، ولكن هذا ما يتجاهله الكثيرون ، والذي يصبح فقط تقييمًا وتأكيدًا على النقاط البيولوجية والاجتماعية والثقافية. (Muasomah, 2019) جميع الأنشطة المؤسسية والتنظيمية والمنفذين والإداريين هم بشر. (Yuniarsih & Suwatno, 2013) توظيف واختيار وتطوير وصيانة واستخدام الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية ، وهذه من بين الوظائف والمهام في إدارة الموارد البشرية. (Handoko, 2001) الأصول القيمة في المنظمة هي مواردها البشرية. لا يمكن إنكار أن هذا هو مفتاح النجاح التنظيمي إذا كانت إدارة الموارد البشرية تدار بشكل صحيح وصحيح ، فإن تطوير مهارات وخبرات الموارد البشرية أمر أساسي في تحسين المنظمة والنهوض بها ، خاصة في أوقات اليوم السريعة والمتغيرة بسرعة (Handayani et al., 2019)

يعتمد نجاح العملية التعليمية على نمط إدارة الموارد البشرية. النجاح في تنمية وتقدم الأمة الذي هو المحدد الرئيسي هو نوعية مواردها البشرية. هم من يصممون الابتكارات التعليمية وينتجونها ، ويراقبون الجودة ، ويخصصون الموارد المالية ، ويصوغون جميع الاستراتيجيات والأهداف التنظيمية. صياغة الإستراتيجية ، والأهداف التنظيمية ، والتصميم ، والابتكار التعليمي ، ومراقبة الجودة ، وتخصيص الموارد المالية هم أشخاص ، وهذا أحد الأصول المهمة التي يجب امتلاكها في المنظمة ، لأنهم هم الذين يجعلون المؤيدين الآخرين يديرون. (Samsudin, 2006) قوة الفكر والعمل البشري المخزنة بداخله والتي يجب توجيهها واستكشافها وتطويرها لصالحها واستخدامها المحتمل لرفاهية الحياة البشرية ، وهذا ما يميز الموارد البشرية.

من المفهوم أنه فيما يتعلق بالتنمية ، فإن المخططين والفاعلين والمراقبين وأهداف التنمية هم أنفسهم بشر. لذلك ، من أجل الحصول على جميع القدرات اللازمة للتطوير في جميع المجالات ، فإن أهمية زيادة الموارد البشرية هي أولوية قصوى يجب تشجيعها باستمرار. في اغتنام الآفاق المشرقة للأمة ، يمكن للبشر المتميزين الاستفادة من كل الإمكانيات التي لديهم لتحقيق ذلك ، ما يميز كفاءة أمة عن الدول الأخرى هو جودة الإنسان. وهذا هو العامل الأول الذي يحدد نجاح الأمة في الوقوف بحزم في خضم الأزمنة المتغيرة التي تتطور بسرعة كبيرة .

يمكن بذل العديد من الجهود لتحسين جودة الموارد البشرية ، بما في ذلك التعليم. تصعيد نوعية الموارد البشرية التي تعطي الأولوية لتكوين الصفات الأساسية

مثل الإيمان والتقوى والشخصية والذكاء والانضباط والإبداع وما إلى ذلك ، وهذا هو تخصص التربية الإسلامية (Mubarak, 2013) .

التربية الإسلامية

من حيث زيادة الموارد البشرية ، يتمتع التعليم بمكانة أساسية وله تأثير كبير ك رأس مال للتقدم في المستقبل. الاستثمارات طويلة الأجل والمستمرة وذات معدل نجاح مرتفع هي التعليم ، في حين أن الموارد البشرية هي الجهات الفاعلة الرئيسية في هذا الصدد. يستمر تطوير نوعية تقدم مواطني الأمة بشكل عام في الزيادة ، وسيتم تحقيق النمو الاقتصادي وتطوير العلوم والتكنولوجيا والحد من الفقر وعدم المساواة في الدخل إذا كانت جودة التعليم جيدة. خلق جميع مجالات البيئة والقدرة على توفير الضوء لفوائد الحياة في المستقبل والمساعدة في إعداد احتياجات الحياة الأساسية في التعامل مع ديناميات الحياة في العصر الحالي ، وهذه هي القيمة الاستراتيجية الكلية في التعليم ، هي هذه القوة الخارقة التي يتم منحها وخلقها. (Agung, 2017)

الهدف من التعليم الإسلامي هو تشكيل وتشكيل الأفراد ليصبحوا خدامًا لديهم إيمان وإخلاص لله تعالى ولديهم سلوك وسمات نبيلة ، وهذا ما يميز التربية الإسلامية ، وهي إعداد موارد بشرية عالية الجودة ، سواء في الممارسة. من التعاليم الإسلامية ، والدين ، والأخلاق الحميدة ، وخاصة في إتقان العلم. الإيمان والقيام بالأعمال الصالحة ، هو أيضا وظيفة تنمية الموارد البشرية وتهيئتها في التربية الإسلامية.

من الواضح أن التربية الإسلامية لها تأثير كبير في تحسين نوعية الموارد البشرية (Masykur, 2015)

التربية الإسلامية في إندونيسيا لها أهداف محددة يجب تحقيقها ، وسوف يدعم تحقيق هذه الأهداف تحقيق أهداف التعليم الوطنية. (Furchan, 2004) تتماشى رؤية التربية الإسلامية بالطبع مع رؤية التربية الوطنية. تتمثل رؤية التعليم الوطني في إدراك الأشخاص الإندونيسيين المتدينين والمنتجين كأعضاء في مجتمع إندونيسي متنوع. مهمة التربية الإسلامية كتجسيد لهذه الرؤية هي تحقيق القيم الإسلامية في تكوين الشعب الإندونيسي. الشعب الإندونيسي الذي يتطلع إلى أن يكون شعبًا تقوى ومنتجًا. وهذا يتماشى مع الاتجاه السائد في الحياة اليوم ، حيث سيلتقي الدين والفكر ببعضهما البعض. (Tilaar, 2004: 150) توجيه وغرس القيم الحميدة في البشر ذوي الشخصية الإسلامية والقادرون على تكوين الموارد البشرية بما يتوافق مع أهداف الإسلام. هذا هو مبدأ التربية الإسلامية. الهدف الأول للتربية الإسلامية هو أن يكون للبشر أدوار ومسؤوليات لأنفسهم ومن بين المخلوقات الأخرى. ثانيًا ، هناك أدوار ومسؤوليات في الحياة الاجتماعية. ثالثًا ، البشر مدعوون لاحترام الكون وفهم الحكمة الكامنة وراء خلقه وأمر البشر بازدهاره. رابعًا: الأمر بمعرفة ضابط وحاكم الدنيا والآخرة وهو الله تعالى وعبادته وحده.

المعايير الأساسية في الحياة التي تتوافق مع التربية الإسلامية ، وهي العادات في ممارسة الروتين اليومي. هذا مهم جدًا للطلاب ، على سبيل المثال الأطفال الذين

يفهمون الإيمان ويخافون الله ولديهم شخصية ومبدعون ومستقلون ولديهم حس بالمسؤولية. يمكن للتربية الإسلامية أن تشكل شخصية كل مسلم ويمكن أن تجعلها أفضل من سابقتها بناءً على المطالب الدينية. تكوين شخصية إسلامية حقيقية وهي طبيعة التربية الإسلامية وخصائصها. التربية الإسلامية هي تنمية للإنسان من خلال الاهتمام بجميع الإمكانيات التربوية لديه. يمكن للطبيعة الشاملة المتأصلة في مفهوم التربية الإسلامية وتقديم رؤى واسعة للبشر ، أن تعزز التوازن بين البشر ومبدعيهم ، وكذلك التوازن بين إنسان وآخر. هناك حاجة ماسة إلى التعليم الإسلامي في تحسين الموارد البشرية الأفضل بالأعمال الصالحة كشرط لحياة أبدية بعد ذلك. تسعى التربية الإسلامية أيضاً إلى القيام بأنشطة تعليمية دينية فعالة بحيث يكون لديهم قيم دينية يمكن أن تحول القيم الدينية إلى بني البشر. بهذه الطريقة ، تتلقى جميع جوانب الحياة البشرية المعرفة الإلهية التي يمكن أن تسلط الضوء على الطبيعة الروحية (Fery

Diantoro, 2021)

النتائج والمناقشة

استراتيجية تحسين الموارد البشرية من خلال التعليم الإسلامي

الهدف النهائي للتربية الإسلامية يكمن في تحقيق الطاعة الكاملة للخالق ، سواء على المستوى الفردي أو في المجتمع أو في البشرية جمعاء. لذلك يجب أن يغطي التعليم التقدم البشري في جميع المجالات من الجانب الروحي والذكائي ، شخصياً

وجماعيًا ، وأن يحفز كل هذه الجوانب نحو التحسين من أجل الكمال. هذا هو نتاج المؤتمر الدولي الأول الذي عقد في مكة المكرمة عام ١٩٧٧. (Idris, 2015).

هناك نوعان من الاستراتيجيات التي يجب تنفيذها في زيادة الموارد البشرية ، والاستراتيجيات الكلية والجزئية. بالنسبة لأولئك الذين هم في الطبيعة الكلية هي الجهود التي يمكن أن يقوم بها المخططون التربويون ، أي الحكومة التي هي صانع القرار وصانع السياسة. نطاق هذه الاستراتيجية الكلية واسع للغاية ، ولا يمكن تنفيذها من قبل عدد قليل من الأشخاص أو منظمة واحدة فقط ، ولكنها تشمل جميع عناصر المجتمع. هناك ثلاثة عناصر رئيسية في هذه الاستراتيجية ، وهي الأهداف والأساس وخطوات الأولوية

الهدف من زيادة الموارد البشرية هو في الأساس توجيه وتحسين جودة ونوعية الموارد البشرية ، وفي نهاية المطاف زيادة الإنتاجية. إن الإيمان بالله رب العالمين وبناء الشخصية الفائقة وتنفيذ شريعته الدينية صرح بذلك حسن لانغولونغ. القيام بالأعمال الصالحة ، وهي الرسالة في تكوين الإنسان الحقيقي ، وفي جميع الأمور التي تتم على الدوام تتبع تعاليم الدين الإسلامي. في حين أن الاستراتيجية الكلية التالية هي المبدأ الأساسي. الهدف الحقيقي للتربية الإسلامية وفقًا لحسن لانجولونغ هو أن تكون قيمة تحقق طاقة الموارد البشرية في تنفيذها وممارستها في إطار التوجيه الإسلامي. في الإسلام ، لا يتحمل البشر مسؤولية العبادة فحسب ، بل إن العبادة هي دليل على الاعتراف

(Muvid, Miftahuuddin, & Abdullah, 2020). بالخليقة بالإضافة إلى كونها شرطاً لتحقيق الذات

نظرة عميقة في الحياة تشير إلى القرآن والسنة ، وهذا هو تصميم التربية الإسلامية. العقيدة والأخلاق واحترام العقل والإنسانية والتوازن ورحمة الكون بأسره هي القيم الأساسية في المصادر الرئيسية للتعاليم الإسلامية التي يجب أن تكون الأساس الأساسي للتربية الإسلامية. التربية الإسلامية تؤدي إلى تكوين إنسان كامل (Fitriana, Basri, & Hadiana, 2020).

الجانب الثالث من الاستراتيجية الكلية لزيادة الموارد البشرية هو الخطوة ذات الأولوية في تحديد السياسات ، وفي هذه الحالة الحكومة. الأولويات هي (أ) وضع خطط للأطفال لاكتساب التعليم والمهارات ، ثم عندما يكونون مستعدين للمدرسة ، يتم إرسالهم إلى المدرسة. (ب) تنوع مسارات التنمية في جميع مراحل التعليم وتوجيهها في اتجاه مرن. (ج) يجب أن تتجسد روح الإسلام وتعاليمه في المواد والأساليب والمناهج التعليمية. يجب أن يكون هناك تعزيز للتربية الدينية والأخلاقية ، حتى يتمكن الجيل القادم من الارتقاء إلى مستوى قيم التعاليم الإسلامية منذ سن مبكرة. (هـ) من المهم التعاون مع العناصر المختلفة ذات الصلة. من خلال تعزيز التضامن والتلاحم من أجل تحقيق أهداف التربية الإسلامية. تشمل هذه الأهداف الأساسية استيعاب جميع الأطفال الذين يصلون إلى سن المدرسة ، وتنوع المسارات التنموية (قسم التعليم) ، ومراجعة المواد والأساليب التعليمية ، وإنشاء التعليم الديني

، والإدارة والتخطيط ، والتعاون الإقليمي وفيما بين الدول في الإسلام. العالمية .
(Siahaan, 2016)

زيادة الموارد البشرية من وجهة نظر جزئية تعني أن مستوى التنفيذ يتم بشكل فردي ، ونطاق هذه الإستراتيجية على المستوى الشخصي ، ونقطة التركيز هي مفهوم تطهير الروح أو ما يسمى بتزكياتون نفس. تواجه النفس البشرية دائماً إجراءات مختلفة تؤدي بها أحياناً إلى فعل أشياء سيئة. لذلك ، فإن التطهير في الإسلام لا يشمل فقط الخارج ، أي الجسد أو الجسد ، بل يشمل أيضاً الباطن والروحي. من المهم تحقيق تطهير الروح وتطهيرها لأن الغرض من التعليم الإسلامي نفسه هو تكوين بشر لديهم أخلاق نبيلة ، ويمكن الحصول على هذه الشخصية السهلة إذا كانت قلوب الطلاب نظيفة حقاً ونقية من كل شوائب الروح. يمكن تحقيق كل هذه الجهود إذا تم تحقيقها من خلال التربية الإسلامية. كل نفس خلقت في حالة من الكمال. إنها تعتمد على الإنسان نفسه ، سواء أن يأتي بالنفس إلى طريق التقوى ، أو إلى طريق الباطل. تزكية النفس هي عملية تنقية النفس ، وإعادة الروح إلى فطرتها ، وعلاج النفس المريضة لتعافيها من جديد. وتزكية النفس تعني عملية تنقية النفس الشريرة من داخل الإنسان إلى الخير والروح الأفضل (نفس مطمئنة) باتباع مبادئ الشريعة الإسلامية وممارستها. (Mutholingah, 2021). دلالة هذه الاستراتيجية المصغرة لزيادة الموارد البشرية هو أنه إذا كانت الحالة الروحية جيدة وصحيحة ومقدسة ، فسيكون من السهل تلقي المعرفة والإرشاد من المعلم.

يتطلب عصر اليوم ، الذي يتميز بالشفافية في جميع مجالات الحياة ، موارد بشرية عالية الجودة لديها مجموعة كافية من المعرفة والمهارات المتوازنة مع قيم معينة وفقاً لطبيعة العالم الجديد. أي عالم بلا حدود (عالم بلا حدود) مما يعني أن التواصل بين البشر يصبح سهلاً وسريعاً ومكثفاً لدرجة أن حدود الفضاء تختفي. وتشمل هذه القيم الاحتراف والتنافسية والفعالية والكفاءة في إجراءات العمل ، بحيث لا تكون وظيفة التعليم كما هي. وكيل المعرفة. ولكن يجب أن تكون قادرة على استيعاب خبرات ومهارات وقيم العولمة في حزمة تعليمية واحدة. وبالتالي يجب أن تكون الأهداف التربوية مرتبطة ومناسبة ومتطابقة. مع احتياجات المجتمع التي تستمر في النمو مع مختلف القطاعات المحتاجة ، وخاصة عالم الصناعة وعالم الأعمال. لذلك هناك حاجة إلى رؤية جديدة للبشر المتميزين في التعليم في عصر العولمة هذا. لهذا السبب ، قام الخبراء في مجال التعليم بتجميع سيناريوهات مختلفة فيما يتعلق بخصائص الإنسان أو المجتمع في هذا العصر ، ذكر أحدها ، وفقاً لرأي روبرت رايش الذي نقله ماستوهو ، أن جودة الذكاء البشري تتمتع بالخصائص التالية:

أ. القيم المضافة (لها قيمة مضافة ، خبرة ، مهنية)

ب. نظام التفكير التجريدي (قادر على التفكير بعقلانية ، تجريد المشكلة بشكل منهجي من خلال نهج علمي موضوعي)

ج. التجريب والاختبار (القدرة على التفكير وراء البيانات من خلال النظر من زوايا مختلفة).

د. التعاون (القدرة على العمل معًا والتآزر)

خصائص القيم العقلية التي يجب أن تظهر في ملف وأداء الموارد البشرية في هذا العصر. خصائص الإنسان المعاصر كما صاغها أليكس إنكلس كما نقلتها سياهرين هارهاب ، وهي: الميل لقبول الأفكار الجديدة ، والاستعداد للتعبير عن الآراء ، والحساسية تجاه الوقت وأكثر اهتمامًا بالحاضر والمستقبل من الماضي ، وإحساس أفضل بالتوقيت. ، يهتم بقدرة أكبر على تخطيط التنظيم والكفاءة ، ويقدر قوة العلم والتكنولوجيا ، ويؤمن بإمكانية تحقيق العدالة . وأشار نانانغ فتاح إلى أن الموارد البشرية تتكون من بعدين هما البعد النوعي والبعد الكمي. يشمل البعد النوعي الإمكانيات المختلفة الموجودة في كل إنسان ، بما في ذلك الأفكار (الأفكار) والمعرفة والمواقف والمهارات التي تؤثر على قدرة القدرات البشرية على القيام بعمل منتج بينما يتكون البعد الكمي من الإنجازات في عالم العمل الذي دخول عالم العمل في مقدار وقت الدراسة. إذا تم زيادة الإنفاق لتحسين جودة الموارد البشرية ، فإن القيمة الإنتاجية لهذه الموارد البشرية ستولد معدل عائد إيجابي. يتضح مستوى جودة الموارد البشرية ، من بين أمور أخرى ، من خلال وجود عناصر الإبداع والإنتاجية التي تتحقق من خلال نتائج العمل الجيدة أو الأداء بشكل فردي أو جماعي. سيتم التغلب على هذه المشكلة إذا كانت الموارد البشرية قادرة على عرض نتائج العمل المنتج

بعقلانية ولديها المعرفة والمهارات والقدرات التي يمكن الحصول عليها بشكل عام من خلال التعليم. وبالتالي ، يعد التعليم أحد الحلول لتحسين جودة الموارد البشرية.

الخلاصة

أفضل وسيلة في محاولة لتحسين جودة الموارد البشرية جسدياً وروحياً على حد سواء من خلال التربية الإسلامية. للوصول إلى أن يصبح إنساناً جيداً بالطبع من خلال العملية والجهد والاستراتيجية. في كل هذه الجهود ، هناك نموذجان لتحسين الموارد البشرية ، وهما النموذج الكلي والجزئي. العناصر الثلاثة المدرجة في الاستراتيجية الجزئية هي أهداف التربية الإسلامية مما يعني أن تكوين الإنسان الجيد هو الهدف الرئيسي. الاستراتيجية الثانية هي الأساس الرئيسي للتربية الإسلامية ، وهي أساس القرآن والسنة ، والثالثة ست خطوات استراتيجية لوضعي السياسات وصانعيها ، وهي الحكومة لزيادة الموارد البشرية. وهذه الأخيرة من منظور دقيق هي "تزيينات ناصف" ، ذات الروح الطاهرة التي فيها إيمان حقيقي ، ومعرفة الله ، والعمل الصالح ، وشرف الأخلاق ، مما يسهل عليه التعلم وتلقي العلم. الهدف الأساسي من التربية الإسلامية هو القيام بواجبات الخليفة في الأرض ، وهو ما يجعل الإنسان مميزاً بين المخلوقات الأخرى.

الخاتمة

من خلال هذا الأسلوب البحثي الوصفي النوعي ، يمكنه المساهمة بأفكار

حول زيادة الموارد البشرية من خلال التربية الإسلامية في المؤسسات التعليمية الإسلامية ، وخاصة المدارس الداخلية ، بحيث يمكن أن تصبح مرجعا لتطوير الموارد البشرية الجيدة. نأمل أن تساهم نتائج هذا البحث في المعرفة في إدارة التربية الإسلامية لأصحاب المصلحة في المؤسسات التعليمية الإسلامية وخاصة في مدرسة العلوم المتوسطة أحد المدارس بجامعة المحمدية حمك بجاكرتا

BIBLIOGRAPHY

Al-Qur'an

- Agung, A. (2017). Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Al-Tarbawi Al-Haditsah : Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 43–53. <https://doi.org/10.24235/tarbawi.v2i1.2026>
- Ansori, A. H. (2016). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Qathruna*, 2(2), 29–52.
- Fery Diantoro, E. P. dan E. L. (2021). Upaya Pencapaian Tujuan Pendidikan Islam Dalam Pendidikan Nasional Dimasa Pandemi Covid-19. *Pendidikan Islam*, 2(1), 22–33.
- Fitriana, D., Basri, H., & Hadiana, E. (2020). Hakikat Dasar Pendidikan Islam. *Tarbawy*, 7(2), 143–150. <https://doi.org/10.32923/tarbawy.v7i2.1322>
- Handayani, D., Sahroni, A., Zainal, J. K. H., Fikri, A., Kel, N., Kemuning, K., ... Selatan, S. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami: Model Pembelajaran Akuntansi Syariah Di Perguruan Tinggi Islam. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 7(2), 121–141. <https://doi.org/10.35836/jakis.v7i2.102>
- Idris, S., & Aceh, B. (2015). Pendidikan Islam , Langkah Strategis Mempersiapkan SDM, (July 2004).
- Masykur, H. (2015). Eksistensi dan Fungsi Pendidikan Agama Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional, 1–89. Retrieved from http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/618/1/Hanif_Masykur_11412004.pdf
- Mubarok, R. (2013). Dosen Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Jl. Gajayana No. 50 Malang 65144 *Jurnal el-Hikmah Fakultas Tarbiyah UIN Maliki Malang* 102. *Jurnal El-Hikmah Fakultas Tarbiyah UIN Maliki Malang*, (50), 102–128.
- Mubasyaroh. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Da'i

- Melalui Pelatihan Dalam Pengembangan Dakwah Islam. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1), 41–57. Retrieved from journal.stainkudus.ac.id/index.php/tadbir/article/.../1906
- Mutholingah, S. (2021). Metode Penyucian Jiwa (Tazkiyah Al-Nafs) Dan Implikasinya Bagi Pendidikan Agama Islam. *Ta'Limuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 69–83.
- Muvid, M. B., Miftahuuddin, M., & Abdullah, M. (2020). Pendidikan Islam Kontemporer Perspektif Hasan Langgulung Dan Zakiah Darajat. *Zawiyah: Jurnal Pemikiran Islam*, 6(1), 115–137. <https://doi.org/10.31332/zjpi.v6i1.1703>
- Nahdhah, N. (2017). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Central Library of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang*.
- Nurkamalia, S., & Kusmaini, T. (2020). Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. *Scribd*, 5(July 2017), 52–59. Retrieved from <https://www.scribd.com/doc/97542011/Sumber-Daya-Manusia-Dalam-Pendidikan>
- Luluk Muasomah. (2019) Pendidikan Islam dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Sistem pendidikan Islam mengalami Perubahan secara global merupakan suatu rev, 13(2), 59–67.
- Prasetyo, Suharsono, M. (2017). Startegi Pengembangan SDM di 5 PT dalam Menghadapi Persaingan Global (Studi pada Universitas di Kota Semarang). *Undip*, (UNDIP).
- Putra, S. R. (2018). Pengembangan Sumber Daya Akademik Pada Universitas Sintuwu Maroso Kabupaten Poso, 1–17. <https://doi.org/10.31227/osf.io/6bqhz>
- Sadili Samsudin. (2006) Manajemen Sumberdaya Manusia (Bandung: Pustaka Setia), h.21
- Siahaan, A. (2016). Strategi Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia. *Al-Mufida*, 1(1), 1–20.
- Somad, M. A. (2021). Pentingnya Pendidikan Agama Islam dalam Membentuk Karakter Anak. *Qalamuna: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 13(2), 171–186. <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v13i2.882>
- T.Hani Handoko. (2001), Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPF), h.4.
- Tjutju Yuniarsih & Suwatno (2013). Manajemen Sumber daya Manusia (Teori, Aplikasi dan isu penelitian), (Bandung: Alfabeta), h 8