



Strategies of Sharia-Based Human Resource Management in the Implementation of an Islamic Curriculum at Happy Hive Playschool & Preschool Malaysia

Fitri Dara Asmika

fitridara019@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Alfi Amalia

alfiamalia@umsu.ac.id

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Abstract: The implementation of an Islamic curriculum in early childhood education institutions frequently encounters challenges related to inconsistent instructional practices caused by variations in teachers' competencies, diverse educational backgrounds, and the suboptimal integration of Sharia values within the human resource management system. This condition reflects a gap between the design of the Islamic curriculum and its practical implementation in classroom settings. This study aims to analyze Sharia-based human resource management strategies, describe the implementation of the Islamic curriculum, and identify the role of HR management in supporting the consistency of curriculum implementation at Happy Hive Playschool & Preschool Malaysia. The study employed a descriptive qualitative approach with a case study design. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation, and were analyzed interactively through data reduction, data display, and conclusion drawing. Triangulation techniques were applied to ensure data validity. The findings reveal that Sharia-based HR management strategies are implemented through character- and competency-based recruitment, continuous training and mentoring, and performance evaluation grounded in the principles of *amanah* (trustworthiness), *'adl* (justice), and *ihsan* (excellence). The Islamic curriculum is implemented through play-based learning, habituation of worship practices, and teachers' role modeling. However, differences in teachers' pedagogical and spiritual readiness continue to influence the equity of learning outcomes. This study affirms that the success of the Islamic curriculum is strongly determined by systematic and sustainable HR management integrated with the enhancement of teachers' professional and spiritual competencies.

Keywords: *Sharia-Based Human Resources, Islamic Curriculum, Early Childhood Education*

Abstrak: Implementasi kurikulum Islami pada lembaga pendidikan anak usia dini seringkali menghadapi tantangan berupa ketidakkonsistenan pelaksanaan pembelajaran akibat variasi kompetensi guru, perbedaan latar belakang pendidikan, serta belum optimalnya integrasi nilai-nilai syariah dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara desain kurikulum Islami dan praktik implementasinya di kelas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis syariah, mendeskripsikan implementasi kurikulum Islami, serta mengidentifikasi peran manajemen SDM dalam mendukung konsistensi pelaksanaan kurikulum di Happy Hive Playschool & Preschool Malaysia. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara interaktif melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan dengan triangulasi untuk menjamin keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM berbasis syariah diterapkan melalui rekrutmen berbasis akhlak dan kompetensi, pembinaan serta mentoring berkelanjutan, dan evaluasi kinerja berlandaskan prinsip amanah, adil, dan ihsan. Implementasi kurikulum Islami diwujudkan melalui pembelajaran berbasis bermain, pembiasaan ibadah, dan keteladanan guru. Namun, perbedaan kesiapan pedagogis dan spiritual pendidik masih memengaruhi pemerataan hasil belajar. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan kurikulum Islami sangat ditentukan oleh manajemen SDM yang sistematis, berkelanjutan, dan terintegrasi dengan penguatan kompetensi profesional serta spiritual pendidik.

Kata kunci: *Pengelolaan SDM Syariah, Kurikulum Islami, Pendidikan Anak Usia Dini*

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan anak usia dini berbasis Islam tidak dapat dipisahkan dari tuntutan integrasi antara profesionalisme pedagogik dan internalisasi nilai-nilai syariah. Pada level praksis, banyak lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara fleksibilitas rekrutmen dan konsistensi mutu pembelajaran. Di satu sisi, kebutuhan akan tenaga pendidik yang adaptif terhadap perkembangan anak mendorong lembaga untuk membuka peluang rekrutmen dari latar belakang pendidikan yang beragam. Namun di sisi lain, keberagaman kompetensi tersebut berpotensi menimbulkan ketidaksamaan kualitas interaksi pedagogis dan implementasi kurikulum Islami di kelas. Kegelisahan akademik penelitian ini bermula dari realitas, bagaimana strategi pengelolaan SDM berbasis syariah mampu menjembatani fleksibilitas rekrutmen dengan tuntutan konsistensi implementasi kurikulum Islami pada

pendidikan anak usia dini.

Secara konseptual, manajemen SDM berbasis syariah menekankan prinsip amanah, keadilan, ihsan, dan tanggung jawab spiritual sebagai fondasi pengelolaan tenaga pendidik (Auwal Gano et al., 2024). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, SDM tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana administratif, tetapi sebagai agen pembentukan karakter dan teladan moral bagi peserta didik. Sementara itu, kurikulum Islami dirancang untuk mengintegrasikan dimensi kognitif, afektif, dan spiritual melalui pembelajaran yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah (Aziz et al., 2025). Dengan demikian, terdapat relasi inheren antara kualitas pengelolaan SDM dan efektivitas implementasi kurikulum Islami, khususnya pada pendidikan anak usia dini yang menekankan keteladanan dan pembiasaan nilai.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menegaskan pentingnya penguatan SDM berbasis nilai Islam dalam meningkatkan profesionalisme dan etos kerja pendidik (Basit et al., 2024). Di sisi lain, studi tentang kurikulum Islami menunjukkan bahwa keberhasilan pembentukan karakter anak sangat dipengaruhi oleh konsistensi guru dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam aktivitas pembelajaran. Penelitian longitudinal yang dilakukan oleh (Lenes et al., 2020) bahkan menunjukkan bahwa kualitas interaksi guru berkontribusi langsung terhadap perkembangan regulasi diri dan capaian akademik anak, meskipun berada dalam lingkungan kurikulum yang sama. Temuan ini mengindikasikan bahwa variasi kompetensi guru dapat memicu ketimpangan hasil belajar.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih mengkaji manajemen SDM berbasis syariah dan implementasi kurikulum Islami secara terpisah. Kajian SDM lebih berfokus pada aspek etika kerja dan pengembangan organisasi, sedangkan kajian kurikulum lebih menekankan pada desain pembelajaran dan pembentukan karakter. Belum banyak penelitian yang secara empiris mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu kerangka analisis yang komprehensif, khususnya pada konteks lembaga prasekolah modern di

Malaysia yang memadukan pendekatan pembelajaran kontemporer dengan internalisasi nilai Islam (Eka et al., 2022).

Namun dalam praktik pembelajaran di Happy Hive Playschool & Preschool Malaysia, implementasi kurikulum Islami dilakukan melalui pembiasaan nilai keislaman yang terintegrasi dalam rutinitas harian anak, seperti doa, sholawat, pengenalan ibadah, serta penggunaan media visual Islami. Integrasi pembelajaran akademik dengan penguatan aspek spiritual mencerminkan upaya menyatukan dimensi kognitif dan karakter secara simultan dalam proses pendidikan anak usia dini (Amalia, 2022). Namun demikian, fleksibilitas dalam perekrutan juga menghasilkan variasi latar belakang pendidikan dan kesiapan pedagogis guru. Variasi tersebut berimplikasi pada perbedaan kualitas pembelajaran dan capaian perkembangan anak antar kelas.

Oleh karena itu, pembinaan guru secara berkelanjutan menjadi elemen kunci dalam menjaga konsistensi implementasi kurikulum Islami. Praktik mentoring yang kontekstual dan kolaboratif diperlukan untuk menyamakan persepsi, meningkatkan kompetensi pedagogik, serta memperkuat tanggung jawab moral pendidik dalam memperlakukan peserta didik secara adil dan profesional. Dalam perspektif manajemen SDM berbasis syariah, pembinaan tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan nilai amanah, kepedulian, dan keadilan, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas layanan pendidikan dan kepercayaan orang tua terhadap lembaga (Ariyanto, 2023). Kualitas pengelolaan SDM dan implementasi kurikulum Islami juga tercermin dari persepsi orang tua terhadap perkembangan akademik dan karakter anak di Happy Hive Playschool & Preschool, yang menilai bahwa pembelajaran yang sistematis dan bertahap berkontribusi signifikan terhadap capaian tersebut.

Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mendasar sejauh mana strategi pengelolaan SDM berbasis syariah mampu memastikan keselarasan kompetensi guru sehingga implementasi kurikulum Islami berjalan konsisten.

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, pembinaan guru tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan kesadaran spiritual dan tanggung jawab moral (Ramli, 2022). Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis integratif antara strategi pengelolaan SDM berbasis syariah khususnya pada aspek rekrutmen dan pembinaan guru dengan konsistensi implementasi kurikulum Islami dan pemerataan capaian belajar anak usia dini dalam konteks lembaga prasekolah modern di Malaysia. Penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan praktik manajerial atau pedagogis secara terpisah, tetapi mengkaji hubungan kausal dan implikatif antara keduanya.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis syariah dalam mendukung implementasi kurikulum Islami pada pendidikan anak usia dini. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memahami fenomena secara mendalam melalui interpretasi dan analisis deskriptif terhadap makna, nilai, serta praktik manajerial dalam konteks Islami (Ardiansyah et al., 2023). Penelitian dilaksanakan di Happy Hive Playschool & Preschool Malaysia selama 27 hari. Informan penelitian meliputi manajer lembaga, guru playschool dan preschool, serta orang tua peserta didik yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan langsung dalam pengelolaan SDM dan pelaksanaan pembelajaran.

Data primer diperoleh melalui observasi partisipatif dan wawancara mendalam semi-terstruktur, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi berupa profil lembaga, visi dan misi, standar operasional prosedur, modul pembelajaran, serta dokumen pendukung lainnya. Analisis data dilakukan secara berkesinambungan menggunakan model *Miles dan Huberman* yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (Qomaruddin & Sa'diyah, 2024). Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, peningkatan ketekunan, serta

konfirmasi kepada informan utama (*member check*), sehingga temuan penelitian dinilai valid, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Pembahasan Dan Diskusi

Strategi Pengelolaan SDM Berbasis Syariah Dalam Praktik Lembaga

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif pendidikan Islam tidak sekadar dimaknai sebagai aktivitas administratif, melainkan sebagai proses strategis yang menentukan kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh. Dalam konteks lembaga pendidikan anak usia dini berbasis Islam, SDM berfungsi sebagai aktor utama dalam mentransformasikan nilai-nilai kurikulum ke dalam praktik pembelajaran yang konkret. Oleh karena itu, manajemen SDM berbasis syariah menempatkan prinsip keimanan, tanggung jawab moral, dan profesionalitas sebagai fondasi utama dalam setiap tahapan pengelolaan, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja (Kasmir et al., 2025).

Secara teoretis, pengelolaan SDM berbasis syariah tidak hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi juga pada integrasi dimensi spiritual dan moral dalam seluruh siklus manajemen. (Kurniawati et al., 2018) menegaskan bahwa perencanaan dan rekrutmen dalam perspektif Islam harus mempertimbangkan keseimbangan antara kompetensi profesional (*al-quwwah*) dan integritas moral (*al-amanah*), sebagaimana tercantum dalam QS. Al-Qashash ayat 26. Prinsip ini menunjukkan bahwa kualitas tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan Islam tidak cukup diukur melalui latar belakang akademik, tetapi juga melalui komitmen spiritual dan akhlak personal. Pandangan ini diperkuat oleh (Hayati, 2016) yang menyatakan bahwa sistem manajerial pendidikan Islam harus dibangun di atas fondasi nilai ruhaniyah agar tercipta kesinambungan antara visi kelembagaan dan praktik pedagogis di kelas.

Prinsip keadilan diwujudkan dalam sistem pembagian tugas dan evaluasi kinerja yang proporsional, sedangkan ihsan mengarahkan setiap pendidik untuk bekerja melampaui standar minimal dengan orientasi

pelayanan terbaik (Ayyat et al., 2020). Internalisasi ketiga prinsip tersebut terbukti berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan etos kerja tenaga pendidik serta membangun budaya organisasi yang stabil dan bernilai spiritual (Amiruddin et al., 2021). Dalam praktiknya, penguatan kapasitas SDM pendidikan melalui pendekatan syariah dilakukan dengan mengintegrasikan prinsip tauhid, ihsan, dan masalah ke dalam program pengembangan dan kebijakan kelembagaan.

Temuan penelitian di Happy Hive Playschool & Preschool Malaysia menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dilakukan secara fleksibel dengan mempertimbangkan komitmen, minat terhadap dunia anak, serta kesiapan untuk mengikuti pembinaan berkelanjutan. Pendekatan ini memungkinkan keberagaman latar belakang guru tetap selaras dengan nilai-nilai Islami melalui sistem pembinaan yang konsisten, sejalan dengan konsep pengelolaan SDM berbasis syariah yang menempatkan tanggung jawab moral sebagai fondasi utama sebelum kompetensi teknis (Hamidin et al., 2016).

Dalam konteks penguatan mutu, rekrutmen yang fleksibel harus diimbangi dengan sistem pembinaan berkelanjutan agar tidak menimbulkan disparitas kualitas pembelajaran. (Barokah & Gunawan, 2023) menjelaskan bahwa proses seleksi yang mempertimbangkan kesesuaian nilai dan budaya organisasi berkontribusi signifikan terhadap stabilitas kinerja tenaga kerja. Selain itu, (Wahyuni, 2023) menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan sebagai instrumen standarisasi mutu dalam lembaga pendidikan. Temuan ini memperkuat praktik mentoring rutin di Happy Hive sebagai mekanisme penyamaan persepsi pedagogis sekaligus internalisasi nilai amanah, disiplin, dan profesionalisme.

Sebagai respons terhadap tantangan tersebut, Happy Hive Playschool & Preschool Malaysia menerapkan sistem pembinaan internal melalui mentoring rutin, pelatihan tematik, dan supervisi kelas. Pembinaan ini tidak hanya difokuskan pada peningkatan keterampilan mengajar, tetapi juga pada penguatan nilai tauhid, kesadaran profesional, dan tanggung jawab etis.

Pendekatan ini sejalan dengan pandangan (Zulkarnain, 2023) yang menegaskan bahwa pengembangan SDM dalam pendidikan Islam harus mengintegrasikan aspek teknis dan spiritual secara simultan. Oleh karena itu, kualitas interaksi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan kognitif dan regulasi diri anak, bahkan dalam lingkungan kurikulum yang seragam (Ardiansyah et al., 2023).

Lebih lanjut, evaluasi kinerja dilakukan secara periodik dengan mempertimbangkan aspek kompetensi pedagogik, kedisiplinan, interaksi dengan peserta didik, serta kesesuaian perilaku dengan nilai-nilai Islam. Sistem evaluasi ini mencerminkan penerapan prinsip keadilan dan akuntabilitas dalam manajemen SDM. Secara teoretis, pendekatan ini relevan dengan konsep masalah dalam manajemen Islam yang menekankan kebermanfaatan kolektif sebagai orientasi kebijakan organisasi (Rahman, 2025). Dengan demikian, strategi pengelolaan SDM berbasis syariah di lembaga ini tidak berhenti pada tataran normatif, tetapi diwujudkan dalam praktik kelembagaan yang terstruktur.

Secara analitis, temuan ini memperlihatkan bahwa pengelolaan SDM berbasis syariah di Happy Hive Playschool & Preschool Malaysia berfungsi sebagai mekanisme integratif antara aspek manajerial dan pedagogis. Strategi rekrutmen yang fleksibel diimbangi dengan sistem pembinaan yang terstruktur, sehingga keberagaman latar belakang guru tetap dapat diarahkan menuju standar mutu yang seragam. (Pasaribu, 2022) menegaskan bahwa tata kelola pendidikan Islam harus berbasis transparansi dan tanggung jawab moral agar tercipta kepercayaan publik. Evaluasi kinerja dalam perspektif syariah tidak hanya mengukur output kuantitatif, tetapi juga mempertimbangkan konsistensi perilaku dengan nilai-nilai Islam. Hal ini relevan dengan sistem evaluasi periodik di Happy Hive yang mengintegrasikan aspek kompetensi pedagogik dan integritas spiritual secara simultan.

Implementasi Kurikulum Islami Dalam Praktik Pembelajaran

Implementasi kurikulum Islami dipahami sebagai proses pengintegrasian nilai-nilai ajaran Islam ke dalam tujuan, materi, metode, dan praktik pembelajaran secara menyeluruh. Kurikulum ini tidak hanya berorientasi pada pengembangan kemampuan kognitif anak, tetapi juga diarahkan pada pembentukan akhlak, adab, dan kesadaran spiritual sejak usia dini, sehingga pelaksanaannya menuntut pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam proses pendidikan.

Pada pendidikan anak usia dini, implementasi kurikulum Islami terefleksi melalui pembiasaan nilai keislaman dalam aktivitas pembelajaran sehari-hari, termasuk keteladanan sikap, pembiasaan ibadah, serta penguatan nilai moral dalam interaksi guru dan peserta didik. Dalam konteks ini, guru memiliki peran strategis sebagai role model yang merepresentasikan nilai-nilai Islam dalam praktik pedagogis, sehingga kualitas dan pemahaman pendidik menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi kurikulum Islami (Zaini, 2023).

Nilai-nilai Islami dimasukkan ke dalam kebiasaan sehari-hari di Happy Hive Playschool & Preschool Malaysia untuk menerapkan kurikulum Islami. Hal ini termasuk penggunaan media visual Islami, berbagi doa, melakukan sholawat, dan mempelajari ibadah sederhana. Metode utama untuk menginternalisasi nilai secara natural adalah pembelajaran berbasis bermain. Metode ini sejalan dengan pendapat (Maulidina et al., 2020), yang menyatakan bahwa kurikulum Islami dalam pendidikan anak usia dini harus mengutamakan pengalaman langsung dan kontekstualisasi nilai dalam aktivitas sehari-hari. Menurut (Yusuf & Nata, 2023), kurikulum pendidikan Islam harus fleksibel terhadap perubahan sosial sambil tetap berdiri di atas tauhid sebagai dasar epistemologisnya. Selain itu, (Zulfa, 2023) menyatakan bahwa kurikulum Islami mengintegrasikan pengembangan sosial-emosional, ibadah, akhlak, dan akidah dalam proses pendidikan.

Tabel 1: Implementasi Kurikulum Islami dalam Praktik Pembelajaran

Aspek	Implementasi dalam Praktik	Tantangan & Dukungan
Landasan Kurikulum	Integrasi nilai tauhid, akidah, akhlak, dan adab ke dalam tujuan, materi, metode, dan evaluasi pembelajaran secara holistik.	Memerlukan pemahaman konseptual guru tentang epistemologi pendidikan Islam.
Orientasi Pembelajaran	Tidak hanya kognitif, tetapi juga pembentukan karakter, regulasi diri, dan kesadaran spiritual sejak usia dini.	Risiko ketidakseimbangan jika guru lebih fokus pada aspek akademik.
Strategi Pembelajaran	Pembiasaan doa, sholawat, ibadah sederhana, penggunaan media visual Islami, serta pembelajaran berbasis bermain dan pengalaman langsung.	Membutuhkan kreativitas guru dan konsistensi penerapan nilai dalam aktivitas harian.
Peran Guru	Sebagai role model nilai Islami melalui keteladanan sikap, bahasa, dan interaksi pedagogis.	Perbedaan kompetensi dan latar belakang pendidikan dapat memengaruhi kualitas implementasi.
Manajemen Pendukung	Ketersediaan pedoman kurikulum, modul pembelajaran, mentoring, dan kebijakan kelembagaan berbasis syariah.	Tanpa sistem manajemen SDM yang sistematis, dapat terjadi disparitas capaian perkembangan anak.

Ketidaksamaan kompetensi pendidik dalam memahami nilai Islam dapat memunculkan disparitas capaian perkembangan anak, khususnya pada aspek karakter dan regulasi diri (Febriani et al., 2025). Oleh karena itu, implementasi kurikulum Islami memerlukan dukungan sistem manajemen SDM yang sistematis agar standar pembelajaran tetap terjaga meskipun terdapat keberagaman latar belakang tenaga pendidik (Nirwana et al., 2025). Namun, perbedaan latar belakang pendidikan dan kompetensi guru sering menimbulkan ketidakkonsistenan dalam penerapan nilai-nilai Islam di kelas, yang berdampak pada variasi capaian perkembangan anak (Zulkarnain, 2023). Oleh karena itu, implementasi kurikulum Islami memerlukan dukungan manajerial yang sistematis melalui ketersediaan pedoman kurikulum, modul pembelajaran, serta kebijakan kelembagaan yang jelas, agar pelaksanaan kurikulum dapat berjalan konsisten dan optimal dengan dukungan SDM yang kompeten secara pedagogis dan

berlandaskan nilai-nilai syariah.

Integritas Pengelolaan SDM Berbasis Syariah Dalam Implementasi Kurikulum Islami

Integritas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis syariah memiliki hubungan yang bersifat struktural dan fungsional dengan efektivitas implementasi kurikulum Islami. Dalam konteks pendidikan anak usia dini, pendidik bukan hanya pelaksana teknis pembelajaran, tetapi agen utama yang menerjemahkan nilai tauhid, akhlak, dan adab ke dalam pengalaman belajar konkret. Oleh karena itu, keselarasan antara sistem manajemen SDM dan orientasi kurikulum menjadi prasyarat utama tercapainya internalisasi nilai Islam secara substantif. Apabila pengelolaan SDM tidak didasarkan pada prinsip syariah, maka kurikulum Islami berpotensi berhenti pada tataran dokumen normatif tanpa terwujud secara konsisten dalam praktik pedagogis di kelas.

Secara integratif, hubungan antara manajemen SDM berbasis syariah dan implementasi kurikulum Islami bersifat kausal dan simultan. (Ghulamkhan, 2025) menjelaskan bahwa Islamic Human Resource Management berfungsi sebagai sistem nilai yang memastikan seluruh aktivitas organisasi selaras dengan maqāṣid al-syarī'ah. Dalam konteks pendidikan, SDM bukan sekadar pelaksana kebijakan, melainkan penggerak internalisasi nilai kurikulum. Pandangan ini diperkuat oleh (Khaira & Sesmiarni, 2025) yang menegaskan bahwa keberhasilan pendidikan Islam modern sangat ditentukan oleh sinergi antara sistem manajemen dan desain kurikulum. Dengan demikian, konsistensi pembelajaran dan pemerataan capaian perkembangan anak hanya dapat dicapai apabila strategi pengelolaan SDM dirancang secara terstruktur, kolaboratif, dan berkelanjutan.

Temuan di Happy Hive Playschool & Preschool Malaysia menunjukkan bahwa variasi latar belakang pendidikan guru memengaruhi tingkat konsistensi implementasi kurikulum Islami. Perbedaan kesiapan pedagogik dan pemahaman nilai Islam berdampak pada variasi kualitas

interaksi pembelajaran. Kondisi ini menegaskan pentingnya strategi pengelolaan SDM yang terstruktur untuk menyelaraskan standar kompetensi dan integritas pendidik. Sejalan dengan (Mujib et al., 2025), budaya kerja Islami yang dibangun melalui prinsip amanah, disiplin, dan tanggung jawab terbukti memperkuat stabilitas mutu pembelajaran. Dengan demikian, integritas manajemen SDM berbasis syariah berfungsi sebagai mekanisme kontrol sekaligus penguatan mutu implementasi kurikulum Islami secara berkelanjutan.

Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem mentoring internal berperan sebagai instrumen mediasi antara fleksibilitas rekrutmen dan standarisasi kualitas pembelajaran. Guru dengan latar belakang non-linear tetap dapat mencapai konsistensi implementasi kurikulum setelah melalui proses pembinaan yang terarah dan kolaboratif. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen dan kesiapan untuk berkembang menjadi faktor determinan yang sama pentingnya dengan kualifikasi formal. Selain itu, integrasi nilai amanah dan ihsan dalam supervisi akademik mendorong guru untuk tidak hanya memenuhi standar administratif, tetapi juga meningkatkan kualitas interaksi edukatif secara reflektif. Dengan demikian, efektivitas kurikulum Islami tidak hanya ditentukan oleh struktur program, melainkan oleh kekuatan sistem pengelolaan SDM yang mampu menginternalisasikan nilai syariah ke dalam budaya organisasi dan praktik pembelajaran sehari-hari secara konsisten dan berkesinambungan.

Kesimpulan

Kesimpulannya, pengelolaan sumber daya manusia berbasis syariah terbukti menjadi fondasi strategis dalam penyelenggaraan pendidikan Islam pada lembaga pendidikan anak usia dini. Internalisasi nilai amanah, keadilan, dan ihsan dalam seluruh siklus manajemen—mulai dari rekrutmen, pembinaan, hingga evaluasi—tidak hanya meningkatkan profesionalitas pendidik, tetapi juga memperkuat integritas moral dan kesadaran spiritual guru sebagai aktor utama pembentukan karakter anak. Di Happy Hive

Playschool & Preschool Malaysia, fleksibilitas rekrutmen yang menekankan komitmen dan akhlak, disertai sistem mentoring berkelanjutan, berkontribusi signifikan dalam menjaga konsistensi implementasi kurikulum Islami dan stabilitas mutu layanan pendidikan.

Temuan yang relatif mengejutkan menunjukkan bahwa fleksibilitas rekrutmen yang semula dipandang berisiko menurunkan standar mutu justru dapat menjadi kekuatan institusi apabila diimbangi dengan pembinaan terstruktur berbasis nilai. Guru dengan latar belakang pendidikan yang tidak sepenuhnya linear tetap mampu mencapai standar pedagogis yang baik setelah melalui proses mentoring intensif. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen moral, kesiapan belajar, dan budaya organisasi Islami memiliki pengaruh yang setara, bahkan dalam kondisi tertentu lebih menentukan dibandingkan kualifikasi formal semata.

Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada desain studi kasus tunggal sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian juga lebih berfokus pada perspektif manajerial dan pendidik, serta belum mengkaji secara longitudinal dampak pengelolaan SDM terhadap perkembangan anak dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan komparatif atau mixed methods untuk menguji efektivitas model ini pada berbagai konteks lembaga dan mengukur dampaknya secara kuantitatif terhadap capaian perkembangan anak.

References

- Amalia, R. (2022). The role of Islamic education teacher to build learners' character at MTs Assalafiyah Tegal City. *ATTARBIYAH: Journal of Islamic Culture and Education*, 7(1), 81-95. <https://doi.org/10.18326/attarbiyah.v7i1.81-95>
- Amiruddin, Qorib, M., & Zailani, Z. (2021). A study of the role of Islamic spirituality in happiness of Muslim citizens. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 77(4). <https://doi.org/10.4102/hts.v77i4.6655>
- Ardiansyah, Jailani, Ms., Negeri, S., Provinsi Jambi, B., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2023). *Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Ariyanto. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM: TANTANGAN DAN SOLUSI. In *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* (Vol. 5).
- Auwal Gano, A., Abdullahi, N., Lawan Adam, Z., & Setyawan, C. E. (2024). Integrating Islamic principles into human resource management: Advancing organizational success through Islamic education and ethical practices. *Tadibia Islamika*, 4(2), 62-74. <https://doi.org/10.28918/tadibia.v4i2.9125>
- Ayyat, S. J., Md. Faruk Abdullah, & Abdul Halim, B. (2020). Conceptualising Islamic Human Resource Management Principles in the Context of Palestine. *The Journal of Management Theory and Practice (JMTP)*, 1(2), 9-15. <https://doi.org/10.37231/jmtp.2020.1.2.21>
- Aziz, M., Walimsyah Sitorus, M., & Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara, S. (2025). *Islamic Education Curriculum for Early Childhood in the Perspective of the Qur'an* (Vol. 6, Number 2). Online. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Basit, A., Ahmad, A., Azhari, D. S., Ingriza, R., & Qurba, A. (2024). Fundamental Human Resource Management Concepts for Islamic Educational Institutions: Fostering Character and Religious Values through Strategic

- Workforce Development. *Abjadia : International Journal of Education*, 9(3), 737–744. <https://doi.org/10.18860/abj.v9i3.29828>
- Eka, Asiah, S. N., & Laili, L. M. (2022). Strategi dan Hambatan Manajemen Pengelolaan Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 90–91.
- Febriani, N. N., Hidayatulla, M. R., & Thobroni, A. Y. (2025). Kurikulum Pendidikan Islam Sebagai Pedoman Pembelajaran Dalam Membentuk Karakter Religius Perspektif Al-Qur'an dan Hadits. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 3(3), 683–692. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v3i3.1420>
- Ghulamkhan, A. (2025). *Core Principles of Islamic Human Resource Management*.
- Hamidin, M., Norfaezah, Nurhajariah binti Md Isa, S., binti Abdul Rahman, A., & Hamdi, I. (2016). *PENDIDIKAN AWAL KANAK-KANAK (PAKK) DI MALAYSIA: KAJIAN LITERATUR*.
- Hayati, I. (2016). *Implementasi Model Pembelajaran Two Stay Two Stray (TSTS) Untuk Meningkatkan Aspek Kognitif dan Aspek Afektif Mahasiswa Pada Mata Kuliah Akuntansi Keuangan Semester III Kelas A Pagi Program Studi Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun Akademik 2015/2016*.
- Kasmir, Kuswanto, Lapadang, L., Mansur, Sari Siregar, M., & Mashar, A. (2025). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM*. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Khaira, K., & Sesmiarni, Z. (2025). Analysis Of Human Resource Management Strategies In Islamic Education. *Jawda: Journal Of Islamic Education Management*, 6, 82–94. <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/jawda>
- Kurniawati, D., Madrasah, P., Mts, T., Kantor, M. A., Agama, K., & Timur, L. (2018). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM DAN ELEVANSINYA DENGAN MANAJEMEN MODERN*. <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ijtimaiyya/index>
- Lenes, R., McClelland, M. M., ten Braak, D., Idsøe, T., & Størksen, I. (2020). Direct

- and indirect pathways from children's early self-regulation to academic achievement in fifth grade in Norway. *Early Childhood Research Quarterly*, 53, 612–624. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2020.07.005>
- Maulidina, J., Aini, N., & Wahyuni, S. (2020). *Islamic EduKids: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Pengembangan Kurikulum Pembelajaran AUD Berbasis Tauhid*. 02(01).
- Mujib, M. F., Ma'shum, F. A., & Nursikin, M. (2025). The Strategic Role of Curriculum in the Transformation of Islamic Education. *Al-Mudarris (Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam)*, 8(1), 51–68. <https://doi.org/10.23971/mdr.v8i1.9794>
- Nirwana, E. S., Ramadhani, A. P., & Silvia. (2025). *PROBLEMATIKA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DI INDONESIA: HAMBATAN*. 5(1), 2025. <https://jurnalp4i.com/index.php/manajerial>
- Pasaribu, M. (2022). *Pendidikan Karakter Menurut Al-Quran Surat As-Syams ayat 8-10 Munawir Pasaribu Fakultas Agama Islam jurusan Pendidikan Agama Islam UMSU*.
- Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian Teoritis tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 1(2), 77–84. <https://doi.org/10.52620/jomaa.v1i2.93>
- Rahman, H. (2025). *Human Resource Management In Optimizing The Performance Of Teaching Staff In Integrated Islamic Elementary Schools*. 5(1), 27–34. <https://doi.org/10.24042/te1nnv86>
- Ramli, M. A. (2022). Early Childhood Education in Islamic Perspective. *Bulletin of Early Childhood*, 1. <https://attractivejournal.com/index.php/bec>
- Zulfa, M. S. (2023). *Hakikat Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam : Tujuan, Materi, Metode, Dan Evaluasi*.
- Barokah, F. U., & Gunawan, A. (2023). *Global : Jurnal Lentera BITEP Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja*. <https://lenteranusa.id/>

- Wahyuni, I. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI PILAR STRATEGIS DALAM PENGELOLAAN LEMBAGA PENDIDIKAN. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.55352/mudir>
- Yusuf, E., & Nata, A. (2023). Evaluasi dan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(01). <https://doi.org/10.30868/ei.v12i01.2868>
- Zaini, A. W. (2023). Beyond the Curriculum: Exploring the Influence of Islamic Values and Teacher Role Models on Student Character Formation. *AFKARINA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 9(1), 23–34. <https://doi.org/10.33650/afkarina.v8i2.9389>
- Zulkarnain, L. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *INTELEKTUUM*, 3(2), 409–421. <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>