

ISLAMIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DALAM SOCIETY 5.0 SEBAGAI STRATEGI PENGEMBANGAN SDM ISLAMI DI ERA DIGITAL

Rabiatul Munawarah¹, Khuzaini², Syahrial Shaddiq³

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin ^{1,2,3}

Email: rabiatulmwrh51@gmail.com

Keywords

Islamic Human Resource Management, Society 5.0, Human Resource Development, Digital Era, Islamic Values.

Islamic Human Resource Management, Society 5.0, Pengembangan SDM, Era Digital, Nilai Islam.

Abstract

The development of the Society 5.0 era has brought fundamental changes to the paradigm of human resource management. This concept places humans at the center of innovation and technology, demanding a balance between digital advancement and human values. This study aims to examine the integration of the International Human Resource Management (IHRM) concept with Society 5.0 as a strategy for developing Islamic human resources in the digital era. The research method used is qualitative with a literature study approach, reviewing various relevant previous studies. The findings indicate that the application of IHRM principles in a technology-based work environment can strengthen employees' spiritual well-being, enhance loyalty, and promote the creation of sustainable organizations.

Perkembangan era Society 5.0 membawa perubahan mendasar dalam paradigma pengelolaan sumber daya manusia. Konsep ini menempatkan manusia sebagai pusat inovasi dan teknologi, sehingga menuntut adanya keseimbangan antara kemajuan digital dan nilai-nilai kemanusiaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji integrasi konsep IHRM dengan Society 5.0 sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia Islami di era digital. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi literatur terhadap berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan prinsip IHRM dalam lingkungan kerja berbasis teknologi dapat memperkuat kesejahteraan spiritual karyawan, meningkatkan loyalitas, dan mendorong terciptanya organisasi yang berkelanjutan.

1. PENDAHULUAN

Perubahan global abad ke-21 menunjukkan perkembangan teknologi yang luar biasa cepat dan berdampak pada seluruh aspek kehidupan manusia. Revolusi industri 4.0 telah memunculkan otomatisasi dalam berbagai bidang yang mendorong efisiensi, kecepatan, dan produktivitas. Perubahan ini tidak hanya mengubah cara manusia bekerja, tetapi juga memengaruhi struktur sosial dan pola interaksi di masyarakat. Kemajuan teknologi membawa dampak positif sekaligus tantangan baru terhadap keseimbangan nilai-nilai kemanusiaan. Oleh karena itu, muncul kebutuhan untuk

mengembangkan sistem sosial yang tidak hanya berbasis digital tetapi juga berpusat pada manusia. Gagasan inilah yang melahirkan konsep *Society 5.0* sebagai respon terhadap dampak industrialisasi yang terlalu menitikberatkan pada teknologi (Mulauddin, 2022).

Konsep *Society 5.0* menempatkan manusia sebagai pusat pengembangan teknologi untuk menciptakan masyarakat yang cerdas dan berkeadilan. Teknologi seperti kecerdasan buatan, *Internet of Things* (IoT), dan *Big Data* dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas hidup tanpa mengabaikan nilai-nilai kemanusiaan. Masyarakat dituntut memiliki literasi digital yang tinggi agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan cepat di berbagai bidang. Namun, kemajuan digital juga menimbulkan potensi krisis moral dan spiritual apabila tidak diimbangi dengan nilai-nilai luhur. Peningkatan produktivitas yang berlebihan dapat menurunkan sensitivitas sosial dan empati antarindividu. Oleh karena itu, penting membangun paradigma baru yang menyeimbangkan kemajuan teknologi dengan nilai moral dan spiritual (Gunawan, Tihami, Masdariah, Kurniawati, & Suwenti, 2025).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen penting dalam menghadapi transformasi menuju era *Society 5.0*. Organisasi tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang kompeten secara teknis, tetapi juga individu yang berintegritas dan memiliki komitmen moral tinggi. SDM merupakan penggerak utama yang menentukan keberhasilan strategi organisasi dalam menghadapi perubahan global. Di tengah perkembangan digital, peran manajemen SDM perlu beradaptasi agar tetap relevan dan berorientasi pada kemanusiaan. Penggunaan sistem digital dalam pengelolaan SDM, seperti *Human Resource Information System* (HRIS) dan *e-performance management*, menjadi bukti bahwa teknologi telah mengubah mekanisme kerja tradisional. Namun, efisiensi teknologi tidak boleh menghilangkan nilai-nilai etika dan tanggung jawab sosial dalam organisasi (Apero, 2025).

Pendekatan *Islamic Human Resource Management* (IHRM) memberikan arah baru bagi pengelolaan SDM di tengah perubahan era digital. Pendekatan ini menekankan penerapan prinsip-prinsip Islam dalam proses manajerial, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier. Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, keadilan, dan ihsan menjadi landasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkeadilan dan harmonis. IHRM berupaya membentuk keseimbangan antara pencapaian material dan spiritual agar karyawan tidak hanya produktif tetapi juga

berakhlak mulia. Penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM diyakini dapat memperkuat loyalitas, tanggung jawab, dan keikhlasan kerja. Dengan demikian, IHRM menjadi pendekatan yang relevan dalam mewujudkan SDM unggul di era *Society 5.0* (Adli & Miftah, 2023).

Integrasi antara IHRM dan *Society 5.0* menghadirkan paradigma baru dalam pengembangan SDM Islami. Penerapan nilai-nilai keislaman di era digital dapat diwujudkan melalui pelatihan berbasis teknologi yang beretika, sistem penilaian yang adil, dan kepemimpinan yang berlandaskan spiritualitas. Konsep ini menekankan bahwa kemajuan teknologi harus sejalan dengan peningkatan kualitas moral manusia. Organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi dan nilai spiritual akan memiliki keunggulan kompetitif berkelanjutan. Selain itu, penerapan IHRM dapat menjadi sarana untuk mengurangi kesenjangan moral akibat digitalisasi yang terlalu cepat. Hal ini menunjukkan bahwa kemajuan teknologi harus diarahkan untuk memperkuat dimensi kemanusiaan, bukan sebaliknya.

Penelitian ini bertujuan menganalisis integrasi antara *Islamic Human Resource Management* dan *Society 5.0* sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia Islami di era digital. Kajian dilakukan melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur terhadap berbagai penelitian dan teori yang relevan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen SDM Islami yang berorientasi pada keseimbangan spiritual dan teknologi. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi lembaga pendidikan, organisasi, dan instansi pemerintah dalam merancang kebijakan SDM yang berkeadaban. Dengan demikian, konsep IHRM dapat menjadi fondasi penting untuk menciptakan generasi pekerja yang kompeten, beretika, dan mampu beradaptasi di tengah perubahan global.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian berfokus pada analisis konsep dan teori yang telah dikembangkan oleh para ahli sebelumnya. Melalui studi literatur, peneliti dapat menelusuri, memahami, dan menginterpretasikan berbagai pandangan ilmiah yang relevan dengan tema *Islamic Human Resource Management* dan *Society 5.0*. Pendekatan ini memungkinkan penggalian informasi secara mendalam tanpa melibatkan pengumpulan data lapangan. Hasil kajian kemudian dianalisis secara

deskriptif untuk menemukan hubungan logis antar konsep yang diteliti. Dengan cara ini, penelitian dapat memberikan pemahaman teoritis yang komprehensif mengenai integrasi nilai Islam dalam pengelolaan SDM di era digital (Velayati, Badriyah, Rahmawati, & Bariyah, 2024).

Sumber data penelitian terdiri dari berbagai literatur akademik yang relevan dengan topik kajian. Data diperoleh melalui penelusuran jurnal ilmiah, buku teks, laporan penelitian, serta publikasi resmi dari lembaga yang berhubungan dengan manajemen SDM dan transformasi digital. Sumber literatur dipilih berdasarkan relevansi, kebaruan, serta kontribusinya terhadap pengembangan teori. Pemilihan literatur dilakukan secara sistematis untuk memastikan keabsahan dan validitas informasi yang digunakan. Literatur yang dianalisis mencakup publikasi nasional dan internasional dalam kurun waktu lima tahun terakhir agar sesuai dengan dinamika perkembangan ilmu manajemen modern. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sekunder dan mendukung analisis teoritis yang objektif.

Proses analisis data dilakukan dengan metode analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena dan hubungan antara konsep *Islamic Human Resource Management* dan *Society 5.0* secara sistematis. Data dari berbagai sumber literatur dikategorikan berdasarkan tema utama seperti nilai-nilai Islam, transformasi digital, serta strategi pengembangan SDM Islami. Setelah proses kategorisasi, peneliti melakukan interpretasi terhadap makna yang terkandung dalam setiap tema untuk menemukan pola keterkaitan antar konsep. Hasil analisis kemudian disusun dalam bentuk narasi ilmiah yang logis dan terstruktur. Dengan demikian, analisis ini memberikan gambaran teoritis mengenai penerapan prinsip IHRM di era digital yang berorientasi pada kemanusiaan.

Tahapan penelitian diawali dengan identifikasi masalah dan perumusan tujuan yang jelas agar arah kajian tetap fokus. Setelah itu dilakukan proses pengumpulan literatur melalui berbagai sumber akademik untuk memperoleh bahan kajian yang relevan. Tahap berikutnya adalah klasifikasi literatur berdasarkan kategori konsep yang serupa agar memudahkan proses analisis. Peneliti kemudian melakukan penelaahan mendalam terhadap setiap konsep untuk menilai kesesuaiannya dengan kerangka teori IHRM dan *Society 5.0*. Hasil analisis dikompilasi secara sistematis menjadi pembahasan yang runtut dan argumentatif. Seluruh proses penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip keilmuan, objektivitas, dan etika akademik (Sari, 2025).

Metode studi literatur memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk mengeksplorasi hubungan antar konsep secara mendalam. Pendekatan ini relevan digunakan dalam penelitian manajemen karena mampu mengintegrasikan teori klasik dan modern dalam satu kerangka analisis. Melalui metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi kesenjangan teori serta menawarkan gagasan baru yang sesuai dengan perkembangan zaman. Selain itu, hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi akademisi dan praktisi dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM Islami di era digital. Dengan demikian, metode studi literatur menjadi sarana efektif untuk memahami kompleksitas integrasi nilai Islam dengan tantangan teknologi *Society 5.0*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Urgensi Integrasi Nilai Islam dalam Era Society 5.0

Perkembangan teknologi di era *Society 5.0* telah mengubah pola kerja, interaksi sosial, dan sistem ekonomi secara mendasar. Konsep ini menempatkan manusia sebagai pusat inovasi, tetapi juga menghadirkan tantangan besar terhadap nilai-nilai moral dan spiritual. Kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan, *big data*, dan otomasi industri membuat aktivitas manusia semakin efisien, namun di sisi lain berpotensi mengikis nilai kemanusiaan. Ketika segala sesuatu diukur berdasarkan produktivitas dan kecepatan, dimensi etika dan tanggung jawab sosial sering kali diabaikan. Dalam hal ini inilah, integrasi nilai-nilai Islam menjadi penting sebagai pedoman moral yang mampu menyeimbangkan kemajuan teknologi dengan prinsip kemanusiaan dan keadilan sosial

Islam memberikan panduan komprehensif bagi manusia dalam menjalani kehidupan yang seimbang antara dunia dan akhirat. Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, dan tanggung jawab menjadi prinsip utama dalam setiap aktivitas manusia, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

(*"Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin."* — QS. At-Taubah [9]: 105)

Ayat ini menegaskan bahwa setiap tindakan manusia dalam bekerja tidak hanya bernilai duniawi, tetapi juga diawasi oleh Allah dan memiliki nilai spiritual. Dalam hal ini *Society 5.0*, pesan ini bermakna bahwa kemajuan teknologi tidak boleh menjauhkan manusia dari tanggung jawab moral dan spiritualnya. Setiap inovasi harus diarahkan untuk kemaslahatan umat dan bukan sekadar untuk keuntungan material semata.

Integrasi nilai Islam dalam dunia kerja modern juga menjadi filter terhadap efek negatif digitalisasi yang kian masif. Teknologi yang tidak dikendalikan oleh nilai moral dapat menimbulkan eksploitasi, ketimpangan, dan dehumanisasi. Islam menolak segala bentuk ketidakadilan dan mengajarkan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Dalam hal ini, *Islamic Human Resource Management* (IHRM) berperan penting sebagai sistem yang menempatkan nilai-nilai ilahiah di tengah proses manajerial. Penerapan IHRM mampu menjadikan teknologi sebagai sarana ibadah, di mana setiap aktivitas digital, pengambilan keputusan, dan pengelolaan data dilakukan dengan tanggung jawab moral yang tinggi. Dengan demikian, Islam tidak menolak kemajuan, melainkan mengarahkan agar teknologi menjadi sarana untuk menegakkan nilai-nilai kebaikan (Waldan, 2025).

Selain itu, Islam juga menekankan pentingnya ilmu pengetahuan sebagai sarana untuk memakmurkan kehidupan. Allah berfirman:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

(“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya, dan hanya kepada-Nya kamu kembali.” — QS. Al-Mulk [67]: 15)

Ayat ini menggambarkan bahwa manusia diberi kebebasan untuk berkreasi dan memanfaatkan sumber daya yang ada, termasuk teknologi, selama tetap berlandaskan pada nilai tanggung jawab kepada Allah. Prinsip ini sejalan dengan visi *Society 5.0* yang menempatkan manusia sebagai pusat inovasi untuk kesejahteraan sosial. Integrasi nilai Islam dalam era digital bukan hanya relevan, tetapi menjadi keniscayaan agar kemajuan teknologi berjalan selaras dengan kemanusiaan, keadilan, dan keseimbangan moral.

Peran *Islamic Human Resource Management* dalam Pengembangan SDM Islami

Islamic Human Resource Management (IHRM) memiliki peran penting dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berakhlak. Pendekatan ini menekankan bahwa bekerja bukan hanya aktivitas ekonomi, tetapi juga bagian dari ibadah. Setiap individu dipandang sebagai amanah yang harus dikelola dengan adil dan penuh tanggung jawab. Nilai keikhlasan dan kejujuran menjadi dasar dalam setiap proses rekrutmen, pelatihan, maupun penilaian kinerja. Dalam Islam, pekerjaan memiliki dimensi spiritual yang memberi makna lebih dalam terhadap aktivitas profesional (Hartati, 2025).

Allah berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يُأْمَرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَ إِلَىٰ أَهْلِهَا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya.” (QS. An-Nisa [4]: 58)

Ayat ini menjadi landasan utama dalam IHRM bahwa setiap keputusan manajerial harus dilandasi rasa amanah. Manajer SDM dituntut untuk menempatkan orang yang tepat pada posisi yang sesuai, serta memastikan setiap karyawan diperlakukan secara adil. Nilai-nilai ini tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga menumbuhkan kepercayaan dan loyalitas antaranggota.

Dalam hal ini era digital, IHRM berfungsi untuk mengimbangi perkembangan teknologi dengan nilai spiritualitas. Sistem kerja berbasis teknologi seperti *e-recruitment* dan HRIS harus dikelola secara etis agar tidak mengabaikan aspek kemanusiaan. Ketika nilai Islam diinternalisasikan ke dalam praktik HR, maka teknologi tidak lagi menjadi ancaman, tetapi sarana untuk memperkuat produktivitas dan tanggung jawab sosial. Dengan demikian, IHRM menjadi pilar penting dalam menciptakan SDM yang kompeten sekaligus berakhlak di tengah arus transformasi digital.

Transformasi Teknologi dan Tantangan Etika

Transformasi digital yang pesat di era *Society 5.0* telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kini banyak bergantung pada sistem otomatis berbasis data dan kecerdasan buatan. Meskipun hal ini meningkatkan efisiensi, risiko terhadap aspek etika juga semakin tinggi. Privasi data, keadilan algoritmik, dan potensi dehumanisasi menjadi isu serius yang perlu mendapat perhatian. Tanpa nilai moral yang kuat, teknologi dapat disalahgunakan dan menurunkan martabat manusia. Oleh karena itu, prinsip etika Islam menjadi fondasi penting dalam mengarahkan penggunaan teknologi agar tetap manusiawi dan berkeadilan (Anwar, Arifin, & Haris, 2025).

Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ

“Wahai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, dan Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya

kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah yang paling bertakwa.” (QS. Al-Hujurat [49]: 13)

Ayat ini menegaskan pentingnya keadilan, kesetaraan, dan penghargaan terhadap perbedaan. Dalam hal ini penggunaan teknologi, pesan ini berarti bahwa setiap inovasi harus berorientasi pada kemaslahatan bersama, bukan untuk diskriminasi atau dominasi pihak tertentu. Nilai takwa menjadi pedoman agar pemanfaatan sistem digital tetap berpijak pada kejujuran, tanggung jawab, dan kemanusiaan. Dengan menjadikan etika Islam sebagai landasan, organisasi dapat mengelola teknologi secara bijak dan tetap menjunjung tinggi nilai moral di tengah perkembangan zaman.

4. KESIMPULAN

Perkembangan teknologi di era *Society 5.0* memberikan peluang sekaligus tantangan bagi pengelolaan sumber daya manusia. Integrasi nilai-nilai Islam dalam sistem manajemen modern menjadi solusi strategis agar kemajuan digital tetap berpihak pada kemanusiaan. *Islamic Human Resource Management (IHRM)* menempatkan nilai moral dan spiritual sebagai dasar dalam mengelola manusia sebagai aset utama organisasi. Melalui penerapan prinsip amanah, keadilan, dan tanggung jawab, sistem kerja dapat berjalan efektif tanpa mengabaikan dimensi etika.

Penerapan nilai Islam dalam hal ini *Society 5.0* menjadikan teknologi bukan sekadar alat efisiensi, melainkan sarana untuk memperkuat keadilan dan kesejahteraan sosial. IHRM mendorong terbentuknya sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga berakhlak dan memiliki kesadaran spiritual. Dengan demikian, integrasi antara nilai Islam dan kemajuan teknologi menciptakan keseimbangan antara produktivitas dan kemanusiaan. Organisasi yang mengadopsi pendekatan ini akan mampu bertahan dan berkembang secara berkelanjutan di tengah perubahan global yang cepat.

Saran

Pertama, organisasi perlu memperkuat kebijakan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam agar etika kerja tetap menjadi pedoman di tengah transformasi digital. Kedua, lembaga pendidikan dan dunia usaha disarankan untuk bekerja sama dalam mengembangkan pelatihan SDM yang memadukan kemampuan teknologi dengan pembinaan moral. Ketiga, penelitian lebih lanjut dapat diarahkan untuk mengkaji model implementasi IHRM dalam berbagai sektor industri agar hasilnya lebih aplikatif.

Terakhir, penting bagi pemimpin dan pengambil kebijakan untuk menjadikan nilai spiritualitas sebagai landasan strategis dalam menghadapi era *Society 5.0*. Dengan langkah tersebut, integrasi antara iman, ilmu, dan teknologi dapat terwujud secara harmonis untuk kemajuan manusia dan kesejahteraan umat.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adli, Faisal, & Miftah, Muhammad. (2023). Kebijakan Cyber Islamic University Dalam Peningkatan Sdm Di Era Society 5.0. 18(2), 141–151. <https://doi.org/10.23917/jmp.v18i2.23287>
- Anwar, Saiful, Arifin, Syamsul, & Haris, Abdul. (2025). The Future Of Islamic Religious Education In Society 5 . 0. 10(1), 1–14.
- Apero, Benny. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam : Strategi Dan Tantangan. 2, 291–298.
- Gunawan, Agus, Tihami, M. A., Masdariah, Een, Kurniawati, Eti, & Suwenti, Reni. (2025). Analisis Strategi Manajemen Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Era Society 5 . 0. 14(2), 2309–2318.
- Hartati, Suci. (2025). The Basic Role Of Islamic Education Management In Human Resource Management In The Digital Era. 7(1). <https://doi.org/10.25217/jrie.v7i1>.
- Mulauddin, Aforisma. (2022). Challenges And Strategies Of Muslim In The Era Of Society 5 . 0 In Indonesia. 3(2), 361–375.
- Nur, Makmur Jaya, & Annisa, Nurul. (2025). Implementasi Konsep Pesantren Di Era 5 . 0 Dalam Menghadapi Tantangan Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. 6(1), 1–10.
- Sari, Intan Purmata. (2025). Digitalisasi Manajemen Pendidikan Islam : Tantangan Dan Strategi Kepala Madrasah Di Era Society 5 . 0 Digitalization Of Islamic Education Management : Challenges And Strategies Of Madrasah Principals In The Era Of Society 5 . 0. 5(1), 1236–1243.
- Velayati, Ayatullah Vava, Badriyah, Nurul, Rahmawati, Mardiana, & Bariyah, Choiril. (2024). Strategi Pengembangan Sdm Laz Persada Cabang Pamekasan Dalam Menghadapi Tantangan Digitalisasi Era Society 5 . 0. 4(2).
- Waldan, Raziki. (2025). Strategic Role Of Principals In Islamic Digital-Based Human Resource Management. 459–472.