

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Anisyah Risky Nasution *¹

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
anisyahriskynst@gmail.com

Chuzaimah Batubara

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
chuzaimahbatubara@uinsu.ac.id

Abstract

Management in an Islamic perspective is a management practice that applies Islamic values in the company's management functions. The purpose of this study is to determine the application of sharia management in the recruitment, selection and training of professional employees. This study also analyzes management practices based on Islam in companies. The research used is a qualitative approach with descriptive analysis method. The owners and staff of Azalea Botanicals have an understanding of the mandala. Management in an Islamic perspective is a management practice that incorporates Islamic values into the company's management functions. The results show that about Islamic management, which applies to areas such as workforce planning, recruitment, selection, and training. Likewise, researchers found that the application of Islamic values in all company activities has a positive impact on employee religiosity and responsibility, as well as creating a Rahmatan Lil'alamin environment that is beneficial to many people.

Keywords: *Islamic Human Resource Management, Islamic Management, Islamic Management Values.*

Abstrak

Manajemen dalam perspektif Islam adalah praktik manajemen yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam fungsi-fungsi manajemen perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan manajemen syariah dalam rekrutmen, seleksi dan pelatihan profesional karyawan. Studi ini juga menganalisis praktik manajemen berbasis Islam di perusahaan. Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Pemilik dan staf Azalea Botanicals memiliki pemahaman mandala Manajemen dalam perspektif Islam adalah praktik manajemen yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam fungsi-fungsi manajemen perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa tentang manajemen Islami, yang berlaku untuk bidang-bidang seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Demikian pula, peneliti menemukan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam semua aktivitas perusahaan berdampak positif pada religiusitas dan tanggung jawab karyawan, serta terciptanya lingkungan Rahmatan Lil'alamin yang bermanfaat bagi banyak orang.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia Islami, Manajemen Islami, Nilai-Nilai Manajemen Islami.

PENDAHULUAN

¹ Corresponding author.

Manajemen dalam perusahaan ialah kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan. Manajemen mengatur seluruh aspek dalam perusahaan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Kelimpahan sumber daya tanpa keterampilan manajemen yang baik membuat sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan menjalankan suatu organisasi atau bisnis dengan sukses. Penggunaan manajemen dalam perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Manajemen, baik sebagai ilmu maupun praktik, telah menjadi salah satu faktor terpenting dalam perkembangan industri besar sejak abad ke-17. (Hidayat, 2018)

Manajemen merupakan proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan dan pengambilan keputusan, organisasi, kepemimpinan dan pengendalian. Seperti disebutkan di atas, manajemen adalah proses pemanfaatan sumber daya organisasi. (Dubrin, 2018)

Organisasi pada dasarnya adalah kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi adalah sekelompok orang, proses pembagian kerja di antara orang-orang itu, dan adanya sistem kerja sama atau sistem sosial di antara orang-orang itu. (Al Falah, 2017)

Menurut Simamora, organisasi harus memiliki tujuan yang dapat dicapai. Oleh karena itu, setiap organisasi membutuhkan sumber daya untuk mencapai hal tersebut. Sumber daya ini meliputi sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya ilmiah dan teknologi dan sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi dan mengoperasikan sumber daya organisasi lain (Hidayat, 2018). Sumber daya manusia adalah kekuatan yang dimiliki manusia berupa energi, keterampilan, dan kecerdasan. Jika kekuasaan rakyat dapat digunakan untuk mengatur proses produksi, manajemen akan diuntungkan.

Urgensi sumber daya manusia harus dipahami di semua tingkatan manajemen. Sekalipun teknologi sudah maju saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Sebesar apapun organisasi, secanggih apapun teknologi yang digunakan dan sehebat apapun metode pengelolaannya, manusia tetap dibutuhkan sebagai pemimpin. (Muhamad Mustaqim, 2016)

Perkembangan ilmu pengetahuan manajemen berkembang cukup pesat, berbagai inspirasi terkait ilmu manajemen juga menjadi rujukan dan menjadi sumber referensi dalam perspektif agama.

Agama adalah aspek umum sebagai sistem yang spesifik mengenai kepercayaan, ibadah, dan perilaku tertentu. Namun, Islam adalah cara hidup yang bertujuan untuk menunjukkan kepribadian yang unik dan budaya yang berbeda bagi masyarakat. Agama sebagai *way of life* menggiring pemeluknya untuk selalu hidup di jalan agama. Islam berada di garis depan tidak hanya dalam urusan ibadah tetapi juga dalam semua aspek kehidupan manusia. Semua aspek kehidupan manusia dimulai dengan ibadah, masyarakat, budaya, sosial, politik dan ekonomi semuanya diatur oleh tuntunan-Nya. Ekonomi Islam memiliki konsep yang berbeda dengan konsep ekonomi lainnya. (Larasati, Fuad, 2010)

Sebagai agama mayoritas di Indonesia, Islam memiliki pengaruh terhadap perkembangan manajemen. Hal ini disebabkan karena bagi umat Islam, Islam bukan sekedar agama yang mengatur ibadah ritual, melainkan pandangan hidup.

Seiring berjalannya waktu, sektor ekonomi pun berkembang, khususnya di Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama Islam. Sektor keuangan berkembang, terutama yang menerapkan prinsip syariah dalam berbisnis. Perusahaan mulai menggunakan prinsip-prinsip Islam sebagai inovasi terbaru, yang sejalan dengan kesadaran Syariah Islam. Misalnya institusi yang menggunakan syariah dalam nama perusahaannya. Selain itu, ada pula yang visi dan misinya berlandaskan prinsip-prinsip Islam.

Hal ini tentu menjadi kabar baik bagi masyarakat di dunia keuangan, khususnya ekonomi syariah. Sedangkan perkembangan ekonomi bisnis syariah akhir-akhir ini mulai menarik perhatian masyarakat.

Perkembangan ini tentu saja diapresiasi secara positif. Namun, lembaga atau perusahaan Islam tersebut terkadang hanya menghargai pengakuan dan simbol. Namun yang terpenting dari sekedar adab adalah isi dan dimensi perilaku Islami yang diabaikan. Hal ini menimbulkan tantangan bersama yang dihadapi lembaga syariah bahwa selain iman, mereka harus memiliki integritas moral syariah dalam semangat kegiatan ekonomi. Pemahaman ini penting ketika menggali untuk menemukan dan mengelola sumber daya manusia melalui penerapan prinsip syariah dalam bisnis.

Berdasarkan ulasan di atas, penulis tertarik untuk menggunakan topik ini sebagai bahan kajian yang bertujuan untuk mengidentifikasi penerapan manajemen Islami dalam proses seleksi, rekrutmen dan pelatihan karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memilih judul "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam" dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian lapangan kualitatif digunakan sebagai jenis penelitian. J. Moleong menyatakan bahwa "penelitian kualitatif ini dapat dikatakan sebagai suatu teknik penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan tentang orang-orang dan perilaku yang diamati". (Rino Sardanto : 2017)

Menurut Creswell (2015), metode kualitatif adalah penelitian yang pendekatannya didasarkan pada asumsi, interpretasi terhadap sesuatu dan kajian terhadap suatu masalah, dengan fokus pada masalah sosial antar manusia. Dalam penelitian kualitatif, peneliti mengamati dan mengumpulkan data secara langsung, menjaga kepekaan masyarakat terhadap latar yang diteliti.

Tempat penelitian adalah Azalea Botanicals di Yogyakarta. Perusahaan ini menjadi subyek penelitian ini karena Azalea Botanicals merupakan perusahaan kreatif yang menerapkan prinsip-prinsip Islami dalam operasionalnya, termasuk pengelolaan sumber daya manusia. Azalea Botanicals adalah perusahaan perawatan kulit dan perawatan holistik dengan visi "Menjaga Iman Tuhan dengan Produk Tuhan". Visi tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam tugas-tugas berdasarkan prinsip-prinsip Islam.

Perusahaan ini tidak hanya menjual produknya, tetapi juga mengedukasi konsumen. Pendidikan yang ditawarkan bersifat non-sekuler, yaitu tidak memisahkan seseorang dari agamanya atau sistem tubuh manusia satu sama lain. Dengan mengutamakan edukasi pelanggan, Azalea Botanicals telah berkembang pesat dan memiliki kantor serta retailer di beberapa kota di Indonesia. Pemasaran bisnis kreatif ini menggunakan media sosial khususnya Instagram dengan nama akun @azaleabotanicals dan memiliki akun khusus agen dan reseller yaitu @azbopatnerseller.

Metode pengumpulan data berbasis wawancara dipilih karena wawancara dapat memberikan

informasi yang lebih mendalam kepada partisipan. Wawancara semi-terstruktur, yaitu. kombinasi wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Jadi proses wawancaranya tidak terlalu kaku, tapi juga tidak terlalu bebas.

Dalam wawancara semi terstruktur, peneliti menyiapkan berbagai pertanyaan dan panduan wawancara, dengan menggunakan panduan dan daftar pertanyaan di awal wawancara. Pertanyaan dikembangkan sesuai dengan tanggapan peserta. Tujuannya adalah untuk mendapatkan lebih banyak informasi tentang topik berdasarkan jawaban para peserta. Pertanyaan yang harus diajukan termasuk, namun tidak terbatas pada hal-hal berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen bekerja di sini?
2. Bagaimana Anda menilai pelatihan yang ditawarkan oleh perusahaan?
3. Bagaimana perasaan Anda tentang prinsip-prinsip Islam di perusahaan?
4. Nilai-nilai Islam apa yang diwakili oleh perusahaan?
5. Efek positif apa yang Anda rasakan melalui penerapan prinsip-prinsip Islam?
6. Tantangan apa yang Anda alami dalam menerapkan prinsip-prinsip Islam?

Pertanyaan-pertanyaan di atas adalah pedoman awal untuk memulai wawancara. Dalam proses wawancara ini, terdapat pertanyaan lanjutan berdasarkan jawaban peserta untuk lebih mendalami. Selama proses wawancara mereka direkam dan disimpan untuk proses analisis data.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Peneliti mendeskripsikan hasil wawancara dalam bentuk teks atau gagasan. Tergantung pada kondisi sesuai penawaran (Diproduksi oleh 2016), bahwa "penelitian deskriptif harus menggambarkan tentang apa suatu gejala atau kondisi."

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada pendekatan studi kasus. Berikut langkah-langkah pendekatan studi kasus menurut Merriam, Stake and Yin (dalam Creswell, 2015):

1. Menggunakan studi kasus untuk menentukan apakah masalah penelitian sesuai
2. Mengidentifikasi kasus
3. Pengumpulan Data
4. Analisis dat

Menurut Miles dan Huberman (the: 2012) Pengolahan analisis model Miles dan Huberman dapat mengkaji tiga proses, yaitu reduksi data, penyajian data, dan inferensi. Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Prosesnya meliputi:

A. Reduksi data

Data kualitatif dapat disederhanakan dan diubah dalam beberapa cara: melalui seleksi ketat, ringkasan atau deskripsi singkat, penempatan dalam model yang lebih besar, dll. Proses pertama ini dilakukan dengan mereduksi secara signifikan data yang diperoleh dari hasil wawancara agar data lebih terarah dan memudahkan peneliti untuk melanjutkannya ketahapan proses penelitian selanjutnya.

B. Penyajian informasi

Patalima (2011:101) mengatakan: "Representasi pengetahuan adalah sekumpulan informasi terstruktur yang memungkinkan inferensi dan "mengambil tindakan". Dengan bantuan penyajian

data dapat dilihat gambaran umum hasil penelitian, baik berdasarkan matriks maupun dengan mengkodekan hasil reduksi data dan penyajian data.

C. Kesimpulan/Ulasan

Pada titik ini, menurut Basrow (2008:210), peneliti merumuskan dimensi-dimensi yang terkait dengan dimensi-dimensi logis, mengambilnya sebagai hasil penelitian, dan selanjutnya mempelajari data yang ada, pengelompokan data yang terbentuk, dan dimensi-dimensi yang dirumuskan. Langkah selanjutnya adalah melaporkan hasil studi lengkap dengan temuan baru yang berbeda dari hasil.

Dari perspektif Miles dan Huberman (1992:19) penalaran hanya bagian dari fungsi di seluruh majelis. Sederhananya, keakuratan, kekuatan dan penerapan makna yang muncul dari data harus diverifikasi oleh indikator kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis data, penerapan manajemen syariah pada proses seleksi, rekrutmen dan pelatihan karyawan di Azalea Botanicals adalah sebagai berikut:

Azalea Botanicals adalah perusahaan perawatan kulit dan tubuh holistik yang memelopori manajemen Islami dengan slogan "Jaga Amanah Tuhan dengan Produk Tuhan". Azbo (sebutan Azalea Botanicals) menawarkan produk perawatan tubuh dan kulit yang terbuat dari bahan alami, organik, halal dan thoyyib. Manajer dan eksekutif memiliki pemahaman yang baik tentang manajemen Islam. Pemiliknya memiliki dasar dari Hadits Rasulullah SAW yang memiliki arti sebagai berikut: "*Sebaik-baik manusia adalah yang paling berguna bagi manusia*" (HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni).

Pemimpin menyampaikan kepada tim Azbo (karyawan Azalea Botanicals) pemahaman bahwa setiap orang adalah berkah atau kebaikan bagi orang lain dan bahwa kebaikan yang berasal dari produk Azbo menyebar ke banyak orang. Para manajer juga menekankan bahwa di Azalea Botanicals mereka tidak hanya berkomitmen pada tanggung jawab ini, tetapi juga menerimanya tidak hanya kepada perusahaan tetapi juga kepada Allah SWT.

Terdapat manajemen syariah memiliki beberapa efek positif, seperti tanggung jawab karyawan dan religiusitas karyawan. Diyakini bahwa aturan Islam berdasarkan Syariah berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits pasti akan membawa kebaikan bagi umat. Hambatan hanya terletak pada kekurangan dan kelalaian masing-masing individu. Tantangan penerapan manajemen Islam terletak pada latar belakang karyawan yang berbeda-beda, sehingga mencapai pemahaman yang setara membutuhkan waktu.

Penerapan manajemen Islami oleh perusahaan Azalea Botanicals telah mempengaruhi pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang ada dan nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia Azalea Botanicals:

a. Perencanaan Personel

Pada awal bisnis Azalea Botanicals, pemilik hanya akan mengaji bersama istri dan kerabat serta teman-temannya. Masih bukan bagian dari organisasi, hanya ada orang yang ditunjuk oleh pemiliknya. Hingga Anda merasa kuat bahwa pemilik adalah bagian terstruktur dari organisasi,

seperti tim produk, tim pengemasan, tim desain, dan tim pemasaran. Dan membuka rekrutmen sesuai dengan SDM yang dibutuhkan.

b. Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen dilakukan dengan menetapkan kualifikasi terlebih dahulu, sehingga lebih mudah merekrut personel berkualifikasi tinggi yang memiliki pemahaman yang sama tentang perusahaan. Persyaratan pertama adalah bahwa Anda adalah seorang Muslim. Perusahaan tidak menerima non-Muslim untuk memungkinkan hal ini, karena manajemen yang diterapkan berdasarkan Islam dan ada nilai-nilai Islam yang harus diikuti, jadi Anda harus menjadi seorang Muslim. Keduanya memiliki kualifikasi atau keahlian di bidang yang dibutuhkan perusahaan. Pemilik perusahaan menyatakan tidak terlalu memperdulikan pelatihan, yang terpenting adalah kemauan belajar dan kemampuan bekerja sama, harus bisa diandalkan, harus berperilaku baik, tidak harus. Berpengalaman karena akan sulit menemukan satu orang yang berpengalaman, dan itu hanya oportunistik. Kualifikasi wanita dan pria tentunya berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Misalnya, jika seorang pria tidak merokok, tentu saja dia harus memiliki kualifikasi di atas, dan jika seorang wanita, dia harus menutupi auratnya. Azalea Botanicals lebih memilih membuka rekrutmen untuk umum lingkungan lama, teman mengaji dan dibukanya saluran promosi di media online dan rekomendasi karyawan, namun tes dan kualifikasi tetap diperbaiki.

c. Pemilihan Karyawan

Seleksi pertama adalah wawancara, diikuti dengan kursus pelatihan selama tiga bulan. Di sini kamu mendapatkan tempat tinggal, jadi seperti kamp pelatihan, selama masa pelatihan tiga bulan kamu akan melihat seperti apa karakter kamu, yah, pada dasarnya seperti seleksi alam, jadi latih selama tiga bulan dulu jika cocok untuk kamu lanjutkan, jika tidak, sobek. Yang paling penting adalah sopan santun dan keinginan untuk belajar lebih banyak dan kemudian melanjutkan pendidikan Anda. Proses seleksi yang dilakukan oleh Azalea Botanicals untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari segi kualifikasi di bidang yang relevan maupun afiliasi keagamaan, terdiri dari mengidentifikasi kualifikasi yang diperlukan dan melakukan wawancara. Setelah disetujui, langkah selanjutnya adalah pelatihan selama tiga bulan.

d. Pelatihan Karyawan

Azalea Botanicals menyediakan akomodasi bagi karyawannya agar pelatihan dan pembinaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Pelatihan penanaman Azalea meliputi pelatihan materi yang komprehensif, praktis dan teknis. Selama proses pelatihan, ada daftar kegiatan sehari-hari seperti sholat Dhuha dan membaca Al-Qur'an minimal satu halaman sebelum bekerja. Selama masa pelatihan tiga bulan ini, karakter masing-masing karyawan menjadi terlihat.

Pengaruh positif penerapan nilai-nilai Islam pada setiap aktivitas bisnis pada awalnya menjadi tanggung jawab karyawan, karena mereka tidak hanya menjalankan tugas profesional, tetapi juga merupakan bagian dari pekerjaan. Kedua, lingkungan yang baik harus diciptakan. Ketika nilai-nilai yang diwujudkan menjadi suatu norma yang dianut bersama, maka timbullah keharmonisan yaitu kedamaian (sakinah). Lingkungan yang oleh pemiliknya disebut "rahmatan lil'alamiin" ini begitu damai. Sehingga ketika nilai-nilai Islam diterapkan dalam kehidupan disini dalam kehidupan.

Di setiap saat doa, pekerjaan Azalea Botanicals dihentikan dan setiap tanggal 11 ada tidur siang, makan siang ditawarkan, hidup menjadi lebih mudah, jaringan gaji. Pemilik ingin membawa berkah dan memanusiakan staf, sehingga lingkungan Azalea Botanicals hampir seperti sekolah asrama, rumah pesantren membawa ketenangan.

Menurut pemilik Azalea Botanicals, awalnya fokus pada tantangan dalam menerapkan nilai-nilai Islam, dan tidak semua karyawan memiliki pemahaman yang sama. Tugas manajer yang memberikan instruksi kepada karyawan antara lain menyamakan frekuensi pengaturan pengertian. Saat berkomunikasi, frekuensinya harus sama dengan radio. Untuk dapat mendengarnya, frekuensinya harus disamakan terlebih dahulu.

Ketika untuk mewujudkan nilai-nilai Islam maka yang harus dilakukan pertama kali adalah menyamakan frekuensi menyamakan pemahaman. Hal itu pemilik ajarkan dengan bentuk tingkah laku di lingkungan azbo ini sehingga harapannya akan tercipta kebaikan.

Yang kedua adalah menyamakan tujuan (goals), karna mereka berbeda-beda dan punya kepentingan masing-masing maka manajer mencoba menyamakan goals. Contoh, disini tidak hanya tim azbo bekerja mencari pendapatan tapi disini juga ada kekeluargaan, ukhuwah islamiyah, sebagai manusia punya tanggung jawab terhadap lingkungan. Disini juga ada kajian, dikajian itulah kami menyamakan tujuan atau goals jadi jangan sampai kerja menghalangi ngaji. Tantangan nya tadi menyamakan frekuensi itu butuh waktu, butuh kesabaran, butuh proses. Bagi pemilik pribadi bisnis itu bukan tentang kecepatan tapi pertumbuhan bisnis itu sendiri, Jadi dibutuhkan proses agar tercipta landasan atau pondasi yang kuat dengan seiring pertumbuhan bisnis.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, pemilik Azalea Botanicals dan staf memiliki pemahaman yang mendalam tentang manajemen Islami, yang diterapkan misalnya dalam perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia, pemilihan dan pelatihan personel. *Kedua*, penerapan nilai-nilai Islam dalam setiap operasional perusahaan berdampak positif terhadap religiusitas dan tanggung jawab karyawan, menciptakan lingkungan *Rahmata Lil'alam* dan banyak manfaat.

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut: Pertama, Azalea Botanicals harus membuat rencana jangka panjang untuk menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan perkembangan perusahaan, dan mempertimbangkan karyawan yang keluar dari perusahaan atau tidak akan dipekerjakan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada lowongan atau kekurangan pekerjaan. Departemen sumber daya manusia diharapkan memiliki pandangan ke depan yang diperlukan dalam hal ini dan kedua, mengatasi hambatan dalam penerapan nilai-nilai Islam di perusahaan. Kemudian yang secara khusus memantau penerapan prinsip syariah di setiap area perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan tercipta lingkungan yang menerapkan prinsip-prinsip Islam secara utuh (kaffah).

DAFTAR PUSTAKA

- Asrizallis, A. (2016). Kontribusi Etos Kerja Islami Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (Mtss) Se-Kota Padang Panjang. *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 47-54.
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(01).
- Fadlail, A. (2020). Manajemen Sdm Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Cv Adeeva Group Jember. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 1-15.
- Hasim, D. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar, 4(2),69–75.
- Hidayat, I. (2018). Jurnal manajemen dan bisnis (almana) vol. 2 no. 1/ april 2018, 2(1), 1–11.
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen pegawai menuju kinerja organisasi yang berkualitas dalam perspektif MSDM dan islam. *Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (November), 307–327.
- Izzah Isti'adzah, F. M. (2017). PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAM DALAM PRAKTIK, 6,1–14.
- Mariatin, E., & Supriyantini, S. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), 6(2), 114–123.
- Martikasari, S., & Pras, P. A. (2012). Pengaruh sistem rotasi kerja terhadap peningkatan kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Diponegoro. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 1(1), 96-103.
- Makrufliis, M. (2019). Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi SDM di Bank Syariah Mandiri KCP Ujung Tanjung Rohil. *Nathiqiyah*, 2(1).
- Muhtarom, A. (2015). Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan profesionalitas dosen perguruan tinggi agama islam provinsi banten. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 1(02), 117-130.
- Mustaqim, M. (2016). Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (studi atas implementasi manajemen sumber daya manusia UMKM di Kudus). *Jurnal Penelitian*, 10(2).
- Musyaddad, K. (2014). Prinsip Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 5, 56533.
- Bagia, I. W., Susila, G. P. A. J., & SE, M. (2016). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada PT Alam Batu Beach Bungalow Resort Bali. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Priyatna, M. (2017). Manajemen pengembangan sdm pada lembaga pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21.
- Rahmi, Y. (2016). Budaya Kerja Islami Guru-Guru SDN Kota Solok dalam Meningkatkan Mutu Hasil Belajar. *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 187-200.
- Suripto, T. (2016). Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 2(2), 239-250
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sardanto, R. (2017). PEMBELAJARAN KEWIRAUSAHAAN BERBASIS PENGALAMAN PADA PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI. *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, 2(2), 117-129.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962
- Zainuddin, Z. (2018). *Analisis manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah di RSU Haji Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara)