

MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI SESUAI KAIDAH BERLANDASKAN AL-QUR'AN DAN HADITS

Wildan Army Abdillah
Universitas Pendidikan Indonesia
Email : wildanarmy@upi.edu

Muhammad Iqbal Nurfauzan
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STMY Majalengka
Email : miqbalnurfauzan@upi.edu

Abstrak

Pada dasarnya setiap organisasi tidak terlepas dari keberadaan sumber daya insani, yang dapat membantu menjalankan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menuntut manajer untuk berperan aktif dalam memahami dan mengelola orang-orang di dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya insani perlulah dilakukan secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) tidak hanya bertumpu pada fungsi manajemen seperti planing, organizing, actualizing, controlling dan evaluating, tetapi juga pada fungsi implementasi manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, seleksi, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan, dan bagaimana manajemen sumber daya insani memberikan kompensasi. Hal tersebut dilakukan sesuai dengan kaidah yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Insani, Organisasi, Pengelolaan

Abstract

Basically, every organization cannot be separated from the existence of human resources, which can help carry out a series of activities to achieve organizational goals. This requires managers to play an active role in understanding and managing people in the organization. Management of human resources needs to be carried out effectively and efficiently. Human Resource Management (MSDI) does not only rely on management functions such as planing, organizing, actualizing, controlling and evaluating, but also in the implementation function of human resource management, such as recruitment, selection, job appraisal, training and development, and how human resource management provides compensation. This is done in accordance with the rules based on the Al-Qur'an and Hadith

Keywords: Human Resource Management, Organization, Management

PENDAHULUAN

Sumber daya insani merupakan aspek penting dalam mengisi kebutuhan organisasi apapun dan menjadi salah satu keberadaan yang sangat penting bahkan vital terlepas bagi sebuah institusi maupun perusahaan (laba atau nirlaba). Pengelolaan tenaga kerja profesional menjadi salah satu faktor dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan dari sebuah organisasi. Sumber daya insani sebagai aset individu yang menggerakkan organisasi perlulah diberikan pelatihan dan juga dikembangkan kemampuannya.¹

Sumber daya insani syariah adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan tentang hukum syariah dan mengamalkan nilai-nilai syariah tersebut dalam setiap aktivitasnya.² Sebagai kekuatan besar yang telah diciptakan oleh Allah SWT, manusia dijadikan sebagai khalifah guna mengelola sumber daya yang ada di muka bumi demi kesejahteraan seluruh alam semesta beserta isinya, termasuk manusia itu sendiri.³ Sebagaimana penegasan Allah SWT dalam surat Al-Jastiyah:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَآيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir

Sebagaimana firman Allah SWT, manusia merupakan makhluk yang diciptakan dengan segala kesempurnaan dan banyak potensi dalam diri.

فَاَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللّٰهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللّٰهِ ذٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلٰكِنَّ اَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُوْنَ

Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui (Departemen Agama RI, 2010)

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) atau Departemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang dirancang untuk mengatur

¹ Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

² Siswanto, A. (2020). HRD Syariah; Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah. Jakarta: Gramedia.

³ Ali, H. (2015). MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI. *Al-Masharif*, 3, 115–126.

hubungan dan peran karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.⁴ Ini mengatur bagaimana mengelola dan mengoptimalkan potensi setiap anggota organisasi.⁵ Mulai dari perencanaan hingga pemutusan hubungan kerja.⁶ Oleh karena itu, dalam organisasi, harus ada MSDI yang mengatur bagaimana cara memperoleh, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dengan kuantitas dan kualitas yang benar.

MSDI didasarkan pada konsep berikut: Setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, bukan hanya sumber daya bisnis. Penelitian MSDI menggabungkan berbagai bidang ilmiah seperti psikologi dan sosiologi. Elemen MSDI adalah manusia. MSDI juga melibatkan desain dan menerapkan sistem perencanaan, pengaturan staf, pengembangan staf, manajemen karir, evaluasi kinerja, kompensasi staf dan hubungan kerja yang baik. MSDI melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusianya.⁷

METODE PENELITIAN

Jenis penulisan ini adalah kualitatif. Menurut Jerome Kirk dan Marc L. Miller penelitian kualitatif merupakan tradisi khusus dalam ilmu sosial yang pada dasarnya bertumpu pada pengamatan manusia di bidangnya masing-masing dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam diskusi dan terminologi mereka.⁸

Selanjutnya penyusun menggunakan jenis penelitian literal (*library research*) penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengklarifikasi, dan menghasilkan data yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis. Kemudian menganalisis literatur yang berkaitan dengan materi, dan fokus membahas masalah yang dibahas.⁹

⁴ Ali, H. (2015). MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI. *Al-Masharif*, 3, 115–126.

⁵ Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.

⁶ Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

⁷ Sukarno L. Hasyim. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI. *Pendidikan Multikultural*, 28(2), 1–43. Retrieved from <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110><https://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001><https://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044><https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF>

⁸ Rachman, M. (1999). *Strategi dan Langkah-langkah Penelitian*. Semarang: IKIP Semarang Perss.

⁹ Muhajir, N. (1983). *Motode Penelitian Kualitatif, Edisi II, cet. Ke-8*. Yogyakarta: Rake Sarasin.

PEMBAHASAN

Konsep Sumber Daya Manusia

Konsep SDM secara Tradisional

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perolehan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi, juga memperhatikan bagaimana hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan serta keadilan kepada karyawan.¹⁰ Manajemen sumber manusia adalah sekumpulan aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.¹¹ MSDM adalah proses yang berusaha untuk menjadi staf organisasi dan mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi melalui perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau dekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan, pengembangan karir, kompensasi dan tunjangan, dan penilaian kinerja.¹²

Konsep SDM merupakan serangkaian proses yang terdiri dari perolehan, pengembangan, motivasi serta pemeliharaan sumber daya manusia.¹³ Sehingga ini merupakan proses pengelolaan dan penggunaan dalam pembentukan *human capital* dalam proses pengembangan perusahaan.¹⁴

Konsep SDM Islami

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam penanganan berbagai kendala dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya guna menunjang kegiatan organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan.¹⁵

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang berusaha untuk menjadi staf organisasi dan mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi berdasarkan pedoman Al-Qur'an dan Sunnah melalui perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau dekrutmen, seleksi, orientasi,

¹⁰ Dessler, G., & Varkkey, B. (2009). *Human Resource management*. New Delhi: Dorling Kindersley (India) Ltd.

¹¹ Griffin, R. (2005). *Management, 8th Edition*. New Delhi: Biztantra.

¹² Robbins, S. P., & Coulter, M. (2008). *Management, 9th Edition*. India: Pearson Prentice-Hall.

¹³ Lee, F. H., Lee, T. Z., & Wu, W. Y. (2010). The relationship between human resource management practices, business strategy and firm performance: Evidence from steel industry in Taiwan. *International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1351–1372. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.488428>

¹⁴ Khan, A. A., & Taher, M. A. (2009). *Human Resource Management and Industrial Relations, 3rd edition*. Dhaka: Abir Publication.

¹⁵ L. Hasyim, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Insani. *Pendidikan Multikultural*, 4(2), 210. <https://doi.org/10.33474/multikultural.v4i2.7417>

pelatihan, kompensasi dan tunjangan, kinerja, penilaian, dan pengembangan karir.¹⁶ Islam adalah kode lengkap kehidupan (Al-Qur'an; 5: 3). Jadi Muslim harus melakukan setiap aktivitas sesuai dengan pedoman Al-Qur'an dan Sunnah. Al-Qur'an sering mengacu pada kejujuran dan keadilan dalam perdagangan, dan menuntut distribusi kekayaan yang adil dan adil di masyarakat. Al-Qur'an mendorong manusia untuk memperoleh keterampilan dan teknologi, dan sangat memuji orang-orang yang berusaha untuk mencari nafkah.

Nilai-nilai organisasi 'Islam' didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Bagi umat Islam, Islam adalah sebuah institusi kutipan dari Al-Qur'an dan kejadian serta pengalamannya Nabi Muhammad (SAW) kehidupan untuk menjelaskan dan memperjelas akar Islam dari kebijakan dan praktik sosio-ekonomi mereka.¹⁷

Al Quran dan Hadits adalah dasar untuk prinsip syariah dan norma kemanusiaan. Pada prinsipnya, Syariah menjadi bagian penting dari wahyu juga pedoman untuk tindakan manusia yang mencakup setiap aspek kehidupan. Dari sudut pandang agama, setiap organisasi Islam harus menaati hukum Islam yang disebutkan prinsip syariah, pengetahuan dan pemahaman Islam untuk setiap aspek lingkungan kerja.¹⁸

Kebutuhan organisasi yang berlandaskan prinsip syariah perlulah untuk memenuhi persyaratan syariah guna menjaga bagaimana seharusnya hubungan antara organisasi dan pemangku kepentingan mereka, manajemen baik dari atas hingga bawah, pemasok, pelanggan, serta karyawan.¹⁹ Manajemen sumber daya insani bertujuan untuk menjaga dan menjalankan prinsip syariah secara ketat dalam hubungan antara manajemen dan karyawan sesuai dengan lingkungan organisasi.²⁰

¹⁶ Chowdhury, A. H., Hoque, N., & Mawla, M. M. (2019). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FROM ISLAMIC PERSPECTIVE. *Bangladesh Journal of Islamic Thought*, 123(1997).

¹⁷ Nik, N. M., Alias, M. A., Shahid, S., Abdul Hamid, M., & Alam, S. S. (2013). Relationship between Islamic human resource management (IHRM) practices and trust: An empirical study. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(4), 1105–1123. <https://doi.org/10.3926/jiem.794>

¹⁸ Seidu, A. M. (2006). Islamic Concept of Employer-Employee Relationships. *Islamic Economics Research Centre King Abdul Aziz University*.

¹⁹ Nik, N. M., Alias, M. A., Shahid, S., Abdul Hamid, M., & Alam, S. S. (2013). Relationship between Islamic human resource management (IHRM) practices and trust: An empirical study. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(4), 1105–1123. <https://doi.org/10.3926/jiem.794>

²⁰ Hashim, J. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management Asia-Pacific Journal of Business Administration Iss Personnel Review Iss Personnel Review*, 2(6), 251–267. Retrieved from

Pada dasarnya kepentingan manajemen sumber daya insani sangatlah penting adanya dalam mengelola karyawan serta memfasilitasi mereka sehingga pengalokasian karyawan dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan kaidah Islam.²¹ Diperlukannya MSDI adalah guna meningkatkan efektivitas sumber daya insani dalam organisasi dan memberikan organisai satuan kerja yang efektif.²²

3.2 Aspek Praktik Sumber Daya Insani

Sejatinya prinsip syariah tidaklah bersifat memihak, adil dan berkeadilan dalam setiap kegiatan keseharian manusia, tanpa dihadiri dengan adanya diskriminasi, tanpa memandang status dan juga kedudukan antar satu pihak dengan pihak lain.²³ Maka dari itu perlulah adanya pengetahuan dan pemahaman yang memadai mengenai prinsip-prinsip syariah yang menjadi tugas dan tanggung jawab utama manajemen, sehingga dengan adanya pengetahuan dan pemahaman atas prinsip-prinsip yang berlandaskan syariah tersebut dapat membangaun seluruh sistem dan praktik SDM dalam kehidupan keseharian.²⁴

MSDM merupakan strategi terintegrasi dan proses pengembangan yang direncanakan untuk pemanfaatan yang efektif dari kemampuan dan upaya karyawan mereka untuk mencapai tujuan dan hasil organisasi.²⁵ Adanya isu-isu MSDM dalam organisasi memiliki dasar-dasar agama khususnya prinsip syariah.²⁶

Praktik dalam manajemen sumber daya insani disebutkan ada lima seperti rekrutmen, seleksi, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan, serta terakhir adalah konpensasi yang berlandaskan prinsip dan kaidah keislaman.²⁷ Dalam prinsip manajemen islami, adanya penekanan terhadap

<http://dx.doi.org/10.1108/17538390910986362%0Ahttp://>

²¹ Tayeb, M. (1997). Islamic revival in Asia and human resource management. *Employee Relations*, 19(4), 352–364. <https://doi.org/10.1108/01425459710170086>

²² L. Hasyim, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Insani. *Pendidikan Multikultural*, 4(2), 210. <https://doi.org/10.33474/multikultural.v4i2.7417>

²³ Nik, N. M., Alias, M. A., Shahid, S., Abdul Hamid, M., & Alam, S. S. (2013). Relationship between Islamic human resource management (IHRM) practices and trust: An empirical study. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(4), 1105–1123. <https://doi.org/10.3926/jiem.794>

²⁴ I-Faruqi, I. ., & Al-Bann, G. (1980). Towards Islamic Labour and Unionism. *International Islamic Confederation of Labour*.

²⁵ Storey, J. (ed. (1995). *Human resource management: A critical text*. London: Routledge.

²⁶ Ali, A, Gibbs, M., & Camp, R. (2000). Human resources strategy: the Ten Commandments perspective. *Int. Journal of Sociology and Social Policy*, 20, 114–132.

²⁷ Namazie, P., & Frame, P. (2007). Developments in human resource management in Iran. *International Journal of Human Resource Management*, 18(1), 159–186

kesejahteraan manusia, adil serta keadilan dalam pengelolaan sumber daya. Dengan adanya tujuan keadilan organisasi dan hubungan karyawan yang harmonis ada baiknya untuk tidak mengabaikan kontribusi potensial dari aspek praktik manajemen sumber daya insani dengan prinsip syariah.²⁸

3.3 Praktik MSDI dalam Organisasi

1. Perencanaan

Merencanakan sumber daya insani merupakan proses dalam menentukan posisi apa yang dapat diisi dalam organisasi serta bagaimana untuk mengisinya.²⁹ Perencanaan sumber daya insani adalah kegiatan menaksir kebutuhan terhadap sekelompok orang dimasa mendatang, baik dalam jumlah maupun tingkat keahlian atau kecakapannya, perumusan dan penerapan rencana untuk memenuhi sejumlah kebutuhan tersebut melalui rekrutmen, pelatihan, pengembangan, atau apabila perlu pengurangan biaya, mengambil langkah untuk meningkatkan produktivitas dan tingkat kepemilikan serta untuk memperkenalkan fleksibilitas dalam mempekerjakan orang-orang.³⁰

Perencanaan sumber daya insani merupakan peramalan kebutuhan jumlah karyawan dimasa mendatang, baik dari kualitas maupun kuantitas, merencanakan orang yang akan melakukan tugas dan pekerjaan dalam organisasi.³¹

Dalam kaitannya dengan apa yang tertuang dalam Al-Qur'an, Al-Qur'an memberikan inspirasi para mu'minin dengan berbagai cara dalam merancang sejumlah rencana tindakan dengan mencermati bagaimana rencana Allah SWT dalam ciptaan-Nya. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Qamar ayat 49 dan surah Al-Hadid ayat 22

إِنَّا كُلَّ شَيْءٍ خَلَقْنَاهُ بِقَدَرٍ

Sesungguhnya Kami menciptakan segala sesuatu menurut ukuran

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي أَنْفُسِكُمْ إِلَّا فِي كِتَابٍ مِنْ قَبْلِ أَنْ نَبْرَأَهَا إِنَّ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرٌ

171. <https://doi.org/10.1080/09585190601068573>

²⁸ Yousef, D. A. (2015). Islamic work ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Pak. Personnel Review*, 30(1958), 152-169. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/00483480110380325>

²⁹ Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta : Bumi Aksara.

³⁰ Gaol, C. J. L. (2014). *A to Z Human Capital; Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo

³¹ Kartawan, Marlina, L., & Susanto, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi.

Tiada suatu bencanapun yang menimpa di bumi dan (tidak pula) pada dirimu sendiri melainkan telah tertulis dalam kitab (Lauhul Mahfuzh) sebelum Kami menciptakannya. Sesungguhnya yang demikian itu adalah mudah bagi Allah.

Dalam kedua ayat tersebut dapat diinterpretasikan dengan jelas menunjukkan bahawa konsep maupun hasil akhir dari setiap ciptaan adalah sesuai dengan rencana. Maka dari itu Allah SWT mengajarkan umat manusia bahawa pekerjaan-Nya merupakan dibuat sesuai rencana. Hal tersebut merupakan inspirasi sejati bagi setiap orang percaya yang tulus dan patut untuk diikuti.

Selanjutnya kita melihat pada bagaimana kehidupan dan teladan Rasulullah Muhammad SAW, kita dapat mempelajari bahwa tindakannya didasarkan pada perencanaan baik pada ranah agama maupun duniawi. dan hal tersebut disampaikan oleh *Bukhari* bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda:(Bukhari, 1989)

عن انس بن مالك، عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: ((ان قامت الساعة وفي يد احدكم فسيلة، فاءناستطاع ان لا تقو حتى يغرسها، فليغرسها))

“Jika telah datang hari kiamat sedang di tangan salah seorang di antara kalian ada sebatang kecil pohon kurma, jika dia dapat menanamnya sebelum kiamat, hendaklah dia menanamnya”

Pada dasarnya kita tidak mungkin mewujudkan tujuan organisasi mempunyai orang yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat tanpa adanya perencanaan. Perencanaan sumber daya insani dapat diringkaskan menjadi tiga proses seperti apa yang disampaikan pertama adalah bagaimana menilai sumber daya manusia saat ini, kedua bagaimana menilai kebutuhan manusia di masa mendatang, dan ketiga adalah bagaimana mengembangkan program guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di masa mendatang.³²

2. Rekrutmen

Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya insani adalah memukan kandidat yang paling cocok untuk menjadi karyawan. Salah satu proses yang dibutuhkan adalah melalui rekrutmen. Perekrutan ini didasarkan

³² Robbins, S. P., & Coulter, M. (2000). *Management, 5th Edition*. India: Prentice-Hall.
188

pada analisis pekerjaan (*job analysis*) Desain (*job design*) dan deskripsi pekerjaan (*job description*) yang akurat.

Oleh karenanya dalam pengisian jabatan dengan sumber daya insani yang kompeten dengan pengetahuan dan keahlian serta sikap mental yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dapat dipastikan dilakukan melalui jalur semestinya.³³

Di sebagian besar organisasi, tanggung jawab ini biasanya dipikul oleh manajer sumber daya manusia. Proses rekrutmen harus dilakukan secara adil dan semua keputusan rekrutmen harus dibuat dengan bijak, untuk memastikan kandidat yang dipekerjakan paling cocok untuk pekerjaan itu. Dalam hal ini Islam menuntut orang yang bertanggung jawab atas perekrutan untuk menjadi saleh dan adil.³⁴

Dalam Islam, seseorang dianggap saleh jika bertindak sesuai dengan perintah Allah; bekerja dalam kebenaran dan mencegah dirinya dari perbuatan jahat atau merugikan. Dengan demikian, seorang manajer yang benar-benar saleh paling diharapkan untuk menyadari perlunya rekrutmen dan praktik SDM lainnya dilakukan di jalan Allah dengan amanah dan tanggung jawab.

Persyaratan ini dinyatakan dalam Al-Qur'an pada surat An-Nisa ayat 58-59

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهٗ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

58. Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

59. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari

³³ Kartawan, Marlina, L., & Susanto, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi.

³⁴ Hashim, J. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management Asia-Pacific Journal of Business Administration Iss Personnel Review Iss Personnel Review*, 2(6), 251–267. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/17538390910986362%0Ahttp://>

kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Pemberi kerja diharuskan untuk menginformasikan kebenaran atau fakta tentang pekerjaan tersebut kepada pelamar. Ini termasuk persyaratan pekerjaan, kriteria pemegang pekerjaan, dan kompensasi yang harus dibayar.³⁵ Informasi ini penting bagi pelamar agar dapat mengevaluasi kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi, kapabilitas dan minatnya. Pelamar tidak boleh diberikan tugas yang terlalu sulit untuk ditangani, juga tidak boleh diperintahkan untuk melakukan pekerjaan di luar kapasitas mereka.

3. Seleksi

Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar itu diterima atau ditolak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan.³⁶ Dengan demikian, seleksi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengambil keputusan tentang siapa-siapa dari calon pegawai yang dianggap paling tepat atau memenuhi syarat untuk bisa diterima menjadi pegawai dan siapa yang seharusnya tidak diterima atau ditolak menjadi pegawai.³⁷

Seleksi karyawan merupakan persoalan krusial. Ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah SAW dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Al-Bukhâriy dari Abû Hurayrat. Rasulullah SAW bersabda:

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((إذا ضيقت الأمانة فانتظر الساعة. قال: كيف إضاعتها يا رسول الله؟ قال: إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة))

“Ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancurannya”. Rasul ditanya: “Ya Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia?” Rasul menjawab: “Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya” (H.R. Al-Bukhâriy).

³⁵ Hashim, J. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management Asia-Pacific Journal of Business Administration Iss Personnel Review Iss Personnel Review*, 2(6), 251–267. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/17538390910986362%0Ahttp://>

³⁶ Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta : Bumi Aksara.

³⁷ Kartawan, Marlina, L., & Susanto, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi.

Urgensi seleksi juga terdapat dalam kisah yang tercantum dalam surat Al-Baqarat (2) ayat 249. Ayat tersebut menceritakan Thâlût yang melakukan seleksi terhadap bala tentaranya yang benar-benar menjalankan misinya, yakni melawan raja atau penguasa yang zalim bernama Jâlût, melalui ujian menahan dahaga sekaligus untuk melihat ketaatan dan kesetiaan mereka:

فَلَمَّا فَصَلَ طَالُوتُ بِالْجُنُودِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ مُبْتَلِيكُمْ بِنَهَرٍ فَمَنْ شَرِبَ مِنْهُ فَلَيْسَ مِنِّي وَمَنْ لَمْ يَطْعَمْهُ فَإِنَّهُ مِنِّي إِلَّا مَنِ اعْتَرَفَ غُرْفَةً بِيَدِهِ فَشَرِبُوا مِنْهُ إِلَّا قَلِيلًا مِّنْهُمْ فَلَمَّا جَاوَزَهُ هُوَ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا مَعَهُ قَالُوا لَا طَاقَةَ لَنَا الْيَوْمَ بِجَالُوتَ وَجُنُودِهِ قَالَ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُمْ مُلَفَّوْا اللَّهُ كَمْ مِّنْ فِئَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِئَةً كَثِيرَةً بِإِذْنِ اللَّهِ وَاللَّهُ مَعَ الصَّابِرِينَ

Maka tatkala Thalut keluar membawa tentaranya, ia berkata: "Sesungguhnya Allah akan menguji kamu dengan suatu sungai. Maka siapa di antara kamu meminum airnya; bukanlah ia pengikutku. Dan barangsiapa tiada meminumnya, kecuali menceduk seceduk tangan, maka dia adalah pengikutku". Kemudian mereka meminumnya kecuali beberapa orang di antara mereka. Maka tatkala Thalut dan orang-orang yang beriman bersama dia telah menyeberangi sungai itu, orang-orang yang telah minum berkata: "Tak ada kesanggupan kami pada hari ini untuk melawan Jalut dan tentaranya". Orang-orang yang meyakini bahwa mereka akan menemui Allah, berkata: "Berapa banyak terjadi golongan yang sedikit dapat mengalahkan golongan yang banyak dengan izin Allah. Dan Allah beserta orang-orang yang sabar".

4. Penilaian Kerja

Penilaian kinerja adalah proses dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode waktu tertentu dinilai.³⁸ Dalam perspektif Islam, pengukuran kinerja karyawan harus didasarkan pada keadilan dan kewajaran serta akuntabilitas dan tanggung jawab sejalan dengan apa yang tertuang pada Al-Qur'an surah An-Nahl ayat 90, surat Al-A'raf ayat 85, serta surah Al-Hujurat ayat 13

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾

³⁸ Shaw, J. D., Delery, J. E., & Abdulla, M. H. A. (2003). Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country. *Journal of Business Research*, 56(12), 1021–1030. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(01\)00316-2](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(01)00316-2)

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

وَالِى مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا قَالَ يٰقَوْمِ اعْبُدُوا اللّٰهَ مَا لَكُمْ مِّنْ اِلهٍ غَيْرُهُ قَدْ جَاءتْكُمْ بَيِّنَةٌ مِّنْ رَّبِّكُمْ فَارْجِعُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ اَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِى الْاَرْضِ بَعْدَ وِصْلٰهَا ذٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ اِنْ كُنْتُمْ مُّؤْمِنِيْنَ

Dan (Kami telah mengutus) kepada penduduk Mad-yan saudara mereka, Syu'aib. Ia berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada Tuhan bagimu selain-Nya. Sesungguhnya telah datang kepadamu bukti yang nyata dari Tuhanmu. Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi sesudah Tuhan memperbaikinya. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika betul-betul kamu orang-orang yang beriman".

يٰٓاَيُّهَا النَّاسُ اِنَّا خَلَقْنٰكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَّاُنثٰى وَجَعَلْنٰكُمْ شُعُوْبًا وَّقَبَاۗئِلَ لِتَعَارَفُوْٓا اِنَّ اَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللّٰهِ اَتْقٰىكُمْ اِنَّ اللّٰهَ عَلِيْمٌ خَبِيْرٌ

Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.

Penilaian kinerja dalam Islam didasarkan pada petunjuk normatif dan amalan Nabi Muhammad (SAW) dan empat khalifah langsungnya. Alam normatif terungkap dalam instruksi Alquran. Ini dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori: pengaturan kontrak, tanggung jawab dan kendali diri, dan penilaian kinerja Yang Mahakuasa.³⁹ Dalam aspek kontraktual, Islam memandang pekerjaan seseorang sebagai penegasan kembali hubungan wajib antara organisasi dan karyawan. Baik perusahaan maupun karyawannya memiliki harapan yang harus dipenuhi secara bersamaan.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan mengacu pada proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, kemampuan, bakat, dan potensi karyawan untuk kinerja

³⁹ Ali, Abbas. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Northampton, MA: Edward Elgar.

yang lebih baik dan mencapai tujuan organisasi.⁴⁰ Pelatihan dan pengembangan Islam berfokus pada pemurnian jiwa seseorang (*Tazkiyah al-nafs*). Al-Qur'an mendorong manusia untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan teknologi, dan sangat memuji mereka yang berusaha untuk mencari nafkah. Sungguh, kualifikasi dasar manusia untuk menjadi wakil dari Allah di bumi adalah untuk memproses pengetahuan. Secara garis besar, pelatihan merupakan proses pengembangan kualitas SDM yang akan membuat mereka menjadi lebih berpengetahuan, dan terampil sehingga mereka menjadi lebih produktif.

Dalam Al-Qur'an dijelaskan bahwa kualifikasi dasar manusia guna menjadi wakil Allah di bumi adalah dengan ilmu yang dituliskan pada surah Al-Baqarah ayat 30-33

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَيَحْنُ
نُسُوْحًا بِحَمٰدِكَ وَتُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ وَاَعْلَمُۤ اٰدَمَ الْاَسْمَآءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضْتُمْ عَلٰى الْمَلٰٓئِكَةِ
قَالَۤ اَنْبِۤۤاۤنِيْ بِاَسْمَآءِ هٰۤؤُلَآءِ اِنْ كُنْتُمْ صٰدِقِيْنَ قَالُوْۤا سُبْحٰنَكَ لَا عِلْمَ لَنَاۤ اِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا اِنَّكَ اَنْتَ الْعَلِيْمُ
الْحَكِيْمُ قَالَ يٰۤاٰدَمُ اَنْبِئْهُمْ بِاَسْمَآئِهِمْ فَلَمَّا اَنْبَاَهُمْ بِاَسْمَآئِهِمْ قَالَ اَلَمْ اَقُلْ لَكُمْ اِنِّيْۤ اَعْلَمُۤ غَيْبَ السَّمٰوٰتِ وَالْاَرْضِ
وَاَعْلَمُۤ مَا تُنۢبِۡوْنَ وَمَا كُنْتُمْ تَكْتُمُوْنَ

30. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

31. Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!"

32. Mereka menjawab: "Maha Suci Engkau, tidak ada yang kami ketahui selain dari apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami; sesungguhnya Engkaulah Yang Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana".

33. Allah berfirman: "Hai Adam, beritahukanlah kepada mereka nama-nama benda ini". Maka setelah diberitahukannya kepada mereka nama-nama benda itu, Allah berfirman: "Bukankah sudah Ku-katakan kepadamu, bahwa sesungguhnya Aku mengetahui rahasia langit dan bumi dan mengetahui apa yang kamu lahirkan dan apa yang kamu sembunyikan?"

⁴⁰ Flippo, E. B. (1984). *Personnel Management. Six Edition*. New York: McGraw Hill Book Co.

Dua poin penting dapat ditarik dari ayat-ayat Al-Qur'an ini. Pertama, keturunan Adam berhak atas posisi khalifah Allah di bumi atas dasar ilmu. Kedua, anak-anak Adam yang lebih pantas menerima khalifah adalah mereka yang diunggulkan dalam ilmu.⁴¹

Orang-orang yang berpengetahuan melampaui yang lain, dan membatasi penerimaan teguran bagi mereka yang diberkahi dengan pengetahuan dan pemahaman dalam tingkatan di hadapan Tuhan mereka, dan lebih disukai daripada yang lain.

6. Kompensasi

Manajer Muslim harus mengembangkan sistem kompensasi yang tidak hanya memenuhi kebutuhan fundamental karyawan tetapi juga akan memotivasi mereka untuk menginvestasikan upaya terbaik mereka. Dalam merancang paket kompensasi, para manajer muslim harus mempertimbangkan beberapa faktor yang sangat penting seperti kebutuhan karyawan, kinerja karyawan, kemampuan perusahaan, profitabilitas perusahaan, sifat pekerjaan, lokasi geografis perusahaan dan jumlah pesaing.

Kompensasi apapun, baik langsung maupun tidak langsung, adalah bertujuan untuk mengenali nilai kinerja karyawan dan untuk menetapkan cara untuk memotivasi mereka agar bekerja dengan efisiensi penuh dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah. Islam menekankan bahwa pekerja harus diberi upah yang memadai dan wajar untuk pekerjaan mereka, dengan tetap memperhatikan kualitas dan kuantitas pekerjaan, kebutuhan dan kebutuhan mereka, dan kondisi ekonomi masyarakat secara keseluruhan. Islam dengan tegas melarang pemaksaan dan kerja paksa. Sebaliknya, ia mengarahkan bahwa kompensasi penuh harus diberikan kepada pekerja yang berhak atas pekerjaan mereka tanpa pemotongan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas maka dalam dalam perspektif Islam, fungsi Manajemen Sumber Daya Insani terdapat enam fungsi utama dari berbagai macam fungsi dari berbeda ahli yaitu perencanaan, rekrutmen, seleksi, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi. Tujuan utama dari fungsi manajemen sumber daya insani tersebut adalah

⁴¹ Hashim, J. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management Asia-Pacific Journal of Business Administration Iss Personnel Review Iss Personnel Review*, 2(6), 251–267. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/17538390910986362%0Ahttp://>

untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang kompeten, berkemauan, berdedikasi, ikhlas dan beretika pada suatu organisasi yang akan bekerja untuk memaksimalkan kepentingan pemangku kepentingan internal maupun eksternal.

Manajemen Sumber Daya Insani tidak hanya saja mengedepankan pada fungsi manajemen seperti *planing, organizing, actualizing, controlling* dan *evaluating* namun lebih kepada implementasi mengandalkan pada fungsi operasional manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan, serta praktek pemberian kompensasi dengan konsep syariah yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Faruqi, I. ., & Al-Bann, G. (1980). Towards Islamic Labour and Unionism. *International Islamic Confederation of Labour*.
- Ali, A, Gibbs, M., & Camp, R. (2000). Human resources strategy: the Ten Commandments perspective. *Int. Journal of Sociology and Social Policy*, 20, 114–132.
- Ali, Abbas. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Northampton, MA: Edward Elgar.
- Ali, H. (2015). MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI. *Al-Masharif*, 3
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Chowdhury, A. H., Hoque, N., & Mawla, M. M. (2019). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FROM ISLAMIC PERSPECTIVE. *Bangladesh Journal of Islamic Thought*, 123(1997).
- Dessler, G., & Varkkey, B. (2009). *Human Resource management*. New Delhi: Dorling Kindersley (India) Ltd.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel Management. Six Edition*. New York: McGraw Hill Book Co.
- Gaol, C. J. L. (2014). *A to Z Human Capital; Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Griffin, R. (2005). *Management, 8th Edition*. New Delhi: Biztantra.
- Hashim, J. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management Asia-Pacific Journal of Business Administration Iss Personnel Review Iss Personnel Review*, 2(6), 251–267. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/17538390910986362%0Ahttp://>
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kartawan, Marlina, L., & Susanto, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi.
- L. Hasyim, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Insani. *Pendidikan Multikultural*, 4(2), 210. <https://doi.org/10.33474/multikultural.v4i2.7417>
- Lee, F. H., Lee, T. Z., & Wu, W. Y. (2010). The relationship between human resource management practices, business strategy and firm performance: Evidence from steel industry in Taiwan. *International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1351–1372. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.488428>
- Muhajir, N. (1983). *Motede Penelitian Kualitatif, Edisi II, cet. Ke-8*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Namazie, P., & Frame, P. (2007). Developments in human resource management in Iran. *International Journal of Human Resource Management*, 18(1), 159–171. <https://doi.org/10.1080/09585190601068573>
- Nik, N. M., Alias, M. A., Shahid, S., Abdul Hamid, M., & Alam, S. S. (2013). Relationship between Islamic human resource management (IHRM) practices and trust: An empirical study. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(4), 1105–1123. <https://doi.org/10.3926/jiem.794>
- Rachman, M. (1999). *Strategi dan Langkah-langkah Penelitian*. Semarang: IKIP Semarang Perss.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2000). *Management, 5th Edition*. India: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2008). *Management, 9th Edition*. India: Pearson Prentice-Hall.
- Seidu, A. M. (2006). Islamic Concept of Employer-Employee Relationships. *Islamic Economics Research Centre King Abdul Aziz University*.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., & Abdulla, M. H. A. (2003). Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country. *Journal of Business Research*, 56(12), 1021–1030. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(01\)00316-2](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(01)00316-2)
- Siswanto, A. (2020). HRD Syariah; Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah. Jakarta: Gramedia.
- Storey, J. (ed. (1995). *Human resource management: A critical text*. London: Routledge.
- Sukarno L. Hasyim. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI. *Pendidikan Multikultural*, 28(2), 1–43. Retrieved from <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.101>

- 6/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tayeb, M. (1997). Islamic revival in Asia and human resource management. *Employee Relations*, 19(4), 352–364. <https://doi.org/10.1108/01425459710170086>
- Yousef, D. A. (2015). Islamic work ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Pak. Personnel Review*, 30(1958), 152-169. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/00483480110380325>
- Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.