



IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM PADA PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH ZAKAT SEMARANG

Atika Nur Alin, Indi Djastuti¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Human resource management has a field management to specialized learn about relations and role of human hearts as well as the organization of the Company. Increased competition in the work environment is one of the most important reason for the spread of the role and importance of human resource management functions in the organization. Management of the majority of people know about the management of the western system. But with the economic development of Islam raises new phenomenon, especially on the side of the practitioner or human resources. Economic development of Islam practice in Indonesia is marked by the growth and development sector economic activities that utilize the principles of Islamic economics. As such, to be seen whether the organizations using the principles of Islamic economics has implemented management based on Islamic values that based Al-Quran and Hadith. This study was conducted to identify the implementation'; implementation of Islamic values in human resources practices in Rumah Zakat Semarang. These aspects are examined in this study, namely recruitment, selection and placement, training and development, performance appraisal, and compensation . This study uses a qualitative method where data collection is by interview, observation and documentation so that they can dig deep and detailed on the implementation of Islamic management in human resources management. Objects in this study are employees of Rumah Zakat Semarang who have worked at least one year . The results of this study indicate that Rumah Zakat Semarang has approached the implementation Islamic management in managing human resources. Islamic aspects indicated by inserting Islamic values in the practice of recruitment, selection and placement, training and development, performance appraisal and compensation.

Keywords : Management, Human Resource Management, Islam, Kualitative

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan keseluruhan proses yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan kontrol dari seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen diperlukan untuk mengelola berbagai sumber daya organisasi, seperti sarana dan prasarana, waktu, SDM, metode, dan lainnya.

Sumber daya manusia berperan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Disinilah peran manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam mengatur sumber daya manusia dalam organisasi. Mondy (2008, h.4) menjelaskan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam pandangan Manajemen Islam, sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai seorang pekerja, tetapi merupakan aset berharga, dan harus dianggap sebagai sumber aset tenaga kerja yang kuat dan dinamis. Sehingga perlunya terdapat pengembangan individu karyawan, keterampilan, kemampuan, sikap dan pengetahuan pekerjaan untuk berkontribusi untuk mencapai organisasi tujuan (Nik, dkk, 2013, h.2).

Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari terciptanya budaya kerja yang baik. Robbins dan Coutler (2010, h.63) menyatakan budaya organisasi merupakan nilai-

¹ Corresponding author

nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Budaya yang kuat yaitu, budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas dikalangan para karyawan, sehingga memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku para karyawan dibandingkan dengan budaya yang lemah. Semakin tinggi tingkat penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, semakin kuat budaya organisasi.

Dalam prespektif islam, budaya organisasi harus dikembangkan berdasarkan kodrat dan pandangan Islam mengenai keduniawian (*Islamic worldview*), terutama pandangan mengenai manusia dan kemanusiaan sebagaimana dijelaskan dalam sumber-sumber dalam Islam. Posisi manusia sangat istimewa dimata Allah swt., terutama karena akalunya. Hal yang harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus diikat pula dengan nilai-nilai yang baik. Nilai-nilai yang sehat bersumber dari agama. Islam telah menggariskan bahwa hakikat amal perbuatan haruslah berorientasi bagi pencapaian ridha Allah swt. Nilai-nilai islam sesungguhnya nilai utama organisasi yang menjadi payung strategis hingga taktis dari seluruh organisasi. Jika setiap perilaku karyawan dilandasi dengan nilai tauhid, maka perilakunya akan terkendali karena menyadari adanya pengawasan dari yang Mahatinggi, yaitu Allah swt.

Penerapan nilai-nilai Islam tersebut dalam praktik sumber daya manusia di organisasi diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan memahami dan memperhatikan kebutuhan hak-hak setiap karyawan yang diperlakukan secara adil. Sehingga dapat terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi atau perusahaan yang bermanfaat bagi keberlangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan.

Lembaga Rumah Zakat Semarang merupakan salah satu yang mengelola amal, zakat, shodaqoh dan waqaf secara profesional dengan menitikberatkan program pendidikan, kesehatan, pembinaan komunitas dan pemberdayaan ekonomi sebagai penyaluran program unggulan. Rumah Zakat berdiri sejak tahun 1998 dengan nama awal Dompot Sosial Ummul Quro (DSUQ) yang berpusat di kota Bandung. Untuk mempermudah dan memperluas layanan kepada masyarakat, Rumah Zakat mendirikan kantor cabang diberbagai daerah, hingga saat ini telah memiliki 36 kantor cabang di seluruh Indonesia.

Rumah Zakat berbeda dengan lembaga amal zakat yang lainnya. Dengan misi untuk membangun kemandirian dan pelayanan masyarakat, Rumah Zakat kini ada pada tingkat yang lebih tinggi; yakni sebagai organisasi sosial keagamaan yang berkelas internasional. Dengan menanamkan tiga nilai organisasi baru; *trusted*, *progressive*, dan *humanitarian*, serta mengusung *positioning* baru; yakni *Sharing Confidence*. Makna dari *brand positioning Sharing Confidence* dari Rumah Zakat adalah Rumah Zakat keyakinan kuat untuk berbagi dan menciptakan masyarakat global madani yang lebih baik, dengan menjadi organisasi terdepan di kawasan ini yang menjamin program efektif dan berkesinambungan dalam memberdayakan masyarakat untuk mencapai kehidupan yang lebih baik.

Penelitian ini diarahkan untuk mengetahui apakah lembaga telah menerapkan manajemen islami dalam praktik sumber daya manusia. Terdapat beberapa praktik sumber daya manusia diantaranya, perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kerja, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian. Penelitian ini hanya berfokus pada praktik sumber daya manusia meliputi, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi. Karena aspek-aspek tersebut relevan untuk dilakukan dalam penelitian di Rumah Zakat Semarang.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Manajemen Islam

Hafidhuddin dan Tanjung (2003, h.5) mengatakan bahwa, manajemen islam adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Hal ini berbeda dengan perilaku dalam manajemen konvensional yang sama sekali tidak terkait bahkan terlepas dari nilai-nilai tauhid.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Malayu Hasibuan, 2014, h.10). MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan yang optimal. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya suatu organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Oleh karena itu, diharapkan sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi dapat berkontribusi demi kemajuan organisasinya.

Rekrutmen

Rekrutmen yaitu, melokasikan, mengidentifikasi, dan menarik para pelamar kerja yang kompeten (Robbins dan Coutler, 2002, h.270). Proses manajemen sumber daya manusia yang pertama merupakan rekrutmen. Proses ini, merupakan proses yang sangat penting, sulit, dan kompleks karena untuk menempatkan SDM yang kompeten, serasi serta efektif bukan persoalan mudah. Kualitas dan kuantitas SDM harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keterampilannya.

Dalam memberikan persyaratan rekrutmen, sebaiknya dicamtumkan dengan jelas kepada pelamar, meliputi syarat-syarat pekerjaan, kriteria pekerjaan yang akan dijalankan, dan besarnya gaji yang akan dibayarkan. Termasuk kepada pelamar, diharapkan memberikan keterangan yang sesuai dengan kompetensi kapabilitas dan minat (ketertarikan). Demikian pula untuk pelamar, mereka diwajibkan untuk memberi informasi yang benar tentang dirinya. Al-quran sangat menentang kepalsuan. Pernyataan palsu, tidak berlandaskan kesaksian dan tidak ada dasarnya sangat dilarang dalam Islam.

Seleksi dan Penempatan

Mitton M. Mandel dalam Malayu Hasibuan (2014, h.47) menyatakan bahwa, seleksi adalah pemilihan yang cermat dan penempatan karyawan yang membuat karyawan secara fisik, mental, dan tempramen sesuai dengan pekerjaan yang mereka harapkan, dan membuat karyawan baru dapat berkembang sesuai keinginan mereka sehingga akan memperkecil jumlah karyawan yang tidak pada tempatnya. Seleksi merupakan salah satu tugas yang sulit dalam organisasi. Proses seleksi ini jika tidak dilandasi oleh nilai ketauhidan dapat dipenuhi dengan aspek KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) yang mempengaruhi pengambilan keputusan dalam penerimaan karyawan.

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tugas-tugasnya kepada orang tersebut. Penempatan ini harus berdasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat pada jabatan yang tepat” (Malayu Hasibuan, 2014, h.63). Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasi/keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan memberi pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi. Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan dan menambah pengetahuan. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.

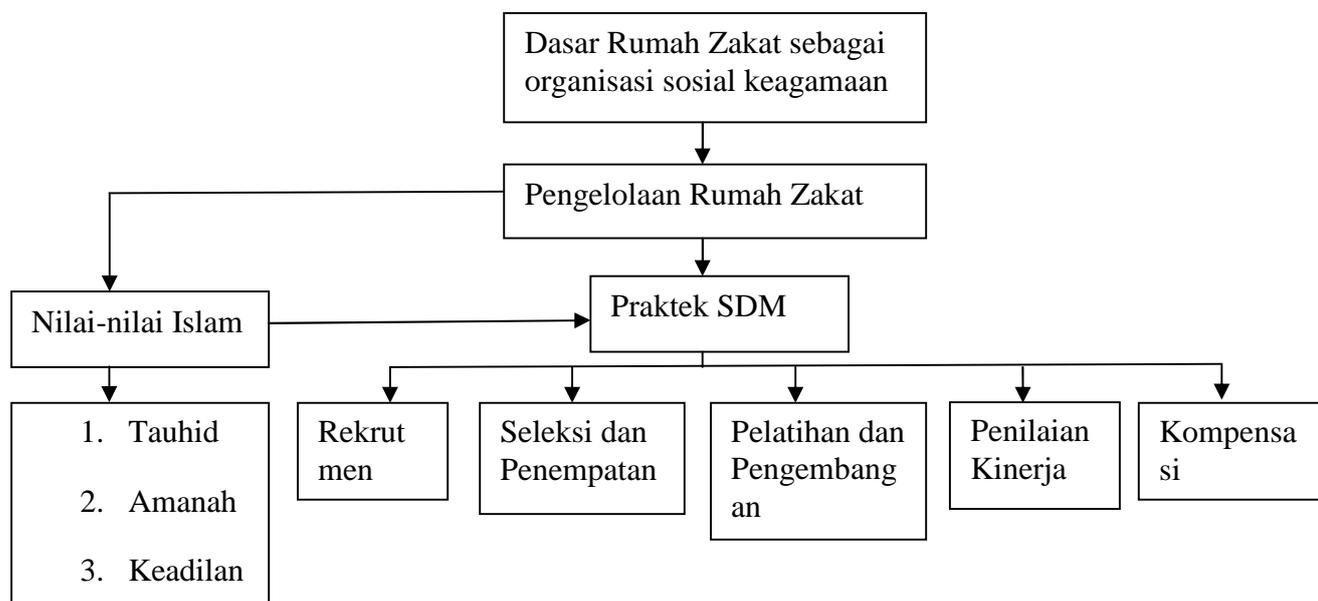
Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dalam melihat hasil dan proses suatu pekerjaan, maka dibutuhkan suatu mekanisme evaluasi terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat hasil pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dikerjakan. Tanpa evaluasi, pekerjaan yang telah terlaksana tidak akan dapat diperbaiki. Penilaian kinerja merupakan konsep yang sangat penting dalam menerapkan sistem manajemen. Karena apabila penilaian kinerja dilakukan secara teratur dan terus-menerus pada setiap jenjang hierarki akan menjadi dasar untuk tersedianya dan mendorong umpan balik, dalam membangun dan mensukseskan organisasi kedepannya.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk memberikan motivasi kerja karyawan, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, membantu perkembangan perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang telah dinilai berkinerja baik. Dalam pelaksanaannya, pemberian kompensasi selalu dipengaruhi faktor-faktor penilaian kewajaran dan keadilan, memenuhi peraturan yang diberlakukan, serta perkembangan pasar. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan sejumlah hal yang berkaitan dengan diri karyawan yang bersangkutan, seperti tingkat tanggung jawab, pendidikan, keterampilan, pelatihan, dan kondisi kerjanya.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Data yang diolah

Dalam kerangka penelitian di jelaskan bahwa dalam penelitian ini Rumah Zakat sebagai organisasi sosial keagamaan yang berkelas internasional. Rumah Zakat mengelola organisasi berdasarkan manajemen islami dengan menanamkan nilai-nilai islam dalam setiap implementasi manajemen, khususnya dalam implementasi praktik SDM. Implementasi praktik SDM dilihat dari 5 aspek yang relevan untuk dilakukan penelitian di Rumah Zakat Semarang yakni rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi. Sedangkan nilai-nilai Islam dilihat dari 3 standar budaya kerja yang ditanamkan di Rumah Zakat yang harus dimiliki setiap karyawannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Melalui penelitian kualitatif peneliti dapat mengenali subjek, merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian pada penelitian ini adalah implementasi manajemen sumber daya manusia pada Lembaga Amal Rumah Zakat di Kota Semarang. Dipilihnya Lembaga Amal Rumah Zakat ini dikarenakan lembaga ini mengaplikasikan ajaran Islam dalam proses pengelolaan perusahaannya.

Teknik Pemilihan Sample

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pemilihan sampel dengan teknik *purposive sample*, dimana pengambilan sampel yang dilakukan secara sengaja dan didasarkan dengan adanya pertimbangan tertentu dari peneliti dan terdapat kriteria yang ditentukan sebelumnya agar dapat tercapainya fokus penelitian. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil secara *purposive* adalah karyawan Lembaga Amal Rumah Zakat yang telah menjadi karyawan tetap. Jenis data yang diambil melalui data primer yaitu melalui wawancara karyawan dan HRD Rumah Zakat dan observasi. Dan juga berasal dari data sekunder, melalui dokumentasi kegiatan yang ada di Rumah Zakat yang bersumber dari HRD Rumah Zakat. Proses pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan metode, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses sistematis pencarian dan pengaturan transkripsi wawancara, catatan lapangan, dan materi-materi lain yang telah dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman mengenai materi tersebut dan menyajikan hasil kepada orang lain. Miles dan Huberman (dalam Sugiono) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas, dan datanya sampai jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verivication*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Implementasi nilai-nilai islam pada Rumah Zakat sebagai lembaga swadaya sosial dan keagamaan dapat dinilai baik karena sistem yang diterapkan telah sesuai dengan nilai-nilai islam, hanya saja masih sedikit kekurangan dalam praktiknya.

Berdasarkan interpretasi dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan dari hasil penelitian mengenai implementasi nilai-nilai islam pada praktik sumber daya manusia di Rumah Zakat Semarang, sebagai berikut:

Rekrutmen

Dalam proses rekrutmen di Rumah Zakat Semarang telah menerapkan nilai-nilai islam. Hal ini dilihat dari prasyarat yang diajukan pada proses perekrutan, yakni mengharuskan calon pelamar beragama Islam, untuk wanita wajib menggunakan jilbab, dan mengutamakan calon pelamar yang sudah lancar membaca al-quran. Selain itu, proses pemberian informasi rekrutmen yang dilakukan Rumah Zakat telah diterapkan secara terbuka, dengan memberikan informasi menggunakan media sosial, cetak, maupun pemberian informasi dari karyawan Rumah Zakat itu sendiri. Hal ini merupakan keterbukaan proses rekrutmen yang diterapkan di Rumah Zakat. Pemberian informasi yang jelas saat memberikan informasi rekrutmen juga telah diterapkan di Rumah Zakat. Seperti jabatan yang akan diemban, dan job deskripsi dari jabatan tersebut telah diberitahukan saat memberikan informasi rekrutmen.

Seleksi dan Penempatan

Proses seleksi yang berlaku di Rumah Zakat telah mendekati manajemen islami. Hal ini dibuktikan dengan adanya tes mengenai aspek spiritual yang diikuti calon karyawan, seperti tes membaca al-quran, tes keagamaan, dan tes hafalan. Hal ini diharapkan, calon karyawan yang telah mendekati diri kepada Allah akan lebih amanah dalam mengemban tanggung jawab dalam bekerja. Terdapat beberapa tahap yang diberikan Rumah Zakat, hal ini bertujuan untuk mendapatkan calon karyawan yang benar-benar berkualitas sesuai dengan apa yang dibutuhkan organisasi. Akan tetapi, terdapat penerimaan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Dalam proses penempatan karyawan, Rumah Zakat memberikan keterbukaan yang bersumber dari karyawan internal maupun dari karyawan baru (eksternal). Hal ini merupakan suatu keadilan dalam memberikan kesempatan semua karyawan. Penempatan karyawan juga dilandaskan beberapa tes kemampuan untuk melihat kesesuaian karyawan tersebut dalam mengemban tugas yang diberikan.

Pelatihan dan Pengembangan

Kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh Rumah Zakat telah diterapkan, namun penerapannya belum menjadi agenda rutin. Pelaksanaan hanya dilandaskan atas faktor kebutuhan karyawan. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan telah sesuai dengan sasaran. Pelaksanaannya juga telah berdasarkan kurikulum yang diterapkan organisasi. Dalam pelatihan dan pengembangan sarana dan prasarana telah menunjang kebutuhan. Peserta dan instruktur telah memenuhi kriteria berdasarkan penilaian yang diberlakukan. Setelah pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, peserta diwajibkan mengikuti evaluasi dan melaporkan apa saja yang telah didapat baik berupa laporan tertulis maupun laporan lisan yang disampaikan kepada karyawan lainnya melalui presentasi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan dalam hal ketakwaan telah berjalan rutin di Rumah Zakat, baik di kantor cabang, maupun di SD Juara. Pelatihan ini berupa kegiatan kajian agama yang dilaksanakan setiap pagi sebelum memulai aktivitas pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk selalu mendekati diri kepada Allah dan memberikan semangat kepada para karyawan.

Penilaian Kinerja

Selanjutnya, penilaian kinerja di Rumah Zakat, dilakukan secara rutin dengan periode yang telah ditentukan. Penilaian kinerja telah diketahui oleh semua karyawan, baik

aspek-aspek yang dinilai juga kriteria penilaian tersebut. Tujuan dari adanya penilaian yang dilakukan oleh pimpinan adalah untuk mengontrol kinerja karyawan terhadap target yang sudah ditentukan. Apabila kinerja karyawan tersebut baik, maka Rumah Zakat akan memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang bersangkutan, hal ini bertujuan untuk memotivasi setiap karyawan agar mampu bekerja dengan baik. Penilaian kinerja yang dilakukan telah diterima dan dirasa cukup adil oleh para karyawan. Hal ini menyimpulkan bahwa penilaian kinerja di Rumah Zakat telah sesuai dengan nilai-nilai islam yaitu keadilan.

Kompensasi

Kompensasi dalam Rumah Zakat telah diterapkan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Pemenuhan hak dan kewajiban menjadi penting saat kompensasi diberikan. Pemberian kompensasi telah sesuai dengan manajemen islami, yaitu adanya keterbukaan, keadilan dan tanpa adanya unsur KKN. Perbedaan kompensasi yang diterima merupakan perwujudan dari keadilan, karena perbedaan kompensasi ini memiliki penilaian berupa perbedaan jenis pekerjaan, tunjangan nafkah keluarga, dan standar upah yang berlaku di daerah setempat. Hal ini telah sesuai dan berlaku di Rumah Zakat Semarang.

KESIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa implemementasi nilai-nilai islam sudah sesuai pada praktik sumber daya manusia di Rumah Zakat Semarang. Para karyawan juga telah memahami penerapan manajemen berbasis nilai-nilai islam tersebut. Hal ini membuktikan bahwa dasar organisasi sebagai lembaga swadaya sosial dan keagamaan telah sesuai pada praktiknya. Aspek islami dilihat dengan memasukkan kriteria islami dan kegiatan-kegiatan islami yang dilakukan juga dapat memberikan bukti bahwa Rumah Zakat telah menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islam. Akan tetapi, lembaga Rumah Zakat masih kurang dalam bidang pelatihan dan pengembangan, dikarenakan praktik pelatihan dan pengembangan yang terjadi di Rumah Zakat tidak memiliki jadwal rutin dan kurikulum pencapaian karyawan. Sehingga proses pelatihan dan pengembangan yang terjadi masih kurang maksimal.

REFERENSI

- Amin, Riawan. 2010. *Menggagas Manajemen Syariah Teori dan Praktik The Cletical Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Burgin, H. M. Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Dasuki, Hafidz, dkk. 1993. *Ensiklopedia Islam*. Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : Indeks.
- Emzir. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hafidhuddin, KH Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta : Gema Insan.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen (Edisi 2)*. Yogyakarta : BPFE.
- Harianja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : Erlangga.



- Muhammad. 2002. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Raharjo, Muhammad Mu'iz. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Unggul, Cerdas, dan Berkarakter Islami*. Yogyakarta : Gava Media.
- Rivai, Veithzal dan H. Andi Buchari. 2009. *Islamic Economics Ekonomi Syariah Bukan Opsi, tetapi Solusi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
2006. *Islamic Human Capital – Dari Teori ke Praktik –Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: Rajawali Press.
2014. *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani Cara Tepat dan Mudah dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perusahaan Secara Islami*. PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen p dan Marry Coutler (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu (2012). *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumar'in (2013). *Ekonomi Islam Sebuah Pendekatan Ekonomi Mikro Perspektif Islam*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suwandi, Basrowi (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Yusanto, M. Ismail dan M. Karebet Widjajakusuma (2002). *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani.