ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN TINJAUAN MAQASHID SYARIAH

Moh Yusuf¹, Ippa Syahida², Muhammad Wahyuddin Abdullah³, Lince
Bulutoding⁴

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar^{1,2,3,4}

Email: mohyusuf3920@gmail.com¹, andiiffahsyahida@gmail.com²,
wahyuddin.abdullah@uin-alauddin.ac.id³

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia adalah poin pertama yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan, perkembangan suatu bisnis memerlukan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam perspektif maqhasid syariah dan meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif, sedangkan data yang digunakan dalam penelitian data primer dan sekunder diperoleh peneliti melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian tentang penerapan manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, salah satunya adalah hasil kerja. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang dilihat dari maqhasid syariah adalah melalui tinjauan maqhasid syariah, yaitu dharuriyyat, hajiyyat, dan tahsiniyyat

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; Kinerja Karyawan; Maqhasid Syariah

Abstract

Human resource management is the first point that must be considered by a company, the development of a business requires quality human resource management. The purpose of this study is to determine the implementation of human resource management from the perspective of maqhasid sharia and improve employee performance. The method used is qualitative research, while the data used in the study are primary and secondary data obtained by researchers through observation, interviews, and documentation. The results of the study on the application of human resource management have an impact on employee performance, one of which is work results. The implementation of human resource management seen from the perspective of maqhasid sharia is through observing maqhasid sharia, namely dharuriyyat, hajiyyat, and tahsiniyyat.

Keywords: Human Resource Management; Employee Performance; Maqashid Syariah

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) di sebuah perusahaan haruslah orang-orang yang bersedia untuk belajar, bersedia bekerja keras, penuh tanggung jawab, dan penuh semangat untuk belajar dan mengembangkan potensi mereka di dunia bisnis untuk mendapatkan pengalaman maksimal.¹ Oleh karena itu, manajemen SDM diperlukan di sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan guna memperbaiki kemampuan dan mencapai tujuan atau sasaran perusahaan agar dapat menjadi lebih baik, ini tentu memerlukan proses yang panjang dan konsep yang matang, sehingga dapat terorganisir dengan baik antara sumber daya manusia, infrastruktur yang ada, serta semua karyawan di perusahaan untuk berjalan secara efektif dan efisien. Perusahaan membutuhkan pengembangan dalam sumber daya manusia agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga nantinya perusahaan akan berkelanjutan.²

Untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan di sebuah perusahaan, tidak dapat dipisahkan dari peran manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu cara untuk memberdayakan manusia untuk mencapai tujuan mereka, yaitu mampu menghasilkan output maksimal di tempat kerja. Manajemen sumber daya manusia adalah gaya atau cara untuk mengelola sumber daya manusia melalui perencanaan, pengorganisasian, tindakan, dan evaluasi.³

Manajemen sumber daya manusia pada prinsipnya tentu memiliki jangkauan yang sangat luas. Oleh karena itu, ruang lingkup pembahasan tentang penerapan manajemen sumber daya manusia di Royo La Tansa yang akan digunakan dalam penelitian ini mencakup Rekrutmen/seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta kompensasi karyawan.⁴ Dengan memeriksa beberapa aspek ini yang merupakan bagian inti dan krusial dari penerapan manajemen sumber daya manusia, kami memutuskan untuk menulis penelitian ini yang berjudul Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Peningkatan Kinerja Karyawan Tinjauan Maqhasid Syariah. Semoga penelitian ini dapat menambah nilai dan prinsip syariah dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan, terutama di Royo La Tansa.⁵

Penelitian sebelumnya yang terkait dengan masalah penelitian ini adalah metode yang digunakan dalam penelitian literatur, tujuan dari studi ini adalah untuk memahami manajemen sumber daya manusia dalam Islam dan relevansinya

¹ Mahendro Sumardjo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (Bandung: Alfabeta, 2018).

² Muhammad Hasan, *Etika Bisnis: Konsep, Teori, Dan Isu-Isu Kontemporer* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022).

³ Abdurrozzaq Hasibuan, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021).

⁴ Adib Susilo, Sheema Haseena Armina, and Meichio Lesmana, 'Recruitment System Of Lecturers At Islamic University In Indonesia : Head Of Department Perspective', *Ismaladina: Jurnal Pemikiran Islam*, 22.2 (2021).

⁵ Mufti Afif and others, 'No Title', *Adzkiya : Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 10.02 (2022), 205 <<https://doi.org/10.32332/adzkiya.v10i02.5309>>.

dengan manajemen modern.⁶ Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses pelatihan manajemen sumber daya bekerja.⁷ Penelitian ini menggunakan metode literatur sebagai metode utama dalam studi ini, tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konsep budaya perusahaan dan kinerja karyawan, serta prinsip-prinsip manajemen dalam Islam.⁸ Penelitian yang menggunakan kualitatif menggunakan metode tinjauan pustaka. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) strategis untuk berkontribusi pada kinerja sebuah perusahaan atau usaha.⁹ Penelitian yang menggunakan metode kualitatif, tujuan dari studi ini adalah untuk menguji apa yang menjadi kinerja yang berkelanjutan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja lebih lanjut.¹⁰

Penelitian menggunakan metode penelitian eksploratori, tujuan dari studi ini adalah untuk menentukan manajemen sumber daya ritel di mana karyawan berperan atau memainkan peran penting dalam melaksanakan fungsi kerja dengan baik dan benar.¹¹ Penelitian ini menggunakan regresi sederhana, dan tujuan dari studi ini sendiri adalah untuk mengetahui strategi yang digunakan dalam melaksanakan sumber daya manusia dan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan.¹² Penelitian yang menggunakan metode evaluatif deskriptif dengan membandingkan teori yang ada dengan fakta empiris. Tujuan dari studi ini adalah untuk menyajikan apakah sistem manajemen sumber daya manusia berasal dari perspektif manajemen Islam.¹³ Penelitian yang menggunakan alat sampling convenience untuk memperoleh data melalui kuesioner yang diisi sendiri, dan diuji menggunakan pemodelan persamaan struktural least partial (PLS-EM). Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh penerapan praktik manajemen sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di industri semen Bahrain, dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia

⁶ Dhoni Kurniawati, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Persepektif Islam Dan Elevansinya Dengan Manajemen Modern', *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 11.1 (2018).

⁷ Miftahuddin, 'Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Dakwah*, 2.3 (2018).

⁸ Moh Rifqi Khairul Umam, 'Peran Islamic Management Principles Pada Pembentukan Corporate Culture Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Bisnis', *Jurnal EKA CIDA*, 1.1 (2016).

⁹ Kadar Nurjaman and Ajam Mustajam, 'Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global', *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1.2 (2020).

¹⁰ Nasrullah Nasrullah, 'Manajemen Kinerja', *Journal Of Islamis Education Management*, 2.2 (2017).

¹¹ Mumuh Mulyana, 'Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan', *Urnal Ilmiah Ranggading*, 10.2 (2010).

¹² Ludfia Dipang, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat ABADI Manado', *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 1.3 (2013).

¹³ Eka Sri Wahyuni, 'Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Perusahaan (Studi Empiris Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Bengkulu)', *Jurnal Baabu Al Ilmi*, 2.1 (2017).

dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap karyawan.¹⁴ Penelitian dengan survei publikasi di database Web of Science digunakan untuk menyelidiki masalah yang sedang diteliti, tujuan dari makalah ini adalah untuk mengeksplorasi kemungkinan adaptasi kurikulum yang tepat mengingat tren pengembangan modal manusia dalam konteks digitalisasi.¹⁵

Penelitian tentang pengaruh manajemen bakat dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan di sektor publik juga menilai efek moderat dari keterlibatan karyawan dalam hubungan tersebut. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk pengumpulan dan analisis data. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang didistribusikan di antara 158 sampel purposif senior tetap di Universitas Ilorin, Nigeria.¹⁶ Penelitian untuk menentukan sejauh mana rekrutmen dan seleksi serta pelatihan dan pengembangan mempengaruhi kepuasan kerja, dan mengevaluasi dampak rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja UKM dengan menggunakan motivasi sebagai faktor mediasi, data dianalisis menggunakan IBM SPSS untuk statistik deskriptif dan AMOS untuk model persamaan struktural (SEM) untuk mempelajari hubungan antara variabel.¹⁷

Manajemen adalah kekuatan yang berfungsi sebagai alat pemersatu, penggerak, dan pengoordinasi dalam berbagai aktivitas bisnis.¹⁸ Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia sehingga individu, organisasi, dan Tujuan sosial tercapai.¹⁹ Makna dari penjelasan ini adalah bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemecatan karyawan, untuk mewujudkan tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan komunitas. Esensi yang dapat kita ambil dari manajemen sumber daya manusia adalah proses memanfaatkan manusia sebagai pekerja dengan cara yang manusiawi sehingga potensi fisik dan psikologis mereka berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target, atau kriteria yang telah

¹⁴ La'aleh Al-Aali, 'The Effect Of Human Resource Practices An Organizaional Commitment On Employee Performance', *Jurnal Annals Of Contemporary Developments In Management & HR (ACDMHR)*, 3.2 (2021).

¹⁵ Jana Podhorcová, Jozef Ďurian, and Ivet Kmecová, 'Human Capital Management In The Industrial Revolution 4.0', *Journal Of Human Resource Management*, 26.1 (2023).

¹⁶ Kazeem Adebayo Oladimeji and others, 'Talent Management, Organizational Culture And Employee Productivity: The Moderating Effect Of Employee Involvement', *Journal Of Human Resource Management*, 26.1 (2023).

¹⁷ Ohene Afriyie Emelia and others, 'Recruitment And Selection, Training And Development On Job Satisfaction Mediated By Motivation: Exploratory And Confirmatory Factor Analysis In The Ghanaian Smes', *Journal Of Human Resource Management*, 25.1 (2022).

¹⁸ Buchari Alma and Donni Juni Priansa, 'Manajemen Bisnis Syariah Menerapkan Nilai Dan Praktik Syariah Dalam Bisnis Kontemporer', *Bandung: Alfabeta*, 2014.

¹⁹ Mulya Mulya and Hasibuan Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020).

ditentukan sebelumnya setelah kesepakatan bersama. Selain itu, kinerja karyawan adalah hasil kerja dalam kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁰

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan maqashid syariah di Roya La Tansa. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi terbuka maupun terselubung, wawancara terstruktur dan semi-terstruktur dengan Direktur, Manajer SDM, serta karyawan, serta dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan deskripsi, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini dibandingkan dengan studi kuantitatif sebelumnya di Malaysia dan Kuching, menunjukkan adanya perbedaan pendekatan namun berfokus pada pengaruh praktik SDM terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan.

C. Hasil dan Pembahasan

Visi Roya La Tansa adalah berusaha untuk menjadi lembaga bisnis atau unit usaha yang berbasis Islam untuk menjunjung tinggi nilai-nilai Pondok Modern Darussalam Gontor. Misi Roya La Tansa adalah Satu, menjadi elemen ekonomi perlindungan Gontor, dua, mencakup kesejahteraan masyarakat, dan tiga, sebagai syiar da'wah dari pondok. Informan dalam penelitian ini adalah staf Roya La Tansa Mantingan Ngawi yang dapat memberikan informasi dan dapat membantu menjelaskan manajemen sumber daya manusia di Roya La Tansa kepada peneliti, 2 informan memberikan penjelasan tentang manajemen sumber daya manusia di Roya La Tansa yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Informan Manajemen SDM

<i>Nama</i>	<i>Jenis Kelamin</i>	<i>Status</i>	<i>Alamat</i>
<i>Mahfud Wafda</i>	Pria	Staf Roya	Kudus
<i>Nabil Amru</i>	Pria	Staf Roya	Semarang

Sumber: Data yang diproses, 2025

Informasi yang diperoleh juga berasal dari karyawan Roya La Tansa yang diwawancarai oleh peneliti, wawancara yang dilakukan dengan karyawan adalah tentang kinerja karyawan, peneliti melakukan wawancara ini untuk mendapatkan hasil penelitian tentang kinerja karyawan di Roya La Tansa mengikuti informan:

²⁰ Agus Tunggal Saputra, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.', *E-Jurnal Bisma Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4 (2016).

Tabel 2. Informan Kinerja Karyawan

<i>Nama</i>	<i>Jenis Kelamin</i>	<i>Status</i>
<i>Dwi Setyowati</i>	Wanita	Karyawan Roya Mart
<i>Anita Damayanti</i>	Wanita	Karyawan Roya Cafe
<i>Rustini Nurjannah</i>	Wanita	Karyawan Roya Perkulakan
<i>Sika Utami</i>	Wanita	Karyawan Roya Canteen
<i>Bayu Adi Irawan</i>	Pria	Karyawan Roya Bakso

Sumber: Data yang diproses, 2025

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mengenai pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan maqhasid syariah di Roya La Tansa Mantingan Ngawi, hasil diskusi dengan hasil wawancara yang telah dijelaskan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Pengaruh Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Roya La Tansa

Kegiatan manajemen memungkinkan serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan terjadwal dan teratur, kegiatan yang teratur dan terjadwal dengan baik mencakup semua aktivitas manusia dan mesin sebagai pekerja, mengelola pekerja di sebuah perusahaan adalah aspek yang sangat penting karena pekerja memiliki peran penting sebagai subjek dalam aktivitas karyawan. Manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai salah satu kunci utama untuk mencapai tujuan baik bagi individu maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk melaksanakan kegiatan tertentu yang mengarah pada tujuan utama yaitu keuntungan maksimum. Manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa kegiatan termasuk rekrutmen, seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta kompensasi, analisis yang akan dilakukan mencakup:

Rekrutmen

Proses rekrutmen karyawan di Roya La Tansa dilakukan secara terbuka dan hal yang paling ditekankan di Roya La Tansa adalah kesediaan untuk dipimpin dan memiliki karakter Muslim serta religius karena ini adalah faktor terpenting bagi setiap individu dalam hidupnya dan di lingkungan kerja, karakter ini dapat mendorong individu untuk lebih jujur dan disiplin dalam melaksanakan semua aktivitas mereka, dalam proses rekrutmen di Roya La Tansa dilakukan jika unit usaha mengalami kekurangan karyawan di bidang yang ada. Informasi lowongan pekerjaan diberitahukan melalui brosur lowongan pekerjaan dan staf Roya memberitahukan karyawan mereka bahwa Roya membutuhkan karyawan baru. Ini adalah apa yang dijelaskan oleh responden pertama sebagai berikut:

“Di Roya La Tansa hal terpenting yang harus dimiliki karyawan adalah

karakter religius, untuk proses rekrutmen, pertama kami membagikan brosur lowongan pekerjaan, dan kemudian dari lowongan pekerjaan ada orang yang mendaftar dari kenalan karyawan sebelumnya, dengan kenalan yang telah bekerja di sini dan kemudian mendaftar untuk bekerja, setelah itu dilakukan wawancara.”²¹

Menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, dalam proses rekrutmen dari hasil wawancara ini, menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan di Roya La Tansa telah dilaksanakan dan rekrutmen karyawan dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kerja di Roya La Tansa, dan rekrutmen karyawan dilakukan agar tidak ada kesalahan dalam rekrutmen dan penempatan.

Seleksi

Proses seleksi yang dilakukan oleh Roya La Tansa melalui tahap seleksi administratif dan wawancara, apakah data yang dikumpulkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan, dan apakah seleksi wawancara ini bertujuan untuk penempatan kerja karyawan, ini berdasarkan apa yang dijelaskan oleh responden pertama sebagai berikut:

“Proses dan tahapan seleksi di Roya La Tansa untuk calon karyawan menggunakan beberapa tes, yaitu tes psikologis dan tes wawancara, ini bertujuan untuk mengetahui lebih banyak tentang kepribadian calon karyawan.”²²

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa Roya La Tansa juga menerapkan seleksi, dalam bentuk seleksi data dan wawancara, ini untuk mengetahui kesiapan pelamar untuk bekerja.

Penilaian Kerja

Proses penilaian kerja karyawan di Roya La Tansa dilakukan secara terbuka melalui teguran langsung jika karyawan melakukan kesalahan. Di Roya La Tansa, pertemuan mingguan biasanya diadakan dalam forum ini untuk menilai kinerja karyawan secara umum, tetapi jika kesalahan dilakukan secara individu, Roya biasanya menegur langsung kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Ini berdasarkan apa yang dijelaskan oleh responden pertama melalui hasil wawancara sebagai berikut:

“Di Roya La Tansa jika kami menemukan karyawan kami melakukan kesalahan, kami biasanya menegur mereka langsung, jika kami pikir kesalahan ini tidak berdampak pada kinerja atau karyawan lain, tetapi jika kami pikir kesalahan ini harus dibawa ke forum, tujuannya adalah sebagai pelajaran agar karyawan lain tidak melakukan kesalahan yang sama, jika teguran langsung dapat mencegah mereka dari mengulangi kesalahan yang sama, saya rasa sudah cukup untuk menegur atau memberi nasihat langsung.”²³

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa Roya La Tansa telah menerapkan salah satu indikator manajemen sumber daya manusia, yaitu adanya penilaian kerja, sementara penilaian kerja di Roya La Tansa dilakukan dalam bentuk teguran langsung, dan teguran diberikan tidak hanya teguran, Roya

²¹ Mahfud Wafda, ‘Personal Interview’.

²² Mahfud Wafda.

²³ Mahfud Wafda.

juga memberikan solusi dari teguran tersebut, ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan hasil wawancara dengan salah satu staf Roya La Tansa yang menjelaskan bahwa sebagian besar dari mereka setelah penilaian kerja atau evaluasi memiliki dampak besar untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik.

Pelantikan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan potensi diri karyawan di Roya La Tansa untuk karyawan baru, pelatihan diberikan oleh Roya La Tansa kepada karyawan baru selama pelatihan (3 bulan) selama periode ini karyawan baru membaca kondisi yang ada, dan pengembangan diberikan oleh Roya La Tansa kepada karyawan dalam bentuk pengembangan diri emosional dan spiritual, yang mencakup kegiatan belajar rutin yang diadakan oleh Roya La Tansa seperti yang dijelaskan oleh responden pertama sebagai berikut:

“Adapun pelatihan untuk karyawan baru, sebagian besar dilakukan oleh karyawan lama yang memberitahu karyawan baru tentang hal-hal umum seperti cara mengatur barang dan sebagainya, dan pengembangan karyawan sebagian besar dilakukan atas inisiatif karyawan untuk meneliti dirinya sendiri, seperti karyawan yang membandingkan menu makanan dari orang lain untuk digunakan sebagai kaca perbandingan di Roya La Tansa itu sendiri, dan dari sisi staf, ada program kerja untuk karyawan lama, tetapi ada kendala di sini karena staf berganti setiap tahun, orang yang berbeda memiliki kebijakan yang berbeda, program lama yang seharusnya dilaksanakan dibatalkan karena digantikan oleh staf baru, dan staf baru mulai dari awal lagi. Ini menjadi masalah utama dengan staf.”²⁴

Kompensasi

Dalam memberikan kompensasi di Roya La Tansa, selain dalam bentuk gaji, kompensasi di Roya juga dalam bentuk kupon yang dapat ditukarkan karyawan dengan barang yang memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan jumlah nominal kupon yang diberikan, Roya La Tansa juga mengadakan liburan tahunan untuk karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, tidak ada masalah mengenai sistem kompensasi yang diterapkan di Roya La Tansa, dan kompensasi ini berpengaruh pada kinerja karyawan menurut penjelasan responden pertama sebagai berikut:

“Pihak Roya La Tansa selain memberikan kompensasi dalam bentuk gaji yang diberikan setiap bulan, Roya La Tansa juga memberikan kompensasi di bulan Ramadan sebagai tunjangan hari raya dalam bentuk gaji tambahan, dan karena di Roya La Tansa tidak ada tunjangan kesehatan untuk karyawannya, kompensasi yang diberikan oleh Roya La Tansa sendiri adalah dalam bentuk diberikan izin untuk tidak masuk kerja. Dan Roya La Tansa menilai peningkatan kinerja karyawan dilihat dari elemen peningkatan harmoni antara sesama karyawan jika satu sama lain tidak bertengkar ini akan berdampak pada kinerja karyawan, karyawan akan merasa nyaman di tempat kerja. Inilah yang menjadi tolok ukur

²⁴ Mahfud Wafda.

peningkatan kinerja karyawan.”²⁵

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa Roy La Tansa telah menerapkan salah satu indikator manajemen sumber daya manusia, yaitu pemberian kompensasi, sedangkan untuk pemberian kompensasi di Roy La Tansa diberikan tepat waktu, dan kompensasi di Roy La Tansa bukan hanya gaji pokok, ada juga penghargaan bagi karyawan yang memiliki etika kerja yang baik, dan di Roy La Tansa setiap tahun ada liburan bersama dengan karyawan, ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Roy La Tansa yang menjelaskan bahwa adanya kompensasi ini mampu membuat semangat kerja yang lebih, loyalitas, dan seterusnya.

Kualitas Kerja

Kualitas kerja di Roy La Tansa diukur dari kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, kualitas kerja juga dapat dikatakan sebagai standar fisik yang diukur dari hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan, selain itu kualitas kerja juga dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya, di Roy La Tansa kualitas karyawan, seperti yang dibuktikan oleh responden ketiga yang menjelaskan sebagai berikut:

“Formatters kehadiran, saya selalu datang tepat waktu karena di sini di Roy La Tansa ada lembar kehadiran sebelum mulai bekerja dan di akhir jam kerja, saya juga pernah terlambat tetapi biasanya jika kami terlambat hadir itu karena ada urusan mendadak di rumah tetapi jika kami terlambat hadir kami selalu memberitahu staf untuk hadir terlambat, ini agar tidak ada salah paham antara staf dan karyawan.”²⁶

Dan ketelitian dalam bekerja juga dijelaskan oleh responden kelima sebagai berikut:

“Biasanya buah, karena di supermarket Roy La Tansa sendiri selain menyediakan kebutuhan pokok sayuran besar di supermarket Roy La Tansa juga menjual buah, buah tidak habis setiap hari jadi saya juga memeriksa buah setiap hari apakah ada yang busuk atau tidak, juga dalam pengiriman barang kami selalu memeriksa apakah barang yang akan kami kirim sesuai dengan pesanan konsumen atau tidak, memeriksa harga juga sesuai atau tidak.”²⁷

Dalam disiplin juga dijelaskan oleh responden kelima sebagai berikut:

”Untuk masalah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja saya pernah tetapi itu karena ada urusan pribadi masalah yang mungkin mendesak, jadi saya memberikan izin kepada staf untuk meninggalkan tempat kerja sejenak, tetapi jika saya meninggalkan tempat kerja selama jam kerja tanpa alasan mendesak saya tidak pernah melakukannya.”²⁸

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa di Roy La Tansa, peningkatan kinerja karyawan di Roy La Tansa dapat dilihat dari hasil kerja dan metode yang digunakan untuk mengukur hasil kerja, salah satunya

²⁵ Mahfud Wafda.

²⁶ Dwi Setyowati, ‘Personal Interview’.

²⁷ Rustini Nurjannah, ‘Personal Interview’.

²⁸ Rustini Nurjannah.

adalah kualitas kerja yang dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu ketepatan dalam bekerja, disiplin dalam bekerja dalam hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan baik dan meningkat sebagaimana dibuktikan oleh hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang menjelaskan bahwa karyawan di Roya La Tansa disiplin dalam bekerja, mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Kerjasama

Dalam sebuah pekerjaan, kerjasama sangat penting karena kerjasama akan membantu dalam mencapai tujuan, ini seperti yang dijelaskan oleh responden pertama sebagai berikut:

“Kerjasama adalah salah satu elemen peningkatan kinerja karyawan, ini adalah tolok ukur kami, karena jika satu sama lain saling mengenal ini akan mempengaruhi etika kerja karyawan jika satu sama lain tidak bertengkar semua kompak, kami pikir ini berdampak pada peningkatan kerja, namun, pekerjaan yang mereka pahami bukan hanya mencari uang pekerjaan juga merupakan ibadah, oleh karena itu elemen kekeluargaan dan kerjasama, karena jika di antara karyawan ada pertengkar ini akan berdampak pada penurunan kualitas kerja.”²⁹

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di Roya La Tansa dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satunya dengan melaksanakan pertemuan mingguan atau yang disebut pengajian mingguan, memberikan penghargaan kepada karyawan, dan memiliki liburan tahunan untuk sesama karyawan.

Tinjauan Maqhasid Syariah

Menurut Imam al-Ghazali, maqhasid syariah bertujuan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat atau lebih sering kita sebut dengan manfaat bagi umat manusia, yang terletak pada menjaga iman (din), melindungi diri (khifdu nafs), melindungi akal (khifdu aql), Dalam penelitian ini, peneliti membahas bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan meninjau maqhasid syariah yang mengacu pada manfaat dharuriyyat, hajiyyat, dan tahsiniyyat.³⁰

Dharuriyyat (Primer)

Dharuriyyat atau kebutuhan primer adalah manfaat yang menjadi dasar bagi keberlangsungan hidup manusia baik yang terkait dengan agama maupun dunia, jika ia terlepas dari kehidupan manusia akan mengakibatkan kerusakan pada tatanan kehidupan manusia. Dalam memenuhi kebutuhan primer, yang paling penting hal yang harus dipertimbangkan adalah manfaat, tetapi jika ada keadaan darurat yang mengancam kehidupan manusia, diperbolehkan untuk melakukan hal-hal yang mungkin menghilangkan keadaan darurat tersebut.

Pemenuhan kebutuhan primer harus tetap dalam kapasitas yang seimbang, tidak boleh berlebihan dalam Islam, dan manajemen sumber daya manusia tidak boleh terpisah dari peran iman. Untuk mewujudkan manfaat di dunia ini dan di akhirat berdasarkan penelitian para ahli ushul fiqh, ada lima elemen utama, yaitu

²⁹ Mahfud Wafda.

³⁰ Indra Sholeh Husni, ‘Konsep Keadilan Ekonomi Islam Dalam Sistem Ekonomi: Sebuah Kajian Konsepsional’, *Islamic Economics Journal*, 6.1 (2020).

agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Penerapan lima elemen ini berfungsi sebagai al-qawaid kulliyat yang berkaitan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan di Roya La Tansa. Lima masalah dasar dapat dijelaskan dan diuraikan sebagai berikut:

Makna memelihara agama di sini adalah tidak menyekutukan Allah dalam segala hal, baik dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di Roya La Tansa, ini dibuktikan bahwa Roya La Tansa dengan mengadakan kegiatan belajar setiap minggu dan kewajibannya untuk shalat lima waktu, ini membuktikan bahwa Roya telah memperhatikan hal-hal dalam memelihara agama, ini seperti yang dijelaskan oleh responden pertama yang menjelaskan bahwa:

“Di Roya La Tansa setiap karyawan diwajibkan untuk melaksanakan kewajibannya sebagai seorang Muslim, yaitu shalat lima waktu dan berpuasa di bulan Ramadan, kami juga mengadakan pengajaran untuk membaca Al-Qur'an, untuk ini kami menyesuaikan dengan kemampuan karyawan dalam membaca Al-Qur'an, jika kemampuan karyawan hanya sampai iqro, kami mengajarkan dari iqro tetapi jika kemampuan karyawan untuk membaca Al-Qur'an kami hanya memantau dalam bacaannya.”

Dari penjelasan beberapa responden, ini cukup memberikan informasi bahwa Roya La Tansa menerapkan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan tinjauan maqhasid syariah dalam hal dharuriyyat, juga dapat dilihat bahwa salah satu kebijakan yang diterapkan oleh Roya La Tansa adalah mewajibkan karyawan untuk melaksanakan shalat lima waktu.

Merawat Jiwa

Memelihara jiwa dengan pemeliharaan yang tidak terbatas, menjaga untuk kepentingan jiwa yang diterapkan di Roya La Tansa adalah seperti yang dijelaskan oleh responden pertama sebagai berikut:

“Sesungguhnya, kami sendiri belum memiliki asuransi kesehatan untuk karyawan kami, tetapi apa yang dapat kami lakukan untuk karyawan kami adalah jika salah satu karyawan kami sakit kami mengizinkannya untuk tidak masuk kerja, ini bertujuan agar karyawan kami sehat terlebih dahulu, karena ini juga akan berdampak pada kinerja karyawan kami meskipun dengan risiko jika karyawan tidak masuk toko kami tidak keberatan, karena jika karyawan sehat itu juga akan berdampak pada kinerja yang baik juga.”³¹

Merawat Akal

Dalam memelihara akal adalah nikmat yang tak terbatas dari Allah, hanya manusia yang Allah berikan akal yang sempurna, jika manusia tidak dapat menggunakan akalnya dengan baik maka derajat mereka akan menjadi sama seperti hewan, serta karyawan di Roya ketika melakukan selalu mempertimbangkan terlebih dahulu dan ini juga didorong oleh kegiatan di Roya La Tansa untuk menjaga pikiran adalah mengadakan studi setiap minggu selain menjaga pikiran dan menambah wawasan baru bagi karyawan. karyawan. Ini seperti yang dijelaskan oleh responden pertama sebagai berikut:

³¹ Mahfud Wafda.

“Di sini kami setiap minggu pada hari Minggu mengadakan pertemuan mingguan rutin atau dapat dikenal sebagai pengajian mingguan dalam pengajian ini kami belajar tentang Islam, modernitas, dengan tujuan agar mereka dapat menyerap apa yang kami katakan ketika pengajian mingguan dan dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari mereka, setidaknya dengan kegiatan ini mereka mampu membedakan hal-hal yang paling mendasar terlebih dahulu yaitu halal dan haram, dan mampu membedakan mana yang haq dan mana yang bathil.”³²

Ini seperti yang dijelaskan oleh responden kedua sebagai berikut:

“Pengajian mingguan ini berisi studi Islam, selain itu ada juga studi tentang studi pondok modern, kami berharap dengan pengajian seperti ini mereka mampu mengikuti seperti kami, mampu menambah wawasan baru tentang nilai-nilai Islam bagi karyawan kami.”³³

Memelihara Keturunan

Keturunan adalah hal utama dalam kehidupan Roya juga memperhatikan ini seperti yang dijelaskan oleh responden pertama sebagai berikut:

“Seperti yang terjadi di Roya kami memberikan cuti kepada karyawan kami yang ingin mengakhiri masa lajang mereka, dan jika karyawan kami hamil kami juga akan memberikan cuti pada 3-4 bulan kehamilan jika setelah melahirkan keputusan kami kembali kepada karyawan kami apakah mereka ingin melanjutkan atau tidak, tetapi intinya adalah bahwa dalam hal pernikahan atau kehamilan kami memberikan cuti kepada karyawan kami.”³⁴

Memelihara Harta

Harta adalah manfaat di dunia, sehingga dalam mencari kebutuhan hidup harus dengan harta yang halal, ini sesuai dengan karyawan di Roya mereka melakukan pekerjaan terlebih dahulu kemudian mereka mendapatkan hak mereka dalam bentuk gaji ini cukup menjelaskan bahwa mereka mendapatkan harta dengan cara yang halal, selain itu, dari Roya sendiri memberikan hak-hak karyawan mereka tepat waktu ini seperti yang dijelaskan oleh responden pertama sebagai berikut:

“Di sini selain Roya memberikan gaji kepada kami karyawan setiap bulan Roya juga memberikan kami dalam bentuk kupon, kemudian kupon ini dapat ditukarkan dengan bahan makanan atau sesuai dengan kebutuhan kami yang sesuai dengan nominal kupon yang diberikan staf kepada kami setiap bulan, selain itu Roya juga selalu memberikan upah atau gaji selalu tepat waktu.”³⁵

40 Dari pernyataan karyawan, kita dapat mengetahui dan memahami bahwa Roya La Tansa telah menerapkan Manajemen SDM dengan tinjauan maqhasid syariah sehingga karyawan dapat memastikan keberlanjutan aset mereka.

³² Mahfud Wafda.

³³ Nabil Amru, ‘Personal Interview’.

³⁴ Mahfud Wafda.

³⁵ Sika Utami, ‘Personal Interview’.

Dari lima masalah ini, jelas bahwa dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia, kita harus memperhatikan beberapa aspek yang terkandung dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai seorang Muslim kita juga harus memperhatikan manfaat dari apa yang terkandung dalam manajemen sumber daya manusia untuk melihat apakah sesuai atau tidak dengan yang ada manfaat karena jika kita tidak memperhatikan hal-hal yang menyebabkan manfaat atau meremehkan salah satu dari yang ada ini akan menyebabkan kerugian, misalnya jika kita mengabaikan tingkat kepercayaan manusia ini juga akan berdampak pada kinerja karyawan dan jika kinerja karyawan tidak optimal itu juga akan berdampak pada perusahaan.

Hajiyyat (Sekunder)

Kebutuhan Tahsiniyyat (tersier) atau kamaliyat (komplementer) adalah tingkat kebutuhan yang jika tidak dipenuhi tidak mengancam keberadaan salah satu dari lima dasar di atas dan juga tidak menyebabkan kesulitan bagi manusia, tetapi manusia ini akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan suatu aktivitas, kebutuhan ini adalah untuk menghilangkan kesulitan, tekanan, sempit dan ilahiyath (kehati-hatian). Ini seperti yang dijelaskan oleh responden ketiga sebagai berikut:

“Untuk memfasilitasi kegiatan di Roya La Tansa, baik pengiriman barang kepada konsumen, pengiriman pesanan dan sebagainya, Roya menyediakan inventaris kendaraan untuk memfasilitasi jalannya kegiatan di Roya La Tansa jika tidak ada inventaris, ini akan menyulitkan kami untuk melakukan pengiriman dan berbagai kegiatan di Roya lainnya, tetapi syukurlah di Roya sendiri menyediakan inventaris untuk kelancaran jalannya Roya ini sendiri.”³⁶

Ini juga seperti yang dijelaskan oleh responden keempat yang menjelaskan sebagai berikut:

“Selain kerjasama antara karyawan yang mempengaruhi kinerja kami di sini di Roya, terutama di Roya Bakso, mesin juga sangat berpengaruh pada kinerja kami, jika salah satu mesin penggiling rusak, ini akan berdampak pada kegiatan kami, dengan mesin penggiling ini memudahkan kami untuk mengolah bakso, dan seterusnya.”³⁷

Dari beberapa penjelasan di atas dapat dilihat bahwa Roya juga memperhatikan dalam hal hajiyyat juga menyediakan fasilitas yang merupakan kebutuhan untuk mendukung kelancaran jalannya kegiatan di La Tansa Roya itu sendiri, tujuan dari fasilitas seperti sepeda motor, mobil, dan beberapa mesin ini adalah untuk memudahkan kegiatan karyawan di tempat kerja, ini sesuai dengan tujuan hajiyyat yang adalah untuk memudahkan manusia melakukan pekerjaan, meskipun jika ini tidak ada tidak akan merusak tatanan kehidupan manusia di bumi ini hanya saja ini akan berdampak pada manusia yang sulit dalam melaksanakan aktivitas mereka.

³⁶ Sika Utami.

³⁷ Anita Damayanti, 'Personal Interview'.

Tahsiniyyat (Tersier)

Tahsiniyyat atau kebutuhan tersier yang sering kita pahami sebagai komplementer adalah tingkat kebutuhan yang jika tidak dipenuhi tidak mengancam keberadaan salah satu dari lima dasar di atas dan tidak menyebabkan kesulitan bagi manusia. Masalah dalam jenis ini adalah sifatnya untuk menjaga kebagusan dan karakter baik serta keindahan semata, jika manfaat tidak dapat direalisasikan dalam kehidupan tidak menyebabkan kesulitan dan guncangan serta kerusakan pada tatanan kehidupan manusia. Royo juga telah melaksanakan program tahunan terkait hal ini, seperti yang dijelaskan oleh responden ketiga sebagai berikut:

“Di Royo sendiri setiap tahun ada liburan atau rekreasi antara sesama karyawan, dengan kegiatan ini berdampak pada peningkatan solidaritas di antara kami sesama karyawan dan staf, dengan kegiatan ini rasa kekeluargaan di antara kami juga dipertahankan. Namun, dalam 3 tahun terakhir, acara liburan tahunan tidak diadakan karena kondisi bumi kita tidak baik”³⁸

D. Penutup

Penerapan manajemen sumber daya manusia di Royo La Tansa untuk proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, salah satunya adalah hasil kerja. Kualitas kerja juga dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dengan sikap profesional dan melaksanakan tugas sesuai dengan meja kerja masing-masing, serta karyawan mampu bekerja sama. Dampak teoritis dan praktis dari penerapan manajemen sumber daya manusia di Royo La Tansa untuk proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, salah satunya adalah hasil kerja. Penerapan manajemen sumber daya manusia di Royo La Tansa jika ditinjau dari maqhasid syariah, sesuai dengan tinjauan maqasid syariah, yaitu dharuriyyat, hajiyyat, dan tahsiniyyat. maqhasid syariah adalah tolok ukur dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia, dariyyat diperlukan untuk semua karyawan untuk melindungi agama mereka, hajiyyat dapat dilihat dari penyediaan fasilitas, tahsiniyyat di Royo La Tansa diadakan liburan tahunan.

³⁸ Dwi Setyowati.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Mufti, Meichio Lesmana, Abdul Basith, and Maula Falih Rizqullah, 'No Title', *Adzkiya : Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 10.02 (2022), 205
<https://doi.org/10.32332/adzkiya.v10i02.5309>
- Al-Aali, La'aleh, 'The Effect Of Human Resource Practices An Organizaional Commitment On Employee Performance', *Jurnal Annals Of Contemporary Developments In Management & HR (ACDMHR)*, 3.2 (2021)
- Alma, Buchari, and Donni Juni Priansa, 'Manajemen Bisnis Syariah Menerapkan Nilai Dan Praktik Syariah Dalam Bisnis Kontemporer', *Bandung: Alfabeta*, 2014
- Amru, Nabil, 'Personal Interview'
- Anita Damayanti, 'Personal Interview'
- Dipang, Ludfia, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat ABADI Manado', *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 1.3 (2013)
- Dwi Setyowati, 'Personal Interview'
- Emelia, Ohene Afriyie, Owusu-Acheampong Eugene, Jabez Arkaifie Samuel, and Doumbia Musah Osumanu, 'Recruitment And Selection, Training And Development On Job Satisfaction Mediated By Motivation: Exploratory And Confirmatory Factor Analysis In The Ghanaian Smes', *Journal Of Human Resource Management*, 25.1 (2022)
- Hasan, Muhammad, *Etika Bisnis: Konsep, Teori, Dan Isu-Isu Kontemporer* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022)
- Hasibuan, Abdurrozzaq, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021)
- Husni, Indra Sholeh, 'Konsep Keadilan Ekonomi Islam Dalam Sistem Ekonomi: Sebuah Kajian Konseptional', *Islamic Economics Journa*, 6.1 (2020)
- Kurniawati, Dhoni, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Persepektif Islam Dan Elevansinya Dengan Manajemen Modern', *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 11.1 (2018)
- Ling, Cindy Law Sing, and Rujhan Mustafa, 'Human Resource Management In Global Economy: A Link To Organisational Commitment', *International Journal Of Management Studies*, 12.1 (2005)
- Mahfud Wafda, 'Personal Interview'
- Miftahuddin, 'Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Dakwah*, 2.3 (2018)
- Mulayu, Mulayu, and Hasibuan Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020)
- Mulyana, Mumuh, 'Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan', *Urnal Ilmiah Ranggading*, 10.2 (2010)
- Nasrullah, Nasrullah, 'Manajemen Kinerja', *Journal Of Islamis Education Management*, 2.2 (2017)
- Nurjaman, Kadar, and Ajam Mustajam, 'Meningkatkan Kinerja Perusahaan

- Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global’, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1.2 (2020)
- Oladimeji, Kazeem Adebayo, Abdulrazaq Kayode Abdulkareem, Abdulrasaq Ishola, and Ajadi, ‘Talent Management, Organizational Culture And Employee Productivity: The Moderating Effect Of Employee Involvement’, *Journal Of Human Resource Management*, 26.1 (2023)
- Ooi, Lien, Kim-Li Ng, Wei-Ci Heng, Yan-Fong Chua, and Yong-Hooi Lim, ‘Human Resource Practices And Employee Engagement’, *International Journal Of Management Studies*, 29.2 (2022)
- Podhorcová, Jana, Jozef Ďurian, and Ivet Kmecová, ‘Human Capital Management In The Industrial Revolution 4.0’, *Journal Of Human Resource Management*, 26.1 (2023)
- Rustini Nurjannah, ‘Personal Interview’
- Saputra, Agus Tunggal, ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.’, *E-Jurnal Bisma Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4 (2016)
- Sika Utami, ‘Personal Interview’
- Sugiono, Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Sumardjo, Mahendro, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (Bandung: Alfabeta, 2018)
- Susilo, Adib, Sheema Haseena Armina, and Meichio Lesmana, ‘Recruitment System Of Lecturers At Islamic University In Indonesia: Head Of Department Perspective’, *Ismaladina: Jurnal Pemikiran Islam*, 22.2 (2021)
- Umam, Moh Rifqi Khairul, ‘Peran Islamic Management Principles Pada Pembentukan Corporate Culture Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Bisnis’, *Jurnal EKA CIDA*, 1.1 (2016)
- Wahyuni, Eka Sri, ‘Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Perusahaan (Studi Empiris Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Bengkulu)’, *Jurnal Baabu Al Ilmi*, 2.1 (2017)