

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAM: SEJARAH, NILAI DAN TANTANGAN

Hersa Yulianti

Email: hersayulianti@gmail.com

Halimatus Sa'diah

Email: halimatussadiyah0555@gmail.com

Amanda

Email: amandahania205@gmail.com

Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perspektif Barat terus dipertanyakan di Timur, terutama oleh akademisi Islam. Ada harapan untuk menerapkan ajaran agama dalam ranah organisasi. Secara umum, makalah ini membahas masalah dalam MSDM Islam, mempertanyakan sejauh mana Islam (teks dan konteks) mengatur orang-orang dalam organisasi. Menggunakan literatur dari halaman Ebsco dan Emerald dengan kata kunci "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam". Ditemukan 96 jurnal, tetapi hanya 21 yang berisi tema yang dimaksud. Kemudian, dibaca dengan intensif, membuat pemetaan, menentukan gagasan utama dari setiap jurnal, dan mengelompokkan gagasan berdasarkan tema. Tema-tema ini dibahas: internalisasi Islam dalam MSDM, nilai-nilai Islam dalam MSDM, perkembangan di negara-negara Muslim, dan tantangan MSDM Islam. Makalah ini menemukan bahwa agama memasuki ranah organisasi tidak lama setelah pembahasan psikologi industri. Dengan menggunakan kerangka kerja 'teori manajemen hutan', peran agama dalam organisasi dapat dijelaskan. MSDM adalah produk Barat yang muncul setelah revolusi industri. Argumen tersebut menempatkan Islam sebagai pengatur batasan halal-haram terhadap aktivitas manusia dalam organisasi. Selain itu, fenomena budaya yang melampaui agama juga menjadi isu yang hangat. Manajer mengetahui, memahami, dan mengakui kebaikan Islam, tetapi belum untuk praktiknya. Sejauh ini, studi ahli tentang MSDM Islam masih hanya menjelajahi nilai-nilai berdasarkan empat sumber, yaitu Al-Qur'an, Hadis, Ijma', dan Qiyas. Diperlukan penelitian praktik terbaik, agar nantinya dapat mengembangkan kurikulum MSDM Islam yang lebih baik.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Islam, Budaya Organisasi Islam, Etika, Dunia Muslim*

Pendahuluan

Manusia dianggap sebagai aset yang paling krusial dalam perencanaan, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan sebagian besar kegiatan dalam sebuah organisasi. Pengakuan ini

muncul sebagai respons terhadap kebutuhan organisasi yang berkembang pasca Revolusi Industri. Frederick Winslow Taylor, seorang tokoh penting dalam pengembangan manajemen ilmiah, menghadapi tantangan Revolusi Industri dengan fokus pada pemanfaatan sumber daya manusia. Beberapa strategi yang diadopsi termasuk menghilangkan gerakan yang tidak perlu, memperhatikan kondisi kesehatan dan kebersihan pekerja, serta meningkatkan upah.

Sejumlah ahli, insinyur, dan konsultan organisasi juga melakukan berbagai eksperimen di lingkungan kerja, baik yang berhubungan langsung dengan pekerja maupun aspek fasilitas pendukung. Pendekatan berbasis perbaikan terus-menerus dalam pekerjaan dianggap sebagai cara efektif dan efisien untuk memanfaatkan kemampuan manusia. Memposisikan manusia sebagai fokus utama organisasi tetap menjadi perhatian yang berkelanjutan hingga saat ini. Ini tercermin dalam munculnya berbagai konsep seperti manajemen sosial, manajemen sumber daya manusia, dan modal manusia. Meskipun konsep-konsep ini mapan di dunia Barat, mereka sering menimbulkan konflik dalam konteks Timur, terutama di negara-negara berpenduduk mayoritas Muslim.

Nilai-nilai seperti individualisme, materialisme, dan sekularisme telah menjadi landasan filosofis dalam konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM). Ketika nilai-nilai ini diterapkan dalam konteks organisasi Islam, seringkali terjadi ketidaksesuaian atau konflik dengan nilai-nilai budaya dan agama. Oleh karena itu, penting untuk merumuskan dan memperbaiki pemahaman tentang pentingnya mengembangkan individu dalam kerangka kerja organisasi dan budaya yang ada. Asumsi dasarnya adalah menciptakan lingkungan kerja yang berdasarkan pada nilai-nilai universal yang diakui oleh organisasi dan budaya sekitarnya, sehingga mampu memenuhi kebutuhan para pekerja.

Dalam konteks organisasi Islam modern yang mengakui peran sentral manusia, pertanyaan mengenai sejauh mana ajaran Islam memberikan pedoman dalam mengelola manusia dalam organisasi menjadi semakin relevan dan mendesak untuk dibahas. Selain memberikan jawaban mengenai kontribusi Islam dalam organisasi, pembahasan ini juga dapat mengatasi pandangan bahwa agama atau praktik keagamaan seharusnya dikecualikan dari lingkungan kerja yang sering dianggap sebagai lingkungan sekuler. Beberapa ahli manajemen bahkan meragukan relevansi agama dalam konteks organisasi yang cenderung dianggap sebagai lingkungan sekuler.

Metode Penelitian

Penulis dalam tulisan ini menerapkan beragam metode kajian yang meliputi scanning, intensif reading, coding, dan mapping. Tahap awal adalah scanning yang dilakukan pada laman Ebsco dan Emerald dengan menggunakan kata kunci “Islamic Human Resources Management”. Hasil scanning menunjukkan bahwa terdapat 45 jurnal dari Ebsco dan 51 jurnal dari Emerald yang terkait dengan topik penelitian. Setelah itu, penulis melakukan tahap intensif reading pada jurnal-jurnal yang terpilih. Dalam tahap ini, penulis secara cermat membaca setiap jurnal dan mengidentifikasi ide-ide utama yang terdapat dalam masing-masing jurnal.

Selanjutnya, penulis melakukan coding, yaitu pengelompokan ide-ide berdasarkan tema yang relevan. Beberapa tema utama dalam kajian ini mencakup sejarah internalisasi Islam dalam MSDM, nilai-nilai Islam dalam MSDM, perkembangan MSDM Islam di negara-negara Muslim, dan tantangan dalam MSDM Islam, seperti dilema praktik, konflik budaya, dan kurikulum di perguruan tinggi.

Terakhir, penulis melakukan proses mapping, yang melibatkan penyusunan dan organisasi ide-ide yang telah dicoding menjadi tulisan yang terstruktur dan koheren. Dengan menerapkan metode kajian ini, penulis dapat memperluas pemahaman literatur tentang manajemen Islam, khususnya dalam konteks isu-isu seputar MSDM Islam. Penulis juga membuka peluang untuk memanfaatkan literatur lain yang relevan guna memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Pengakuan Agama dan Spiritualitas dalam Organisasi

Dalam upaya untuk mengeksplorasi pengakuan agama atau spiritualitas sebagai elemen inti dalam dunia manajemen organisasi, terdapat perkembangan signifikan dalam pemikiran manajemen yang dapat diidentifikasi. Salah satu referensi yang digunakan adalah penjelasan dari Koontz mengenai “Hutan Teori Manajemen.” Koontz mengidentifikasi ada lima kelompok utama dalam beragam pemikiran manajemen yang berkembang hingga akhir tahun 1950-an. Kelompok-kelompok tersebut adalah:

1. Kelompok Manajemen Proses atau tradisional, berakar pada prinsip-prinsip Henri Fayol. Mereka memandang manajemen sebagai suatu proses yang melibatkan penggunaan orang lain dalam kelompok yang terstruktur untuk menyelesaikan tugas-tugas.
2. Kelompok Perilaku Manusia atau pendekatan perilaku manusia, hubungan manusia, dan kepemimpinan. Mereka mengadopsi konsep Lilian M. Gilbreth yang memanfaatkan psikologi dan psikologi sosial untuk memahami aspek kemanusiaan pekerja dalam konteks manajemen dan organisasi.
3. Kelompok Sistem Sosial atau pendekatan sosial, yang mengakar pada pandangan Chester Barnard. Mereka melihat manajemen sebagai sistem sosial yang mencakup unsur-unsur budaya interpersonal dalam suatu kelompok.
4. Kelompok Teori Keputusan yang berfokus pada analisis, pengembangan alternatif, dan pengambilan keputusan dalam manajemen. Pendekatan ini banyak digunakan oleh ahli ekonomi untuk mengeksplorasi perkembangan organisasi.
5. Kelompok Matematika yang melihat manajemen sebagai sistem yang erat kaitannya dengan perhitungan. Pendekatan ini berkontribusi pada penelitian dalam konteks pengambilan keputusan dan analisis, dengan menggunakan simbol dan hubungan matematika.

Selain itu, terdapat perkembangan signifikan dalam pemikiran manajemen yang melibatkan kajian psikologi. Misalnya, Frederick Herzberg mengembangkan dual-factor theory yang menjelaskan sikap karyawan dalam konteks organisasi, sementara Douglas McGregor memperkenalkan teori X dan Y yang mengklasifikasikan karyawan berdasarkan perilaku mereka.

Pada tahun 1982, Tom Peters dan Robert Waterman menyoroti fakta bahwa pekerja membawa nilai-nilai agama mereka ke dalam lingkungan kerja, dan spiritualitas mulai mendapatkan pengakuan dalam dunia manajemen dan organisasi. Peter Sange juga mempertimbangkan sistem nilai yang berhubungan dengan dimensi emosional dan spiritualitas individu dalam upaya membangun organisasi yang lebih baik.

Penelitian oleh Mitroff dan Denton juga mencerminkan pergeseran paradigma dalam konteks organisasi. Mereka mencatat perusahaan yang sebelumnya didasarkan pada nilai-nilai (values-based) beralih menjadi perusahaan yang berbasis agama (religion-based). Mereka juga menyoroti peran penting spiritualitas dalam kesuksesan organisasi di era post-modern.

Hal ini mencerminkan perkembangan dalam pemikiran manajemen yang semakin mengakui pentingnya agama dan spiritualitas dalam konteks organisasi. Perubahan paradigma ini mengakui peran faktor-faktor psikologis dan nilai-nilai abstrak yang dapat berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Pengkajian tentang agama dalam dunia manajemen dan organisasi mulai meningkat sejak awal 1980-an, seperti yang tampak dalam studi tentang etika bisnis Islam oleh Ahmad (1984) dan sejumlah kajian lainnya yang menggali konsep-konsep organisasi dalam perspektif Islam.

Disertasi Seyed Mehdi Alvani (1981) juga mempertimbangkan pandangan Islam tentang aspek-aspek penting dalam organisasi, termasuk konsep Islam tentang otoritas, struktur organisasi, pengambilan keputusan, pendelegasian, komunikasi, negosiasi, motivasi, dan proses evaluasi. Pada tahun 1982, Osman Albadri Abdalla memperkenalkan nuansa Islam sebagai pendekatan manajemen baru yang saat itu kurang memiliki nilai dan norma.

Kajian tentang Islam dalam konteks manajemen dan organisasi terus menerima perhatian serius. Pada tahun 1980, terdapat sekitar 331 jurnal internasional yang menerbitkan kajian tentang Manajemen Islam dari berbagai perspektif. Pada tahun 1990, jumlah jurnal tersebut melonjak enam kali lipat menjadi 1.842 jurnal.

Pendekatan psikologis juga telah memicu pengakuan organisasi terhadap nilai dan etika kerja. Pada tahun 1980-an, pekerja mulai mengungkapkan beragam nilai yang mereka anut, termasuk nilai-nilai agama. Agama dianggap sebagai landasan bagi perilaku manusia, dan organisasi mendukung hal ini dengan alasan produktivitas kerja.

Dalam kerangka “jungle of management theory” yang digambarkan oleh Koontz, perkembangan baru terjadi dengan munculnya pendekatan yang lebih berfokus pada spiritualitas (spiritual school). Hal ini menegaskan bahwa manajemen juga memiliki dimensi parokial yang terkait dengan agama.

Nilai Islam Dalam MSDM

Nilai-nilai Islam memainkan peran yang signifikan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dalam pandangan Islam, MSDM dianggap sebagai komponen inti dari organisasi yang berkaitan dengan aspek perilaku karyawan, seperti hubungan antar individu, pengembangan pribadi, dan pembentukan budaya organisasi melalui tingkah laku para pekerja. Beberapa prinsip dasar Islam yang sejalan dengan organisasi dalam MSDM antara lain:

- Prinsip konsultasi dalam konteks Syariah.
- Prinsip kejujuran yang disebut sebagai al-Sidq.
- Prinsip kepercayaan atau al-Amanah.
- Prinsip keadilan dalam berurusan dengan karyawan, yang disebut al-Adl.
- Prinsip kerjasama, dikenal sebagai al-Ta'waan.
- Prinsip keunggulan atau kesempurnaan, yang disebut al-Ikhlas.
- Prinsip persaudaraan, atau al-Ukhuwwah.
- Prinsip kebajikan, yang disebut al-Ihsan.
- Prinsip pemenuhan kontrak, atau Ifa al-'Aqd.
- Prinsip hak-hak pekerja, yang dikenal sebagai Haquq al-'Ibad.
- Prinsip kompensasi yang adil, atau al-Ujrah.

Dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Islam, ada perhatian khusus terhadap beberapa aspek seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan kompensasi. Dalam proses rekrutmen, Islam menekankan prinsip keadilan untuk semua calon pekerja. Selain itu, Islam juga menuntut agar organisasi memperhatikan aspek-aspek seperti kesalehan, ihsan, kejujuran, dan profesionalisme dalam kriteria pelamar, karena individu yang memiliki religiusitas cenderung bersikap amanah dalam pekerjaan mereka, menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab kepada Tuhan mereka.

Praktik-praktik MSDM dalam Islam juga mencakup praktik shura, yang merupakan musyawarah dan konsultasi dalam pengambilan keputusan. Rasulullah SAW memberikan banyak prinsip dalam shura, seperti menghargai pendapat orang lain, memberikan kesempatan bagi semua pihak untuk berbicara, dan mengambil keputusan melalui proses musyawarah. Aspek lain dalam MSDM yang diberi perhatian dalam Islam mencakup rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan kompensasi.

Dalam pandangan Islam, MSDM dianggap sebagai komponen penting dalam sebuah organisasi yang harus dijalankan dengan baik. Analisis pekerjaan juga menjadi elemen kunci dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Seorang Muslim yang bekerja dengan penuh perhatian pada kewajiban agamanya dianggap sebagai individu yang bertanggung jawab dan dapat diandalkan, karena ia tidak hanya menjalankan amanah organisasi, tetapi juga kepada Tuhannya. Pernyataan ini dinyatakan dalam surah An-Nisa ayat 58-59 difirmankan:

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

Seleksi

Seleksi merupakan tahap yang terjadi setelah proses rekrutmen. Dalam Islam, prinsip al-‘Adl ditegakkan dalam proses seleksi, yang berarti tidak ada tempat bagi diskriminasi, nepotisme, pemberian keuntungan finansial, atau jalur tidak resmi. Praktik penipuan dalam seleksi sering terjadi di lembaga-lembaga publik. Kurangnya pengawasan dari pihak negara dan rendahnya integritas individu adalah alasan utama mengapa praktik yang merugikan ini terus berlangsung selama bertahun-tahun. Meskipun Iran adalah negara yang menerapkan prinsip Islam dalam pemerintahannya, praktik nepotisme masih banyak terjadi. Selain prinsip al-‘Adl, Al-Qur’an memberikan panduan kepada organisasi untuk mencari dua aspek penting dalam calon pekerja, yaitu integritas dan kompetensi. Dalam surah al-Qashash ayat 26 “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita). Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Pelatihan dan pengembangan

Dalam Islam, pelatihan dan pengembangan dipandang tidak hanya sebagai cara untuk meningkatkan kemampuan intelektual, tetapi juga sebagai sarana untuk memperkuat dimensi moral yang bersumber dari nilai-nilai spiritual dan agama. Oleh karena itu, materi pelatihan

dan pengembangan harus mencakup nilai-nilai seperti Etqan, Ihsan, dan al-Falah. Konsep Etqan menekankan pentingnya kesadaran untuk terus memperbaiki diri dengan tujuan bekerja lebih baik. Ini berarti bahwa pekerja diharapkan untuk selalu berusaha menjadi lebih baik dan meningkatkan kontribusi serta kinerjanya dengan memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru. Upaya perbaikan ini didorong oleh semangat untuk mencapai keunggulan, yang dalam Islam disebut prinsip kemenangan (al-Falah). Oleh karena itu, Islam mendorong individu untuk memiliki dorongan kuat untuk mencapai kesuksesan dalam urusan pribadi dan profesional.

Kompensasi

Dalam Islam, salah satu aspek penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mendapat perhatian adalah praktik pembayaran gaji atau kompensasi. Baik dalam teks-teks agama maupun dalam praktik langsung yang mencerminkan masa raja, prinsip al-‘Adl tetap menjadi prinsip utama dalam menentukan gaji pegawai. Keadilan adalah kunci untuk mencegah seseorang melakukan kecurangan dengan merampas hak orang lain. Dalam Surah Muthaffifin ayat 1-3, dinyatakan, “Sungguh celaka bagi orang-orang yang berbuat curang dalam penimbangan dan pengukuran, yaitu orang-orang yang ketika menerima pengukuran dari orang lain, mereka menginginkan agar diberikan penuh. Namun ketika mereka yang melakukan pengukuran atau penimbangan untuk orang lain, mereka melakukan pemotongan.”

Perkembangan MSDM Di Negara Muslim

Negara-negara yang Menerapkan Prinsip Islam dalam Organisasi

Beberapa negara yang menerapkan prinsip Islam dalam organisasi termasuk Arab Saudi, Iran, Kazakhstan, dan Malaysia. Di antara keempat negara tersebut, Malaysia telah muncul sebagai negara yang secara aktif mendorong Islamisasi di berbagai sektor. Sejak tahun 2005, Malaysia telah diakui sebagai salah satu negara yang paling baik dan konsisten dalam menggali serta mengembangkan prinsip-prinsip Islam dalam struktur organisasinya. Malaysia memiliki reputasi sebagai negara Islam yang paling maju dan progresif dalam hal administrasi, ekonomi, dan pembangunan sosial. Selain itu, Malaysia juga dikenal secara internasional

sebagai salah satu dari sedikit negara Islam yang berhasil memperkenalkan dan mengembangkan sistem keuangan berlandaskan prinsip-prinsip Islam.

Islamisasi di Malaysia

Di Malaysia, upaya Islamisasi diprakarsai oleh Perdana Menteri Malaysia, Mahathir Mohamad, dengan tujuan mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam seluruh lapisan masyarakat, mulai dari individu hingga lembaga. Sejak tahun 2005, telah terjadi peningkatan yang signifikan dalam jumlah literatur manajemen Islam yang muncul di Malaysia, bahkan hampir setengah dari studi manajemen Islam telah diterbitkan di negara ini.

Salah satu langkah penting dalam proses Islamisasi di Malaysia adalah peluncuran Sistem Manajemen Mutu Islam pertama di dunia, yang dikenal sebagai MS 1900 dari perspektif Islam. MS 1900 memiliki tiga tujuan utama: 1) menyisipkan prinsip-prinsip Syariah ke dalam praktik manajemen mutu dengan fokus pada manajemen berdasarkan nilai; 2) meningkatkan efektivitas dan efisiensi melalui praktik perilaku yang baik dan universal di semua tingkat organisasi; dan 3) memperkuat kepatuhan dan kepercayaan terhadap prinsip-prinsip Syariah di kalangan umat Islam dan para pemangku kepentingan.

Permasalahan dalam Islamisasi di Negara Lain

Meskipun proses Islamisasi telah berkembang pesat di Malaysia, ada tantangan dalam menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam organisasi di beberapa negara lain. Sebagai contoh, di Arab Saudi, banyak manajer cenderung mengacu pada teks-teks Barat sebagai panduan utama, meskipun perbedaan budaya antara Arab dan Barat. Ini terjadi karena sebagian besar manajer memiliki gelar dari universitas Barat dan menerima pelatihan manajemen dari manajer Barat setiap tahun.

Di Iran, terdapat masalah dalam penggunaan kurikulum manajemen Barat yang tidak diawasi di sekolah bisnis, universitas, dan dalam pelatihan di organisasi. Meskipun ada ketidakcocokan nilai-nilai individualistik dan materialistik yang terkandung dalam kurikulum manajemen Barat dengan budaya kolektif, orientasi masa lalu, dan sistem hirarkis dalam pekerjaan di masyarakat Iran, kurikulum ini tetap diterapkan karena kesulitan dalam menemukan materi ajar manajemen Islam yang sudah siap digunakan.

Kesimpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif Islam memiliki nilai-nilai fundamental yang berperan penting dalam organisasi. Islam menggarisbawahi prinsip-prinsip keadilan, kejujuran, kepercayaan, dan kerjasama yang menjadi landasan MSDM Islam. Prinsip-prinsip ini membentuk landasan bagi rekrutmen yang adil dan seleksi yang transparan dalam organisasi.

Salah satu konsep penting dalam Islam adalah "shura," yang mendorong musyawarah dan konsultasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini mencerminkan prinsip-prinsip demokratis dalam organisasi yang menjamin partisipasi dan pendapat semua anggota dalam pengambilan keputusan.

Religiusitas juga memainkan peran penting dalam MSDM Islam, karena individu yang menjalankan agamanya dengan baik dianggap lebih amanah dan dapat dipercaya dalam bekerja. Ketika individu merasa bertanggung jawab kepada Tuhan dan prinsip-prinsip etika Islam, mereka cenderung berperilaku baik di tempat kerja.

Selain itu, praktik-praktik MSDM dalam Islam mencakup rekrutmen yang memerhatikan nilai-nilai Islam, seperti jujur, saleh, dan profesional. Dalam Islam, MSDM bukan hanya sekadar proses bisnis, tetapi juga cara untuk menciptakan budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai Islam.

Selanjutnya, analisis pekerjaan dianggap sebagai elemen penting dalam MSDM Islam, karena membantu dalam pengembangan sumber daya manusia dan penerapan prinsip-prinsip Islam dalam praktik kerja.

Kajian MSDM Islam memiliki potensi besar dalam memperbaiki praktik organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, etis, dan produktif. Dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam MSDM, organisasi dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan masyarakat dan lingkungan di mana mereka beroperasi.

Kendati begitu, penting untuk terus mengembangkan penelitian MSDM Islam untuk memahami lebih dalam tantangan dan peluang yang dihadapi dalam konteks global yang terus berubah. Penerapan praktik terbaik MSDM Islam dalam organisasi akan membantu dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia dan membangun organisasi yang berlandaskan

pada etika, keadilan, dan nilai-nilai Islam. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat memberikan dampak positif yang berkelanjutan pada masyarakat dan lingkungan di sekitarnya.

Dengan demikian, MSDM Islam adalah bagian penting dari perdebatan global tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat diintegrasikan dengan nilai-nilai dan etika yang lebih besar, memastikan bahwa organisasi tidak hanya mencapai kesuksesan bisnis tetapi juga menjalankan peran sosialnya dengan baik.

Daftar Pustaka

- Ali, Abbas J. "Islamic Challenges to HR in Modern Organizations." *Personnel Review*, Vol. 39, No. 6, 2010, p. 699.
- Azmi, Ilhaamie Abdul Ghani. "Islamic Human Resource Practices and Organizational Performance: A Preliminary Finding of Islamic Organizations in Malaysia." *Journal of Global Business and Economics*, Vol. 1, No. 1, 2010, p. 27.
- Bell, Emma. "Towards a Critical Spirituality of Organization." *Culture and Organization*, Vol. 14, No. 3, 2008, p. 293. Also see Gallhofer, Sonja, and Jim Haslam. "Accounting and Liberation Theology: Some Insights for The Project of Emancipatory Accounting." *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 17, No. 3, 2004, p. 383.
- Bjerke, Bjorn, and Abdulrahim Al-Meer. "Cultural Implications: Management in Saudi Arabia." *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 14, No. 2, 1993, p. 31. Also see Rahman, Mawdudur, and Muhammad Al-Buraey. "An Islamic Perspective of Organizational Controls and Evaluation." *American Journal of Islamic Social Sciences*, Vol. 9, 1992, p. 491.
- Branine, Mohamed, and Pollard David. "Human Resource Management with Islamic Management Principles: A Dialectic for a Reverse Diffusion in Management." *Personnel Review*, Vol. 39, No. 6, 2010, p. 717.
- Branine, Mohamed, and Pollard David. "Human Resource Management with Islamic Management Principles: A Dialectic for a Reverse Diffusion in Management." *Personnel Review*, Vol. 39, No. 6, 2010, p. 714.
- Drucker, Peter. "The Practice of Management." New York: Harper & Row, 1954, p. 8.

- Hashim, Junaidah. "Islamic Revival in Human Resource Management Practices Among Selected Islamic Organizations in Malaysia." *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Vol. 2, No. 3, 2009, p. 254.
- Khan, Bilal, Farooq Ayesha, and Hussain Zareen. "Human Resource Management: An Islamic Perspective." *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 2, No. 1, 2010, p. 29.
- Matiaske, Wenzel, and Gerd Grozinger. "Religion and The Organization Man." *Management Revue*, Vol. 21, No. 21, 2010, p. 5.
- Mitroff, Ian, and Elizabeth A. Denton. "A Study of Spirituality in The Workplace." *Sloan Management Review*, Vol. 40, 1999, p. 90.
- Rahmat, Ihsan, and Netta. "Islamic Human Resource Management: History, Values, and Conflicts." Retrieved from ejournal.iainbengkulu.ac.id.
- Rahmat, Ihsan. "The Celestial Management: Efforts to Realize Islamic Organizational Culture." *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 2, No. 1, 2016, p. 20.
- Rahmat, Ihsan. "Tracing the History of Thought and Development of Da'wah Management." *Proceedings Discussion Series on Da'wah Management, 2017, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga*, p. 20.
- Rahmat, Ihsan. "Tracing the History of Thought and Development of Da'wah Management." *Proceedings Discussion Series on Da'wah Management, 2017, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga*, p. 22.
- Sarwar, Shagufta, and James Baba Abugre. "An Assessment of Islamic Work Ethics of Employees in Organizations: Insights from The United Arab Emirates." *Problems of Management in The 21 Century*, Vol. 6, 2013, p. 62.
- Wren, Daniel. "The Evolution of Management Thought." New York: John Wiley and Sons, 1987, pp. 355-356.