

MANAJEMEN KINERJA DALAM SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI

Arivatu Ni'mati Rahmatika¹, Bekti Widyaningsih², Dewi Ayu Puspita Sari³
Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

arivaturahmatika@unwaha.ac.id¹, bekti@unwaha.ac.id²,
dewiayu180103@gmail.com³

ABSTRACT

Performance management is a crucial element in managing human resources (HR) to achieve organizational goals effectively and efficiently. This research aims to examine the application of Islamic principles in HR management and identify effective strategies in improving employee performance, with a focus on creating a harmonious and productive work environment. The method used is descriptive qualitative through a literature study approach. The results showed that the application of Islamic values, such as tawhid, ihsan, amanah, justice (adl), and deliberation (shura), contributed positively to the improvement of employee welfare, loyalty, and job satisfaction. Employee welfare, loyalty, and job satisfaction. Performance management based on Islamic principles not only increases productivity, but also forms an ethical and sustainable work culture.

Keywords: Human Resources, Islamic Principles, Performance Management

ABSTRAK

Manajemen kinerja merupakan elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM serta mengidentifikasi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan fokus pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif melalui pendekatan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam, seperti tauhid, ihsan, amanah, keadilan (adl), dan musyawarah (syura), berkontribusi positif terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan, loyalitas, serta kepuasan kerja. Manajemen kinerja berbasis prinsip Islam tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membentuk budaya kerja yang etis dan berkelanjutan.

Kata Kunci Manajemen Kinerja, Prinsip Islam, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Manajemen adalah suatu proses yang sistematis dan berfungsi sebagai dasar utama dalam melaksanakan serta mengarahkan aktivitas suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien. Dalam proses manajerial ini terdapat serangkaian fungsi yang saling terkait dan terintegrasi, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. (Soleh 2020) Namun, mengandalkan hanya pada proses tersebut tidaklah cukup; suatu organisasi juga sangat

bergantung pada kinerja individu maupun kolektif sebagai indikator keberhasilan dalam menerapkan strategi manajemen yang telah ditetapkan.

Kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam dinamika organisasi karena merupakan representasi dari output atau hasil kerja individu yang dapat diukur, dinilai, dan digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial. (Busro 2020) Oleh karena itu, manajemen kinerja sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting dalam menciptakan organisasi yang adaptif, produktif, dan kompetitif.

Dalam konteks ilmu Islam, manajemen kinerja tidak hanya dilihat dari aspek efisiensi dan hasil kerja semata, tetapi juga berlandaskan pada prinsip-prinsip nilai moral dan etika yang bersumber dari ajaran Al-Qur'an dan Hadis. (Rahmawati et al. 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menurut perspektif Islam berakar pada dua ranah utama, yaitu ibadah dan muamalah. Prinsip ibadah menekankan bahwa setiap amal yang dilakukan harus didasarkan pada dalil syar'i yang membenarkannya, sedangkan dalam muamalah, segala aktivitas diperbolehkan selama tidak ada dalil yang melarangnya. (Suparyanto 2020)

Hal ini menunjukkan bahwa manajemen dalam Islam bersifat fleksibel, namun tetap berada dalam koridor nilai-nilai ilahiyah. Penelitian ini berfokus pada pentingnya memahami cara nilai-nilai Islam dapat diterapkan secara praktis dalam sistem manajemen kinerja modern. Penulis menggali lebih dalam tentang penerapan prinsip-prinsip manajemen Islam di lingkungan kerja saat ini, serta menganalisis bagaimana penerapan nilai-nilai tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, loyalitas, dan kinerja secara berkelanjutan.

Dalam praktiknya, banyak organisasi - terutama yang berbasis Islami masih menghadapi berbagai tantangan dalam menerapkan manajemen kinerja sesuai dengan ajaran Islam. Beberapa kendala yang sering muncul antara lain adalah rendahnya pemahaman tentang nilai-nilai manajerial Islami di kalangan manajer dan pegawai, resistensi terhadap sistem baru yang berlandaskan etika agama, serta kurangnya kebijakan organisasi yang mendukung integrasi antara spiritualitas dan profesionalisme dalam bekerja.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka (literature review). Data yang digunakan dalam studi literatur diperoleh dari berbagai referensi seperti buku, jurnal, skripsi/thesis, dan artikel yang relevan. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian literatur mencakup "Manajemen Kinerja", "Sumber Daya Manusia", dan "Prinsip Islam". Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara deskriptif untuk memahami konsep manajemen kinerja dari perspektif Islam serta implikasinya terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Hasil dari analisis ini digunakan sebagai dasar dalam penyusunan temuan dan kesimpulan dari penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu hal yang krusial dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah tenaga kerja atau sumber daya manusianya. Kinerja optimal dari karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kemajuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi kunci untuk memastikan keberlangsungan dan daya saing suatu organisasi, terutama di tengah dinamika globalisasi dan ketatnya persaingan antar organisasi saat ini.

SDM adalah potensi utama yang perlu dikelola dengan cermat karena menjadi penentu utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Di era perubahan yang cepat dan kompleks, individu dalam organisasi dituntut untuk terus mengembangkan kapasitas diri secara berkelanjutan. Pengembangan kualitas SDM bukan hanya merupakan kebutuhan organisasi, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam membentuk individu yang tangguh, adaptif, dan kompeten. (Anhar, Darmayanti, and Usmiyatun 2023)

Dalam perspektif Islam, manajemen SDM tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan hasil kerja semata, melainkan juga memuat dimensi spiritual dan etis. Manajemen SDM menurut nilai-nilai Islam berfokus pada dua bentuk interaksi duniawi, yaitu ibadah dan muamalah. Prinsip ibadah mengharuskan adanya dasar syar'i dalam pelaksanaannya, sedangkan prinsip muamalah memperbolehkan aktivitas manusia selama tidak bertentangan dengan ketentuan syariat. (Solehan 2022)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM berpotensi meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil, harmonis, dan berorientasi pada etika. Prinsip-prinsip seperti

keadilan, amanah (kepercayaan), dan ihsan (keunggulan dalam bekerja) menjadi dasar moral yang kuat dalam membentuk perilaku kerja yang positif dan bertanggung jawab.

Meski demikian, integrasi prinsip-prinsip Islam ke dalam sistem manajemen SDM masih menghadapi beberapa kendala, seperti resistensi terhadap perubahan, perbedaan budaya organisasi, dan kurangnya pemahaman manajer terhadap nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, dibutuhkan kesadaran serta komitmen dari praktisi SDM untuk menjadikan nilai-nilai Islam sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan dan pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial. Dengan menerapkan manajemen kinerja berbasis Islam secara konsisten, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan efektivitas operasional dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang etis, bermartabat, dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

1. Prinsip-Prinsip Islam dalam Manajemen SDM untuk Lingkungan Kerja yang Produktif

Penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen kinerja memberikan pendekatan holistik yang tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga membentuk karakter, etika, dan spiritualitas karyawan. Prinsip-prinsip dasar dalam Islam seperti ihsan, amanah, syura, dan shiddiq memberikan kerangka kerja etis dan transendental dalam pengelolaan sumber daya manusia. Adapun penjelasan dari masing-masing prinsip tersebut adalah sebagai berikut: (Ritonga, Islam, and Sumatera 2024)

a. Prinsip Ihsan

Ihsan mengandung makna bekerja dengan sebaik-baiknya, tidak hanya untuk memperoleh hasil maksimal, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Dalam konteks organisasi, prinsip ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan integritas tinggi, memberikan yang terbaik, dan berorientasi pada kualitas, seolah-olah pekerjaan tersebut dilakukan di bawah pengawasan langsung dari Tuhan. Ihsan membentuk budaya kerja yang penuh semangat, dedikasi, dan profesionalisme, karena pekerjaan bukan semata-mata kewajiban duniawi, tetapi juga amal ibadah.

b. Prinsip Amanah

Amanah adalah tanggung jawab moral dan spiritual atas tugas yang diemban. Dalam manajemen SDM, amanah berarti bahwa setiap individu harus

melaksanakan tugas secara jujur, adil, dan bertanggung jawab. Prinsip ini menciptakan disiplin kerja dan meningkatkan akuntabilitas, karena karyawan merasa bahwa tugas yang mereka jalankan bukan hanya tanggung jawab kepada atasan, tetapi juga kepada Allah SWT.

c. Prinsip Syura

Syura atau musyawarah menekankan pentingnya partisipasi dan keterlibatan seluruh elemen organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini memperkuat komunikasi internal, meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*), dan mempererat hubungan antara pimpinan dan bawahan. Syura menciptakan ruang dialog yang adil, berbeda dengan sistem manajerial konvensional yang bersifat top-down dan kurang mempertimbangkan suara karyawan.

d. Prinsip Shiddiq

Shiddiq adalah kejujuran dalam perkataan dan perbuatan. Dalam konteks kerja, kejujuran menjadi fondasi kepercayaan antar individu maupun antara karyawan dan organisasi. Shiddiq mendorong keterbukaan informasi, menghindari manipulasi data, serta menjauhkan praktik korupsi atau kecurangan dalam pelaksanaan tugas.

Penggabungan prinsip-prinsip tersebut dalam praktik manajemen kinerja menghasilkan sistem pengelolaan SDM yang etis, partisipatif, dan berorientasi spiritual. Penerapan syura dan keadilan ('adl) dalam pengambilan keputusan menciptakan iklim kerja yang demokratis, meningkatkan kepercayaan, loyalitas, dan motivasi karyawan. Selain itu, nilai-nilai seperti ihsan, amanah, dan shiddiq memperkuat etos kerja, kedisiplinan, dan komitmen terhadap hasil kerja yang bermakna dan bermanfaat.

Meskipun implementasi prinsip-prinsip Islam dalam manajemen kinerja menghadapi tantangan seperti keterbatasan pemahaman, hambatan budaya organisasi, dan resistensi terhadap perubahan, hasil jangka panjangnya menunjukkan dampak yang positif. Organisasi yang menerapkan nilai-nilai Islam cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, suasana kerja yang harmonis, serta pencapaian kinerja yang lebih berkelanjutan.

2. Strategi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pendekatan Manajemen Kinerja Berbasis Islami

Implementasi manajemen kinerja berbasis Islami memerlukan pendekatan yang menyeluruh dan terintegrasi dengan nilai-nilai spiritual, moral, dan sosial Islam. Strategi-strategi berikut ini dapat diterapkan secara sistematis untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus membangun budaya kerja yang etis dan produktif. (Astuti 2020)

a. Penetapan Tujuan yang Selaras dengan Syariat

Tujuan organisasi harus mampu menginspirasi karyawan untuk memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah dan kontribusi terhadap kemaslahatan umat. Karyawan didorong untuk bekerja dengan niat yang lurus, menjunjung tinggi integritas, serta menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki dimensi ukhrawi. Dengan tujuan yang dirancang sesuai syariat, perusahaan tidak hanya mengejar profit, tetapi juga keberkahan (*barakah*) dalam setiap aktivitasnya.

b. Penerapan Prinsip Syura (Musyawarah)

Dalam konteks manajemen kinerja, musyawarah dilakukan pada saat penyusunan target, pemecahan masalah internal, hingga evaluasi performa kerja. Melibatkan karyawan dalam forum-forum diskusi seperti rapat kerja atau evaluasi tim akan meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap organisasi. Strategi ini terbukti dapat memperkuat motivasi kerja, loyalitas, dan kolaborasi antar tim karena setiap individu merasa dihargai dan dilibatkan secara aktif dalam proses manajerial.

c. Sistem Evaluasi Kinerja Berbasis Akhlak Islami

Sistem ini menekankan pada nilai-nilai seperti kejujuran (*shiddiq*), tanggung jawab (*amanah*), kesungguhan (*ihsan*), dan kerja sama. Penilaian dilakukan secara menyeluruh, mencakup aspek seperti Kedisiplinan waktu, kejujuran dalam menyampaikan laporan kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta ikap kolaboratif dan profesional terhadap rekan kerja dan pelanggan.

d. Pelatihan dan Pengembangan Berbasis Nilai-Nilai Islam

Salah satu strategi penting dalam peningkatan kinerja karyawan melalui pendekatan manajemen kinerja Islami adalah pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang terintegrasi dengan nilai-nilai keislaman. Pelatihan ini tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan spiritual dan moral karyawan. Organisasi dapat menyelenggarakan berbagai bentuk pelatihan, seperti Sesi motivasi Islami, Kajian rutin Al-Qur'an atau hadis, dan Workshop etika kerja Islami. Integrasi pelatihan keterampilan dengan pembinaan nilai-nilai Islami ini mampu menciptakan individu yang kompeten sekaligus berakarakter, sehingga membawa dampak positif terhadap produktivitas dan budaya kerja organisasi.

e. Sistem Penghargaan dan Sanksi Sesuai Prinsip Syariat

Manajemen kinerja Islami juga mencakup sistem penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) yang berlandaskan keadilan, edukatif, dan beretika, sebagaimana yang diajarkan dalam Islam. Pemberian penghargaan tidak hanya sebatas bentuk material seperti bonus atau insentif, tetapi juga penghargaan non-material, seperti sertifikat penghargaan, kesempatan mengikuti program pengembangan karier dan pengakuan publik atas kontribusi positif.

Sebaliknya, sanksi dijatuhkan secara bijaksana dengan prinsip *islah* (perbaikan), bukan untuk menjatuhkan martabat individu. Sanksi bersifat mendidik, bertujuan memberi pelajaran dan mendorong perubahan perilaku ke arah yang lebih baik. Dalam pelaksanaannya, sanksi juga diberikan secara proporsional dan transparan, tanpa diskriminasi.

3. Indikator Keberhasilan Penerapan Manajemen Kinerja Islami

Keberhasilan implementasi manajemen kinerja Islami dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yang mencerminkan tidak hanya pencapaian target organisasi, tetapi juga nilai-nilai spiritual dan etika kerja Islami. (Fahlevi et al. 2023)

a. Kepuasan dan kesejahteraan karyawan

Manajemen kinerja Islami menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan kesejahteraan lahir dan batin. Karyawan merasa dihargai secara holistik, yang tercermin dari meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi serta hubungan kerja yang lebih harmonis dan saling mendukung.

b. Produktivitas Berkelanjutan

Dengan berlandaskan nilai keikhlasan dan tanggung jawab, karyawan terdorong untuk bekerja secara optimal dan konsisten. Orientasi kerja tidak hanya pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada kontribusi jangka panjang yang berkelanjutan.

c. Penguatan Budaya Organisasi Islami

Nilai-nilai seperti amanah, keadilan, syura, dan profesionalisme menjadi fondasi budaya kerja. Budaya organisasi yang terbentuk dari prinsip-prinsip Islam memperkuat integritas, etika, dan semangat kolektif dalam mencapai tujuan bersama.

d. Penurunan Tingkat Turnover

Penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen meningkatkan loyalitas dan kenyamanan kerja. Karyawan yang merasa dihargai secara spiritual dan profesional cenderung bertahan lebih lama, sehingga tingkat turnover menurun dan kontinuitas organisasi terjaga.

Secara keseluruhan, manajemen kinerja Islami tidak hanya membawa keberhasilan secara duniawi melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga memberikan keberkahan ukhrawi melalui terciptanya lingkungan kerja yang etis, harmonis, dan bermakna secara spiritual.

4. Dampak Penerapan Prinsip Islam terhadap Kinerja Organisasi

Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen kinerja memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek organisasi. Pengaruh tersebut tidak hanya terlihat dalam peningkatan hasil kerja, tetapi juga dalam kualitas hubungan antarindividu, budaya organisasi, serta kesejahteraan secara keseluruhan.

a. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam, seperti keadilan, amanah, dan ihsan, dalam proses manajerial, organisasi menciptakan lingkungan kerja yang berfokus pada empati, etika, dan saling menghargai. Hal ini memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, loyalitas, dan keseimbangan antara aspek spiritual dan profesional karyawan.

b. Peningkatan Produktivitas Organisasi

Studi kasus menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan sistem manajemen berdasarkan nilai-nilai Islam mengalami peningkatan produktivitas sekitar $\pm 30\%$. Hal ini terjadi karena prinsip-prinsip Islam mampu memotivasi karyawan secara intrinsik, meningkatkan kedisiplinan, serta memperkuat rasa tanggung jawab terhadap amanah pekerjaan.

5. Tantangan dan Solusi dalam Implementasi Prinsip Islam

Walaupun dampak penerapan prinsip Islam dalam manajemen kinerja cukup signifikan, implementasinya tidak terlepas dari berbagai tantangan yang perlu dikelola secara bijaksana:

a. Kurangnya Pemahaman terhadap Prinsip-Prinsip Islam

Banyak karyawan maupun manajer belum memiliki pemahaman yang mendalam mengenai prinsip-prinsip Islam yang relevan dengan dunia kerja. Hal ini dapat menimbulkan resistensi atau kesalahpahaman dalam pelaksanaan. Solusinya yaitu diperlukan pelatihan dan pembinaan berkelanjutan yang fokus pada pengenalan prinsip-prinsip dasar manajemen Islami, seperti syura, amanah, dan ihsan, serta penerapannya dalam konteks profesional.

b. Keterbatasan Sumber Daya Organisasi

Beberapa organisasi menghadapi kendala sumber daya, baik dari segi finansial, tenaga ahli, maupun waktu, untuk menerapkan sistem berbasis nilai Islam secara menyeluruh. Solusinya yaitu pendekatan bertahap perlu diterapkan, dimulai dari praktik-praktik sederhana namun konsisten. Implementasi nilai Islam dapat dimulai dari hal-hal dasar seperti komunikasi yang jujur, evaluasi yang adil, hingga kebijakan berbasis etika kerja Islami sesuai dengan kapasitas dan kesiapan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan terciptanya lingkungan kerja yang lebih etis, adil, dan produktif. Nilai-nilai seperti ihsan (kesungguhan), amanah (tanggung jawab), keadilan, dan syura (musyawarah) mampu membentuk budaya kerja yang berlandaskan spiritualitas dan integritas. Prinsip-prinsip ini mendorong karyawan untuk bekerja tidak hanya demi pencapaian target, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan kontribusi sosial.

Strategi manajemen kinerja berbasis Islami, seperti pelatihan yang memadukan pengembangan keterampilan dan pembinaan spiritual, evaluasi kerja berbasis akhlak, serta sistem penghargaan dan sanksi yang sesuai syariat, terbukti dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan semangat kerja karyawan. Organisasi yang menerapkan pendekatan ini juga mencatat peningkatan produktivitas dan penurunan turnover karyawan.

Secara keseluruhan, implementasi manajemen kinerja berbasis Islam bukan hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara duniawi, tetapi juga membawa nilai keberkahan secara ukhrawi. Namun, keberhasilan penerapannya sangat bergantung pada komitmen manajerial serta pemahaman yang menyeluruh terhadap nilai-nilai Islam oleh seluruh elemen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar organisasi lebih serius dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam ke dalam sistem manajemen kinerja. Penerapan nilai-nilai seperti amanah, ihsan, kejujuran, dan musyawarah tidak hanya membentuk budaya kerja yang etis dan harmonis, tetapi juga meningkatkan motivasi internal karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan spiritual dan profesional melalui pelatihan, pembinaan moral, serta sistem evaluasi kinerja yang berlandaskan akhlak Islami.

Selain itu, penting bagi seluruh elemen organisasi, baik manajerial maupun karyawan, untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang tujuan bekerja dalam perspektif Islam, yakni sebagai bagian dari ibadah dan kontribusi sosial. Untuk mendukung hal tersebut, dibutuhkan komitmen kolektif dalam membangun sistem kerja yang adil, transparan, dan manusiawi. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat

memperluas cakupan penerapan manajemen kinerja Islami pada berbagai jenis organisasi dan konteks yang berbeda, guna memperkuat validitas dan efektivitas pendekatan ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Anhar, Jannata, Rani Darmayanti, and Usmiyatun Usmiyatun. 2023. "Pengaruh Kompetensi Guru Agama Islam Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Tsanawiyah." *Assyfa Journal of Islamic Studies* 1(1):13–23. doi: 10.61650/ajis.v1i1.136.
- Astuti, Rahma Yudi. 2020. *Buku Manajemen Kinerja Suparyanto Dan Rosad*. Vol. 5.
- Busro, Muhammad. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia." *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* 391.
- Fahlevi, Reza, Yane Puspito, Sari Arief, Yanto Rukmana, Fandra Dikhi, Januardani Suparmi, Lulu Ulfa, Sholihannisa Winda, Amelia Arifuddin, and Sutopo Sefrizawati. 2023. *Manajemen Kinerja Get Press Indonesia*.
- Rahmawati, Chusnul, Erika Nurhayani, Hilwa Karimah, and Quanita Elisya. 2023. "Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Creative Student Research (JCSR)* 1(4):42–56.
- Ritonga, Sutan Pardomuan, Universitas Islam, and Negeri Sumatera. 2024. "AKTUALISASI PRINSIP MANAJEMEN ISLAM DALAM AGAMA LABUHANBATU ACTUALIZATION OF ISLAMIC MANAGEMENT PRINCIPLES IN IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES AT THE Pendahuluan." 7(2):487–96.
- Soleh, Ahmad. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusi." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 5–24.
- Solehan, Solehan. 2022. "Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5(2):607–13. doi: 10.54371/jiip.v5i2.464.
- Suparyanto, 2020. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 5.