

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kantor Kota Medan Bagian BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah)

Mutiara Rahmah¹, Chuzaimah Batubara²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: Mutiararahmah59@gmail.com¹, chuzaimahbatubara@uinsu.ac.id²

Abstract

This journal analyzes the role of human resource management (HRM) in improving employee performance at the Medan City Mayor's Office, specifically in the BPKAD department. A qualitative method was employed, utilizing interviews and observations of the employees. The findings of this research reveal that HRM based on Islamic principles has beneficial effects on employees' performance in the BPKAD department of the Medan City Mayor's Office. Islamic human resource management is implemented through several principles, such as fair and transparent decision-making, emphasis on social justice, employee capacity building through training and development, and appreciation of diversity and inclusion. In the context of the BPKAD department at the Medan City Mayor's Office, the implementation of Islamic human resource management has provided significant benefits. Employees feel more valued, appreciated, and motivated to achieve organizational targets. They also reported improvements in work quality, team collaboration, and organizational communication. This research concludes that the application of human resource management principles based on Islamic values can serve as an effective framework for enhancing employee performance. The practical implication of this study is that organizations, including the Medan City Mayor's Office, can adopt human resource management principles rooted in Islamic values to improve employee productivity and satisfaction.

Keywords: *Islamic human resource management, employee performance, Mayor's Office Medan.*

Abstrak

Jurnal ini menganalisis peran manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Walikota Medan bagian BPKAD. Metode kualitatif digunakan dengan wawancara dan observasi terhadap karyawan. Hasil dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia berlandaskan prinsip-prinsip Islam memiliki efek menguntungkan terhadap karyawan dalam berkinerja di bagian BPKAD Kantor Walikota Medan. Manajemen sumber daya manusia Islam diimplementasikan melalui beberapa prinsip, seperti penggunaan adil dan transparan dalam pengambilan keputusan, penekanan pada keadilan sosial, pembangunan kapasitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, dan penghargaan terhadap keberagaman dan inklusi. Dalam konteks Kantor Walikota Medan bagian BPKAD, implementasi manajemen sumber daya manusia Islam telah memberikan manfaat yang signifikan. Karyawan merasa lebih diperhatikan, dihargai, dan mempunyai dorongan yang lebih kuat dalam meraih suatu target organisasi. Mereka juga melaporkan peningkatan dalam kualitas kerja, kolaborasi tim, dan komunikasi organisasi. Penelitian ini memperoleh kesimpulan bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia berdasarkan nilai-nilai Islam dapat menjadi kerangka kerja yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa organisasi, termasuk Kantor Walikota Medan, dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan, dapat dilakukan adopsi prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam.

Kata Kunci: Manajemen sumber daya manusia Islam, kinerja karyawan, Kantor Walikota Medan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap sebagai komponen terpenting dari keunggulan kompetitif perusahaan di pasar global. (Subbarao A.V. & Zeghal, 1997). Dari sudut pandang SDM, karyawan umumnya diperlakukan sebagai aset utama organisasi. (Cachón-Rodríguez et al., 2022) Manajemen SDM merupakan sebuah ilmu atau metode yang bertujuan untuk mengelola dengan efisien pentingnya hubungan yang efektif dan peran yang optimal dari

sumber daya manusia (SDM), yaitu individu-individu yang bekerja, tidak dapat diabaikan demi mencapai tujuan dengan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Marlina & Ekasari Harmadji, 2022). Secara tradisional, manajemen SDM dilakukan oleh tim atau departemen HRM yang berfokus pada pengembangan dan implementasi strategi yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memastikan keberhasilan bisnis. Hal ini penting karena SDM merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. (Oehlhorn et al., 2020).

Dalam manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islami merujuk pada pengaturan sumber daya manusia di seluruh perusahaan yang mengikuti prinsip-prinsip Islam. (Fesharaki & Sehat, 2018) Manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islami melibatkan rangkaian proses yang meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, perekrutan, seleksi, orientasi, pelatihan, kompensasi dan tunjangan, evaluasi kinerja, serta pengembangan karir karyawan dengan mengacu pada ajaran yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Sunnah, yang bertujuan untuk memastikan pencapaian kinerja yang optimal. (Chowdhury et al., n.d.)

Dalam pandangan agama Islam, kinerja memegang peran yang sangat signifikan dalam aspek kehidupan sosial serta dianggap sebagai salah satu cara hidup yang disarankan. Bekerja juga sering dijadikan acuan untuk menilai seseorang dalam Islam (Syafrizal, 2019). Agama Islam memandang penting kesejahteraan para karyawan, perbaikan organisasi, serta memperbaiki keseluruhan masyarakat. Islam juga mengajarkan untuk menerapkan keadilan dan kesetaraan tanpa adanya diskriminasi atas dasar jenis kelamin, agama, ras, kasta atau kepercayaan. Kepatuhan terhadap prinsip-prinsip Islam terkait dengan SDM cenderung memberikan kontribusi positif terhadap nilai perusahaan dan komitmen karyawan. (Rana & Malik, 2017).

Manajemen sumber daya manusia dalam konteks Islam mengambil inspirasi dari teladan yang ditunjukkan oleh Rasulullah SAW, yang memberikan penekanan yang kuat terhadap nilai profesionalisme. Beliau menyatakan bahwa *jika suatu masalah diserahkan kepada orang yang tidak ahlinya, maka hal itu akan berakhir dengan kehancuran* (HR Bukhari dan Ahmad). Nabi SAW juga sering mengikutsertakan para sahabat dalam proses pengambilan keputusan. Contoh yang signifikan dari gaya manajemen partisipatif ini adalah keberhasilan Nabi dan sahabat dalam perang Khandaq. Nabi Muhammad SAW sangat pandai memberikan motivasi yang sesuai dengan situasi dan kondisi sahabat-sahabatnya. (Umam, 2017)

Sebuah studi oleh Radic et al., (2020) pada staf jalur pelayaran menemukan bahwa dalam situasi pandemi COVID-19, terdapat kekurangan dalam penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang memadai oleh perusahaan. Berbagai kasus masalah psikologis diamati pada karyawan perusahaan pelayaran. Oleh karena itu, perusahaan pelayaran perlu mengembangkan strategi yang tepat untuk mengendalikan kecemasan, depresi, dan stres karyawan. Pada situasi yang penuh tantangan seperti krisis pandemi COVID-19, temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan perusahaan pelayaran tidak memiliki harapan atau rasa memiliki terhadap perusahaannya. Perusahaan telah gagal dalam hal manajemen sumber daya manusia karena karyawan menjadi tidak percaya dan frustrasi. (Azizi et al., 2021)

Pandangan Islam sangat memperhatikan pengembangan SDM karena manusia adalah khalifah di bumi dan nilai sikap serta perilaku manusia juga termasuk perhatian. Dalam ayat Q.S. al Baqarah/2:30, Allah berfirman tentang niat-Nya untuk menjadikan khalifah di muka bumi. Meskipun para malaikat bertanya tentang kemungkinan kerusakan dan penumpahan darah, Allah menegaskan bahwa Dia mengetahui hal-hal yang tidak kita ketahui. (Samsuni, 2020)

Dalam Kitab Suci Al-Quran, tepatnya di dalam Surat Al-Infithaar ayat 82:5, disebutkan bahwa Allah SWT menegaskan bahwa tiap-tiap Manusia akan mengetahui segala perbuatan yang telah dilakukannya maupun yang telah ditinggalkannya. (Samsuni, 2020) Karyawan diharapkan memiliki kewajiban moral untuk memantau kinerja mereka. Al-Qur'an mengungkapkan (75:14): "*Tidak, manusia adalah saksi terhadap dirinya sendiri.*" Nabi Muhammad (saw) memerintahkan bahwa "*Muslim harus terikat oleh kondisi yang mereka buat.*" Lebih jauh lagi, beliau (saw) mewajibkan karyawan untuk menyempurnakan pekerjaannya serta mempunyai tanggung jawab terhadap tindakan yang telah dilaksanakan, terlepas dari posisi mereka baik dalam hierarki sosial maupun organisasi. (Hashim, 2010)

Dalam hal ini, pengembangan SDM bertujuan untuk Membantu individu dalam mengasah keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas di lingkungan kerja merupakan fokus utama. Secara keseluruhan, Islam memandang bahwa pengembangan manusia harus mencakup dimensi spiritual dan moral yang saling terkait. (Hassi, 2012) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis terhadap kontribusi manajemen sumber daya manusia berdasarkan perspektif Islam dalam upaya meningkatkan kinerja suatu karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

(Alqudah et al., 2022) menyatakan bahwa praktik partisipasi HRM mendorong karyawan untuk berpartisipasi dan meminta kontribusi mereka, secara konsisten meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan, mengurangi resistensi mereka terhadap perubahan, dan membuat mereka lebih bersedia menerima bahkan keputusan yang tidak menguntungkan terkait dengan perubahan organisasi. Di bidang HRM, kerangka kerja AMO memberikan gambaran rinci tentang bagaimana praktik HRM mempengaruhi kinerja dengan mempengaruhi aspek kemampuan, motivasi, dan peluang karyawan. Berdasarkan model ini, individu berkinerja lebih baik jika mereka memiliki Kemampuan dan Motivasi, dan lingkungan kerja memberi mereka peluang untuk berpartisipasi.

(Gu et al., 2023) menyatakan bahwa Human Resource Management (HRM) mengacu pada serangkaian praktik saling memperkuat yang koheren yang bertujuan untuk membentuk perilaku karyawan dan meningkatkan keterampilan mereka. Praktik HRM dapat berhasil membentuk perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka dengan meningkatkan keterampilan mereka, memotivasi karyawan untuk memanfaatkan sepenuhnya keterampilan mereka dan memberi mereka platform untuk berpartisipasi penuh dalam pekerjaan mereka.

Pfeffer (1994) menganjurkan bahwa penerapan praktik SDM tertentu menghasilkan modifikasi proses yang berlaku dalam organisasi dan dengan demikian dapat meningkatkan kinerja organisasi sehingga membawa mereka menuju kesuksesan. (Khan & Rasheed, 2015)

Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia Islam dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara praktik SDM Islami dan kinerja adalah bahwa para cendekiawan Muslim telah lama menganjurkan bahwa kepatuhan yang efektif dan penerapan prinsip-prinsip Islami dalam HRM akan secara positif memperkuat tenaga kerja dan menciptakan sinergi komitmen, kualitas, dan produktivitas dalam tempat kerja. (Abdul Ghani Azmi, 2015) Kinerja karyawan terwujud ketika karyawan mengalami aktivitas HRM secara positif. (Meijerink et al., 2021)

Sebagai strategi manajerial yang berlaku di seluruh tempat kerja berlaku di seluruh tempat kerja, sistem HRM memberikan kontrol operasional yang diperlukan bagi karyawan memaksimalkan keterampilan mereka dan melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang konsisten dengan tujuan organisasi. (Ogbonnaya & Messersmith, 2019)

Rahman menegaskan bahwa HRM Islam menunjukkan bahwa karyawan adalah aset berharga dan bukan hanya pelayan serta memandang sebagai sumber daya manusia yang memiliki potensi besar. Praktik HRM Islam fokus pada pengembangan keterampilan, kemampuan, sikap, dan pengetahuan pekerjaan individu, HRM Islami dapat meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, dan menurunkan tingkat pergantian di tempat kerja. Faktor kunci dalam pengembangan HRM Islami adalah kepercayaan pada prinsip-prinsip keagamaan dan praktik yang mendukung peningkatan potensi staf. (Tariq Khan & Ahmed Khan, 2018)

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Shuck (2011) menyatakan bahwa kita harus membantu karyawan berpartisipasi dalam urusan organisasi sebanyak mungkin, dia percaya bahwa tindakan ini membantu karyawan meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, lingkungan kerja dianggap sebagai faktor utama yang signifikan dan berhasil dalam meningkatkan kinerja serta meningkatkan partisipasi karyawan. Faktor efektif lainnya seperti gaji dan sistem penilaian kinerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Alavi et al., 2013). Kepuasan kerja memiliki dampak pada komitmen organisasional dan juga kinerja karyawan. (Hayati & Caniango, 2012)

Terdapat berbagai macam faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam konteks empiris, *workplace spirituality* merupakan suatu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Miliman telah menyatakan bahwa keberadaan nilai spiritualitas dapat berdampak positif pada kesejahteraan individu dan kinerja mereka. (Fanggidae et al., 2020)

Kinerja, kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses, kejelasan, dorongan, evaluasi, validitas, lingkungan. Kate Davis dan John Newstorm memperkenalkan model mereka yang dikenal dengan nama Keith Davis dan John Newstorm pada tahun 1986 menyebutkan faktor-faktor tersebut mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia seperti:

1. Kualitas kepemimpinan
2. Kepercayaan bilateral antara pekerja dan pemberi kerja
3. Komunikasi organisasi bilateral
4. Imbalan yang adil
5. Jelas tentang pekerjaan dan partisipasi karyawan
6. Peluang pertumbuhan bagi karyawan (Nejad et al., 2016)

Kesimpulan yang dapat diambil dari teori yang diungkapkan oleh penelitian terdahulu yaitu bahwa *Human Resource Management* (HRM) dalam perspektif islam dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan akan meningkatkan kinerja mereka, karena dalam islam sangat memberikan perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia. *Human Resource Management* (HRM) dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan beberapa faktor diantaranya yaitu memberikan pelatihan untuk pengembangan keterampilan mereka, memotivasi, memberikan lingkungan kerja yang baik kepada karyawan, kualitas kepemimpinan, kepercayaan bilateral antara pekerja dan pemberi kerja, komunikasi organisasi bilateral, imbalan yang adil jelas tentang pekerjaan dan partisipasi karyawan, dan peluang pertumbuhan bagi karyawan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian menggunakan pendekatan kualitatif yang memperhatikan strategi dan tindakan yang diambil dalam menghadapi situasi tertentu. Dalam proses pengumpulan data, teknik yang digunakan meliputi wawancara, observasi, serta studi pustaka guna menghimpun informasi yang diperlukan dengan saya menunjukkan data dari dokumen yang saya dapatkan dari website. Data ini diperoleh melalui wawancara, dan observasi di Kantor Wali Kota Medan bagian BPKAD. Untuk melakukan penelitian ini, analisis data yang diterapkan melibatkan teknik analisis data kualitatif dengan mengadopsi pendekatan yang diajukan oleh Miles dan Huberman (1992). Pendekatan ini melibatkan tiga tahap utama, yaitu mereduksikan suatu data, menyajikan suatu data, dan kesimpulan. Di dalam menganalisis data, kita meringkas data agar mudah dipahami dan diinterpretasikan (Sukardi, 2004).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia berbasis Islam dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan di BPKAD menjadi fokus utama, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan wawancara dan pengamatan terhadap karyawan yang bekerja di kantor Walikota Medan, BPKAD. Berdasarkan analisis data kualitatif, ditemukan hasil-hasil yaitu:

1. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Islam di Kantor Walikota Medan bagian BPKAD: dilakukan melalui beberapa prinsip. Prinsip-prinsip ini meliputi penggunaan keputusan yang adil dan transparan, penekanan pada keadilan sosial, pembangunan kapasitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, serta penghargaan terhadap keberagaman dan inklusi.
2. Dampak Positif terhadap Kinerja Karyawan: Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia berdasarkan nilai-nilai Islam memberikan dampak positif bagi kinerja staf kantor BPKAD yang ada di kantor Walikota Medan. Karyawan merasa lebih diperhatikan, dihargai, dan mempunyai nilai tinggi terhadap motivasi agar tujuan organisasi tercapai. Selain itu, mereka juga melaporkan adanya peningkatan dalam kualitas kerja, kolaborasi tim, dan komunikasi organisasi.

Pembahasan

Penelitian ini mengindikasikan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia berdasarkan prinsip-prinsip Islam di bagian BPKAD Kantor Walikota Medan memberikan dampak yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam, termasuk keadilan, peningkatan kapasitas, dan penghormatan terhadap keberagaman, memberikan peran yang signifikan dalam membentuk suatu lingkungan kerja yang memberikan motivasi serta dukungan kepada para karyawan.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini memberikan wawasan mendalam terkait cara penerapan manajemen sumber daya manusia berdasarkan prinsip-prinsip Islam dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja suatu karyawan. Pada hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa praktik-praktik HRM yang adil, transparan, dan berbasis nilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa organisasi, termasuk Kantor Walikota Medan, dapat mengadopsi prinsip-prinsip penerapan manajemen sumber daya manusia berdasarkan prinsip-prinsip Islam dengan tujuan meningkatkan kepuasan serta kinerja suatu karyawan. Penerapan dari manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam, dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan berorientasi pada pembangunan karyawan.

Namun, terdapat beberapa batasan dalam penelitian ini yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya memfokuskan pada sampel yang terbatas pada Kantor Walikota Medan bagian BPKAD, sehingga diperlukan kehati-hatian dalam menggeneralisasi temuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga perlu penelitian lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif dalam rangka memahami lebih secara komprehensif mengenai keterkaitan antara manajemen sumber daya yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam dalam meningkatkan kinerja suatu karyawan.

Dalam penelitian mendatang, disarankan untuk melibatkan lebih banyak responden dan memperluas cakupan penelitian ke organisasi lain. Selain itu, penelitian dapat melibatkan pengukuran kuantitatif untuk mendapatkan data yang lebih objektif tentang kinerja karyawan. Maka, Temuan dari penelitian ini dapat memberikan perspektif yang lebih mendalam dalam memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia berdasarkan prinsip-prinsip Islami dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dampaknya pada organisasi secara keseluruhan.

Melalui penelitian ini, diharapkan akan ada kontribusi yang lebih baik dalam memahami bagaimana manajemen SDM dapat memainkan perannya dengan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks organisasi pemerintah. Implikasi dari penelitian ini dapat menjadi panduan bagi manajer dan praktisi SDM dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagai konteks berbagai organisasi yang beragam.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia berdasarkan nilai-nilai Islam memberikan pengaruh positif terhadap kinerja suatu karyawan di lingkungan yang diteliti yaitu Kantor Walikota Medan bagian BPKAD. Implementasi manajemen sumber daya manusia Islam melalui penggunaan adil dan transparan dalam pengambilan keputusan, penekanan pada keadilan sosial, pembangunan kapasitas karyawan, dan penghargaan terhadap keberagaman dan inklusi telah memberikan manfaat yang signifikan.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa organisasi, termasuk Kantor Walikota Medan, dapat mengadopsi prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan

pada ajaran Islam dengan tujuan meningkatkan kepuasan serta kinerja suatu karyawan. Dengan memberikan perhatian pada aspek-aspek tersebut, organisasi dapat membangun lingkungan suatu pekerjaan yang inklusif serta memberikan motivasi kepada para karyawan, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Studi ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia berdasarkan prinsip-prinsip Islam berperan dalam upaya meningkatkan kinerja suatu karyawan. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti cakupan yang terbatas pada Kantor Walikota Medan bagian BPKAD. Untuk itu, disarankan untuk melanjutkan penelitian guna menguji lebih lanjut mengenai generalisabilitas hasil ini ke organisasi lain dan dalam konteks yang berbeda.

REFERENSI

- Abdul Ghani Azmi, I. (2015). Islamic human resource practices and organizational performance: Some findings in a developing country. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 6(1), 2–18. <https://doi.org/10.1108/JIABR-02-2012-0010>
- Alavi, H. R., Abdi, F., Mazuchi, M., Bighami, M. K., & Heidari, A. (2013). An investigation on effective factors influencing employee performance: A case study. *Management Science Letters*, 3(6), 1789–1794. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2013.05.002>
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*, 7(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07233>
- Cachón-Rodríguez, G., Blanco-González, A., Prado-Román, C., & Del-Castillo-Feito, C. (2022). How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference? *Evaluation and Program Planning*, 95. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2022.102171>

- Chowdhury, A. H., Hoque, N., & Masrurul Mawla, M. (n.d.). *Human Resource Management from Islamic Perspective*. <https://www.researchgate.net/publication/335758017>
- Fanggidae, R. E., Kurniawati, M., & Bahweres, H. (2020). *The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance (Perspective of Islamic Work Ethics Case Study on BTPN Syariah, Kupang)*.
- Fesharaki, F., & Sehat, S. (2018). Islamic human resource management (iHRM) enhancing organizational justice and employees' commitment: Case of a Qard al-Hasan bank in Iran. *Journal of Islamic Marketing*, 9(1), 204–218. <https://doi.org/10.1108/JIMA-03-2017-0029>
- Gu, M., Zhang, Y., Li, D., & Huo, B. (2023). The effect of high-involvement human resource management practices on supply chain resilience and operational performance. *Journal of Management Science and Engineering*, 8(2), 176–190. <https://doi.org/10.1016/j.jmse.2022.12.001>
- Hashim, J. (2010). Human resource management practices on organisational commitment: The Islamic perspective. *Personnel Review*, 39(6), 785–799. <https://doi.org/10.1108/00483481011075611>
- Hassi, A. (2012). Islamic perspectives on training and professional development. In *Journal of Management Development* (Vol. 31, Issue 10, pp. 1035–1045). <https://doi.org/10.1108/02621711211281816>
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 1102–1106. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.148>
- Khan, A. S., & Rasheed, F. (2015). Human resource management practices and project success, a moderating role of Islamic Work Ethics in Pakistani project-based organizations. *International Journal of Project Management*, 33(2), 435–445. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2014.08.006>
- Marlina, G., & Ekasari Harnadji, D. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Meijerink, J. G., Beijer, S. E., & Bos-Nehles, A. C. (2021). A meta-analysis of mediating mechanisms between employee reports of human resource management and employee performance: different pathways for descriptive and evaluative reports? *International Journal*

of Human Resource Management, 32(2), 394–442.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1810737>

Nejad, A. A., Yaghoubi, N. M., Doaei, H., & Rowshan, S. A. (2016). Exploring the Dimensions and Components of Islamic Values Influencing the Productivity of Human Resources from the Perspective of Mashhad Municipality Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 379–386. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.048>

Oehlhorn, C. E., Maier, C., Laumer, S., & Weitzel, T. (2020). Human resource management and its impact on strategic business-IT alignment: A literature review and avenues for future research. In *Journal of Strategic Information Systems* (Vol. 29, Issue 4). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2020.101641>

Ogbonnaya, C., & Messersmith, J. (2019). Employee performance, well-being, and differential effects of human resource management subdimensions: Mutual gains or conflicting outcomes? *Human Resource Management Journal*, 29(3), 509–526. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12203>

Rana, M. H., & Malik, M. S. (2017). Impact of human resource (HR) practices on organizational performance: Moderating role of Islamic principles. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 10(2), 186–207. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-04-2016-0060>

Samsuni. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 10(10).

Subbarao A.V., & Zeghal, D. (1997). Human Resources Information Disclosure in Annual Reports: An International Comparison. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 2(2), 53–73. <https://doi.org/10.1108/eb029039>

Syafrizal, R. (2019). Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Maslahah Scorecard (Studi Kasus pada PT. Inalum). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, IV(2), 277–300.

Tariq Khan, M., & Ahmed Khan, N. (2018). International Journal of Information, Business and Management ABOUT JOURNAL. *International Journal of Information, Business and Management*, 10(3), 1–283.