



Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Reni Rochaeni¹, Pepen Supendi²

Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia^{1,2}

renirochaeni6@gmail.com¹, supendi_p@uinsgd.ac.id²

Diserahkan tanggal 14 Oktober 2024 | Diterima tanggal 29 Desember 2024 | Diterbitkan tanggal 31 Desember 2024

Abstract:

Human resource management plays an important role in the success of an organization, influencing productivity, efficiency, and reflecting the organization's values and principles. Islam provides relevant guidance for managing human resources in a fair, ethical, and sustainable manner, emphasizing the fulfillment of workers' rights, the creation of a supportive work climate, and integrity at work. Principles such as justice, work ethics, wise leadership, deliberation, and employee welfare are the main foundations in Islamic-based human resource management. This study uses a qualitative method with a literature review from the Qur'an, hadith, and references related to human resource management in Islam. Through content analysis, this study finds that the application of Islamic principles in HR management can create a fairer, harmonious, and productive work environment, which ultimately contributes to the well-being of all parties in the organization.

Keywords: HR Management, Islamic Principles, Justice, Employee Welfare

Abstrak :

Manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam keberhasilan organisasi, memengaruhi produktivitas, efisiensi, serta mencerminkan nilai dan prinsip organisasi. Islam memberikan panduan yang relevan untuk mengelola SDM secara adil, etis, dan berkelanjutan, menekankan pemenuhan hak pekerja, penciptaan iklim kerja yang suportif, dan integritas dalam bekerja. Prinsip-prinsip seperti keadilan, etika kerja, kepemimpinan bijak, musyawarah, serta kesejahteraan karyawan menjadi landasan utama dalam pengelolaan SDM berbasis Islam. Studi ini menggunakan metode kualitatif dengan kajian literatur dari Al-Qur'an, hadits, serta referensi terkait manajemen SDM dalam Islam. Melalui analisis konten, penelitian ini menemukan bahwa penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, harmonis, dan produktif, yang akhirnya berkontribusi pada kesejahteraan semua pihak dalam organisasi.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Prinsip Islam, Keadilan, Kesejahteraan Karyawan

Copyright © 2024, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal krusial dalam menjalankan suatu organisasi. Kemampuan untuk mengelola SDM dengan baik tidak hanya berpengaruh pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai dan prinsip yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Dalam konteks ini, ajaran Islam memberikan pedoman yang sangat relevan untuk memastikan pengelolaan SDM yang adil, etis, dan berkelanjutan. Prinsip-prinsip Islam tidak hanya mengajarkan cara untuk memenuhi hak-hak pekerja, tetapi juga bagaimana menciptakan iklim kerja yang saling mendukung, penuh tanggung jawab, dan penuh kasih (Endang Sugiarti, 2023).

Dalam Islam, keadilan menjadi pilar utama yang harus di tinggikan dalam kehidupan, termasuk dalam pengelolaan SDM. Setiap individu, terlepas dari posisi atau statusnya, berhak mendapatkan hak-haknya secara setara dan adil. Ini mencakup pemberian upah yang layak, kesempatan sama untuk dapat berkembang, serta perlakuan tidak diskriminatif. Prinsip ini searah dengan ajaran dalam Al-Qur'an yang menekankan pentingnya memberikan hak kepada yang berhak secara adil dan tanpa mengurangi sedikit pun (Chusnul Rahmawati, dkk., 2023).

Etika kerja juga menjadi landasan penting dalam Islam, di mana setiap pekerjaan harus dilakukan dengan niat yang tulus dan penuh kejujuran. Islam mengajarkan bahwa amanah adalah hal yang harus dijaga, dan setiap tindakan yang diambil harus didasari oleh rasa tanggung jawab. Ini akan membentuk lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga harmonis dan penuh integritas. Selain itu, kepemimpinan dalam Islam bukan hanya soal otoritas, melainkan tentang menjadi pelayan yang baik bagi bawahannya. Pemimpin ideal dalam perspektif Islam yaitu mereka dapat memimpin dengan kebijaksanaan, rendah hati, dan selalu memperhatikan kesejahteraan orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang penuh kasih dan adil ini akan menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan karyawan secara optimal (Imam Hanafi, 2024).

Islam juga mendorong musyawarah dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian konflik. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil mempertimbangkan kepentingan bersama dan tidak hanya menguntungkan pihak tertentu. Musyawarah merupakan cara yang damai dan bijaksana untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul, baik antara karyawan maupun antara manajemen dan karyawan. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam ini dalam pengelolaan SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih adil, harmonis, dan produktif, yang pada akhirnya akan membawa kesejahteraan bagi semua pihak yang terlibat (Juzama dan Hendra, 2024).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan kajian literatur. Data dikumpulkan dari Al-Qur'an, hadits, dan literatur terkait manajemen SDM dalam Islam. Metode analisis yang digunakan adalah analisis konten untuk mengidentifikasi prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan SDM yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan keadilan di tempat kerja (Rina dan Yeni, 2023).

PEMBAHASAN

Prinsip Keadilan dalam Pengelolaan SDM

Dalam Islam, keadilan sangat penting dalam segala hal, termasuk pengelolaan SDM. Setiap hak pekerja harus diberikan dengan adil, dan kesejahteraan mereka harus diperhatikan. SDM menjadi bagian sangat penting, maka dari itu prinsip pengelolaan SDM harus dilaksanakan dengan prinsip yang adil. (Lena Ellitan, 2002). Ayat Al-Qur'an: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu memutuskan perkara di antara manusia, hendaklah kamu memutuskan dengan adil." (QS. An-Nisa: 58).

Prinsip keadilan harus dijadikan hal yang paling utama, diharuskannya memberikan amanat kepada yang seharusnya menerima juga harus memberikan keputusan perkara antar manusia dengan adil. (Sayyid Qutbh, 2000). Pemberian kesempatan yang Setara: Setiap individu, tanpa memandang latar belakang, gender, agama, atau etnis, harus diberi kesempatan sama supaya mendapat, promosi dan pelatihan. Ini juga termasuk kebijakan yang mencegah diskriminasi dan bias dalam rekrutmen dan penilaian kinerja. Keadilan dalam pengelolaan SDM juga berarti memberikan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, memastikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan, serta memberikan manfaat yang setara seperti asuransi kesehatan dan tunjangan lainnya. Prosedur yang transparan yaitu keputusan-keputusan yang diambil dalam organisasi, seperti pemilihan karyawan untuk promosi atau penghargaan, harus didasarkan pada kriteria yang jelas dan terbuka. Ini untuk memastikan ketika masing-masing mengetahui apa yang diinginkan dari mereka dan bagaimana keputusan dibuat.

Keadilan dalam penyelesaian konflik, pengelolaan SDM, keadilan juga mencakup cara penyelesaian konflik antar karyawan atau antara karyawan dengan manajemen. Penyelesaian masalah harus dilakukan dengan cara yang objektif dan berdasarkan pada fakta yang ada, tanpa memihak. Penghargaan terhadap kinerja, pemberian penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik juga merupakan bentuk keadilan. Setiap individu yang berkontribusi dengan baik harus mendapatkan penghargaan yang setara dengan kontribusinya, tanpa adanya favoritisme.

Penerapan keadilan dalam pengelolaan SDM mencakup pendekatan yang objektif dan berimbang dalam penyelesaian konflik serta penilaian kinerja. Ketika terjadi konflik, baik antar karyawan maupun antara karyawan dan manajemen, penyelesaiannya harus bersifat adil, transparan, dan objektif. Penyelesaian konflik yang adil ini harus didasarkan pada fakta yang konkret dan tidak dipengaruhi oleh bias atau keberpihakan, sehingga keputusan yang diambil mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menghargai integritas setiap individu yang terlibat.

Keadilan juga sangat penting dalam pemberian penghargaan dan pengakuan atas kinerja karyawan. Dalam hal ini, sistem penilaian kinerja harus didasarkan pada standar yang jelas dan transparan, memungkinkan setiap individu untuk memahami dengan baik harapan dari peran mereka dan mendapatkan pengakuan atas upaya dan pencapaian mereka. Penghargaan yang diberikan harus setara dengan kontribusi karyawan, tanpa ada favoritisme atau kecenderungan tertentu. Dengan adanya pendekatan ini, setiap karyawan yang bekerja keras dan mencapai target sesuai standar yang ditetapkan merasa dihargai, yang pada akhirnya memperkuat motivasi dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Keadilan dalam penyelesaian konflik dan penilaian kinerja juga berdampak pada budaya kerja secara keseluruhan. Ketika organisasi menerapkan prinsip keadilan dalam pengelolaan SDM, hal ini membangun lingkungan kerja yang saling percaya, di mana karyawan merasa aman untuk menyuarakan pendapat dan mengemukakan permasalahan tanpa takut akan diskriminasi atau sanksi yang tidak adil. Selain itu, keadilan dalam penilaian kinerja dan penghargaan dapat mendorong terciptanya iklim kompetitif yang sehat, di mana setiap karyawan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Endang Sugiarti, 2023).

Pentingnya Etika Kerja dan Kejujuran

Islam mengajarkan bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan niat baik dan jujur. Setiap pekerja harus memberikan yang terbaik dan tidak boleh mengkhianati amanah yang diberikan. Ayat Al-Qur'an: "Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul-Nya, dan jangan pula mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu." (QS. Al-Anfal: 27).

Jika pengkhianatan kepada Allah Swt., adalah pengkhianatan dengan tidak melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya, sementara pengkhianatan kepada manusia adalah dengan tidak amanat dan berkhianat atas kepercayaan yang dilakukan dengan tidak melaksanakan sesuai

dengan yang sudah diamanatkan. Bagaimana amanat yang dilakukan kepada manusia dia bisandarkan atas amanat kepada Allah Swt., (Syaiikh Shfiyurrahman al-Mubarakfuri, 2012).

Ayat ini mengingatkan kita untuk selalu menjaga kejujuran dan tanggung jawab dalam pekerjaan apapun yang diamanatkan kepada kita karena pada hakekatnya itu adalah bentuk keta'atan kita kepada sang maha pencipta. Dalam Islam, pekerjaan dianggap menjadi amanah dan seharusnya dilaksanakan penuh dengan tanggung jawab. Setiap pekerja diharapkan untuk melaksanakan tugasnya dengan niat yang baik dan tidak mengkhianati kepercayaan yang telah diberikan. Kejujuran dalam ekerja adalah prinsip utama yang harus diterapkan dalam setiap aspek pekerjaan. Dalam konteks manajemen SDM, pekerja yang jujur akan memberikan kontribusi terbaik tanpa menyembunyikan kesalahan atau menipu rekan kerja.

Kecurangan dalam bentuk apa pun, baik itu dalam laporan kinerja, penggunaan waktu kerja, atau manipulasi informasi, dilarang dalam Islam. Kejujuran adalah dasar dari hubungan kerja yang baik dan produktif. Setiap individu perlu memengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan menjaga kualitas, untuk memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan dan sesama rekan kerja. Pekerja harus memahami hak dan kewajibannya, serta menjalankannya tanpa menyimpang dari norma yang berlaku. Dalam Islam, ini berarti tidak hanya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga memberikan hasil terbaik sebagai balasannya.

Ayat Al-Qur'an dan ajaran Islam menekankan pentingnya menjaga kejujuran dan tanggung jawab dalam setiap aspek kehidupan, termasuk pekerjaan. Menjalankan pekerjaan dengan amanah adalah bentuk ibadah dan ketaatan kepada Allah Swt. Oleh karena itu, setiap individu yang bekerja tidak hanya dituntut untuk memenuhi tugas secara profesional, tetapi juga melakukannya dengan niat baik dan kejujuran. Tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan dengan benar menjadi wujud nyata penghormatan terhadap kepercayaan yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, atau organisasi.

Kejujuran dalam bekerja menjadi landasan utama yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan harmonis. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), pekerja yang jujur memberikan kontribusi optimal dengan menghindari perilaku seperti menyembunyikan kesalahan, memanipulasi informasi, atau menipu rekan kerja. Kecurangan dalam bentuk apa pun, baik dalam pelaporan kinerja, penggunaan waktu kerja, atau manipulasi data, tidak hanya melanggar norma agama tetapi juga merusak kepercayaan yang menjadi dasar hubungan kerja. Selain itu, pekerja yang bertanggung jawab harus memahami hak dan kewajibannya dalam organisasi. Hak seperti menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan harus diseimbangkan dengan kewajiban memberikan hasil kerja terbaik. Dalam Islam, pemenuhan hak dan kewajiban ini dilihat sebagai interaksi yang adil, yang tidak hanya menguntungkan karyawan tetapi juga memastikan keberlangsungan organisasi. Pekerja yang menghormati hak dan kewajiban mereka tidak hanya akan menjaga integritas pribadi tetapi juga menciptakan nilai positif yang mendukung pertumbuhan kolektif organisasi (Endang Sugiarti, 2023)..

Dalam praktiknya, kejujuran dan tanggung jawab mendorong pekerja untuk menjaga kualitas pekerjaan mereka. Hasil kerja yang optimal bukan hanya mencerminkan kompetensi individu tetapi juga menunjukkan kepatuhan mereka terhadap standar moral yang diajarkan dalam Islam. Pekerja yang memahami pentingnya amanah akan selalu berupaya memberikan yang terbaik, menjauhkan diri dari perilaku curang, dan secara aktif berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Hal ini pada akhirnya menciptakan suasana kerja yang penuh saling percaya, saling mendukung, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama.

Kepemimpinan yang Beretika dan Bijaksana

Dalam Islam, pemimpin tidak hanya memimpin dengan kekuatan, tetapi dengan keadilan dan kebijaksanaan. Pemimpin harus peduli terhadap kesejahteraan bawahannya. Ayat Al-Qur'an: "Sesungguhnya pemimpin kalian yang terbaik adalah yang paling baik di antara kalian dalam hal

yang baik dan yang paling rendah hati terhadap kalian..." (QS. At-Tawbah: 71). Dalam ayat ini menyebutkan bagaimana sikap kerjasama saling tolong menolong dalam kebaikan dan dan keta'atan serta menjauhi kemungkar dan saling bekerjasama dalam kebaikan. (Imam Jalaludin Al-Mahalli & Imam Jalaludi As-Suyuti, 2003).

Prinsip-prinsip dasar kepemimpinan Islam seperti konsultasi, keadilan, kejujuran dan kepercayaan memiliki pengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan, fokus kepemimpinan dalam Islam adalah pada integritas dan keadilan. Pemimpin yang sopan dan menghargai orang Lain diharapkan tidak hanya memiliki kekuatan atau otoritas, tetapi juga memiliki sopan santun yang tinggi dalam berinteraksi dengan orang lain. Pemimpin yang baik harus mampu menunjukkan penghormatan kepada setiap individu, baik atas posisi mereka di organisasi maupun hak-hak mereka sebagai manusia. Sikap sopan santun ini akan menciptakan hubungan yang harmonis dan meningkatkan rasa saling menghargai antar sesama (Md. Abu Issa Gazi, 2021).

Seorang pemimpin yang beretika adalah pemimpin yang mendengarkan dengan penuh perhatian kepada setiap suara dan pendapat anggotanya. Dalam Islam, mendengarkan adalah bentuk penghormatan kepada orang lain, dan ini harus menjadi prinsip dasar dalam kepemimpinan. Dengan mendengarkan, pemimpin menunjukkan bahwa mereka menghargai masukan dari bawahannya, menciptakan suasana kerja yang inklusif dan kolaboratif.

Kepemimpinan yang bijaksana dalam Islam juga melibatkan sopan santun dalam pengambilan keputusan. Pemimpin tidak terburu-buru atau bertindak sewenang-wenang, melainkan selalu mengutamakan musyawarah dan kesepakatan bersama. Keputusan yang diambil dengan tata krama yang baik akan memperlihatkan rasa hormat terhadap orang lain dan mengurangi ketegangan atau konflik dalam organisasi. Pemimpin yang beretika dan bijaksana juga harus menjaga kesejahteraan bawahannya, baik dalam hal materi maupun psikologis. Ini mencakup perhatian terhadap kebutuhan mereka serta menjaga suasana kerja yang penuh saling menghormati. Dalam hal ini, pemimpin yang sopan santun akan selalu berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan penuh kepercayaan (Endang Sugiarti, 2023).

Dalam Islam, pemimpin yang baik haruslah rendah hati dan tidak sombong. Kepemimpinan dengan rendah hati adalah ciri kepemimpinan yang menempatkan kesejahteraan orang lain di atas kepentingan pribadi. Pemimpin yang rendah hati akan selalu menjaga sopan santun, berperilaku sesuai dengan nilai-nilai moral, dan menghindari segala bentuk kesombongan yang dapat merusak hubungan antar karyawan.

Musyawarah dalam Pengambilan Keputusan dan Penyelesaian Konflik

Islam mengajarkan bahwa setiap keputusan harus diambil dengan musyawarah. Dalam manajemen SDM, musyawarah membantu dalam menyelesaikan masalah dan konflik di tempat kerja. Bagaimana konflik yang ada dapat dengan aktif dan segera dapat diselesaikan, karena jika konflik dibiarkan maka akan menghasilkan sebuah kinerja yang buruk, dan konflik ini terjadi karena adanya perbedaan dalam setiap individu. Ayat Al-Qur'an: "Dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka..." (QS. Ash-Shura: 38). Ayat ini menunjukkan pentingnya musyawarah dalam mengambil keputusan bersama, seperti kebijakan perusahaan atau penyelesaian masalah antar karyawan.

Dalam Islam, keputusan yang diambil harus melibatkan musyawarah (diskusi bersama) untuk mendapatkan keputusan yang adil dan bijaksana. Ini menunjukkan pentingnya melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan dalam suatu keputusan, sehingga semua suara didengar dan keputusan yang diambil dapat diterima secara kolektif. Dalam konteks manajemen SDM, musyawarah bisa diterapkan dalam pembuatan kebijakan perusahaan, evaluasi kinerja, atau penetapan strategi kerja (Hamka, 1982)

Konflik dalam lingkungan kerja, yang seringkali muncul akibat perbedaan pendapat atau kepentingan, harus diselesaikan dengan cara yang bijaksana dan damai melalui musyawarah. Dengan adanya dialog terbuka, setiap pihak yang terlibat dapat menyampaikan pendapat dan

mencari solusi yang dapat diterima bersama. Musyawarah membantu menciptakan solusi yang saling menguntungkan bagi semua pihak, sehingga konflik dapat diselesaikan tanpa menambah ketegangan.

Musyawarah bukan hanya tentang menyelesaikan konflik, tetapi juga tentang membangun keharmonisan dalam tim. Dengan terbuka dan saling mendengarkan, hubungan antar anggota tim dapat lebih harmonis, dan perbedaan dapat menjadi kekuatan untuk menghasilkan keputusan yang lebih baik. Hal ini meningkatkan semangat kolaborasi dan kerja sama di tempat kerja.

Seorang pemimpin yang bijaksana akan selalu mengedepankan musyawarah dalam mengambil keputusan, terutama yang melibatkan kesejahteraan dan kepentingan bersama. Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin dapat menunjukkan rasa hormat terhadap pendapat dan kontribusi mereka, sehingga meningkatkan rasa kepemilikan terhadap keputusan yang diambil. Seorang pemimpin menyatu jiwa dan rasanya dengan apa yang dipimpinya dapat merasakan yang dirasakan oleh yang dipimpinya dan mempunyai empati yang kuat (Fahmi, 2017).

Bagaimana musyawarah ini menjadi hal yang luar biasa ketika di zaman Rasulullah Saw, bagaimana ketika perang khandak terjadi dikarenakan pengkhianatan kaum yang dilakukan oleh kaum yahudi dan diantara salah seorang kaum yahudi itu adalah saudara dari sahabat setia Rasulullah Saw, dan apa yang dilakukan beliau saat itu adalah bermusyawarah dan memberikan keputusan kepada sahabat yang memiliki ikatan saudara terhadap kaum yahudi itu, dan itu membuat konflik diantara kaum muslimin tidak terjadi (Eka Wardhana, 2013)

Menjaga Kesejahteraan Karyawan dan Adil dalam Pemberian Hak

Islam mengajarkan bahwa hak setiap orang, termasuk pekerja, harus dipenuhi dengan adil. Karyawan berhak mendapatkan pekerjaan yang layak dan penghargaan atas usaha mereka. Salah satu bentuk penghargaan terhadap pekerja yang paling penting dalam Islam adalah memberikan upah mereka sebelum keringat mereka hilang. Hadits ini menekankan bahwa upah harus diberikan secara tepat waktu, sesuai dengan usaha dan waktu yang telah mereka curahkan dalam pekerjaan. Ketepatan waktu dalam pembayaran upah adalah salah satu faktor penting dalam menjaga hubungan kerja yang baik dan saling menghormati.

Pekerja yang telah berusaha dengan keras berhak mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kontribusinya. Dalam konteks ini, pemberian upah yang adil dan tepat waktu adalah bentuk penghargaan terhadap kerja keras mereka. Menghargai usaha pekerja tidak hanya mencakup materi, tetapi juga pengakuan terhadap kontribusi yang mereka berikan untuk kesuksesan organisasi (Putri dan Jamilus, 2024).

"Dan berikanlah kepada mereka (pekerja) upah mereka sebelum keringat mereka hilang." (HR. IbnuMajah).

Hadits ini mengingatkan pentingnya memberi pekerja upah yang adil dan tepat waktu sebagai bentuk penghargaan terhadap kerja keras mereka. Kesejahteraan karyawan bukan hanya terkait dengan gaji, tetapi juga dengan lingkungan kerja yang mendukung. Ini mencakup aspek fisik, seperti keamanan tempat kerja, serta aspek psikologis, seperti penghargaan terhadap pekerja dan kesempatan untuk berkembang. Dengan memenuhi kebutuhan kesejahteraan ini, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang produktif dan penuh semangat.

SIMPULAN

Nilai-nilai keadilan, tanggung jawab, dan saling peduli kan berdampak kepada kesejahteraan bersama, dan itu dapat diwujudkan dengan SDM yang menerapkan prinsip dan nilai Islam, yang dimana peinsip-prinsip manajemen dalam Islam memberikan manfaat dan keadilan yang berdampak kepada kesejahteraan dengan menekankan pentingnya etika dalam bekerja, tanggung

jawab bersama, bermusyawarah dalam konflik, kejujuran dalam segala hal dan berlaku profesional di semua ranah. Pemimpin juga diharuskan bersikap rendah hati, selalu bijaksana dalam memberikan keputusan serta empati dan peduli kepada bawahannya dan selalu toleransi serta melibatkan tim dalam mengambil keputusan sehingga semua pihak merasa dihargai. Selain itu, kesejahteraan karyawan perlu dijaga, baik secara finansial maupun mental, agar tercipta lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Issa Gazi, Md. (2021). Islamic Perspective of Leadership in Management: Foundation, Traits, and Principles. *International Journal of Management and Accounting*.
- Ellitan, Lena. (2002). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *JMK: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Fahmi. (2017). *Membangun Kepemimpinan Tangguh*. Tanpa Kota: Intimedia.
- Hamka. (1982). *Tafsir Al-Azhar*. Tanpa Kota: Pustaka Panjimas.
- Hanafi, Imam. (2024). Etos Kerja Seorang Muslim. *Artikel*. Yogyakarta: UIN Suska. <https://fpsi.uin-suska.ac.id/2024/05/22/etos-kerja-seorang-muslim/>.
- Jalaludin, Imam dan Imam Jalaludin As-Suyuti. (2023). *Terjemah Tafsir Jalalain dan Asbabunnajul*. Tanpa Kota: Sinar Baru Al-Gensindo.
- Juzama dan Hendra. (2024). Mediasi dan Arbitrase. *Hutanasyah: Jurnal Hukum Tata Negara (SiyasahSyar'iyah)*, Vol. 2 No. 02. <http://doi.org/10.37092/hutanasyah.v2i2.669>.
- Putri dan Jamilus. (2024). Sistem Pemberian Imbalan dalam Pendidikan Islam. *IMEIJ: Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, Vol. 5, No. 2. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1029>.
- Quthb, Sayyid. (2000). *Tafsir Fii Dzilalil Qur'an*. Tanpa Kota: Gema Insani Press.
- Rahmawati, Chusnul, dkk. (2023). Perspektif Islam terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Creative Student Research (JSCR)*, Vol. 1, No. 4. : <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i3.2213>.
- Rina dan Yenni. (2023). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Perencanaan Anggaran Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan (Studi Kasus Bidang Perencanaan Anggaran Kota Medan). *Innovative: Journal of Social Science Research*, Vol. 3 No. 2. <https://j-innovative.org/index.php/innovative>.
- Sugiarti, Endang. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*. Bekasi: PT. Dewangga Publishing.
- Syaikh Shfiyurrahman Al-Mubarakfuri. (2012). *Tafsir Ibnu Katsir*. Tanpa Kota: Sygma Creative Media Corp.
- Wardhana, Eka. (2013). *Muhammad Teladanku*. Tanpa Kota: Sygma.