

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Kelembagaan
Pada LAZISMU Kota Medan

¹Putri Handayani, ²Alfi Amalia

^{1,2}Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

Email : 1putrihandayani17@gmail.com, 2alfiamalia@umsu.ac.id

Corresponding Mail Author : putrihandayani17@gmail.com

Abstract: This study aims to find out how the implementation, concepts, success factors and the role of human resource management in institutional management at Lazismu Medan City. This research method uses qualitative research methods with field research (field research). This data was obtained from literature studies, interviews and observations. The research results obtained concluded that Lazismu has optimally implemented Islamic human resource management, the implementation of Islamic human resource management is carried out by increasing the potential as well as the Islamicity of employees with the morning breafing program, besides that Lazismu also applies Islamic values by obliging read the Koran and Kultum before starting activities every morning. The role of human resource management is very important and is proven to be able to influence the management of existing human resources. This can be seen from the awards and achievements that are achieved every year. The success factor is the result of good cooperation within the organization, because the existence of human resource management is to manage employees in the workplace so that they can achieve the organization's mission and strengthen the work culture in the institution effectively.

Keywords: Human Resources, Islamic Human Resource Management, Institutional Management

I. Pendahuluan

Perkembangan suatu organisasi atau perusahaan merupakan masing-masing individu yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan suatu peranan penting bagi terciptanya iklim produksi dan industri bagi suatu lembaga dan perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas perlu didukung dengan adanya suatu manajemen dan pengelolaan yang baik, Selain itu juga perlu dibangun komitmen dalam diri masing-masing (Chusna, 2017). Peran manajemen dalam suatu organisasi adalah untuk mengontrol struktur organisasi manajemen sesuai dengan apa yang di inginkan lembaga atau perusahaan, membantu pemimpin atau manajer dalam memantau dan memiliki organisasi yang terstruktur dengan baik. Manajemen yang baik harus berperan sesuai dengan status dan kondisi perusahaan atau organisasi. Manajemen yang baik harus berperan sesuai dengan status dan kondisi perusahaan atau organisasi. Manajemen yang tidak dapat melakukan tugasnya sesuai dengan harapan perusahaan dapat dianggap gagal (Danilo Gomes de Arruda, 2021).

Kelembagaan adalah suatu sistem sosial yang melakukan usaha untuk mencapai tujuan tertentu yang memfokuskan pada perilaku dengan nilai, norma, dan aturan yang mengikutinya, serta memiliki bentuk dan area aktivitas tempat berlangsungnya. Banyaknya lembaga yang berdiri di Indonesia salah satunya Lembaga yang menjadi panitia penyalur zakat, Negara mengatur eksistensi lembaga melalui undang-undang. Adanya aturan tersebut dikarenakan potensi zakat jika dikelola dengan manajemen sumber daya manusia Islami yang profesional dan berkualitas dapat menyejahterakan masyarakat dan mengentaskan kemiskinan (Saputro & Rois, 2018).

LAZISMU atau Lembaga Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah merupakan lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, shadaqah, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik perseorangan, lembaga, perusahaan, dan instansi lainnya. LAZISMU didirikan oleh PP Muhammadiyah pada tahun 2002 yang ditandai dengan penandatanganan deklarasi oleh Prof. Dr. HA. Syafi'i Ma'arif, MA (Buya Syafi'i) dan selanjutnya dikukuhkan oleh menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Zakat Nasional melalui SK No. 457/21 November 2002 (S Amsari, 2019).

LAZISMU (Lembaga Zakat, Infaq, Shadaqah Muhammadiyah) merupakan salah satu lembaga syariah yang berhasil tumbuh dan berkembang dengan menerapkan nilai-nilai Islam dengan baik. Ini dapat dilihat dengan beberapa penghargaan dan prestasi yang telah diperoleh LAZISMU Kota Medan, data prestasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Data Prestasi LAZISMU Kota Medan

NO	PRESTASI	TAHUN
1	IMZ AWARD Best Media	2010
2	Publication Development	2010
3	ABEI AWARD	2019
4	Muslim Choice AWARD	2019
5	LAZISMU AWARD Kategori Kreativitas Pendayagunaan ZIS Terbaik Se Indonesia	2019
6	BAZNAZ AWARD Kategori Pertumbuhan Pengumpulan ZIS Terbaik	2020
7	LAZISMU AWARD Kategori Pertumbuhan Daerah Terbaik	2020

Sumber: LAZISMU Kota Medan, 2022

Namun meskipun terbilang baik dari segi prestasi terdapat juga kendala dalam kemampuan manajemen sumber daya manusianya yang masih tergolong rendah, baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun secara teknis pengelolaannya yang masih kurang maksimal. Selain itu, kurangnya sumber daya manusia atau karyawan yang jumlahnya masih tergolong sedikit. Dari kendala tersebut timbul persoalan tentang bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga lembaga atau perusahaan dapat mencapai suatu tujuannya berdasarkan dengan nilai-nilai Islami.

Salah satu pengelolaan paling penting dalam suatu lembaga atau perusahaan yaitu pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional lembaga. Disamping itu sumber daya manusia yang dimiliki oleh kelembagaan harus memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap tugas kelembagaan, karena mengingat faktor kinerja dan pelayanan yang diberikan oleh para karyawan sangat menentukan sukses atau tidaknya suatu lembaga perusahaan (Yani, 2020, p. 1).

Dalam Al- Qur'an surah Qashas Ayat 26 diterangkan:

قَالَتْ إِحْدُهُمَا يَا بَتَّ اسْتَأْجِرْهُنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

Artinya: “Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

Dalam ayat tersebut dapat dipahami bahwa dalam menyeleksi para calon karyawan atau tenaga kerja haruslah memilih mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan dan memiliki sifat yang dapat dipercaya, bertanggung jawab serta dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Berkembangnya lembaga-lembaga syariah di Indonesia tentu harus ada dukungan dari manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, sebab tidak mungkin suatu lembaga atau perusahaan dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya manusia syariah yang berkualitas pula. Setiap organisasi baik organisasi bisnis atau pemerintahan menginginkan sumber daya manusia yang dimiliki dapat memberi kontribusi sebesar-besarnya terhadap organisasi. Namun dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan manajer ataupun pemimpin (Yani, 2020, p. 4). Oleh karena itu perlunya diterapkan manajemen sumber daya manusia agar dapat mengembangkan dan mengelola suatu lembaga ataupun organisasi dengan optimal agar tercapainya tujuan suatu organisasi itu sendiri.

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Al-Qur'an merupakan sumber rujukan utama Islam, oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia sebagai sebuah unsur manajemen untuk mengelola suatu kelembagaan harus mengacu pada sumber-sumber tersebut. Allah berfirman dalam QS. Al-Zalzalah (99): 7-8.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ٧ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ٨

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan kebaikan meskipun seberat zarah, akan dilihatnya (balasan) kebaikan itu. Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan meskipun seberat zarah, akan dilihatnya (balasan) kejahatan itu.”

Di dalam surat Al-Zalzalah tersebut dijelaskan bahwa jika kita bekerja dengan baik sesuai dengan tuntunan Allah SWT maka akan mendapatkan ganjaran, sebaliknya jika bekerja dengan tidak baik juga akan mendapat ganjaran. Hal ini berlaku pula dalam tugas mengelola sumber daya manusia dalam suatu lembaga ataupun perusahaan, oleh karena itu menjadi kewajiban setiap muslim untuk mengetahui bagaimana pengelolaan yang baik dan sesuai dengan tuntunan syariah.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana penerapan, konsep, faktor keberhasilan serta peran manajemen

sumber daya manusia Islami dalam pengelolaan kelembagaan pada LAZISMU Kota Medan

II. Landasan Teori

Peran

Peran adalah semua tindakan yang dilakukan sebagai akibat dari posisi yang dimiliki seseorang, peran adalah seperangkat perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh orang-orang yang hidup dalam masyarakat. Keterlibatan orang atau kelompok dalam suatu kegiatan untuk mencapai tujuan individu atau bersama disebut juga sebagai peran. Peran adalah tokoh yang harus diperankan oleh seseorang berdasarkan kedudukan dan pangkatnya. (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020). Peran juga di artikan sebagai seperangkat harapan manusia tentang bagaimana orang harus berperilaku dan bertindak dalam situasi tertentu tergantung pada posisi fungsi sosial mereka.

Manajemen Sumber daya Manusia Islami

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen SDM adalah suatu ilmu yang mengatur suatu hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efisien dan efektif agar dapat membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan masyarakat. Secara umum manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan dan pengoptimalan potensi diri yang terdapat pada setiap individu di suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dan secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan (M Siregar, 2019).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan hubungan pekerja secara individual (M Siregar, 2019).

Manajemen sumber daya manusia Islami merupakan suatu proses dalam menangani berbagai masalah-masalah di dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, manajer dan tenaga kerja lainnya, untuk dapat menunjang aktivitas yang menunjang demi terciptanya tujuan organisasi (Hartanti, 2020).

Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Ali Hardana manajemen sumber daya Islami adalah suatu rancangan sistem formal di dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan di dalam organisasi. Hal ini juga terungkap dalam Al-Qur'an surat Ar Rum ayat 30.

فَأَقْمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۗ وَطَرَّ تَالِهًا الْأُنْفِطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ۗ ذَٰلِكُمُ الدِّينُ الْقَيُّمُ ۚ وَكَثَرُ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ۗ ٣٠

Artinya: "Maka, hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam sesuai) fitrah (dari) Allah yang telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah (tersebut). Itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui".

Kelembagaan

Kelembagaan berasal dari kata lembaga, yang berarti aturan dalam organisasi atau kelompok masyarakat untuk membantu anggotanya agar dapat berinteraksi satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Menurut Veblen, kelembagaan atau biasa disebut lembaga adalah sekumpulan norma dan kondisi-kondisi ideal (sebagai subyek dari perubahan dramatis) yang diproduksi secara kurang sempurna melalui kebiasaan pada masing-masing generasi individu berikutnya (S Amsari, 2019). Dengan demikian kelembagaan berperan sebagai stimulus dan petunjuk terhadap perilaku individu. Dalam hal ini, keinginan individu (*Individual Preferences*) bukanlah faktor penyebab fundamental dalam pengambilan keputusan, sehingga pada posisi ini tidak ada tempat untuk memulai suatu teori.

III. Metode Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan yaitu penelitian yang terjun langsung dilokasi tempat penelitian untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi di lokasi tersebut. Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian lapangan di LAZISMU Kota Medan, untuk mengetahui bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan kelembagaan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik berupa wawancara secara mendalam (*in-depth interview*), observasi dan studi pustaka.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Berikut merupakan hasil wawancara yang disampaikan oleh responden penelitian guna menjawab masalah-masalah yang menjadi tujuan penelitian ini:

Responden 1:

Bapak Putrama Al Khair : “Penerapan manajemen sumber daya manusia yang Islami dilakukan dengan cara meningkatkan potensi dan kinerja karyawan sekaligus keIslaman dengan program pelatihan dan breafing disetiap pagi. Sebelum melakukan breafing pagi Lazismu juga menerapkan nilai-nilai Islam dengan cara mewajibkan melakukan pembacaan Al-Qur’an dan kultum setiap pagi sebelum melakukan kegiatan dengan cara di gilir kepada seluruh eksekutif yang ada, sehingga masing-masing tidak jauh dari dakwah Al-Qur’an. Hal ini dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan bahwa bekerja itu juga untuk beribadah kepada Allah SWT. Pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya memberikan pelatihan dalam bentuk keterampilan tetapi juga mengembangkan pendalaman terhadap agama sehingga menjadikan lembaga tersebut juga berperan dalam dakwah keIslaman pada karyawan secara internal dan kepada masyarakat secara eksternal.

Konsep manajemen Islami dalam melakukan pengelolaan lembaga yaitu dengan cara menanamkan nilai-nilai dasar yang berkaitan dengan Al-Qur’an kemudian berfokus pada peningkatan pengembangan karyawan, menjaga hubungan yang serasi sesama karyawan dan atasan sehingga tercapai hubungan kerjasama yang harmonis dengan harapan peningkatan produktivitas kinerja dan organisasi berdasarkan syariat Islam. Karena manajemen sumber daya manusia islam adalah mengacu pada apa yang di

contohkan Rasulullah SAW yang didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri bahwa manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah sehingga segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah.

Faktor-faktor keberhasilan lembaga ini intinya adalah dari kerja sama, karena didalam suatu organisasi semua akan saling berkaitan satu sama lain jadi suatu penghargaan, prestasi dan keberhasilan tidak dilakukan oleh satu orang melainkan dari kerja sama yang baik karena semua posisi yang ada di lembaga ini saling berpengaruh.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di Lazismu Kota Medan sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, keberadaan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan secara efektif, menentukan faktor produksi dan mengembangkan perusahaan atau organisasi. Jika tidak ada manajemen sumber daya manusia yang memadai, secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin di capai. Selain itu keberadaan manajemen sumber daya manusia merupakan kunci dan faktor dalam menentukan keberhasilan pada sebuah perusahaan atau organisasi”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka penelitian ini dapat menjawab masalah-masalah dari tujuan penelitian berikut ini:

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Pada Lazismu Kota Medan

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang Islami yaitu sesuai dengan nilai akhlak. Nilai akhlak merupakan suatu sifat berharga dari suatu proses menjadikan pribadi seseorang bersikap santun dalam kehidupan seseorang dapat membentuk karakter. Di Lazismu Kota Medan pimpinan menerapkan nilai tersebut dengan cara meningkatkan potensi dan kinerja karyawan sekaligus keIslaman dengan program pelatihan dan *breafing* disetiap pagi. Sebelum melakukan *breafing* pagi Lazismu juga menerapkan nilai-nilai Islam dengan cara mewajibkan melakukan pembacaan Al-Qur'an dan kultum setiap pagi sebelum melakukan kegiatan dengan cara di gilir kepada seluruh eksekutif yang ada, sehingga masing-masing tidak jauh dari dakwah Al-Qur'an. Hal ini dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan bahwa bekerja itu juga untuk beribadah kepada Allah SWT. Pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya diberikan dalam bentuk keterampilan tetapi juga mengembangkan pendalaman terhadap agama sehingga menjadikan lembaga tersebut juga berperan dalam dakwah keIslaman pada karyawan secara internal dan kepada masyarakat secara eksternal. Sampai saat ini Lazismu sudah menerapkan manajemen SDM Islami dengan optimal, akan tetapi optimal atau tidaknya sistem pengelolaan itu berada pada masing-masing orang yang menilainya.

2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam megelola Lazismu Kota Medan

Konsep manajemen Islami dalam melakukan pengelolaan lembaga ialah membentuk manusia yang berakhlak mulia dan senantiasa menyembah dan mencari Ridho Allah SWT dengan cara menanamkan nilai-nilai dasar yang berkaitan dengan Al-Qur'an, kemudian berfokus pada peningkatan pengembangan karyawan, menjaga hubungan yang serasi sesama karyawan dan atasan sehingga tercapai hubungan kerjasama yang harmonis dengan harapan peningkatan produktivitas kinerja dan

organisasi berdasarkan syariat Islam. Karena manajemen sumber daya manusia Islam adalah mengacu pada apa yang di contohkan Rasulullah SAW yang didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri bahwa manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah sehingga segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah.

3. Faktor-Faktor Keberhasilan atau Prestasi Lazismu Kota Medan

Faktor-faktor keberhasilan lembaga ini yang paling penting adalah dari kerja sama, karena didalam suatu organisasi semua akan saling berkaitan satu sama lain jadi, suatu penghargaan, prestasi dan keberhasilan tidak dilakukan oleh satu orang melainkan dari kerja sama yang baik karena semua posisi yang ada di lembaga itu saling berpengaruh. Adapun faktor-faktor keberhasilan lainnya yaitu adanya visi, misi dan tujuan yang jelas serta adanya sumber daya manusia yang berkualitas. SDM yang berkualitas tidak hanya dari penguasaan materi atau ilmu pengetahuan sesuai bidang studi yang diajarkan, tetapi juga dilihat dari kepribadian, semangat pengabdian serta kreatifitas dan loyalitas individu itu sendiri.

4. Peran Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Pengelolaan Kelembagaan

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di Lazismu Kota Medan sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, keberadaan manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan serta mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan secara efektif, menentukan faktor produksi dan mengembangkan perusahaan atau organisasi. Jika tidak ada manajemen sumber daya manusia yang memadai, secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin di capai. Selain itu keberadaan manajemen sumber daya manusia merupakan kunci dan faktor dalam menentukan keberhasilan pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Adapun peran manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan lembaga pada lazismu kota medan secara umum adalah sebagai berikut:

1. Kerja sama
2. Mengatur keanggotaan
3. Membangun kapasitas lembaga
4. Evaluasi kinerja karyawan
5. Mengatasi masalah

Maka dari itu manajemen sumber daya manusia memegang peran penting dalam sebuah organisasi baik perusahaan ataupun lembaga. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Secara garis besar manajemen sumber daya manusia memberikan berbagai manfaat yang sangat besar bagi organisasi.

V. Kesimpulan

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi untuk mengelola para karyawan di tempat kerja agar mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan secara efektif, menentukan faktor produksi dan mengembangkan perusahaan atau organisasi. Penerapan manajemen sumber daya manusia pada lazismu Kota Medan telah

diterapkan dengan optimal. Manajemen sumber daya manusia yang Islami dilakukan dengan cara meningkatkan potensi dan kinerja karyawan sekaligus keIslaman dengan program pelatihan dan *breafing* disetiap pagi. Lazismu juga menerapkan nilai-nilai Islam dengan cara mewajibkan melakukan pembacaan Al-Qur'an dan kultum setiap pagi sebelum melakukan kegiatan dengan cara di gilir kepada seluruh eksekutif yang ada, sehingga masing-masing tidak jauh dari dakwah Al-Qur'an. Konsep manajemen Islami dalam melakukan pengelolaan lembaga yaitu dengan cara menanamkan nilai-nilai dasar yang berkaitan dengan Al-Qur'an kemudian berfokus pada peningkatan pengembangan karyawan, menjaga hubungan yang serasi sesama karyawan dan atasan sehingga tercapai hubungan kerjasama yang harmonis dengan harapan peningkatan produktivitas kinerja dan organisasi berdasarkan syariat Islam. adapun Faktor-faktor keberhasilan lembaga ini yang paling penting adalah dari kerja sama yang baik antar karyawan.

VI. Daftar Pustaka

- Admi Sanwari Tambunan. (2021). Peran Manajemen sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern Tahfidzil Qur'an)
- AKILAH, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Al-Qur'an dan Terjemahan.
- Arifin, A. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin diperguruan tinggi. *EDUTECH Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3 No 1(1), 117–132.
- Avissa, C. N., Hamdani, I., & Arif, S. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 115–128. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.650>
- B Yusuf, MNR Al Arif, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah.
- Chusna, N. (2017). Analisis penerapan manajemen sumber daya islami dalam pengelolaan tenaga kerja. *Skripsi*.
- Danilo Gomes de Arruda. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Rakyat Indonesia Cabang Binjai.
- Hartanti, T. (2020). *AGRO USAHA BANDAR LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF ISLAM Oleh : TIWI HARTANTI NPM. 1602100197 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO 1441 H / 2020 M.*
- Iii, B. A. B., & Penelitian, A. D. (2009). *Francisca Nike Widiarni, 2013 Intensi Untuk Mengikuti Kegiatan Organisasi Sosial Pada Pensiunan Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu. 37–40.*
- Jayadi, Y. (2013). Landasan Teori Kelembagaan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. http://sir.stikom.edu/1062/5/BAB_II.pdf
- M Qarib, SPI Zailani, M Pasaribu, R Harfiani (2022). Panduan Penulisan Skripsi FAI UMSU.
- M Siregar. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) TERHADAP

- KINERJA KARYAWAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN KOTA MEDAN SKRIPSI Oleh : AJI PANGESTU PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MEDAN. *Skripsi*.
- M Zamroni, (2019) Analisis Faktor-Faktor Keberhasilan Lembaga Pendidikan
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- S Amsari. (2019). Analisis Efektifitas Pendayagunaan Zakat Produktif Pada Pemberdayaan Mustahik (Studi Kasus LAZISMU Pusat). *AGHNIYA: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2). <https://doi.org/10.30596/aghniya.v1i2.3191>
- Saputro, A. D., & Rois, A. K. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian di Baznas Ponorogo. *Al-'Adalah*, 14(1), 181. <https://doi.org/10.24042/adalah.v14i1.2134>
- Setiyawan. (2013). Peran Dinas Sosial Dalam Pemberdayaan Anak Jalanan Di Kabupaten Magetan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Umanansyah, Z. (2015). *Aplikasi Fungsi-fungsi Manajemen di Bank Sampah Syariah UIN Sunan Ampel Surabaya*. 22–46. <http://digilib.uinsby.ac.id/4084/>
- Yani, mia esti. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bprs Buana Mitra Perwira Purbalingga. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*.