

Editor: H. Nehru Millat Ahmad, M.Ag.



Manajemen Sumber Daya Insani



Dr. H. Ahmad Tantowi, M.Si, M.Pd.

Manajemen Sumber Daya Insani



Dr. H. Ahmad Tantowi, M.Si, M.Pd.

Editor: H. Nehru Millat Ahmad, M.Ag.



MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

Ditulis oleh:

Dr. KH. Ahmad Tantowi, M. Si, M. Pd

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh

PT. Literasi Nusantara Abadi Grup

Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Kav. B11 Merjosari

Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144

Telp : +6285887254603, +6285841411519

Email: literasinusantaraofficial@gmail.com

Web: www.penerbitlitnus.co.id

Anggota IKAPI No. 340/JTI/2022



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I, Januari 2026

Editor:

H. Nehru Millat Ahmad, M. Ag

Perancang sampul: Noufal Fahriza

Penata letak: Muhammad Ridho Naufal

ISBN : 978-634-234-966-3

viii + 266 hlm. ; 15,5x23 cm.

©Desember 2025



Prakata

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur terucap ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas kesempatan menyusun buku ini sebagai ikhtiar kecil menghadirkan manajemen sumber daya manusia yang berpijak pada wahyu dan akal sehat. Shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam yang mengajarkan kepemimpinan berakhlak, keadilan, dan amanah. Niat penulisan diarahkan untuk menolong pembaca menemukan jembatan antara dalil normatif dan praktik kerja modern, sehingga keputusan strategis tidak tercerabut dari maqashid syariah yang menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, serta harta. Harapan penulis sederhana, lahir organisasi yang produktif sekaligus teduh, tempat kerja yang mendorong kinerja unggul tanpa mengikis martabat insan.

Struktur buku dipilih fungsional agar mudah ditindaklanjuti. Landasan teologis diletakkan sebagai kompas, kemudian diikat dengan perangkat manajerial yang terukur, mulai rekrutmen, kinerja, kompensasi halal, hingga hubungan industrial. Transformasi digital HR, kerja fleksibel, Green HRM, ZISWAF–CSR, serta akuntabilitas publik disajikan dengan bahasa jernih, tabel, dan indikator yang bisa diaudit. Setiap bab menampilkan contoh kebijakan, alur eksekusi, serta metrik evaluasi agar pembaca dapat segera mengadaptasi sesuai konteks lembaga. Penekanan nilai amanah, adl, ihsan, dan itqan dibawa konsisten pada seluruh keputusan, sehingga etika bukan pelengkap, melainkan fondasi kinerja berkelanjutan.

Ucapan terima kasih penulis tujukan kepada para guru, sejawat, mahasiswa, dan mitra institusi yang berbagi data, kritik, serta ruang pembelajaran. Dukungan keluarga menjadi energi paling tulus bagi keberlangsungan kerja ilmiah ini. Doa penutup dipanjatkan agar Allah memperbaiki yang kurang, meluaskan manfaat, serta menerima karya ini sebagai amal saleh. Semoga pembaca memperoleh petunjuk untuk memimpin dengan teladan, bermusyawarah dengan adab, melayani dengan empati, serta menegakkan keadilan pada setiap kebijakan SDM. Semoga Allah memudahkan langkah kita menata organisasi yang unggul, sehat, dan diridhai Allah Swt. Semoga manfaat untuk semuanya. Aamiin.

Kendal, 1 Agustus 2024

Penulis



Daftar Isi

Prakata	iii
Daftar Isi	vii

BAB 1

Paradigma MSDM dalam Islam

A Definisi, Ruang Lingkup, dan Posisi MSDM Islam terhadap Ilmu Manajemen	2
B Landasan teologis: Al-Qur'an, Sunnah, ijma', qiyas, dan maqashid syariah	7
C Nilai Inti Kerja: Amanah, Adl, Ihsan, Dan Itqan.....	14
D Etika Bisnis Dan Kerja Islami Di Organisasi Modern	16
E Tujuan Strategis MSDM Islam Bagi Kinerja Dan Keberlanjutan	22
F Pemetaan Perbedaan Dan Titik Temu Dengan Pendekatan Konvensional.....	28

BAB 2

Visi, Tata Kelola, dan Budaya Kerja Islami

A Perumusan visi-misi SDM berlandaskan maqashid syariah.....	35
B Tata kelola SDM Islami	41
C Desain Budaya Kerja Islami Dan Mekanisme Internalisasi Nilai.....	46
D Pengukuran Kematangan Budaya Serta Perbaikan Berkelanjutan	53

BAB 3

Perencanaan Strategis SDM dan Analitik

A	Peramalan Kebutuhan Tenaga Kerja Dan Skenario Organisasi	59
B	Analisis Jabatan, Kompetensi, Dan Beban Kerja Bernuansa Syariah	65
C	Workforce analytics	69
D	Penyelarasan strategi SDM dengan halal value chain	75
E	Manajemen Risiko SDM Dan Kepatuhan Regulasi Ketenagakerjaan	80
F	Perencanaan Suksesi Dan Peta Talenta Jangka Panjang	85
G	Arsitektur kebijakan SDM berbasis bukti	90

BAB 4

Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan

A	<i>Employer Branding</i> Islami Dan Akuisisi Talenta	95
B	Metode Seleksi Adil: Asesmen Kompetensi, Integritas, Dan Akhlak	99
C	Pencegahan Bias, Diskriminasi, Dan Konflik Kepentingan	103
D	Penempatan, Orientasi, Dan Kontrak Kerja Sesuai Prinsip Syariah	106
E	<i>Outsourcing</i> , Kemitraan, Dan Kepatuhan Hukum Positif	110

BAB 5

Pelatihan, Pengembangan, dan Manajemen Karier

A	Pemetaan kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi dan akhlak	115
B	Desain kurikulum: tazkiyatun nafs, soft skills, dan teknis	120
C	Metode Pembelajaran	124
D	Manajemen karier	131
E	Evaluasi efektivitas pelatihan dan dampak pada kinerja	135
F	Pembelajaran organisasi dan knowledge management Islami	138

BAB 6

Manajemen Kinerja, Kompensasi, dan Reward Syariah

A Perumusan KPI selaras nilai Islami dan tujuan organisasi143

B Sistem penilaian kinerja yang adil, objektif, dan edukatif.....150

C Skema kompensasi halal: gaji, tunjangan, dan insentif berbasis kinerja.....155

D Benefit Islami.....159

BAB 7

Hubungan Industrial, K3, dan Kesejahteraan Karyawan

A Hubungan kerja harmonis.....165

B Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai amanah pemimpin.....168

C Program kesejahteraan keluarga karyawan bernuansa syariah.....173

D Manajemen keragaman dan inklusi yang bermartabat177

E Perlindungan pekerja rentan dan kebijakan anti-pelecehan.....181

F Kedisiplinan, ketidakhadiran, dan penyelesaian pelanggaran.....185

G Keterlibatan karyawan dan serikat kerja beretika189

BAB 8

Kepemimpinan, Talenta, dan Manajemen Perubahan

A Tipe kepemimpinan Islami.....193

B Pemetaan dan pengelolaan talenta berkelanjutan200

C Manajemen perubahan berlandaskan nilai dan etika.....205

D Manajemen konflik dan rekonsiliasi berkeadilan.....209

E Ketahanan organisasi dan kesiapsiagaan krisis212

BAB 9

Transformasi Digital HR, Keberlanjutan, dan Dampak Sosial

A	Digital HR: HRIS, analitik prediktif, dan tata kelola data etis.....	219
B	Kerja fleksibel, gig economy, dan perlindungan pekerja menurut syariah.....	223
C	Desain program ZISWAF dan CSR untuk penguatan SDM.....	231
D	Audit SDM Islami, pelaporan kinerja, dan akuntabilitas publik.....	235
E	Peta jalan implementasi lima tahun dan indikator keberhasilan	240

Indeks.....	245
Glosarium.....	249
Daftar Pustaka.....	253
Bibliografi Penulis	265



BAB 1

Paradigma MSDM dalam Islam

Bab ini meletakkan fondasi konseptual Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Perspektif Islam sebagai disiplin strategis yang berdiri di atas prinsip tauhid dan kemaslahatan. Pembahasan diawali dengan penegasan definisi, lingkup, serta posisi MSDM Islam berhadapan dengan ilmu manajemen arus utama, lalu ditopang oleh landasan teologis Al-Qur'an, Sunnah, ijma', qiyas, dan maqashid syariah yang menuntun arah kebijakan serta praktik. Nilai inti kerja seperti amanah, adl, ihsan, dan itqan, diformulasikan sebagai kerangka etik yang membentuk karakter individu dan budaya organisasi. Etika bisnis dan kerja Islami dipaparkan untuk merespons tantangan organisasi modern tanpa mengabaikan kepatuhan syariah dan regulasi positif. Tujuan strategis MSDM Islam diarahkan pada peningkatan kinerja, keberlanjutan, serta kesejahteraan pemangku kepentingan. Pemetaan perbedaan dan titik temu dengan pendekatan konvensional disajikan guna menghadirkan sintesis yang operasional, terukur, dan relevan bagi praktik manajerial kontemporer.

A Definisi, Ruang Lingkup, dan Posisi MSDM Islam terhadap Ilmu Manajemen

1. Definisi

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Islam didefinisikan sebagai sistem pengelolaan manusia yang menempatkan tauhid, kemaslahatan, dan akhlak sebagai fondasi kebijakan sekaligus praktik organisasi. Pengelolaan meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengelolaan kinerja, kompensasi, hubungan kerja, hingga pemutusan hubungan kerja yang seluruhnya diarahkan untuk menjaga tujuan pokok syariah (hifz ad-din, an-nafs, al-aql, an-nasl, al-mal). Manusia diposisikan sebagai khalifah yang memegang amanah, sehingga keputusan manajerial wajib menegakkan keadilan, kejujuran, dan profesionalitas. Efisiensi dan produktivitas tetap dikejar, namun tidak boleh melanggar batas halal-haram, martabat pekerja, serta hak-hak yang dilindungi. Definisi ini menegaskan bahwa keberhasilan SDM dinilai ganda, yakni kinerja duniawi sekaligus nilai ibadah yang terukur dan terjaga konsistensinya.

Karakter definisional tersebut memuat dimensi normatif dan operasional yang terikat sumber hukum Islam. Al-Qur'an, Sunnah, ijma', qiyas, dan maqashid syariah menjadi rujukan penetapan kebijakan SDM seperti standar integritas seleksi, formula kompensasi yang adil, serta mekanisme penyelesaian sengketa kerja yang beradab. Prinsip amanah menuntut akuntabilitas pada setiap jenjang, sementara adl memastikan prosedur yang bebas diskriminasi dan korupsi. Ihsan memandu budaya pelayanan unggul, sedangkan itqan mendorong mutu kerja yang presisi. Kaidah fiqh "la dharar wa la dhirar" menutup celah praktik eksploitatif, sedangkan istihsan dan maslahah mursalah mengarahkan inovasi kebijakan ketika menghadapi isu baru seperti kerja fleksibel, data analitik SDM, dan otomatisasi.

Ruang lingkup MSDM Islam menjangkau desain organisasi yang menumbuhkan iman, ilmu, dan amal melalui kebijakan yang menyatu dengan proses bisnis. Rekrutmen mengutamakan kompetensi sekaligus akhlak, pengembangan talenta dirancang untuk membentuk karakter dan keahlian, penilaian kinerja menggabungkan indikator hasil dan perilaku,



BAB 2

Visi, Tata Kelola, dan Budaya Kerja Islami

Bab ini menegaskan arah besar pengelolaan SDM yang bertumpu pada maqashid syariah, lalu menerjemahkan nilai tersebut menjadi visi-misi yang tajam, terukur, dan mudah dipraktikkan di setiap lini kerja. Penjelasan berlanjut pada arsitektur tata kelola yang menjamin keadilan, transparansi, dan akuntabilitas melalui kebijakan yang jelas, proses yang dapat diaudit, serta kepemimpinan berintegritas. Budaya kerja Islami dirancang sebagai sistem hidup yang menumbuhkan amanah, adl, ihsan, dan itqan lewat mekanisme internalisasi nilai seperti role modeling, coaching, penguatan SOP, dan komunikasi yang konsisten. Ukuran kematangan budaya disajikan melalui metrik perilaku, keamanan psikologis, kepatuhan, dan kualitas layanan, lalu dihubungkan dengan siklus perbaikan berkelanjutan agar organisasi terus bertumbuh tanpa keluar dari koridor syariah dan tujuan strategisnya.

A Perumusan visi-misi SDM berlandaskan maqashid syariah

Perumusan visi-misi SDM berlandaskan maqashid syariah menuntut penegasan arah yang tidak sekadar inspiratif, melainkan operasional dan terukur. Visi perlu memuat gambaran masa depan pengelolaan insan yang memuliakan martabat, menjunjung keadilan, serta menghasilkan kinerja

unggul lewat proses yang halal. Misi kemudian merinci janji institusional untuk menarik, mengembangkan, menilai, memberi imbalan, serta memelihara pegawai sesuai rambu syariah. Kesesuaian antara pernyataan nilai dan instrumen kerja diwujudkan melalui penyalarsan kebijakan, struktur, dan budaya, sehingga setiap langkah HR terbaca sebagai ikhtiar ibadah yang profesional. Kejelasan arah ini menjadi kompas ketika organisasi menghadapi dilema, sebab pilihan strategi diuji terhadap tujuan penjagaan agama, jiwa, akal, keturunan, serta harta.

Kerangka maqashid menyediakan matriks tujuan yang menyatukan dimensi spiritual, sosial, dan ekonomis pada satu garis kebijakan. Penjagaan agama membimbing penciptaan ekosistem kerja yang mendukung ibadah, integritas akademik, dan kepatuhan muamalah. Penjagaan jiwa mengharuskan standar K3, keseimbangan beban, serta dukungan kesehatan fisik dan mental. Penjagaan akal menuntut budaya belajar, kebebasan ilmiah yang bertanggung jawab, literasi data, serta etika penelitian. Penjagaan keturunan meniscayakan kebijakan ramah keluarga, perlindungan dari kekerasan dan pelecehan, serta dukungan laktasi. Penjagaan harta mewajibkan tata kelola keuangan yang amanah, kompensasi wajar, serta program kesejahteraan berbasis syariah. Orientasi lima penjagaan ini diterjemahkan ke target yang dapat ditagih akuntabilitasnya.

Integrasi visi SDM ke visi organisasi memastikan koherensi pesan dan pengalaman. Perguruan tinggi yang menanamkan karakter mulia kepada mahasiswa membutuhkan pengelolaan SDM yang mencontohkan nilai serupa pada dosen dan tenaga kependidikan. Keteladanan menjadi bukti konkrit, sebab peserta didik menilai konsistensi antara pengajaran di kelas dan praktik kerja di kampus. Koherensi tersebut mencegah disonansi budaya yang sering merusak motivasi. Keutuhan arah memudahkan koordinasi lintas unit, karena setiap entitas organisasi membaca peta yang sama. Narasi visi tidak lagi berhenti pada pidato, melainkan hadir sebagai tolok ukur dalam rekrutmen, promosi, evaluasi kinerja, serta penyelesaian konflik.

Proses perumusan yang kredibel berangkat dari syura lintas pemangku kepentingan. Forum musyawarah menghadirkan pimpinan puncak,



BAB 3

Perencanaan Strategis SDM dan Analitik

Bab ini merumuskan kerangka kerja MSDM yang tajam dan berbasis data untuk memastikan kecukupan, kualitas, serta keberlanjutan talenta. Perencanaan dimulai dari peramalan kebutuhan tenaga kerja dan penyusunan skenario organisasi yang realistis; berlanjut ke analisis jabatan, kamus kompetensi, serta peta beban kerja yang selaras syariah. Metrik dan dashboard workforce analytics digabung dengan penalaran bayesian agar keputusan penempatan, pelatihan, dan penganggaran berlandaskan bukti, bukan intuisi. Penyelarasan strategi SDM dengan halal value chain meneguhkan kontribusi pada keunggulan operasional dan reputasi etis. Manajemen risiko memastikan kepatuhan ketenagakerjaan dan menutup celah eksposur syariah. Perencanaan suksesi dan peta talenta jangka panjang menyiapkan pemimpin masa depan tanpa mengorbankan meritokrasi. Arsitektur kebijakan yang konsisten, dapat diaudit, dan adaptif menjadi fondasi eksekusi, sehingga setiap langkah SDM menggerakkan kinerja sekaligus kemaslahatan.

A Peramalan Kebutuhan Tenaga Kerja Dan Skenario Organisasi

Peramalan kebutuhan tenaga kerja berfungsi sebagai fondasi keputusan strategis agar ketersediaan orang, keterampilan, serta biaya tenaga kerja

selaras dengan arah organisasi. Tujuan utama terletak pada penentuan jumlah, jenis, dan waktu ketersediaan talenta yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran kinerja tanpa melanggar koridor syariah. Proses diawali oleh pemetaan tujuan korporasi, rencana program, serta indikator kinerja yang akan dikejar pada horizon tahunan hingga multi-tahun. Kejelasan strategi organisasi memudahkan penentuan unit prioritas, tingkat layanan yang diwajibkan, serta standar produktivitas yang harus dicapai. Hasil pemetaan menghasilkan baseline kebutuhan tenaga kerja yang realistis, bukan angka keinginan, karena tiap keputusan pengisian posisi terikat pada peran bisnis yang jelas serta prinsip amanah pengelolaan sumber daya.

Penentuan permintaan tenaga kerja memerlukan kerangka sebab akibat yang eksplisit sehingga setiap perubahan beban dapat diterjemahkan ke estimasi formasi. Pemicu utama meliputi volume layanan, kompleksitas proses, standar mutu, tingkat otomasi, dan persyaratan kepatuhan. Setiap pemicu diukur melalui data historis yang tervalidasi, kemudian dikaitkan dengan waktu siklus, *rasio first-time-right*, serta parameter shrinkage seperti cuti, pelatihan, dan rapat wajib. Model permintaan yang lengkap menampilkan hubungan antara target output dan kebutuhan jam kerja efektif, lalu dikonversi menjadi FTE (*Full-Time Equivalent*) dengan asumsi jam kerja syar'i, termasuk pengaturan ibadah, istirahat, dan batas lembur. Kejelasan asumsi mencegah bias optimisme dan memastikan angka dapat diaudit.

Arsitektur data menjadi prasyarat agar peramalan tidak berangkat dari intuisi. Sumber utama berasal dari HRIS (*Human Resource Information System*), sistem keuangan, tiket layanan, LMS (*Learning Management System*), serta aplikasi proses inti yang menyimpan metrik volume dan durasi. Konsistensi definisi metrik dijaga melalui kamus data, misalnya kesepakatan tentang makna unit layanan, standar satuan waktu, serta cara menghitung produktivitas. Validasi kualitas data dilakukan berkala dengan uji kelogisan, pencocokan silang, dan sampling acak. Mekanisme audit log diterapkan untuk menelusuri perubahan angka sehingga keandalan model dapat dipertahankan. Arsitektur yang disiplin menghadirkan satu sumber kebenaran yang disepakati seluruh unit kerja.



BAB 4

Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan

Bab ini merumuskan kerangka rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang tegas bernilai Islami, agar setiap orang yang bergabung benar-benar layak secara kompetensi sekaligus berintegritas. Employer branding diarahkan untuk menarik talenta terbaik melalui pesan amanah, adl, ihsan, dan itqan yang terbukti pada praktik, bukan slogan. Proses seleksi disusun adil berbasis asesmen kompetensi, uji integritas, serta indikator akhlak terobservasi, sambil menutup celah bias, diskriminasi, dan konflik kepentingan melalui tata kelola yang transparan. Penempatan, orientasi, dan kontrak kerja diselaraskan dengan prinsip syariah yang menjamin kejelasan hak-kewajiban dan kehalalan sumber imbalan. Skema outsourcing dan kemitraan dipastikan mematuhi hukum positif serta standar etika, sehingga rantai nilai SDM tetap bersih dan akuntabel.

A *Employer Branding* Islami Dan Akuisisi Talenta

Employer branding Islami menetapkan janji nilai yang tegas: bekerja sebagai ibadah profesional yang menggabungkan amanah, adl, ihsan, dan itqan dengan kinerja terukur. Identitas ini tidak berhenti pada slogan karena talenta menilai bukti, bukan kata. Visi institusi, budaya integritas, dan mutu layanan harus tampil sebagai pengalaman nyata calon pelamar sejak

interaksi pertama. Portofolio proyek sosial, etika riset, disiplin K3, keadilan remunerasi, serta rekam jejak kepatuhan syariah menjadi materi utama yang ditampilkan konsisten lintas kanal. Reputasi employer lahir dari konsistensi tersebut karena pasar talenta membaca koherensi antara narasi publik, testimoni internal, dan kualitas keputusan manajerial. Dalam Hadis Nabi Muhammad Saw. sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

Artinya: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang ketika melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan sebaik-baiknya.” (HR. Al-Baihaqi)

Proposisi nilai karyawan atau EVP (*Employer Value Proposition*) dirancang spesifik agar relevan bagi segmen talenta prioritas. Janji pembelajaran sepanjang hayat, jalur karier yang transparan, supervisi yang mendidik, kompensasi halal yang adil, serta dukungan keluarga menjadi elemen dasar. Bukti program ditunjukkan melalui akademi internal, skema mentoring, penelitian kolaboratif, cuti melahirkan yang efektif, ruang laktasi, serta mekanisme keluhan yang aman. Kepastian pembayaran dan keteraturan administrasi diletakkan sebagai hygiene factor yang tidak ditawarkan. Kejelasan EVP memudahkan tim rekrutmen berbicara satu suara, sementara kandidat membaca peta manfaat tanpa tebak-tebakan.

Strategi kanal komunikasi menentukan jangkauan dan kedalaman pengaruh. Situs karier yang rapi, halaman LinkedIn yang hidup, serta microsite tematik untuk beasiswa atau fast-track dosen menampilkan kisah dan data sekaligus. Konten video singkat menghadirkan teladan pimpinan yang berbicara tentang integritas, keselamatan, dan itqan proses, bukan promosi kosong. Artikel medium-form menyorot proyek riset, pengabdian, atau inovasi layanan yang terukur dampaknya. Komunitas profesional dan kampus mitra disapa melalui webinar, kuliah tamu, dan klinik portofolio. Kehadiran yang konsisten membangun keakraban sehingga talenta unggul mengenal organisasi sebelum lowongan dibuka.

Narasi berbasis bukti menjadi pembeda kuat di pasar talenta. Cerita “sebelum-sesudah” tentang perbaikan proses, penghematan biaya rework,



BAB 6

Manajemen Kinerja, Kompensasi, dan Reward Syariah

Bab ini menata fondasi manajemen kinerja yang memadukan kejelasan sasaran dengan kompas nilai Islami agar hasil kerja terukur sekaligus bermartabat. Kerangka KPI disusun selaras strategi dan maqashid syariah, kemudian diturunkan ke indikator individu–tim yang terobservasi, relevan, dan dapat diaudit. Sistem penilaian dirancang adil, objektif, serta edukatif melalui rubrik perilaku dan proses dialog kinerja yang membina, bukan menghukum. Skema kompensasi diformulasikan halal dan transparan mencakup gaji, tunjangan, serta insentif berbasis kinerja yang menjaga keseimbangan keadilan internal dan daya saing pasar. Benefit Islami diperkuat melalui zakat profesi, wakaf produktif, dan asuransi syariah sebagai wujud amanah, adl, ihsan, serta itqan yang mengikat angka kinerja dengan kemaslahatan nyata bagi insan dan lembaga.

A Perumusan KPI selaras nilai Islami dan tujuan organisasi

Perumusan KPI selaras nilai Islami dimulai dari penegasan arah strategis yang terang serta kompas maqashid syariah sebagai pagar moral. Tujuan organisasi diterjemahkan ke sasaran turunan yang menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta, lalu dipautkan dengan peta proses inti agar indikator tidak melayang dari realitas kerja. Nilai amanah mengawal akurasi

data dan kejujuran pelaporan, *adl* menuntut kesetaraan standar antarunit, *ihsan* menggerakkan kualitas layanan yang empatik, sedangkan *itqan* menegakkan disiplin eksekusi. Rantai logis sasaran–proses–indikator menghasilkan KPI yang dapat diaudit, tidak kontradiktif, serta mampu memandu keputusan harian tanpa mengundang perilaku manipulatif. Kejelasan ini mencegah KPI berubah menjadi angka kosong yang mematikan nalar.

Arsitektur KPI disusun berlapis dari tingkat lembaga, unit, tim, hingga individu agar koherensi tujuan terjaga. Lapisan puncak mengukur dampak strategis seperti mutu layanan, keselamatan, kepuasan pemangku kepentingan, dan efisiensi biaya yang halal. Lapisan menengah memotret proses kritis, misalnya *first-time-right*, waktu siklus, kepatuhan SOP, serta keterelusuran dokumen. Lapisan individu menilai kontribusi peran melalui keluaran yang terobservasi dan perilaku nilai. Keterkaitan lintas lapis digambar dalam peta kontribusi sehingga setiap indikator individu benar-benar menyokong sasaran atasannya. Koherensi vertikal ini menutup ruang KPI yang sibuk namun tidak bermakna, sekaligus menjaga distribusi beban yang adil.

Langkah-langkah penyusunan KPI yang rapi dan auditabel, selaras nilai Islami:

1. Tetapkan arah strategis berbasis *maqashid syariah* serta sasaran turunan per unit.
2. Petakan proses inti, risiko, dan pemangku kepentingan untuk menautkan sasaran ke alur kerja nyata.
3. Rumuskan indikator awal menggunakan prinsip SMARTER beserta definisi operasional.
4. Tentukan sumber data, metode perhitungan, frekuensi ukur, dan penanggung jawab.
5. Seimbangkan *leading-lagging* serta hasil–proses agar tidak memicu *gaming*.
6. Integrasikan indikator perilaku nilai: *amanah*, *adl*, *ihsan*, *itqan* melalui rubrik observabel.



BAB 7

Hubungan Industrial, K3, dan Kesejahteraan Karyawan

Bab ini merangkai arsitektur hubungan industrial yang menyeimbangkan hak, kewajiban, dan kemaslahatan dengan kompas maqashid syariah. Fokus pembahasan meliputi mekanisme musyawarah, mediasi, serta perjanjian kerja yang adil; peneguhan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai amanah kepemimpinan; rancangan program kesejahteraan keluarga yang halal; tata kelola keragaman dan inklusi yang bermartabat; perlindungan pekerja rentan beserta kebijakan anti-pelecehan; pengelolaan kedisiplinan, ketidakhadiran, dan penyelesaian pelanggaran yang edukatif; serta pola keterlibatan karyawan dan serikat kerja yang beretika. Nilai amanah, adl, ihsan, dan itqan ditarik menjadi standar perilaku dan prosedur, sehingga iklim kerja tetap aman, sehat, produktif, serta mampu menjaga martabat semua pihak dalam jangka panjang.

A Hubungan kerja harmonis

1. Musyawarah

Musyawarah diletakkan sebagai mekanisme utama penyelesaian isu hubungan kerja karena menempatkan manusia sebagai subjek yang bermartabat, bukan sekadar objek kebijakan. Landasan nilai mencakup amanah pada kejujuran informasi, adl pada kesetaraan suara, ihsan pada empati

terhadap dampak kebijakan, serta itqan pada ketertiban proses. Agenda musyawarah disiapkan berbasis data kinerja, regulasi, dan kontrak, lalu dipetakan ke opsi kebijakan yang realistis. Struktur percakapan mengikuti alur identifikasi masalah, penggalian kepentingan, perumusan alternatif, dan penentuan kriteria keputusan. Dokumentasi butir kesepahaman mengikat para pihak untuk menjalankan hasil pertemuan secara konsisten sekaligus menjadi rujukan bila perbedaan tafsir muncul di kemudian hari.

Musyawarah yang sehat membutuhkan tata kelola ruang dialog agar tidak jatuh menjadi debat keras tanpa arah. Fasilitator menjaga aliran pembicaraan, memetakan pokok isu ke papan kendali, dan menjamin partisipasi merata dengan waktu bicara yang proporsional. Bahan pembuka berupa ringkasan data memberi pijakan faktual sejak awal sehingga argumentasi tidak berpindah ke ranah pribadi. Teknik klarifikasi ulang dipakai untuk memastikan pesan dipahami sebagaimana dimaksud, sedangkan teknik reframing membantu memindahkan posisi dari “menang–kalah” ke “problem–solution”. Catatan keputusan dicetak dalam bentuk poin operasional, mencantumkan tenggat, indikator, dan penanggung jawab agar hasil musyawarah segera bertransformasi menjadi aksi.

Keberlanjutan musyawarah dijaga melalui siklus tindak lanjut yang ritmis. Pertemuan evaluasi singkat diadakan untuk meninjau progres, hambatan, serta koreksi kebijakan jika realitas lapangan berubah. Saluran umpan balik anonim disediakan guna menampung kekhawatiran yang tidak mudah diutarakan di forum terbuka. Pelatihan adab berdiskusi dan manajemen konflik diberikan kepada lini pimpinan agar kompetensi dialog bukan hanya keinginan, melainkan keterampilan yang terasah. Tradisi ini membentuk kebiasaan kolektif yang menyejukkan iklim kerja, menekan eskalasi masalah, dan memperkuat rasa memiliki terhadap keputusan bersama.

2. Mediasi

Mediasi diaktifkan ketika musyawarah langsung buntu atau eskalasi emosi mengancam kualitas hubungan kerja. Mediator berperan sebagai pihak netral yang memfasilitasi struktur dialog, menjaga fair play, serta membantu para pihak menemukan zona kesepakatan yang layak. Proses dimulai



BAB 8

Kepemimpinan, Talenta, dan Manajemen Perubahan

Bab ini menautkan kepemimpinan yang berakar pada nilai Islami dengan pengelolaan talenta dan disiplin manajemen perubahan yang tertib. Arah dibuka melalui tipe kepemimpinan qudwah yang memberi teladan, syura yang menghidupkan partisipasi bermakna, serta pelayanan yang menempatkan kemaslahatan insan sebagai kompas. Pemetaan talenta dirancang berkelanjutan agar potensi tumbuh selaras strategi, disertai arsitektur suksesi yang transparan. Manajemen perubahan dipandu etika, data, dan komunikasi yang jernih agar adaptasi terjadi tanpa menggerus martabat. Manajemen konflik diarahkan ke rekonsiliasi berkeadilan melalui proses yang imparial dan dapat diaudit. Ketahanan organisasi dipertegas lewat kesiapsiagaan krisis yang sistematis, sehingga keputusan tetap amanah, adil, ihsan, dan itqan meskipun tekanan meningkat.

A Tipe kepemimpinan Islami

1. Qudwah

Qudwah memaknai kepemimpinan sebagai teladan yang terlihat, terukur, dan konsisten antara kata dan laku. Kejujuran pelaporan, ketertiban beribadah di sela tugas, kesediaan mengikuti SOP, serta keberanian menghentikan kerja tidak aman menjadi isyarat harian yang membentuk budaya. Teladan

diperluas ke ruang strategis melalui keputusan anggaran yang menempatkan keselamatan dan mutu di atas pencitraan, serta keberanian mengakui kesalahan sambil memperbaiki sistem. Reputasi pemimpin terbangun dari rutinitas yang disiplin, bukan dari retorika singkat menjelang audit.

Implementasi *qudwah* memerlukan mekanisme yang kasatmata. Jadwal gembala kepemimpinan, “shadowing” pada proses kritis, dan sesi refleksi pekanan bersama tim memastikan teladan menetes ke rantai kerja. Indikator dieksekusi rapi: frekuensi walkabout, temuan yang ditutup tepat waktu, ketepatan APD, serta tindak lanjut atas keluhan etik. Skor keadilan keputusan dibaca dari konsistensi rubrik promosi, akurasi atribusi kinerja, dan transparansi alasan penugasan. Keteguhan pada amanah, *adl*, *ihsan*, dan *itqan* menjadikan *qudwah* sebagai standar operasional, bukan sekadar narasi motivasional.

Ciri-ciri kepemimpinan *Qudwah* (keteladanan):

1. Konsistensi kata–laku. Pemimpin berjalan lebih dulu sebelum memerintahkan, menjadikan perilaku sehari-hari sebagai standar organisasi. Literatur kepemimpinan Islam menempatkan *qudwah* sebagai inti teladan operasional, bukan slogan normatif.
2. Amanah dan transparansi. Kejujuran data, keterbukaan alasan keputusan, serta kesiapan diaudit menjadi kebiasaan yang menumbuhkan kepercayaan. Studi tentang Umar ibn al-Khattab menegaskan teladan amanah dan akuntabilitas sebagai ciri pemerintahan adil.
3. *Adl* (keadilan) yang tegas. Standar berlaku setara lintas kelompok, termasuk keberpihakan pada yang lemah tanpa diskriminasi. Teladan Umar kerap dirujuk sebagai model keadilan substantif dalam tata kelola.
4. *Ihsan* (empati) yang terukur. Empati hadir dalam kebijakan dan komunikasi krisis, bukan sekadar retorika. Kepemimpinan empatik terbukti memperkuat kohesi saat bencana dan kekerasan bermotif kebencian.
5. *Itqan* (disiplin mutu). Keteguhan pada prosedur dan mutu kerja menjadi teladan produktivitas, bukan perfeksionisme yang menghambat.



BAB 9

Transformasi Digital HR, Keberlanjutan, dan Dampak Sosial

Bab ini memadukan strategi transformasi digital SDM dengan komitmen keberlanjutan dan dampak sosial yang terukur. Arah utama menyentuh modernisasi Digital HR melalui HRIS terintegrasi, analitik prediktif, serta tata kelola data yang etis untuk keputusan berbasis bukti. Kerja fleksibel dan fenomena gig economy diulas dari kacamata perlindungan pekerja menurut syariah agar fleksibilitas tidak meniadakan martabat. Green HRM diposisikan sebagai praktik operasional yang menyelaraskan produktivitas, kesehatan lingkungan, serta ritme ibadah. Program ZISWAF dan CSR dirancang sebagai mesin pemberdayaan SDM yang akuntabel. Audit SDM Islami dan pelaporan kinerja publik menegaskan transparansi. Peta jalan lima tahun berikut indikator keberhasilan menutup rangka, sehingga organisasi memiliki kompas implementasi yang realistis, terukur, dan bernilai.

A Digital HR: HRIS, analitik prediktif, dan tata kelola data etis

Digital HR dibangun di atas arsitektur HRIS yang terintegrasi, stabil, dan mudah diaudit agar keputusan SDM bertumpu pada data yang sah.

Pemetaan proses inti mencakup rekrutmen, personalia, payroll halal, penilaian kinerja, pelatihan, K3, hingga pengakhiran hubungan kerja. Model data dirancang berjenjang dari master data pegawai, struktur organisasi, kamus kompetensi, kamus jabatan, hingga kamus indikator. Integrasi antarmodul menggunakan API yang terdokumentasi, sementara standar referensi seperti kode unit, grade jabatan, dan lokasi kerja dipusatkan agar konsistensi terjaga. Prinsip itqan hadir melalui kontrol versi skema, uji regresi data, serta monitoring latensi untuk menjaga keandalan layanan. Automasi alur kerja menjadi tulang punggung efisiensi tanpa mengabaikan martabat pekerja. Formulir digital, tanda tangan elektronik, dan bot validasi menggantikan proses manual yang rawan salah input. Aturan bisnis menangani pengecekan prasyarat, cuti, lembur, dan perjalanan dinas berbasis parameter yang transparan. Eskalasi persetujuan disusun mengikuti RACI sehingga jalur keputusan jelas dan dapat dilacak. Jejak audit menyimpan siapa mengubah apa, kapan, dan mengapa, sehingga sengketa administratif dapat ditelusuri dengan cepat tanpa spekulasi. Kualitas data ditangani sebagai program berkelanjutan, bukan proyek sesaat. Standar validasi menangani keunikan identitas, kelogisan tanggal, keselarasan jabatan-grade, serta kelengkapan dokumen. Profil kualitas menampilkan metrik missing value, duplikasi, dan anomali ekstrem per modul. Ritme perbaikan berjalan melalui siklus deteksi, koreksi, dan pencegahan, lengkap dengan pemilik indikator di setiap unit. Kebijakan “single source of truth” memastikan data kunci tidak digandakan di aplikasi lain yang sulit diawasi.

Analitik deskriptif dan diagnostik memberi visibilitas yang sebelumnya tersembunyi. Dashboard menautkan metrik rekrutmen, retensi, keterlibatan, produktivitas, keselamatan, dan efektivitas pelatihan pada panel tunggal. Narasi data menampilkan tren, outlier, dan anotasi kebijakan yang berubah sehingga interpretasi tidak menyesatkan. Fitur telusur hingga level unit dan jabatan membantu manajer memahami variasi lokal tanpa kehilangan gambaran makro. Kejernihan visual mengurangi debat pendapat dan mengalihkan energi ke perbaikan proses.



Indeks

A

- Adl (keadilan), nilai inti kerja → Bab 1.C; tata kelola → Bab 2.B; penilaian kinerja → Bab 6.B
- Akad kerja syariah, jenis, kepatuhan → Bab 4.D; Bab 6.C; Bab 9.E
- Akhlak kerja, definisi, indikator → Bab 1.C; pelatihan → Bab 5.A–B
- Akuntabilitas publik, pelaporan SDM → Bab 9.E
- Amanah, nilai inti kerja, penerapan → Bab 1.C; Bab 2.B; Bab 8

B

- Baseline data SDM, pengukuran awal → Bab 9.F; Bab 3.G
- Benefit Islami (zakat, wakaf, asuransi) → Bab 6.D
- Business Continuity Plan (BCP) SDM → Bab 8.E; Bab 9.F

C

- Coaching, metode pembelajaran → Bab 5.C.1
- CSR, desain dan tata kelola → Bab 9.D
- Cultural maturity, pengukuran kematangan budaya → Bab 2.D
- Curva karier, jalur kepakaran–manajerial → Bab 5.D

D

- Dashboard kinerja SDM, metrik, visual → Bab 3.C
- Data pribadi, privasi dan etika → Bab 9.A
- Disiplin kerja, prosedur dan sanksi → Bab 7.F

E

- Employer branding Islami → Bab 4.A
- Evaluasi pelatihan, dampak kinerja → Bab 5.E

F

- Framework maqashid syariah, Kompas kebijakan → Bab 1.B; Bab 2.A; Bab 8–9
- Flexible working (kerja fleksibel) → Bab 9.B

G

- Gig economy syariah, perlindungan pekerja → Bab 9.B
- Green HRM, program lingkungan → Bab 9.C

H

- Halaqah, model pembelajaran nilai → Bab 5.C.3
- HR analytics, deskriptif–prediktif → Bab 3.C
- HRIS, arsitektur dan integrasi → Bab 9.A

I

- Ibadah di tempat kerja, pengaturan waktu → Bab 9.C
- ICS/Incident Command System → Bab 8.E
- Ihsan, etika komunikasi dan layanan → Bab 1.C; Bab 7; Bab 8
- Indikator kinerja utama (KPI), perumusan → Bab 6.A
- Integritas, asesmen seleksi → Bab 4.B
- Itqan, disiplin mutu proses → Bab 1.C; Bab 2.C; Bab 8

J

- Jabatan, analisis dan beban kerja → Bab 3.B

K

- K3/Occupational safety, amanah pemimpin → Bab 7.B
- Kedisiplinan dan ketidakhadiran → Bab 7.F
- Keberlanjutan, strategi SDM hijau → Bab 9.C–F
- Kepemimpinan Islami: qudwah, syura, pelayanan → Bab 8.A
- Kepatuhan hukum ketenagakerjaan → Bab 3.E
- Keragaman dan inklusi, manajemen bermartabat → Bab 7.D
- Knowledge management Islami → Bab 5.F
- Kompensasi halal, gaji–tunjangan–insentif → Bab 6.C
- Konflik kerja, mediasi dan rekonsiliasi → Bab 8.D

- Kontrak kerja syariah, orientasi, penempatan → Bab 4.D

L

- Landasan teologis MSDM Islam → Bab 1.B
- Learning & development, kurikulum tazkiyatun nafs → Bab 5.B

M

- Manajemen perubahan beretika → Bab 8.C
- Mediasi hubungan kerja → Bab 7.A.2
- Microlearning, desain dan evaluasi → Bab 5.C.4
- Musyawarah/syura, tata kelola dialog → Bab 7.A.1; Bab 8.A.2

O

- Outsourcing syariah, kemitraan, hukum positif → Bab 4.E
- Orientasi karyawan, kontrak, penempatan → Bab 4.D

P

- Payroll halal, kepatuhan dan SLA → Bab 6.C; Bab 9.A
- Pelayanan (servant leadership) → Bab 8.A.3
- Pelaporan kinerja SDM publik → Bab 9.E
- Pelatihan, pemetaan kebutuhan → Bab 5.A
- Penempatan kerja sesuai syariah → Bab 4.D
- Pengambilan keputusan Islami berbasis data → Bab 3.C; Bab 8.C
- Pengukuran budaya kerja → Bab 2.D
- Perencanaan suksesi dan peta talenta → Bab 3.F; Bab 8.B
- Perjanjian kerja, isi pokok dan etika → Bab 7.A.3
- Risiko SDM, register dan mitigasi → Bab 3.E

Q

- Qudwah, keteladanan pemimpin → Bab 8.A.1

R

- Rekrutmen dan seleksi adil → Bab 4.A–B
- Retensi talenta, strategi dan metrik → Bab 8.B

S

- Serikat kerja beretika, keterlibatan → Bab 7.G
- Skenario krisis, simulasi dan respon → Bab 8.E
- SOP SDM syariah, standardisasi proses → Bab 9.F
- Syura, prinsip dan mekanisme → Bab 8.A.2; Bab 7.A

T

- Takaful/Asuransi syariah karyawan → Bab 6.D.3
- Talenta, pemetaan dan pengelolaan → Bab 8.B
- Tazkiyatun nafs, kurikulum nilai → Bab 5.B
- Turnover, model prediksi dan intervensi → Bab 3.C; Bab 8.B

W

- Wakaf produktif untuk program SDM → Bab 6.D.2; Bab 9.D

Z

- Zakat profesi, kebijakan dan penyaluran → Bab 6.D.1; Bab 9.D
- ZISWAF, desain program dan tata kelola → Bab 9.D; akuntabilitas → Bab 9.E



Glosarium

Adl	: Prinsip keadilan substantif dalam keputusan dan proses kerja, mencakup perlakuan setara, transparansi, serta penegakan hak.
Amanah	: Kejujuran, tanggung jawab, dan keterbukaan dalam memegang jabatan serta data dan aset organisasi.
Analitik Prediktif	: Pemodelan statistik untuk memperkirakan risiko/kejadian SDM seperti turnover, ketidakhadiran, dan kecelakaan.
Audit SDM Islami	: Pemeriksaan kepatuhan SDM terhadap syariah, hukum positif, dan standar internal, berfokus pada bukti dan perbaikan.
Baseline Data	: Nilai awal indikator SDM yang menjadi pembandingan kinerja setelah intervensi atau kebijakan berjalan.
Business Continuity Plan (BCP)	: Rencana pemulihan proses SDM agar layanan tetap berjalan saat krisis, memuat RTO dan RPO.
Dashboard Kinerja	: Tampilan metrik SDM real time untuk pemantauan mutu layanan, keselamatan, dan produktivitas.

Etika Data	: Kaidah pengumpulan, pemrosesan, dan pelaporan data yang sah, perlu, minim, terlindungi, dan dapat diaudit.
Flexible Working	: Pengaturan waktu/lokasi kerja berbasis output yang menjaga mutu layanan, keselamatan, dan hak ibadah.
Gig Economy	: Model kemitraan berbasis proyek dengan kontrak jelas, kompensasi adil, dan perlindungan syariah.
Green HRM	: Praktik SDM yang menekan jejak lingkungan melalui efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan perilaku hijau.
Halaqah	: Forum pembelajaran nilai dan akhlak kerja yang terstruktur, berfokus pada keteladanan dan refleksi.
HR Analytics	: Analisis deskriptif–diagnostik SDM untuk memahami tren, anomali, dan akar masalah kinerja.
HRIS	: Sistem informasi SDM terintegrasi yang menyimpan master data, proses inti, dan jejak audit.
Ihsan	: Etika unggul dalam pelayanan dan komunikasi yang empatik, melampaui standar minimum.
Itqan	: Disiplin mutu yang memastikan proses rapi, konsisten, dan terdokumentasi hingga tuntas.
Job Analysis	: Teknik memetakan tugas, kewenangan, kompetensi, dan beban kerja untuk setiap jabatan.

K3	: Sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang melindungi pekerja dari bahaya fisik dan psiko-sosial.
KPI	: Indikator kinerja utama yang terukur, selaras strategi, dan menjadi dasar umpan balik serta insentif.
Maqashid Syariah	: Kompas kebijakan yang menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta dalam seluruh keputusan SDM.
Microlearning	: Modul belajar singkat, fokus, dan aplikatif yang mudah ditransfer ke tempat kerja.
Outsourcing Syariah	: Alih daya yang memenuhi akad halal, keadilan upah, K3, dan kepatuhan hukum positif.
Payroll Halal	: Proses penggajian bebas riba dan gharar, akurat, tepat waktu, serta transparan potongan dan tunjangan.
Qudwah	: Kepemimpinan teladan yang konsisten kata-laku, berani akuntabel, dan mendidik melalui contoh nyata.
ZISWAF	: Instrumen zakat, infak, sedekah, dan wakaf untuk perlindungan dasar, penguatan kapasitas, dan pemberdayaan.



Daftar Pustaka

- Abbott, K. W., & Snidal, D. (2021). The governance triangle: Regulatory standards institutions and the shadow of the state. In *The spectrum of international institutions* (pp. 52–91). Routledge.
- Abramovich, N., & Vasiliu, A. (2023). Sustainability as fairness: A Rawlsian framework linking intergenerational equity and the sustainable development goals (SDGs) with business practices. *Sustainable Development*, 31(3), 1328–1342. <https://doi.org/10.1002/sd.2451>
- Abu Al-Haija, E., Kolsi, M. C., & Kolsi, M. C. C. (2021). Corporate social responsibility in Islamic banks: to which extent does Abu Dhabi Islamic bank comply with the global reporting initiative standards? *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(8), 1200–1223. <https://doi.org/10.1108/JIABR-11-2020-0346>
- Ahmed, S., & Nahar, R. (2024). Development of total quality management from conventional and Islamic perspectives. In *Islamic Operations Management* (pp. 85–95). Routledge.
- Akrivou, K., Martínez, M., Luis, E. O., Scalzo, G., & Aoiz, M. (2025). Making Wiser Decisions in Organizations: Insights from Inter-Processual Self Theory and Transcendental Anthropology. *Humanistic Management Journal*. <https://doi.org/10.1007/s41463-025-00208-z>
- Al-Azami, N. (2024). *Muhammad saw. 11 Leadership Qualities That Changed The World*. Elex Media Komputindo.
- Alghamdi, B., Khadawardi, H., Alghamdi, B., Almathami, K., Alshimai, A., Alqahtani, M., Alanazi, H., Alfawaz, F., Alodhaibi, S., & Talukder, M. (2022). Key Performance Indicators for Measuring Sustainable

- Performance: A Case Study of Implementing Saudi Arabia's Vision 2030 Strategy. *Performance Improvement Quarterly*, 34(4), 491–519. <https://doi.org/10.1002/piq.21359>
- Amiruddin, M. M. (2024). *Proposing Strategic Maqashid Management Framework (SMMF) to Sustainable Islamic Business: Integrating Maqashid Principles with Strategic Management Theories* (pp. 185–199). https://doi.org/10.1007/978-3-031-61778-2_10
- Anwar, S., Fikri, A. D., & Izza, Y. P. (2025). Implementation of The Concept of Tazkiyat Al-Nafs Imam Al-Ghazali in The Cultivation Of Student Moral Education at The Al-Aly Bojonegoro Modern Islamic Boarding School. *Al Ulya: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 176–186. <https://doi.org/10.32665/alulya.v10i1.4210>
- Auda, J. (2022). *Re-envisioning Islamic scholarship: Maqasid methodology as a new approach*. Claritas Books.
- Auwal Gano, A., Abdullahi, N., Lawan Adam, Z., & Setyawan, C. E. (2024). Integrating Islamic principles into human resource management: Advancing organizational success through Islamic education and ethical practices. *Tadibia Islamika*, 4(2), 62–74. <https://doi.org/10.28918/tadibia.v4i2.9125>
- Ayob, A. N., Che Hassan, C. R., & Hamid, M. D. (2022). Safety culture maturity measurement methods: A systematic literature review. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 80, 104910. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2022.104910>
- Badwan, N. (2025). Role of supply chain partnership, cross-functional integration, responsiveness and resilience on competitive advantages: empirical evidence from Palestine. *The TQM Journal*, 37(5), 1385–1417. <https://doi.org/10.1108/TQM-12-2023-0402>
- Bass, S. A. (2022). *Administratively adrift: Overcoming institutional barriers for college student success*. Cambridge University Press.
- Bin-Nashwan, S. A., Abdul-Jabbar, H., Aziz, S. A., & Sarea, A. (2021). Zakah compliance in Muslim countries: an economic and socio-psychological perspective. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 19(3), 392–411. <https://doi.org/10.1108/JFRA-03-2020-0057>

- BOUNNITE, M. Y. (2025). Modeling career mobility and attrition using Markov chains and survival analysis. *Quality & Quantity*. <https://doi.org/10.1007/s11135-025-02356-8>
- Brown, I., & Marsden, C. T. (2023). *Regulating code: Good governance and better regulation in the information age*. MIT press.
- Butler, P., & Muskwe, N. (2023). Employees' experience of human resource practices under plural form franchising: The impact of front-line managerial capability. *Human Resource Management Journal*, 33(1), 241–259. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12429>
- Chang, C.-H. (2024). Enhancing Sustainability in Halal Supply Chain: A Framework for Aligning. *Building Climate Neutral Economies Through Digital Business and Green Skills*, 335.
- Che, T., Peng, Y., Zhou, Q., Dickey, A., & Lai, F. (2023). The impacts of gamification designs on consumer purchase: A use and gratification theory perspective. *Electronic Commerce Research and Applications*, 59, 101268. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2023.101268>
- Chen, H., Wang, P., & Ji, Q. (2022). Analysis of the Application Effect of PDCA Cycle Management Combined With Risk Factor Management Nursing for Reducing Infection Rate in Operating Room. *Frontiers in Surgery*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsurg.2022.837014>
- Clutterbuck, D., & Khoosal, R. (2023). Fears and psychological safety. *Coaching, Mentoring and Organisational Politics*, 70–84.
- Coelho, R., Jayantilal, S., & Ferreira, J. J. (2023). The impact of social responsibility on corporate financial performance: A systematic literature review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(4), 1535–1560. <https://doi.org/10.1002/csr.2446>
- De Vos, S., Bockel-Rickermann, C., Lessmann, S., & Verbeke, W. (2025). Uplift modeling with continuous treatments: A predict-then-optimize approach. *European Journal of Operational Research*. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2025.10.025>
- Dhiman, Y., Raturi, M., Adhikari, B., Rawat, H., & Gaur, D. S. (2023). Conventional Gold Standard Techniques: Indeed a Saviour in the Era of Automation!! *Indian Journal of Hematology and Blood Transfusion*, 39(4), 717–720. <https://doi.org/10.1007/s12288-023-01644-3>

- Erickson, S. (2021). Communication in a Crisis and the Importance of Authenticity and Transparency. *Journal of Library Administration*, 61(4), 476–483. <https://doi.org/10.1080/01930826.2021.1906556>
- Falletta, S. V., & Combs, W. L. (2021). The HR analytics cycle: a seven-step process for building evidence-based and ethical HR analytics capabilities. *Journal of Work-Applied Management*, 13(1), 51–68. <https://doi.org/10.1108/JWAM-03-2020-0020>
- Finance, I. (2025). Social Impact of. *Social Impact, Ethics, and Practice in Abrahamic Finance*, 233.
- Firmansah, Y., Muqorobin, A., & Pramadhan, G. (2025). Integration of Maqasid *Sharia* in human resource development practices: a case study in *waqf* -based organization. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. <https://doi.org/10.1108/JIABR-09-2024-0329>
- Gada, M. Y. (2024). *Islam and environmental ethics*. Cambridge University Press.
- Galatro, D., Trigo-Ferre, R., Nakashook-Zettler, A., Costanzo-Alvarez, V., Jeffrey, M., Jacome, M., Bazylak, J., & Amon, C. H. (2023). Framework for Evaluating Potential Causes of Health Risk Factors Using Average Treatment Effect and Uplift Modelling. *Algorithms*, 16(3), 166. <https://doi.org/10.3390/a16030166>
- Gedifew, M. T. (2023). Instructional Leadership Development Practices in Ethiopia: Curriculum Development and Implementation Practices, and Career Development Frameworks. *Journal of School Leadership*, 33(1), 50–65. <https://doi.org/10.1177/10526846221134005>
- Ghannam, M. (2025). An analysis of the issue and challenges in the practices of HR-performance appraisal activities in the 21st century. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2024-5081>
- Griep, Y., Hansen, S. D., Kraak, J. M., Sherman, U., & Bankins, S. (2025). Sustainable human resource management: The good, the bad, and making it work. *Organizational Dynamics*, 54(2), 101112. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101112>
- Gunawan, M. A., Tantowi, A., Jailani, N., Maulida, M., Setiawan, A., Ab Ghani, H. H., Suiraoka, I. P., & Fikri, A. K. (2025). Implementation of

- Bayesian decision-making with Markov chain Monte Carlo on halal tourism governance. *European Journal of Management and Business Economics*, 1–17. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-11-2024-0396>
- Hao, Y., Guo, Y., & Wu, H. (2022). The role of information and communication technology on green total factor energy efficiency: Does environmental regulation work? *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 403–424. <https://doi.org/10.1002/bse.2901>
- Harrelson, G. L. (2024). Human Resources. In *Administrative Topics in Athletic Training* (pp. 186–211). Routledge.
- Herijanto, H. (2022). Al amanah in al qur'an vs trust: a comparative study. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(4), 549–575. <https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2021-0064>
- Hidayati, T. W., & Gufron, M. (2024). The Qur'anic Education Strategies for the Indonesian Context: An investigation of the Halaqah of the Qur'an in Mecca and Medina. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 7(4), 44–59. <https://doi.org/10.33648/ijoaser.v7i4.733>
- Hoque, N., Aktaruzzaman Khan, M., & Mowla, M. (2013). Organisational culture: features and framework from Islamic perspective. *Humanomics*, 29(3), 202–219. <https://doi.org/10.1108/H-06-2013-0040>
- Hu, W. C. Y., Dillon, H. C. B., & Wilkinson, T. J. (2023). Educators as Judges: Applying Judicial Decision-Making Principles to High-Stakes Education Assessment Decisions. *Teaching and Learning in Medicine*, 35(2), 168–179. <https://doi.org/10.1080/10401334.2022.2038176>
- Hunziker, S. (2021). *Enterprise Risk Management*. Springer.
- Kuntum Khaira A.M, & Sesmiarni, Z. (2025). Analysis of Human Resource Management Strategies in Islamic Education. *Jawda: Journal of Islamic Education Management*, 82–94. <https://doi.org/10.21580/jawda.v6i1.2025.26614>
- Lansing, A. E., Romero, N. J., Siantz, E., Silva, V., Center, K., Casteel, D., & Gilmer, T. (2023). Building trust: Leadership reflections on community empowerment and engagement in a large urban initiative. *BMC Public Health*, 23(1), 1252. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15860-z>

- Lyons, P., & Bandura, R. P. (2023). Coaching to build commitment for generating performance improvement. *Journal of Work-Applied Management*, 15(1), 120–134. <https://doi.org/10.1108/JWAM-05-2022-0025>
- Martens, R., & Vealey, R. S. (2023). *Successful coaching*. Human kinetics.
- Moeller, R. R. (2011). *COSO enterprise risk management: establishing effective governance, risk, and compliance processes*. John Wiley & Sons.
- Mohiuddin, A. (2023). Religious Authority in Islam: Resilient Patterns of Evolution From the Formative Period to Contemporary Times. In *Navigating Religious Authority in Muslim Societies* (pp. 117–163). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-44825-6_4
- Mousourakis, G. (2025). *Continuity, Diversity, and Change in the Islamic Legal Tradition* (pp. 247–271). https://doi.org/10.1007/978-3-031-94669-1_9
- Mühlhoff, R. (2021). Predictive privacy: towards an applied ethics of data analytics. *Ethics and Information Technology*, 23(4), 675–690. <https://doi.org/10.1007/s10676-021-09606-x>
- Murphy, M. J., & Smolarski, J. M. (2020). Religion and CSR: An Islamic “Political” Model of Corporate Governance. *Business & Society*, 59(5), 823–854. <https://doi.org/10.1177/0007650317749222>
- Nair, V. V. (2024). Automation and robotization: An aerial view of Industry 5.0 on employment and employees. In *Modern Technologies and Tools Supporting the Development of Industry 5.0* (pp. 41–74). CRC Press.
- Neves, R. (2024). *The Engineering Leadership Playbook: Strategies for Team Success and Business Growth*. Springer.
- Norberg-Schulz, C. (1968). *Intentions in architecture* (Issue 74). MIT press.
- Olanya, D. R., Lassen, I., Tabo, G. O., Zakaria, H. L., Awacorach, J., & Jensen, I. (2023). Exploring hidden curriculum in responsible management education: A narrative inquiry of students’ lived experience in management and leadership training programmes. *The International Journal of Management Education*, 21(3), 100861. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100861>

- Osman, O. O. (2023). *The Holloway Guide to Technical Recruiting and Hiring: Align your team to avoid expensive hiring mistakes*. Holloway, Inc.
- Othman, H. S. (2024). *Collective Ijtihad: Regulating Fatwa in Postnormal Times*. International Institute of Islamic Thought (IIIT).
- Outila, V., Piekkari, R., Mihailova, I., & Angouri, J. (2021). “Trust But Verify”: How middle managers in a multinational use proverbs to translate an imported management concept. *Organization Studies*, 42(10), 1581–1601. <https://doi.org/10.1177/0170840620934065>
- Peppers, D., & Rogers, M. (2013). Extreme trust: the new competitive advantage. *Strategy & Leadership*, 41(6), 31–34. <https://doi.org/10.1108/SL-07-2013-0054>
- Petitta, L., & Martínez-Córcoles, M. (2023). A conceptual model of mindful organizing for effective safety and crisis management. The role of organizational culture. *Current Psychology*, 42(29), 25773–25792. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03702-x>
- Piotrowski, P., Rutyna, I., Baczyński, D., & Kopyt, M. (2022). Evaluation Metrics for Wind Power Forecasts: A Comprehensive Review and Statistical Analysis of Errors. *Energies*, 15(24), 9657. <https://doi.org/10.3390/en15249657>
- Posner, B. Z. (2021). When learning how to lead, an exploratory look at role models. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(5), 802–818. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2020-0191>
- Prahalad, C. K., & Ramaswamy, V. (2004). *The future of competition: Co-creating unique value with customers*. Harvard Business Press.
- Quinn, R. E., Bright, D. S., & Sturm, R. E. (2020). *Becoming a master manager: A competing values approach*. John Wiley & Sons.
- Radin, B. A. (2006). *Challenging the performance movement: Accountability, complexity, and democratic values*. Georgetown University Press.
- Rahman, Md. H., & Binti Aziz, N. S. Z. (2025). A critical study of tabarru (donation)-based takaful models: determining taawun (mutual assistance) as the underlying notion of takaful. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. <https://doi.org/10.1108/JIABR-12-2023-0457>

- Ray, C. (2024). Internal Mobility: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 50(1), 264–306. <https://doi.org/10.1177/01492063231180826>
- Raza, S. A., Khan, K. A., & Hakim, F. (2024). Whether organizational citizenship behavior is triggered by employee CSR perception and spiritual values: the moderating role of Islamic work ethics. *Management Research Review*, 47(3), 353–373. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2022-0714>
- Riley, M. W., & Riley, J. W. (2024). Connections: Kin and cohort. In *The changing contract across generations* (pp. 169–189). Routledge.
- Rothstein, B. (2024). *The quality of government: Corruption, social trust, and inequality in international perspective*. University of Chicago Press.
- Rusanti, E., Herianingrum, S., Syarifuddin, S., & Sofyan, A. S. (2023). Zakat Empowerment Model Trough Islamic Corporate Social Responsibility Of Bank Syariah Indonesia. *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam*, 14(1), 104–116.
- Salameh, W. ed M. K. B., Mohammad, A. A. S., Alshurideh, M. T., Alolayyan, M. N., Hunitie, M. F. A., Rababah, M. W., Haija, A. A. A., Al-Hawary, S. I. S., Alzyoud, M., & Al-hawajreh, K. M. (2025). *Evaluation of Applying the PDCA Cycle on Medication Administration in the Emergency Departments* (pp. 319–330). https://doi.org/10.1007/978-3-031-74220-0_24
- Samuel, I., & Isa, M. Y. M. (2024). The Mediating Role of Talent Management in Succession Planning and Private Organization Sustainability: A Conceptual Article. *Journal of Current Social and Political Issues*, 2(1), 22–33. <https://doi.org/10.15575/jcspi.v2i1.703>
- Schemmel, C. (2021). *Justice and egalitarian relations*. Oxford University Press.
- Schwartzberg, M., & Knight, J. (2024). *Democratic deals: A defense of political bargaining*. Harvard University Press.
- Sekalala, S., Masud, H., & Bosco, R. T. (2020). Human rights mechanisms for anti-corruption, transparency and accountability: enabling the right to health. *Global Health Action*, 13(sup1), 1699343. <https://doi.org/10.1080/16549716.2019.1699343>

- Shavelson, R. (2010). *Measuring college learning responsibly: Accountability in a new era*. Stanford University Press.
- Shi, N., Bakulski, K. M., Burke, J. F., & Brouwer, A. F. (2025). Predictors of transitions between normal cognition, cognitive impairment, and dementia in a longitudinal cohort. *Journal of Alzheimer's Disease*, 108(1_suppl). <https://doi.org/10.1177/13872877251324236>
- Siemoneit, A. (2023). Merit first, need and equality second: hierarchies of justice. *International Review of Economics*, 70(4), 537–567. <https://doi.org/10.1007/s12232-023-00430-x>
- Snodgrass, J. G., Brewis, A., Dengah, H. J. F., Dressler, W. W., Kaiser, B. N., Kohrt, B. A., Mendenhall, E., Sagstetter, S., Weaver, L. J., & Zhao, K. X. (2023). Ethnographic Methods for Identifying Cultural Concepts of Distress: Developing Reliable and Valid Measures. *Field Methods*, 35(3), 175–197. <https://doi.org/10.1177/1525822X221113178>
- Sofyani, H., Pratolo, S., & Saleh, Z. (2022). Do accountability and transparency promote community trust? Evidence from village government in Indonesia. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 18(3), 397–418. <https://doi.org/10.1108/JAOC-06-2020-0070>
- Sousa, B., Ferreira, J. J. M., Jayantilal, S., & Dabic, M. (2024). Global talent management – talents, mobility and global experiences – a systematic literature review. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 12(3), 444–501. <https://doi.org/10.1108/JGM-03-2023-0018>
- Sparkman, R. (2025). *Strategic workforce planning: Developing optimized talent strategies for future growth*. Kogan Page Publishers.
- Steen-Tveit, K., Munkvold, B. E., & Rustenberg, K. (2024). Use of Standard Operating Procedures for Supporting Cross-Organizational Emergency Management: Challenges and Opportunities Identified from a Tabletop Exercise. *International Journal of Disaster Risk Science*, 15(5), 673–687. <https://doi.org/10.1007/s13753-024-00583-5>
- Steinberg, R. M. (2011). *Governance, risk management, and compliance: It can't happen to us—avoiding corporate disaster while driving success*. John Wiley & Sons.

- Stoetzel, L., & Taylor-Marshall, S. (2022). Coaching for change: redefining the concept of change within a practice-based coaching model. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 11(4), 452–466. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-12-2021-0111>
- Takim, L. (2022). *Shi'ism revisited: ijtiḥad and reformation in contemporary times*. Oxford University Press.
- Tantowi, A. (2022). *Pendidikan Islam di Era Transformasi Global* (2nd ed.). PT.Pustaka Rizki Putra.
- Tantowi, A. (2025). *Mengenal Ilmu Ekonomi Dasar-Dasar, Permintaan, Penawaran, dan Pasar*.
- Tantowi, A., Gunawan, M. A., & Ibrahim, A. (2025). Optimizing Islamic Boarding School Management in the Digital Era: Analysis of Technology Effectiveness in Administration and Operations. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 295–309. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v6i2.1738>
- Tantowi, H. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik*. ExSySTIKA Press.
- Thekdi, S., & Aven, T. (2024). A classification system for characterizing the integrity and quality of evidence in risk studies. *Risk Analysis*, 44(1), 264–280. <https://doi.org/10.1111/risa.14153>
- Tillipman, J., & Surampudi, V. (2023). The Compliance Mentorship Program. *Ethical Dilemmas in the Global Defense Industry*, 405.
- Toumi, S., & Su, Z. (2023). Islamic values and human resources management: A qualitative study of grocery stores in the Quebec province. *International Journal of Cross Cultural Management*, 23(1), 79–112. <https://doi.org/10.1177/14705958221136691>
- Vian, T. (2020). Anti-corruption, transparency and accountability in health: concepts, frameworks, and approaches. *Global Health Action*, 13(sup1), 1694744. <https://doi.org/10.1080/16549716.2019.1694744>
- Wackym, P. A., Toh, E. H. Y., Moody-Antonio, S. A., & Woodard, T. D. (2024). The Intersection Between Meritocracy and Diversity, Equity, and Inclusion. *Otolaryngology–Head and Neck Surgery*, 170(2), 618–620. <https://doi.org/10.1002/ohn.524>

- Wan Hassan, W. Z., Abdullah, N., & Arham, A. F. (2023). Application of Maslahah and Mafsadah Criteria According to Islamic Ethics Perspective on Post-Mortem of Corpses in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(4). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i4/16967>
- Washburn, B. (2021). *What's Your Formula?: Combine Learning Elements for Impactful Training*. Association for Talent Development.
- Weiss, J. W. (2021). *Business ethics: A stakeholder and issues management approach*. Berrett-Koehler Publishers.
- Wisdom, J. P., Morrow, C. D., Greene, J., Stone, S., Domsy, S., & Heiser, D. (2025). Perspectives of Mentors on Mentoring: A Scoping Review of Benefits and Challenges. *The Clinical Teacher*, 22(3). <https://doi.org/10.1111/tct.70101>
- Yusmazida, M. Y., Omar, M. K., Yusliza, M. Y., Samad, S., & Abdul Mokmin, K. (2025). Developing an Islamic structural capital model: perspectives from SMEs. *Journal of Islamic Marketing*, 16(11), 3413–3455. <https://doi.org/10.1108/JIMA-06-2024-0238>
- Zahari, A. I., Said, J., & Arshad, R. (2022). Examining the Components of Integrity. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 56(1), 234–265. <https://doi.org/10.1007/s12124-021-09626-8>
- Zaidi, S. Y. A., Aslam, M. F., Mahmood, F., Ahmad, B., & Tasaddque, S. (2025). Accomplishing the SDGs Through Green HRM Practices: Insights From Industrial Sustainability Experts. *Global Business and Organizational Excellence*, 44(5), 19–45. <https://doi.org/10.1002/joe.22294>
- Zhang, Y., & Yang, X. (2022). Prediction of the Development Scale of Vocational Education Using Markov Algorithm and Countermeasures. *Mobile Information Systems*, 2022, 1–10. <https://doi.org/10.1155/2022/9932083>

Bibliografi Penulis



Ahmad Tantowi. Pendidikannya dimulai SDN Jambearum lulus tahun 1973, kemudian melanjutkan ke PGA NU Al-Hidayah Kendal lulus tahun 1981. Pada tahun 1982-1987 berkhidmah di Pondok Pesantren Al Balagh (KH. Misbah Musthofa) Bangilan Tuban Jawa Timur. Gelar sarjana Pendidikan Islam diperoleh dari Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)

Semarang tahun 1991. Gelar Magister Sains (M. Si) Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan dari Universitas Darul Ulum Jombang Jawa Timur tahun 2001. Pada tahun 2010 memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan (M. Pd) dari Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS). Gelar Doktor Ilmu Ekonomi pada tahun 2014 diperoleh dari Universitas Merdeka (UNMER) Malang Jawa Timur.

Sebagai akademisi, saat ini menjabat sebagai Ketua Sekolah Tinggi Islam Kendal (STIK). Pada tahun 2013 sebagai Ketua Tim Seleksi (Tim-Sel) Anggota KPUD Kabupaten Kendal, Ketua Dewan Pendidikan Kabupaten Kendal (2013-2018), Sekretaris Forum Komunikasi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (FKPTKIS) Kopertais Wilayah X Jawa Tengah (2010-2015, 2015-2020) dan terpilih kembali sebagai sekretaris FKPTKIS untuk periode 2020-2022. Dipilih Ketua FKPTKIS (2022-2024). Ketua Asosiasi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (APTIKIS) Wilayah X Jawa Tengah (*perubahan dari FKPTKIS menjadi APTIKIS*) (2024-2028).

Wakil Ketua LPTNU PW NU Jawa Tengah (2024-2028), Bendahara ISHARI PW NU Jawa Tengah. Juga menjabat sebagai Ketua Pembina Lembaga Studi Etika Media dan Masyarakat (eLSEMM) Indonesia Semarang sejak 2009 s/d sekarang dan Ketua Pembina Lembaga Studi Etika Media dan Masyarakat (eLSEMM) Indonesia sejak 2009 s/d sekarang. Wakil Ketua Pengurus Cabang NU Kabupaten Kendal (2024-2029).

Disamping itu, ia juga sebagai penggagas Gerakan Kendal Cerdas (dicanangkan oleh Bupati Kendal pada tanggal 03 April 2014) yang mendapat respons positif dari masyarakat Kendal. Ketua Pembina Yayasan Darul Fikri Kendal yang menaungi Raudlatul Athfal (RA) Darul Fikri Jambearum dan SMK Darul Fikri Kendal dan sebagai Pengasuh Pondok Pesantren Darul Fikri Jambearum Patebon Kendal. Ia cukup produktif menulis. Buku hasil karyanya yang sudah beredar: 1) *Pendidikan Islam di Era Transformasi Global*, 2) *Pendidikan Politik Ala Pesantren*, 3) *Pendidikan Multikultural dan Deradikalisasi Agama*, 4) *Performance Guru: Telaah atas Karakteristik, Motivasi dan Iklim Organisasi*, 5) *Metodologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, 6) *Filsafat Pendidikan Islam*, 7) *Amaliah Islam Ahlussunnah Wal Jama'ah An-Nahdliyah*, 8) *Pendidikan Pancasila di Perguruan Tinggi*, 9) *Superior Strategy in Human Resource Management: From Theory to Practice*, 10) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori Ke Praktik*, 11) *Mengenal Ilmu Ekonomi: Dasar-Dasar, Permintaan, Penawaran, dan Pasar*, 12) *Mengoptimalkan Manajemen Pesantren di Era Digital* 13) *Manajemen Pemasaran di Era Digital*, 14) *Ekonomi Mikro Islam*, 15) *Manajemen Sumber Daya Insani*. Dan karya ilmiah yang sudah *publish* baik di jurnal nasional terakreditasi maupun jurnal internasional bereputasi (terindek Scopus).

Sekarang ia tinggal di Jambearum RT. 01 RW. 02 Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal bersama istri tercinta Hj. Siti Mu'allifah, dan tiga anak terkasih, Jundi Millat Ahmad, SH., M. Kn, (*Notaris*), H. Fahad Millata Ahmad, S. Pd (sedang S2 di UIN Walisongo Semarang), H. Nehru Millat Ahmad, M. Ag (sedang menempuh S3 di UIN Walisongo Semarang). Dan sesekali dihibur oleh tiga cucu tercinta Jihan Millati Ahmad, Zaka Dewangga Ahmad, Barra Arjuna Ahmad dan Naelfath Nehru Ahmad.



Manajemen Sumber Daya Insani



Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Islam didefinisikan sebagai sistem pengelolaan manusia yang menempatkan tauhid, kemaslahatan, dan akhlak sebagai fondasi kebijakan sekaligus praktik organisasi. Pengelolaan meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengelolaan kinerja, kompensasi, hubungan kerja, hingga pemutusan hubungan kerja yang seluruhnya diarahkan untuk menjaga tujuan pokok syariah (hifz ad-din, an-nafs, al-aql, an-nasl, al-mal). Manusia diposisikan sebagai khalifah yang memegang amanah, sehingga keputusan manajerial wajib menegakkan keadilan, kejujuran, dan profesionalitas. Efisiensi dan produktivitas tetap dikejar, namun tidak boleh melanggar batas halal-haram, martabat pekerja, serta hak-hak yang dilindungi. Definisi ini menegaskan bahwa keberhasilan SDM dinilai ganda, yakni kinerja duniawi sekaligus nilai ibadah yang terukur dan terjaga konsistensinya.



✉ literasinusantaraofficial@gmail.com
🌐 www.penerbitlitnus.co.id
📧 @litnuspenerbit
📞 literasinusantara_
☎ 085755971589

Pendidikan

+17

ISBN 978-634-234-966-3



9 786342 349663