



Analisis Pekerjaan Berbasis Kompetensi dalam Manajemen Sumber Daya Insani pada Lembaga Keuangan Syariah: Integrasi Nilai-Nilai Ekonomi Islam

Sri Nurul Nabila ^{1*}, Eka Arlinda Hafid ², Lince Bulutoding ³, Muhammad Wahyuddin Abdullah ⁴

¹⁻⁴ Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

Email: srinurulnabila1@gmail.com ^{1*}, ekaarlindahafid2000@gmail.com ²,
lince.bulutoding@uin-alauddin.ac.id ³, wahyuddin.abdullah@uin-alauddin.ac.id ⁴

Korespondensi email: srinurulnabila1@gmail.com

ABSTRACT. This article discusses the analysis of work in human resource management (SDI) from the perspective of Islamic economics, especially its application to Islamic financial institutions. This article aims to analyze the implementation of work in human resource management (SDI) in Islamic financial institutions, with a focus on the integration of Islamic economic principles. This study uses a descriptive qualitative approach through literature and case studies in Islamic banks. The results show that systematic and competency-based work analysis is essential in improving the effectiveness of SDI placement, development, and performance assessment. The main findings identify that the application of work analysis that refers to the principles of justice, trust, and social responsibility in accordance with sharia is able to increase professionalism, productivity, and employee job satisfaction. In addition, the integration of Islamic moral values and ethics in work specifications and design has been proven to strengthen a work culture that is oriented towards blessings and mutual benefit. This study recommends that Islamic financial institutions continue to strengthen the process of competency-based work analysis and Islamic values to support superior SDI management.

Keywords: Job Analysis, Sharia Banking, Human Resources

ABSTRAK. Artikel ini membahas analisis pekerjaan dalam manajemen sumber daya insani (SDI) dengan perspektif ekonomi islam, khususnya penerapannya pada instansi keuangan syariah. Artikel ini bertujuan menganalisis implementasi pekerjaan dalam manajemen sumber daya insani (SDI) pada instansi keuangan syariah, dengan fokus pada integrasi prinsip-prinsip ekonomi islam. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui literatur dan studi kasus di bank syariah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis pekerjaan yang sistematis dan berbasis kompetensi sangat penting dalam meningkatkan efektivitas penempatan, pengembangan, serta penilaian kinerja SDI. Temuan utama mengidentifikasi bahwa penerapan analisis pekerjaan yang mengacu pada prinsip keadilan, amanah, dan tanggung jawab sosial sesuai syariah mampu meningkatkan profesionalisme, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, integrasi nilai-nilai moral dan etika islam dalam spesifikasi dan desain pekerjaan terbukti memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada keberkahan dan kemaslahatan bersama. Penelitian ini merekomendasikan agar instansi keuangan syariah terus memperkuat proses analisis pekerjaan berbasis kompetensi dan nilai-nilai islam untuk mendukung pengelolaan SDI yang unggul.

Kata kunci: Analisis Pekerjaan, Perbankan Syariah, Sumber Daya Insani

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan lembaga keuangan syariah kini telah berkembang pesat. Hal ini dibuktikan dengan semakin beragamnya lembaga keuangan syariah yang didirikan (Pasha & Sugianto, 2024). Lembaga Keuangan Syariah (LKS) merupakan entitas yang tidak hanya berorientasi pada profitabilitas, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam menerapkan prinsip-prinsip ekonomi Islam (Iswanaji et al., 2024). Dalam konteks pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI). Salah satu pilar utama pengelolaan SDI adalah analisis pekerjaan (*job*

analysis) yang berbasis kompetensi. Analisis ini tidak hanya sekadar mengidentifikasi tugas dan tanggung jawab, tetapi juga memetakan kompetensi yang selaras dengan tujuan syariah.

Dalam pandangan islam, pekerjaan memiliki arti yang sangat luas dan mendalam. Islam tidak melihat kerja semata-mata sebagai cara untuk mencari nafkah, melainkan juga sebagai kewajiban syariat dan bentuk ibadah yang bernilai tinggi. Dalam kerangka ekonomi islam, bekerja merupakan upaya untuk mencapai kesejahteraan baik secara individu maupun kolektif, mencakup aspek jasmani dan rohani. Selama pekerjaan dilakukan dengan niat yang tulus dan mengikuti aturan syariah, maka aktivitas tersebut akan membawa keberkahan serta ganjaran dari Allah SWT. Sebaliknya, sikap menganggur dan hidup dari meminta-minta dianggap sebagai perbuatan yang tercela karena bertentangan dengan prinsip kemandirian dan tanggung jawab dalam ajaran islam (Baharuddin, 2019).

Dalam manajemen sumber daya insani (SDI), analisis pekerjaan adalah langkah penting yang harus dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi spesifikasi, desain, dan tujuan pekerjaan dalam organisasi. Proses ini membantu memahami tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi. Dalam konteks ekonomi islam, analisis pekerjaan harus berlandaskan prinsip keadilan, amanah, dan tanggung jawab sosial, memastikan bahwa pekerjaan memberikan manfaat dan sesuai dengan nilai syariah (Sonny Sumarsono, 2003). Analisis pekerjaan berbasis kompetensi kini menjadi elemen kunci dalam manajemen SDI, termasuk dalam ekonomi syariah. Pendekatan ini menekankan kecocokan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan, mencakup keahlian teknis serta nilai moral seperti kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab sesuai ajaran islam. Dengan demikian, pendekatan ini memastikan tenaga kerja yang profesional dan sesuai prinsip syariah (Hijriah & Adiba, 2019).

Hasil analisis pekerjaan memiliki kaitan erat dengan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir. Analisis yang tepat dan menyeluruh membantu organisasi mengelola SDI secara lebih efisien dan mendukung pencapaian tujuan. Dalam ekonomi islam, pengelolaan SDI harus berlandaskan prinsip keadilan, keseimbangan hak dan kewajiban, serta keberlanjutan kesejahteraan kolektif. Oleh karena itu, penerapan analisis pekerjaan yang benar menjadi kunci dalam membangun manajemen SDI yang selaras dengan nilai-nilai Islam dan kesuksesan organisasi (Baharuddin, 2019).

Adapun beberapa point yang akan dibahas pada artikel ini yaitu: bagaimana pekerjaan sesuai dengan perspektif ekonomi islam?; bagaimana spesifikasi, desain, tujuan, dan pentingnya analisis pekerjaan?; bagaimana analisis pekerjaan berbasis kompetensi pada

Bank Syariah?; dan bagaimana hasil analisis pekerjaan dan hubungan antara analisis pekerjaan dan fungsi sumber daya manusia dalam organisasi?.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode “*library reseach*” dengan metode deskriptif, yang menitikberatkan pada analisis mendalam terhadap berbagai sumber referensi, seperti jurnal, buku, dan bahan pustaka lainnya yang relevan dengan topik analisis pekerjaan, manajemen sumber daya insani, serta penerapan prinsip ekonomi islam di organisasi syariah. Data sekunder yang digunakan diperoleh dari jurnal ilmiah dan artikel terkait, dengan fokus utama pada analisis pekerjaan sumber daya insani. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk meninjau literatur yang ada, mengidentifikasi kesenjangan penelitian, serta memahami tren dan temuan terkini yang berhubungan dengan pembahasan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pekerjaan Sesuai dengan Perspektif Ekonomi Islam

Dalam pandangan islam, pekerjaan tidak hanya dilihat sebagai kegiatan ekonomi semata untuk mencukupi kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai kewajiban syar’i yang bernilai ibadah dan penuh kemuliaan. Sistem ekonomi islam menganggap bahwa bekerja adalah tindakan terpuji yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan individu maupun masyarakat secara menyeluruh, mencakup dimensi lahiriah dan baatiniah. Al-Qur’an dan Hadist Nabi Muhammad SAW memberikan perhatian khusus terhadap pentingnya bekerja sebagai perintah dari Allah SWT sekaligus teladan dari rasulullah. Oleh karena itu, setiap muslim dianjurkan untuk bekerja, memenuhi sikap malas, serta menghindari perilaku meminta-minta yang dianggap tercela (Saefullah, 2014).

Pada tingkat individu, bekerja merupakan sarana utama untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kualitas kesejahteraan. Lebih dari itu, aktivitas bekerja memperkuat fitrah serta martabat manusia di hadapan Allah, sekaligus menjadikan individu sebagai bagian dari mekanisme rezeki (sunnatullah) yang memberi manfaat kepada orang lain secara altruistik. Sementara itu, dari sudut pandang makro, tingkat produktivitas kerja masyarakat memiliki peran krusial dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Oleh karena itu, negara memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan menyediakan lapangan kerja yang adil serta selaras dengan prinsip-prinsip islam (Hijriah & Adiba, 2019).

Spesifikasi, Desain, Tujuan dan Pentingnya Analisis Pekerjaan

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, spesifikasi pekerjaan memiliki peran penting karena berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi kerja. Melalui spesifikasi pekerjaan, organisasi dapat memperoleh tenaga kerja yang profesional dan sesuai dengan formasi jabatan yang telah direncanakan. Tujuan utama dari spesifikasi pekerjaan adalah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, dengan mempertimbangkan hasil analisis jabatan dan desain pekerjaan, khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi. Dalam ajaran islam, profesionalisme juga mendapat perhatian besar, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an dan hadis. Bahkan, disebutkan bahwa apabila suatu tugas atau pekerjaan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka akan berakibat pada kerusakan dan kehancuran (Aryandi et al., 2021).

Desain pekerjaan berperan sebagai alat untuk memotivasi dan memberikan tantangan kepada karyawan. Agar proses perancangan ini berjalan dengan maksimal, diperlukan sistem kerja yang terorganisir dan mengikuti prosedur, sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif dan efisien. Desain pekerjaan yang terususun dengan baik diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, mengurangi kejenuhan, serta menciptakan kepuasan dalam bekerja (Intan Rizqi & Nashrullah, 2023). Akan tetapi, jika desain pekerjaan tidak dirancang berdasarkan analisis yang selaras dengan tugas utama dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan standar kinerja, maka hal ini dapat menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas di setiap bidang. Kondisi semacam ini bahkan berpotensi menimbulkan keresahan dan tekanan psikologis yang dapat berujung pada stres dikalangan karyawan (Minabari, 2019).

Dalam penerapannya, analisis pekerjaan di sektor publik maupun swasta memiliki sejumlah tujuan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuan tersebut meliputi deskripsi pekerjaan (*job description*) yang berfungsi untuk mengidentifikasi jenis pekerjaan, riwayat tugas, tanggung jawab serta spesifikasi atau standar kerja yang harus dienuhi. Selanjutnya, klasifikasi pekerjaan (*job classification*) dilakukan untuk mengelompokkan pekerjaan kedalam kelas, kategori, atau jenis tertentu berdasarkan sistematika yang telah ditentukan. Evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) bertujuan untuk menilai nilai relatif suatu pekerjaan dalam organisasi maupun pasar tenaga kerja eksternal.

Restrukturisasi desain pekerjaan (*job design restructuring*) mencakup upaya mengalokasikan dan mengatur ulang aktivitas kerja kedalam kelompok kerja tertentu. Dalam proses rekrutmen, analisis pekerjaan juga digunakan untuk menentukan syarat atau spesifikasi pekerjaan (*personel recruitment*) yang dibutuhkan. Selain itu, penilaian performa (*performance requitment*) dilakukan secara sistematis oleh atasan untuk mengevaluasi

kinerja karyawan. Pelatihan pekerja (*worker training*) juga menjadi bagian penting, guna meningkatkan kompetensi karyawan. Analisis pekerjaan turut mendukung mobilitas pekerja (*worker mobility*), yaitu dinamika perpindahan karyawan dalam berbagai posisi atau jabatan. Aspek efisiensi (*efficiency*) juga diperhatikan, termasuk penggabungan proses kerja yang optimal, desain alat dan fasilitas, serta prosedur kerja yang terstandar.

Faktor keamanan kerja (*safety*) menjadi fokus dalam mengidentifikasi dan mengatasi risiko dari perilaku maupun kondisi kerja yang tidak aman. Perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*) dilakukan secara antisipasi dan responsif terhadap kebutuhan organisasi. Terakhir, aspek hukum (*legal*) juga menjadi bagian penting, mencakup aturan dan hak-hak yang berlaku dalam hubungan kerja. Dengan demikian, seluruh aspek teknis pekerjaan diatur melalui analisis pekerjaan ini. Semakin akurat dan cermat analisis yang dilakukan, khususnya pada tahap awal rekrutmen, maka semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan dan mutu produk atau layanan organisasi (Rouf, 2018).

Analisis pekerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan, karena tingkat profesionalisme kinerja sangat dipengaruhi oleh sejauh mana ketepatan analisis pekerjaan yang dilakukan di dalam suatu organisasi, perusahaan, maupun institusi pendidikan seperti sekolah. Terdapat beberapa poin yang menjelaskan nilai penting dari analisis pekerjaan ini. Pertama, dalam perencanaan dan pengadaan tenaga kerja, deskripsi jabatan digunakan untuk menentukan beban kerja tiap unit, yang kemudian dijumlahkan menjadi beban kerja total organisasi. Dari sini, kebutuhan jumlah tenaga kerja dapat dihitung agar pelaksanaan tugas berlangsung efektif dan efisien.

Kedua, analisis pekerjaan menjadi dasar dalam proses rekrutmen dan seleksi, termasuk dalam pemilihan metode dan penyusunan alat tes. Informasi ini memudahkan penyusunan materi seleksi guna membedakan calon yang sesuai atau tidak sesuai dengan kriteria posisi yang dibutuhkan. Ketiga, analisis pekerjaan juga digunakan dalam program orientasi dan pelatihan, baik untuk karyawan baru, yang mendapat promosi, maupun yang mengalami mutasi. Informasi dari analisis ini membantu menyusun kurikulum dan materi pelatihan agar pelaksanaan tugas berjalan optimal. Keempat, analisis ini mendukung pengembangan karir, khususnya dalam hal promosi dan pemindahan, dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga terbuka peluang untuk kemajuan karir dimasa depan.

Kelima, informasi dari deskripsi pekerjaan dimanfaatkan untuk mengevaluasi beban kerja, kewenangan, dan tanggung jawab sebagai dasar penyusunan struktur gaji yang

kompetitif dan adil, termasuk pemberian insentif tambahan diluar gaji pokok. Keenam, penilaian kinerja karyawan juga bertanggung pada standar kerja yang telah ditetapkan, sehingga keberhasilan atau kegagalan dalam menjalankan tugas dapat diukur secara objektif berdasarkan tingkat efektifitas dan efisiensi kerja. Terakhir, hasil analisis pekerjaan menjadi acuan bagi manager atau petugas sumber daya manusia dalam memberikan konseling atau bimbingan kepada karyawan dapat lebih selaras dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

Analisis Pekerjaan Berbasis Kompetensi pada Bank Syariah

Manajemen sumber daya insani dalam islam memiliki pendekatan yang holistik dan berbeda dari konsep manajemen konvensional. Pendekatan ini tidak hanya menitikberatkan pada pencapaian efisiensi dan produktivitas kerja semata, tetapi juga pada aspek pembinaan karakter dan akhlak yang selaras dengan ajaran islam. Dalam konteks bank syariah, sumber daya insani memiliki peran strategis sebagai pelaksana utama prinsip-prinsip ekonomi islam. Oleh karena itu, individu yang terlibat dalam organisasi ini harus mampu mempresentasikan nilai-nilai islam dalam sikap, perilaku, dan cara bekerja mereka. Nilai-nilai dasar seperti keadilan, amanah (kepercayaan), dan tanggung jawab sosial tidak hanya menjadi pedoman moral, tetapi juga menjadi fondasi dalam menjalankan fungsi dan tugas profesional mereka.

Agar mampu menjalankan peran tersebut dengan optimal, sumber daya insani di bank syariah harus memiliki kompetensi yang mencakup empat aspek penting. Pertama, pengetahuan, yaitu pemahaman teoritis dan praktis yang diperoleh melalui proses pendidikan, pelatihan, serta pengalaman yang relevan dengan bidang pekerjaannya. Pengetahuan ini menjadi dasar dalam mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab. Kedua, keterampilan (skill), yaitu kemampuan teknis dan non-teknis yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas sehari-hari secara efisien dan profesional, seperti kemampuan komunikasi, analisis, serta pemecahan masalah.

Ketiga, sikap kerja (attitude), yakni perilaku dan etika kerja yang sesuai dengan nilai-nilai islam serta norma dan kode etik profesi, seperti kejujuran, disiplin, dan komitmen terhadap tugas. Sikap kerja ini menjadi cerminan integritas pribadi dalam menjalankan tanggung jawab. Keempat, dan yang tidak kalah penting, adalah spiritualitas (spirituality), yaitu kesadaran akan keterbatasan manusia dan ketergantungan mutlak kepada Allah SWT dalam setiap aktivitas dan keputusan yang diambil (Muhammad Khoirul Umam dan Andriani, 2025).

Hasil Analisis Pekerjaan dan Hubungan antara Analisis Pekerjaan dan Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Hasil dari analisis pekerjaan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai tugas, tanggung jawab, kualifikasi, keterampilan, serta karakteristik yang diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan secara efektif dalam suatu organisasi. Informasi ini menjadi landasan utama bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola tenaga kerja secara maksimal, mulai dari tahap rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, evaluasi kerja, hingga pengembangan jenjang karir (Ismadinah et al., 2020).

Melalui analisis pekerjaan, organisasi dapat menyusun deskripsi jabatan secara tepat dan menetapkan standar kinerja yang jelas, sehingga karyawan memiliki pemahaman yang akurat mengenai apa yang menjadi tuntutan dan harapan terhadap peran mereka. Akibatnya, proses penilaian kinerja dapat dilakukan secara lebih objektif dan terukur, serta memudahkan manajemen dalam memberikan penghargaan atau merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. (Muh. Mukarrom, Sukarman, 2024)

Analisis pekerjaan memiliki keterkaitan yang kuat dan mendasar dengan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Proses ini dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi secara rinci tugas, tanggung jawab, kompetensi, dan kualifikasi yang diperlukan dalam suatu posisi kerja. Data yang dihasilkan dari analisis tersebut menjadi fondasi penting bagi berbagai aktivitas dalam manajemen SDM, sehingga memungkinkan organisasi untuk mengelola tenaga kerja dengan cara yang lebih efektif dan efisien. (Rouf, 2018)

4. KESIMPULAN

Dalam islam, bekerja adalah kewajiban yang bernilai ibadah, tidak hanya sekaadar aktivitas ekonomi, melainkan upaya mewujudkan kesejahteraan pribadi dan sosial. Al-Qur'an dan hadis mendorong umat untuk bekerja, menjauhi pengangguran, serta menjunjung keadilan dan perlindungan hak dalam dunia kerja. Spesifikasi pekerjaan sangat penting dalam manajemen SDM karena memungkinkan penempatan karyawan yang tepat dan efisiensi kerja yang lebih baik, sesuai dengan prinsip islam yang menekankan profesionalisme. Desain pekerjaan juga berperan dalam memotivasi karyawan melalui sistem kerja yang terstruktur; jika tidak tepat, dapat menimbulkan hambatan dan stress.

Analisis pekerjaan bertujuan menyusun deskripsi, mengevaluasi posisi, menentukan syarat rekrutmen, menilai kinerja, menyusun pelatihan, dan mendukung perencanaan SDM.

Analisis ini sangat penting karena berpengaruh besar terhadap kualitas kerja dan efektivitas organisasi. Dalam islam, manajemen sumber daya insani juga mencakup pengembangan karakter yang sesuai nilai-nilai keadilan, amanah, dan tanggung jawab sosial, dengan empat kompetensi utama: pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kesadaran spiritual. Analisis pekerjaan menyediakan informasi rinci yang menjadi dasar bagi pengelolaan SDM, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karir, serta membantu menyusun deskripsi jabatan dan standar kinerja secara jelas, menjadikannya fondasi utama dalam manajemen SDM yang efektif.

REFERENSI

- Aryandi, R., Agung, S., & Kuraesin, E. (2021). Pengaruh desain Pekerjaan Dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPBD Pemda Kab. Bogor. *Ecin Kuraesin Jurnal Manager*, 4(1), 1–8.
- Baharuddin. (2019). Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam Baharuddin. *Balanca*, 1(1), 1–17.
- Hijriah, H. Y., & Adiba, E. M. (2019). Pasar Tenaga Kerja: Sebuah Tinjauan Dalam Perspektif Islam. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 3(1), 24.
- Intan Rizqi, N., & Nashrullah, M. (2023). Urgensi Analisis Jabatan dan Desain Pekerjaan. *Academic Journal Research*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.1>
- Ismadinah, S., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Analisis Pekerjaan Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 1–8. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3894>
- Iswanaji, C., Aziz, A., Rizki, M., Zulfkar, A. L., Romli, N. A., Saftri, D., Mahardika, S. G., Kurnia, R., Hasan, D. H., Nurhasanah, S., Nissa, I. K., Huda, M. W. S., Sugianto, S., Susanti, S., & Risya K, E. A. (2024). *Perkembangan Industri Halal & Penguatan Lembaga Keuangan Syariah*. Penerbit Adab. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=Eh0QEQAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=info:ZriSLHFViBgJ:scholar.google.com&ots=XpX7-GKCXr&sig=-SB392UQjPo8rjCPgUkT3d5cAuk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Minabari, M. (2019). Desain Dan Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Personalia. *Paedagogia: Jurnal Pendidikan*, 7(2), 1–12. <https://doi.org/10.24239/pdg.vol7.iss2.24>
- Muh. Mukarrom, Sukarman, dan I. (2024). Analisis Pekerjaan Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 18(2), 1–7.
- Muhammad Khoirul Umam dan Andriani. (2025). Manajemen Sumber Daya Insani Bank Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 1–6.

- Pasha, A. E., & Sugianto, S. (2024). The Urgency Of Implementing Sharia Accounting In Sharia Financial Institutions In The Indonesian Context: Bibliometric Analysis. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 5(2), 27–35. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v5i2.5685>
- Rouf, M. (2018). Analisis Pekerjaan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Basic Of Education*, 02(02), 1–21.
- Saefullah, E. (2014). Bekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Suatu Kajian Hadist Nabawi). *Al-Amwal : Journal of Islamic Economic Law*, 6(2), 1–14.
- Sonny Sumarsono. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.