

PERBEDAAN BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERSPEKTIF BARAT DAN KHASANAH ISLAM

Wisber Wiryanto

Peneliti pada Pusat Kajian Reformasi Administrasi
Lembaga Administrasi Negara

ABSTRAK

Disiplin ilmu pengetahuan saat ini banyak dipengaruhi oleh Barat berdasarkan paham spirit sekuler, liberal dan plural, hal ini ditemukan dalam disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM) yang kosong dari nilai-nilai wahyu dan menimbulkan masalah sehingga perlu solusi melalui Islamisasi pengetahuan. Penelitian menggunakan metode kualitatif studi kepustakaan, dengan obyek Islamisasi pengetahuan; sedangkan subyeknya adalah buku ajar materi manajemen SDM yang digunakan di lembaga pendidikan tinggi di Indonesia. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data buku ajar manajemen SDM yang dijadikan sampel diawali dengan menguraikan disiplin ilmu manajemen SDM ke dalam kategori-kategori kemudian mengidentifikasi perbedaan kategori manajemen SDM Barat dan khasanah Islam. Hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan antara buku ajar manajemen SDM Barat dan khasanah Islam dari kategori konsep SDM sampai pensiun. Perlu upaya mengatasi perbedaan dengan melakukan Islamisasi disiplin ilmu manajemen SDM secara komprehensif. Pihak terkait yang berkepentingan di lembaga pendidikan tinggi perlu mengatasi masalah sekulerisme ilmu dengan menerapkan Islamisasi pengetahuan.

Kata kunci: *Islamisasi pengetahuan, khasanah Islam, manajemen sumber daya manusia, sekulerisme ilmu.*

A. PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan saat ini menghadapi permasalahan yang disebabkan oleh sekularisasi ilmu. Ilmu pengetahuan masa kini dipengaruhi oleh Barat dengan paham sekuler, (Al Attas dalam Daud 2013, h. 34; Nata 2012, h. 366). Pada gilirannya, dampak sekularisasi ilmu adalah penjajahan atas bangsa lainnya. Negara negara yang ideologi sepenuhnya dikuasai Islam juga sudah menjadi jajahan Barat, seperti Malaysia dan Indonesia (Nata 2008, h. 405). Dampak lainnya, di negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, tetapi bidang pendidikannya meniru Barat sekuler maka pendidikan Islam tidak mengalami kemajuan. (Karim dalam Syafri 2012, h. 5 6). Tidak majunya konsep pendidikan Islam juga disebabkan oleh, antara lain belum adanya buku teks yang relevan (Tafsir 2012, h. 70), sehingga lebih banyak menggunakan buku ajar terbitan luar negeri. Buku terbitan luar negeri tersebut belum tentu sesuai dengan kondisi masyarakat Indonesia (Rosyadi 2008, h. 8). Mengapa demikian, karena buku dari Barat kebanyakan menganut paham sekuler. Dengan demikian, penyebab permasalahan pendidikan tersebut adalah sekularisasi ilmu pengetahuan.

Permasalahan sekularisasi ilmu tersebut dipengaruhi oleh pandangan hidup orang Barat (*Western worldview*) yang sarat dengan nilai sekulerisme, liberalism dan pluralisme. Sekulerisme adalah paham yang memisahkan hubungan aktivitas manusia dengan nilai nilai

agama, sehingga menimbulkan dikhotomi pendidikan yaitu pemisahan ilmu dan agama. Sedangkan pluralisme, adalah paham yang mengajarkan bahwa semua agama adalah sama, serta semua pemeluk agama akan masuk dan hidup berdampingan di surga (MUI, 2005). Adapun liberalisme, adalah paham yang mengajarkan kebebasan untuk berbuat tanpa diikat oleh peraturan yang bersumber wahyu (Husaini 2009, h. 17).

Selanjutnya, paham tersebut telah menambah permasalahan berikutnya yaitu *Lesbian, Gay, Biseksual dan Trans Gender* (LGBT) di perguruan tinggi. Masuknya LGBT di kampus Universitas Indonesia telah menjadikan kasus yang diberitakan oleh media cetak dan elektronik di tahun 2016.

Dalam rangka mengatasi permasalahan sekulerisme ilmu, di kalangan intelektual Islam berupaya memajukan pendidikan Islam melalui gagasan Islamisasi pengetahuan. Gagasan ini terdiri dari 5 (lima) pendekatan, meliputi instrumentalistik, justifikasi, sakralisasi, integrasi dan paradigm Islam (Handrianto 2010, h. 258) Kajian ini memilih sebuah pendekatan yaitu pendekatan integrasi yang digagas oleh al-Faruqi.

Islamisasi pengetahuan bertujuan untuk pengarah aliran pemikiran Islam ke arah pencapaian pola rencana Allah (Al Faruqi 1984, h. 98). Bagaimana relevansi tujuan Islamisasi pengetahuan dengan tujuan pendidikan di Indonesia? Menurut Pasal 31 UUD 1945 ayat (3), pemerintah mengusahakan sistem pendidikan nasional yang diatur dengan undang-undang. Selanjutnya, pasal 33 UU No. 20/2003, menyatakan tujuan pendidikan nasional antara lain untuk berkembangnya potensi peserta didik agar beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia (Tafsir 2012, h. 77). Berdasarkan uraian di atas, tujuan Islamisasi pengetahuan tersebut; sejalan dengan tujuan pendidikan di Indonesia untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia.

Permasalahan sekularisasi ilmu dapat dijumpai dalam salah satu disiplin ilmu pengetahuan yaitu disiplin ilmu manajemen. Beberapa pakar manajemen menyoroti permasalahan perbedaan konsep manajemen Barat dan khasanah Islam. Budaya asing boleh diadopsi dengan catatan sesuai Islam. Sebuah organisasi akan sehat jika dikembangkan dengan nilai yang sehat seperti nilai keikhlasan bersumber agama; sedangkan dalam manajemen konvensional nilai ini tidak ada (Hafidhuddin & Tanjung 2003, h. 30, 64-65).

Perbandingan antara manajemen konvensional dan manajemen syariah menunjukkan adanya perbedaan dalam berbagai kategori. Kategori perbedaan antara manajemen konvensional yang berorientasi pada materi dan kehidupan dunia; dan manajemen Islami yang bersumber kepada Al-Qur'an. Perbedaan tersebut, meliputi: (1) tujuan eksistensi manusia dalam manajemen organisasi; (2) tujuan organisasi; (3) paradigma pedoman manajemen organisasi; (4) sifat dan tujuan organisasi; (5) sumber etika dan nilai-nilai yang mengatur pengelolaan organisasi; (6) motif manusia bekerja; (7) motivasi kerja; (8) konsep waktu dan perencanaan kerja; (9) konsep sumberdaya alam; dan (10) pengawasan organisasi; (11) lokus pengawasan; dan (12) tanggungjawab dan akuntabilitas (Kazmi dalam Ahmad 2007, h.58-59)

Adanya perbedaan pemikiran manajemen dalam Islam karena bersumber dari *nash* al Quran dan petunjuk Sunnah, sedangkan manajemen konvensional, bersifat bebas nilai serta

hanya berorientasi pada pencapaian manfaat duniawi semata (Sinn 2012, h. 28). Selanjutnya, manajemen konvensional tersebut telah membawa dampak. Manajemen yang dikembangkan oleh Barat dan mengandung nilai-nilai dan paham Barat. Peradaban Barat mendikhotomi ilmu pengetahuan dan agama. Sedangkan dalam pandangan dunia Islam, agama dan ilmu pengetahuan keduanya saling berkaitan dan melengkapi. Manajemen Barat yang diajarkan di perguruan tinggi dan dipraktekkan, telah menimbulkan dampak secara fisik seperti kerusakan lingkungan, pemanasan global, kemiskinan, maupun psikologis seperti keserakahan, kerakusan, *stress* dan lain-lain (Mas’ud 2015, h.x). Oleh karena itu, dipandang perlu melakukan penelitian tentang perbedaan manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Barat dan khasanah Islam.

Permasalahan perbedaan konsep manajemen Barat dan khasanah Islam sebagaimana telah diuraikan di atas, Permasalahan tersebut mencakup: (1) adanya perbedaan manajemen Barat dan khasanah Islam, termasuk perbedaan manajemen SDM yang menjurus kepada pertentangan diantara keduanya. (2) adanya *mis management* yang banyak dijumpai selama ini karena pengelolaan yang hanya didasarkan oleh akal manusia tidak luput dari kesalahan karena tidak dituntun oleh wahyu yang memberikan pedoman untuk mendapatkan kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat nantinya. Oleh karena itu, perlu dicarikan solusinya melalui islamisasi pengetahuan.

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana perbedaan kategori-kategori MSDM Barat dan khasanah Islam? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan manajemen SDM Barat dan khasanah Islam terjadi dalam kategori-kategori apa saja. Hasil penelitian ini digunakan untuk mengetahui adanya perbedaan kategori-kategori manajemen SDM Barat dan khasanah Islam, sehingga dapat melakukan Islamisasi buku ajar manajemen SDM di perguruan tinggi, yang diharapkan berguna bagi mahasiswa dan dosen sebagai referensi dalam proses belajar mengajar di perguruan tinggi; dan sebagai sumbangan bagi pengembangan ilmu pendidikan Islam.

Metode penelitian ini berdasarkan jenis penelitiannya merupakan penelitian deskriptif kualitatif menggunakan pendekatan studi kepustakaan yaitu studi dokumenter. Penelitian ini memilih obyek penelitian Islamisasi manajemen SDM. Subyek penelitian ini adalah buku manajemen SDM yang digunakan di perguruan tinggi dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia” atau yang relevan. Sampel buku yang digunakan sebanyak 15 (lima belas) buku ajar manajemen SDM yang dikumpulkan sebagai *sampling*. Buku-buku ini ditulis oleh sarjana yang bekerja sebagai dosen, diterbitkan antara tahun 2001-2014, dan telah digunakan sebagai buku ajar materi manajemen SDM di perguruan tinggi di Indonesia sampai saat ini.

Teknik pengumpulan data melalui studi pustaka (*library research*), kajian pustaka atau survei pustaka (AlFaruqi, dalam Bagader 1985, h. 17). Dengan asumsi buku ajar yang digunakan saat ini kebanyakan sekuler. Data yang dikumpulkan berupa teori-kategori manajemen SDM Barat dan khasanah Islam. Hasil pengumpulan data dituangkan dalam penguraian kategori manajemen SDM; kajian teori manajemen SDM Barat dan khasanah Islam; serta peta permasalahan manajemen SDM.

Sumber data buku ajar manajemen SDM yang diteliti meliputi 15 (lima belas) buku sebagai berikut: (1) Sayuti Hasibuan, Manajemen SDM Pendekatan Non Sekuler, 2001; (2)

Meldona, Manajemen SDM Pendekatan Integratif, 2009; (3) Jusmaliani, Manajemen SDM, 2011; (4) Dewi Hangraeni, Manajemen SDM, 2012; (5) M. Yani, Manajemen SDM, 2012, (6) Marwansyah, Manajemen SDM, 2012; (7) Kaswan, Manajemen SDM, 2012; (8) Asri Laksmi Riani, Manajemen SDM, 2013; (9) Edi Sutrisno, Manajemen SDM, 2014; (10) Yun Iswanto, Adie Yusuf, Manajemen SDM, 2014; (11) I Komang Ardana, et.al, Manajemen SDM, 2014; (12) Sedarmayanti, Manajemen SDM Reformasi SDM dan Manajemen PNS, 2014; (13) Miftah Thoha, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, 2014; (14) Saifuddin Bachrun, Manajemen SDM-*Human Capital Shariah*, 2014; (15) Abu Fahmi, et.al, HRD Syariah-Manajemen SDM berbasis Syariah, 2014.

Selanjutnya dilakukan analisis berupa analisis isi buku (*content analysis*) menggunakan analisis perbedaan kontroversi teori MSDM Barat dan khasanah Islam, dengan cara konsultasi dan mengacu alQuran dan Hadit s. Dalam melakukan analisis, dicari perbedaan syariah dengan sistem konvensional Barat. Setelah diketahui perbedaannya, bagaimana solusi sebaiknya untuk memecahkan perbedaan (Tanjung & Devi 2013, h. 63 64).

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan sumber data buku ajar manajemen SDM. Profil buku ajar manajemen SDM tersebut, dapat dibedakan atas sumber/basis materinya menggunakan pendekatan *Western worldview*; *Islamic worldview*; atau campuran dari *Western worldview* dan *Islamic worldview*.

Profil buku ajar manajemen SDM yang diteliti sebagai berikut: (1) seluruh buku manajemen SDM yang diteliti bersumber/basis materi buku asing Barat/Amerika (mencapai 100%); (2) Buku manajemen SDM yang diteliti berbasis buku lokal (Indonesia) mencapai 93%; sebaliknya yang tidak berbasis buku lokal (Indonesia) hanya mencapai 7%; (3) Buku manajemen SDM yang berbasis Al Qur'an dan Hadits mencapai 33%; sebaliknya yang tidak berbasis Al Qur'an dan Hadits sebanyak 67%. (4) Buku manajemen SDM yang berbasis khasanah Islam mencapai 33%; sebaliknya yang tidak berbasis khasanah Islam mencapai 67%. Dengan demikian buku ajar manajemen SDM yang digunakan di perguruan tinggi saat ini pada umumnya bersifat sekuler artinya tidak dikaitkan dengan nilai nilai agama.

Selanjutnya, dilakukan kajian terhadap teori manajemen SDM Barat di satu pihak dan teori manajemen SDM khasanah Islam di lain pihak. Kajian teori manajemen SDM Barat, melalui penelusuran tema, prinsip, dan metode dari setiap kategori manajemen SDM Barat ditemukan teori, prinsip dan metode dalam buku ajar manajemen SDM Barat sekuler yang bertentangan dengan wahyu sebagai sumber ilmu pengetahuan, karena disiplin ilmu manajemen SDM Barat kosong dari nilai-nilai Islam.

Sementara itu, kajian khasanah Islam terkait manajemen SDM dilakukan dengan cara menelusuri tematema, prinsip prinsip dan metoda metoda khasanah Islam yang terkait dengan kategori manajemen SDM. Kategori manajemen SDM ditelusuri teori, prinsip dan metodenya yang relevan dengan manajemen SDM khasanah Islam yang sumbernya bersumber kepada al-Qur'an dan Hadits sebagai sumber ilmu pengetahuan. Tema, prinsip dan metode manajemen SDM khasanah Islam selanjutnya dielaborasi ke dalam masing-masing kategori manajemen SDM. Kajian manajemen SDM khasanah Islam digunakan sebagai pembanding kajian teori

manajemen SDM Barat. Berdasarkan perbandingan tersebut, juga ditemukan adanya perbedaan manajemen SDM Barat dan khasanah Islam, selain itu relevansi-kesamaan diantara keduanya.

Analisis perbedaan manajemen SDM Barat dan khasanah Islam dilakukan melalui analisis perbedaan kategori manajemen SDM Barat dan khasanah Islam. Proses analisis perbedaan manajemen SDM Barat dan khasanah Islam dilakukan untuk mengetahui sejauhmana terdapat perbedaan diantara keduanya yang menjurus kepada pertentangan diametral.

Materi manajemen SDM Barat memuat nilai-nilai sekuler sehingga materi yang ada hanya memuat urusan duniawi dan tidak memuat urusan *ukhrawi* berdasarkan *al Quran* dan *Hadits*. Sedangkan materi manajemen SDM khasanah Islam non sekuler menggunakan pendekatan *Islamic worldview* sehingga materi yang ada memuat sekaligus urusan duniawi dan *ukhrawi* berdasarkan al-Qur'an dan Hadits. Dengan kata lain, manajemen SDM Barat menggunakan pendekatan sekuler, rasional tetapi kosong dari wahyu. Sedangkan manajemen SDM khasanah Islam menggunakan pendekatan empiris-rasional dan *Islamic worldview* yaitu cara pandang yang didasarkan kepada wahyu untuk memperoleh keselamatan bagi kehidupan dunia dan akhirat. Jadi, ada perbedaan antara manajemen SDM Barat dan khasanah Islam.

Berdasarkan sumber data buku ajar manajemen SDM yang dibahas dapat dihasilkan contoh perbedaan antara teori manajemen SDM *Western worldview* dan teori manajemen SDM *Islamic worldview*, mulai dari konsep SDM sampai dengan pensiun/pemberhentian pegawai sebagaimana kategori-kategori manajemen SDM yang diuraikan di bawah ini.

1. Konsep SDM

Teori manajemen SDM Barat lebih mengutamakan nilai-nilai materi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, teori manajemen SDM Khasanah Islam menyatakan SDM sebagai ciptaan Tuhan maka tindakan dan tujuan akhirnya harus sesuai perintah Allah SWT.

2. Konsep Manajemen SDM

Teori manajemen SDM Barat lebih mengutamakan kegiatan merancang sistem formal yang menjamin pemanfaatan SDM secara efisien, efektif untuk mencapai rencana dan tujuan organisasi. Sebaliknya, teori manajemen SDM Khasanah Islam mengutamakan kegiatan yang dikaitkan dengan tujuan hidup manusia, tidak ada pemisahan sekuler dan agama, tujuan akhir yang ingin dicapai sesuai perintah Allah SWT.

3. Perencanaan SDM

Dalam teori manajemen SDM Barat mengutamakan keselarasan aktivitas SDM dan tujuan organisasi secara efisien. Sedangkan dalam teori manajemen SDM khasanah Islam, suatu kegiatan dilakukan dengan melihat akibatnya bila hasilnya baik teruskan, bila buruk akhirilah.

4. Pengadaan Pegawai

Dalam teori manajemen SDM Barat dinyatakan mempekerjakan golongan minoritas memberi keuntungan, adakalanya kandidat terbaik berasal dari golongan minoritas lesbian dan gay. Sebaliknya, teori manajemen SDM Khasanah Islam lebih memperhatikan

kemampuan, kekuatan dan dapat dipercaya, berarti takut kepada Allah sehingga tidak dikhawatirkan berkhianat.

5. Motivasi Kerja

Teori manajemen SDM Barat menyatakan motivasi kerja terkait dengan pemenuhan kebutuhan manusia meliputi fisiologi, *safety*, *afiliation*, *esteem* dan kebutuhan aktualisasi diri. Sebaliknya, dalam teori manajemen SDM Khasanah Islam dinyatakan motivasi kerja berasal dari kepuasan yang diperoleh dengan mengabdikan kepada Allah SWT dan iman terhadap kehidupan hari akhir.

6. Kompensasi: Gaji dan Upah

Teori manajemen SDM Barat menyatakan kompensasi sebagai hubungan tukar-menukar tenaga karyawan dengan penghargaan yang disediakan organisasi. Sedangkan teori manajemen SDM Khasanah Islam menyatakan penentuan gaji secara adil dan layak memperhatikan kondisi internal/eksternal kebutuhan sandang pangan dan papan.

7. Budaya dan Etika Kerja

Teori manajemen SDM Barat menyatakan perubahan perilaku individu dan organisasi disesuaikan dengan lingkungan masa kini. Sebaliknya, teori manajemen SDM Khasanah Islam mengutamakan budaya disiplin, kejujuran, kemauan belajar, memberi yang terbaik, berjamaah mengacu nilai-nilai Islam.

8. Kepemimpinan

Teori manajemen SDM Barat lebih mengutamakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersifat materi saja. Sebaliknya, teori manajemen SDM khasanah Islam menempatkan Rasulullah teladan keluarga, masyarakat, tentara maupun organisasi yang bergerak di bidang ekonomi, sosial dan politik. Tidak mencari kekuatan dari pihak yang berbeda *aqidah*

9. Pengawasan: audit SDM

Teori manajemen SDM Barat menyatakan pengawasan melekat melalui sistem organisasi untuk memastikan tanggung jawab dan akuntabilitas. Sebaliknya, teori manajemen SDM khasanah Islam menyatakan pengawasan organisasi harus beroperasi dengan cara yang dirancang agar manusia menjadi tunduk kepada kehendak Allah SWT

10. Pensiun/Pemberhentian

Teori manajemen SDM Barat menyatakan putusannya hubungan karena alasan efisiensi penggunaan teknologi, hilangnya kemampuan, ketidakpuasan dan masuk usia pensiun. Sebaliknya, teori manajemen SDM Khasanah Islam menyatakan pemberhentian disebabkan kemampuan dan integritas yang hilang atau alasan perilaku.

Berdasarkan analisis perbedaan tersebut, maka diketahui ada perbedaan manajemen SDM Barat dan khasanah Islam mulai dari konsep SDM sampai dengan pensiun. Oleh karena itu, diperlukan penerapan manajemen SDM dengan lebih baik berdasarkan konsep dan teori manajemen SDM khasanah Islam.

C. KESIMPULAN

Ada perbedaan antara manajemen SDM Barat dan khasanah Islam yang menggunakan wahyu sebagai sumber ilmu; sedangkan dalam manajemen SDM Barat tidak digunakan sehingga menimbulkan kerusakan. Perbedaan terutama dalam kategori konsep SDM dan manajemen SDM; perencanaan SDM; pengadaan; motivasi kerja; kompensasi; budaya kerja; kepemimpinan; pengawasan; dan pensiun.

Disarankan kategori-kategori lainnya perlu dikaji dalam rangka Islamisasi disiplin ilmu manajemen SDM secara komprehensif. Pemangku kepentingan perlu mengatasi sekulerisme ilmu di perguruan tinggi, dengan menghadirkan buku ajar manajemen SDM Islam dalam perkuliahan di perguruan tinggi untuk pemecahan masalah pendidikan yang disebabkan sekularisasi manajemen SDM.

D. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, K 2007, *Management from Islamic Perspective: Principles & Practices*, International Islamic University Malaysia.
- Al-Faruqi, IR 1984, Islamisasi Pengetahuan (terj.) Anas Mahyuddin, dari judul *Islamization of Knowledge: General Principles and Workplan*, Penerbit Pustaka, Bandung.
- Ardana, IK et.al 2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bachrun, S 2014, *Buku Induk Manajemen SDM-Human Capital Syariah*, Jakarta.
- Bagader AA (Editor) 1985, Islamisasi Ilmu-ilmu Sosial, (terj.), Muchar Effendi Harahap, et al., dari judul asli, *Islam and Sociological Perspectives*, Cet. 1, PLP2M, Yogyakarta.
- Daud, WMNW 2013, Islamisasi Ilmu-Ilmu Kontemporer dan Peran Universitas Islam, Universitas Ibn Khaldun Bogor & *Centre for Advanced Studies on Islam, Science and CivilisatonUniversiti Teknologi Malaysia*, Bogor.
- Fahmi, A, et.al., *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, PT Gramedia, Jakarta.
- Hanggraeni, D 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Hasibuan, S 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Non Sekuler*, Muhammadiyah *University Press*, Surakarta.
- Hafidhuddin, D & Tanjung, H 2003, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Gema Insani, Jakarta.
- _____ 2006, *Shariah Principles on Management in Practice*, GemaInsani, Jakarta.
- Handrianto, B 2010, *Islamisasi Sains: Sebuah Upaya Mengislamkan Sains Barat Modern*, Al Kautsar, Jakarta.
- Husaini, A 2009, *Virus Liberalisme di Perguruan Tinggi Islam*, Gema Insani, Jakarta.
- Indonesia, Majelis Ulama 2005, Fatwa MUI Nomor 7/Munas VII/MUI/11/2005 tentang Pluralisme, Liberalisme dan Sekularisme Agama, Jakarta.
- Iswanto, Y & Yusuf, A 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Terbuka, Tangerang Selatan.
- Jusmaliani 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Marwansyah 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.

Seminar Nasional 2018

“Membangun Budaya Literasi Pendidikan & Bimbingan dan Konseling Dalam Mempersiapkan Generasi Emas”

- Mas’ud, F 2015, *Menggugat Manajemen Barat: Mengungkap Pandangan Dunia yang tersembunyi yang menjadi dasar konsep, teori dan praktek manajemen Barat*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Meldona 2009, *Manajemen SDM Perspektif Integratif*, UIN Malang Press, Malang.
- Nata, A 2012, *Kapita Selekta: IsuIsu Kontemporer tentang Pendidikan Islam*, Rajawali Pers, Jakarta.
- _____ 2008, *Metodologi Studi Islam*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riani, AL 2013, *Manajemen SDM*, Graha Ilmu, Yogyakarta;
- Rosyadi, 2008, *Menjadi Penulis Profesional itu mudah*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, *Manajemen SDM Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Syafri, UA 2012, *Pendidikan Karakter Berbasis Al-Qur’an*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Tafsir, A 2012, *Ilmu Pendidikan Islami*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Tanjung H & Devi A 2013, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Gramata Publishing, Jakarta.
- Thoha, M 2014, *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*, Prenadanedia Group, Jakarta.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (amandemen ke-4).
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Yani, M, 2012, *Manajemen SDM*, Mitra Wacana Media, Jakarta.