

MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

Eny Latifah

Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah Lamongan, Indonesia
Corresponding Author: enilathifah@iai-tabah.ac.id

Received: 01-11-2025. Reviewed: 02-12-2025. Accepted: 01-01-2026. Publications: 28-02-2026

Abstrak: Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) dalam perspektif Ekonomi Syariah merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai Islam seperti tauhid, amanah, keadilan ('adl), ihsan, dan masalah. Berbeda dengan manajemen sumber daya manusia konvensional yang berorientasi pada produktivitas dan keuntungan semata, MSDI syariah menekankan keseimbangan antara aspek material dan spiritual guna mencapai falah (kesejahteraan dunia dan akhirat). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep, prinsip, serta implementasi MSDI dalam sistem ekonomi syariah. Metodenya adalah studi kepustakaan dengan pendekatan kualitatif-deskriptif melalui analisis literatur dari buku dan jurnal ilmiah terkait ekonomi syariah dan manajemen Islami. Hasilnya bahwa MSDI dalam perspektif syariah mencakup proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi yang berlandaskan prinsip keadilan, profesionalitas, dan tanggung jawab moral kepada Allah SWT. Implementasi MSDI syariah tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga membentuk karakter insan yang berintegritas, beretika & berorientasi ibadah. Dengan demikian, MSDI dalam ekonomi syariah berkontribusi pada terciptanya organisasi yang berkelanjutan dan berkeadilan sosial.

Kata kunci: Sumber Daya Insani, Ekonomi Syariah, Nilai Islam, Keadilan, Falah.

***Abstract:** Human Resource Management (HRM) in the perspective of Islamic Economics represents a human resource management approach grounded in Islamic values such as tawhid (monotheism), trust (amanah), justice ('adl), excellence (ihsan), and public benefit (masalah). Unlike conventional HRM, which primarily focuses on productivity and profit maximization, Islamic HRM emphasizes a balance between material and spiritual dimensions to achieve falah (worldly and hereafter well-being). This study aims to analyze the concepts, principles, and implementation of Human Resource Management within the Islamic economic framework. The method employed is a qualitative descriptive library research approach through the analysis of relevant books and scholarly journals on Islamic economics and Islamic management. The findings indicate that Islamic HRM encompasses planning, recruitment, selection, training, development, performance appraisal, and compensation processes based on justice, professionalism, and moral accountability to Allah SWT. The implementation of Islamic HRM not only enhances organizational performance but also develops individuals with integrity, ethical awareness, and worship-oriented motivation. Therefore, Human Resource Management in Islamic Economics contributes to the establishment of sustainable and socially just organizations.*

Keywords: Human Resource, Islamic Economics, Islamic Values, Justice, Falah.

How to Cite : Eny Latifah. (2026). Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Syariah. ASSUMPTIONS: Journal of Management Science, Volume 1 (1), 1-9. <https://doi.org/XX.XXXXXX/ASSUMPTIONS.v1i01.19-15>

INTRODUCTION

Perkembangan globalisasi dan transformasi ekonomi modern telah mendorong organisasi untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis dalam mencapai keunggulan kompetitif. Dalam perspektif manajemen modern, sumber daya manusia dipandang sebagai human capital yang memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta keberlanjutan organisasi (Dessler, 2020). Namun demikian, pendekatan konvensional dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) cenderung berorientasi pada pencapaian efisiensi dan keuntungan material semata, sehingga sering kali mengabaikan dimensi moral dan spiritual dalam pengelolaan manusia sebagai subjek utama organisasi.

Berbeda dengan pendekatan konvensional, dalam perspektif Ekonomi Syariah manusia tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai khalifah di muka bumi yang memiliki tanggung jawab vertikal kepada Allah SWT dan tanggung jawab horizontal kepada sesama manusia. Konsep ini berakar pada nilai-nilai tauhid, keadilan ('adl), amanah, dan ihsan yang menjadi landasan utama dalam aktivitas ekonomi Islam (Chapra, 2000). Dengan demikian, pengelolaan sumber daya insani tidak dapat dipisahkan dari tujuan utama syariah (maqashid al-shariah), yaitu menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta (Al-Shatibi, 2004).

Konsep Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) dalam ekonomi syariah hadir sebagai respons terhadap kebutuhan integrasi antara nilai spiritual dan praktik manajerial modern. MSDI tidak hanya mencakup aspek teknis seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi, tetapi juga menekankan pembentukan karakter, integritas, serta kesadaran ibadah dalam bekerja (Beekun, 1997). Oleh karena itu, orientasi MSDI tidak semata-mata pada pencapaian kinerja organisasi, melainkan juga pada pencapaian falah, yaitu kesejahteraan dunia dan akhirat.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen dapat meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta etika profesional (Ali, 2005). Selain itu, prinsip keadilan dan tanggung jawab moral terbukti berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan (Hashim, 2012). Meskipun demikian, dalam praktiknya masih banyak lembaga berbasis syariah yang mengadopsi sistem manajemen konvensional tanpa integrasi nilai-nilai spiritual secara komprehensif. Kondisi ini menimbulkan ketidaksesuaian antara

identitas normatif lembaga syariah dengan praktik pengelolaan sumber daya manusianya.

Secara konseptual, MSDI seharusnya dibangun di atas paradigma tauhid yang menempatkan Allah SWT sebagai pusat orientasi seluruh aktivitas organisasi. Paradigma ini membedakan secara fundamental antara manajemen konvensional yang bersifat sekuler dengan manajemen Islami yang bersifat transendental (Ahmad, 2013). Dalam konteks ini, nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, profesionalitas, dan keadilan bukan sekadar norma etika, tetapi merupakan bagian dari ibadah yang memiliki konsekuensi duniawi dan ukhrawi.

Meskipun literatur ekonomi syariah berkembang pesat, kajian yang secara spesifik mengintegrasikan teori manajemen modern dengan prinsip maqashid syariah dalam pengelolaan sumber daya insani masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian lebih menitikberatkan pada aspek keuangan, perbankan, dan instrumen ekonomi Islam, sementara dimensi manajerial internal organisasi belum banyak dikaji secara mendalam (Iqbal & Mirakhor, 2011). Akibatnya, konstruksi teoretis MSDI berbasis ekonomi syariah belum sepenuhnya sistematis dan aplikatif.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat beberapa kesenjangan penelitian, yaitu: a). dominasi penggunaan paradigma MSDM konvensional dalam lembaga syariah yang masih berorientasi pada profit; b). belum optimalnya integrasi nilai tauhid dan maqashid syariah dalam praktik pengelolaan sumber daya insani; serta, c). terbatasnya kajian yang mengembangkan model konseptual MSDI yang komprehensif dan aplikatif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif konsep, prinsip, dan implementasi Manajemen Sumber Daya Insani dalam perspektif ekonomi syariah, serta merumuskan kerangka integratif berbasis nilai-nilai maqashid syariah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur manajemen Islami serta kontribusi praktis bagi lembaga ekonomi syariah dalam membangun sistem pengelolaan sumber daya insani yang berkelanjutan, berkeadilan, dan berorientasi pada kesejahteraan holistik.

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memahami konsep, prinsip, dan nilai-nilai Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) dalam perspektif ekonomi syariah secara mendalam dan kontekstual. Menurut

John W. Creswell (2014), penelitian kualitatif bertujuan mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Metode studi kepustakaan digunakan untuk mengkaji teori-teori MSDI, ekonomi syariah, serta konsep maqashid syariah yang relevan dengan pengelolaan sumber daya insani. Penelitian kepustakaan berfokus pada analisis literatur ilmiah berupa buku, jurnal, dan dokumen akademik (Zed, 2014). Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari: (a) Data Primer yaitu data primer berupa literatur utama yang membahas: Manajemen sumber daya manusia; Ekonomi syariah; Maqashid syariah; dan Etika kerja Islam. Beberapa referensi utama yang digunakan antara lain karya Muhammad Umer Chapra (2000), M. Nejatullah Siddiqi (2001), dan Gary Dessler (2020). (b) Data Sekunder yaitu Data sekunder berupa artikel jurnal ilmiah, prosiding, serta dokumen resmi terkait pengembangan ekonomi syariah dan manajemen sumber daya manusia.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: Dokumentasi, yaitu pengumpulan bahan pustaka yang relevan. Studi literatur sistematis, dengan mengidentifikasi, mengklasifikasi, dan mengevaluasi teori-teori yang berkaitan dengan MSDI dalam perspektif ekonomi syariah. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif-analitis dengan tahapan: Reduksi Data seperti Memilah teori dan konsep yang relevan. Display Data seperti Menyajikan konsep secara sistematis dan tematik. Penarikan Kesimpulan seperti Menyusun sintesis konseptual mengenai integrasi prinsip ekonomi syariah dalam MSDI. Model analisis ini mengacu pada kerangka analisis interaktif yang dikembangkan oleh Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman (2014). Untuk menjaga validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menggunakan: Triangulasi sumber, dengan membandingkan berbagai referensi; Kecukupan referensial, yaitu penggunaan literatur akademik yang kredibel dan mutakhir; Audit trail, dengan mendokumentasikan proses analisis secara sistematis. Menurut Yvonna S. Lincoln dan Egon G. Guba (1985), keabsahan data dalam penelitian kualitatif dapat diuji melalui *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.

RESULT AND DISCUSSION

Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Insani Perspektif Ekonomi Syariah

Hasil kajian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) dalam perspektif ekonomi syariah tidak sekadar adaptasi dari konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) konvensional, tetapi merupakan sistem yang memiliki paradigma berbeda. Dalam literatur manajemen modern, MSDM dipahami sebagai

proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2020). Namun, dalam perspektif ekonomi Islam, manusia tidak hanya diposisikan sebagai human capital, tetapi sebagai khalifah yang memiliki tanggung jawab moral dan spiritual. Muhammad Umer Chapra (2000) menegaskan bahwa sistem ekonomi Islam menempatkan nilai moral sebagai fondasi aktivitas ekonomi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, MSDI berorientasi pada keseimbangan antara produktivitas dan nilai ibadah.

Integrasi Profesionalisme dan Spiritualitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa integrasi antara profesionalisme dan spiritualitas menjadi karakter utama MSDI. Profesionalisme tetap menjadi standar utama dalam rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja. Namun, dimensi spiritualitas memperkuat integritas dan tanggung jawab. Menurut M. Nejatullah Siddiqi (2001), nilai tauhid menciptakan kesadaran bahwa seluruh aktivitas kerja merupakan bagian dari ibadah. Hal ini sejalan dengan penelitian Beekun (1997) dalam Islamic Business Ethics yang menekankan bahwa etika Islam membentuk perilaku organisasi yang adil dan bertanggung jawab. Dalam konteks nasional, penelitian yang dipublikasikan dalam Jurnal Ekonomi Syariah menunjukkan bahwa penerapan nilai spiritual di lembaga keuangan syariah meningkatkan loyalitas dan etos kerja karyawan (Fauzia & Riyadi, 2014). Artinya, spiritualitas tidak mengurangi profesionalisme, melainkan memperkuatnya.

Implementasi Maqashid Syariah dalam MSDI

Hasil kajian menemukan bahwa prinsip maqashid syariah seperti: menjaga agama (hifz al-din), jiwa (hifz al-nafs), akal (hifz al-‘aql), keturunan (hifz al-nasl), dan harta (hifz al-mal) dapat dioperasionalkan dalam praktik MSDI. Konsep maqashid ini dikembangkan secara sistematis oleh Abu Ishaq al-Shatibi dalam Al-Muwafaqat. Dalam konteks modern, Jasser Auda (2008) menjelaskan bahwa maqashid syariah harus dipahami secara sistemik dan aplikatif dalam kebijakan publik dan organisasi. Dalam praktik MSDI: (1) Hifz al-din tercermin dalam budaya kerja Islami; (2) Hifz al-nafs dalam perlindungan keselamatan kerja; (3) Hifz al-‘aql dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi; (4) Hifz al-nasl dalam kebijakan keseimbangan kerja–keluarga; (5) Hifz al-mal dalam sistem kompensasi yang adil dan transparan. Dengan

demikian, maqashid syariah menjadi kerangka normatif sekaligus operasional dalam MSDI.

Sistem Rekrutmen dan Penilaian Kinerja Berbasis Amanah dan Keadilan

Hasil kajian menunjukkan bahwa rekrutmen dalam MSDI tidak hanya mempertimbangkan kompetensi teknis, tetapi juga integritas (amanah). Prinsip ini selaras dengan teori keadilan organisasi dalam manajemen modern yang menekankan fairness dalam proses seleksi dan evaluasi (Robbins & Judge, 2017). Namun, dalam perspektif syariah, keadilan bukan sekadar prinsip administratif, tetapi kewajiban moral dan religius. Chapra (2000) menekankan bahwa keadilan merupakan pilar utama sistem ekonomi Islam. Oleh karena itu, sistem penilaian kinerja dalam MSDI harus objektif, transparan, dan tidak diskriminatif.

Kompensasi dan Kesejahteraan Berbasis Kemaslahatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi dalam MSDI berorientasi pada prinsip keadilan distributif dan kemaslahatan. Dalam manajemen konvensional, kompensasi didasarkan pada produktivitas dan kemampuan perusahaan (Dessler, 2020). Sementara itu, dalam ekonomi syariah, kompensasi harus memenuhi prinsip keadilan dan tidak menzalimi pekerja. Siddiqi (2001) menegaskan bahwa Islam melarang eksploitasi tenaga kerja dan menekankan pembayaran upah secara layak dan tepat waktu. Penelitian di jurnal internasional *Humanomics* menunjukkan bahwa penerapan prinsip syariah dalam sistem remunerasi meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada lembaga keuangan syariah (Ali & Al-Owaihian, 2008).

Kontribusi MSDI terhadap Pembangunan Berkelanjutan

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa MSDI memiliki relevansi kuat terhadap konsep pembangunan berkelanjutan. Dimensi ekonomi, sosial, dan spiritual dalam MSDI mendukung keseimbangan antara profitabilitas dan tanggung jawab sosial. Chapra (2000) menyatakan bahwa pembangunan dalam Islam harus mengintegrasikan nilai moral dan kesejahteraan sosial. Maka MSDI berkontribusi dalam menciptakan organisasi yang tidak hanya produktif, tetapi juga beretika dan berkelanjutan.

Perspektif Ekonomi Syariah atas Manajemen Sumber Daya Insani

Paradigma Dasar dapat dilihat dari prinsip Tauhid sebagai Fondasi MSDI. Dalam perspektif ekonomi syariah, Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) dibangun di atas

paradigma tauhid, yaitu pengakuan bahwa seluruh aktivitas ekonomi merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Berbeda dengan manajemen konvensional yang cenderung berorientasi pada rasionalitas ekonomi dan efisiensi, ekonomi syariah menempatkan nilai moral dan spiritual sebagai fondasi utama sistem organisasi. Menurut Muhammad Umer Chapra (2000), sistem ekonomi Islam mengintegrasikan nilai etika dan keadilan dalam seluruh aktivitas produksi dan distribusi. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya insani tidak hanya bertujuan meningkatkan produktivitas, tetapi juga membentuk insan yang berakhlak dan bertanggung jawab.

Konsep Manusia dalam Ekonomi Syariah dimana Ekonomi syariah memandang manusia sebagai: (1) ‘Abdullah (hamba Allah) seperti memiliki tanggung jawab spiritual. (2) Khalifatullah fil ardh seperti pemimpin dan pengelola bumi. Konsep ini berbeda dengan pendekatan manajemen modern yang memosisikan manusia sebagai human capital atau faktor produksi (Dessler, 2020). Dalam Islam, manusia memiliki dimensi jasmani dan ruhani yang harus dikembangkan secara seimbang. M. Nejatullah Siddiqi (2001) menegaskan bahwa pembangunan ekonomi Islam bertujuan menciptakan kesejahteraan menyeluruh (falah), bukan sekadar pertumbuhan material. Prinsip-Prinsip MSDI dalam Perspektif Ekonomi Syariah:

- a. Keadilan (‘Adl). Keadilan menjadi prinsip utama dalam rekrutmen, promosi, dan kompensasi. Islam melarang diskriminasi dan eksploitasi tenaga kerja. Prinsip ini memperkuat konsep keadilan distributif dalam teori organisasi modern.
- b. Amanah (Integritas). Amanah menjadi syarat moral dalam kepemimpinan dan kinerja. Dalam konteks MSDI, integritas menjadi indikator utama selain kompetensi teknis.
- c. Ihsan (Profesionalisme Berkualitas Tinggi). Ihsan mendorong individu bekerja secara optimal dan penuh tanggung jawab. Konsep ini memperluas makna profesionalisme dengan dimensi spiritual.
- d. Maslahah (Kemaslahatan). Seluruh kebijakan SDI harus mengarah pada kemanfaatan bersama, bukan sekadar keuntungan organisasi.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) dalam perspektif ekonomi syariah merupakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berlandaskan nilai tauhid, etika Islam, dan prinsip maqashid syariah. MSDI tidak hanya berorientasi pada pencapaian

produktivitas dan efisiensi organisasi, tetapi juga pada terwujudnya kesejahteraan holistik (falah) yang mencakup dimensi material dan spiritual.

Secara konseptual, MSDI berbeda dari manajemen sumber daya manusia konvensional karena menempatkan manusia sebagai khalifah yang memiliki tanggung jawab moral kepada Allah SWT dan sosial kepada sesama. Landasan normatif ini sejalan dengan pemikiran Muhammad Umer Chapra (2000) yang menegaskan bahwa aktivitas ekonomi dalam Islam harus dibangun di atas nilai keadilan dan moralitas. Selain itu, integrasi maqashid syariah sebagaimana dikembangkan oleh Jasser Auda (2008) memberikan kerangka sistemik dalam mengimplementasikan perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta dalam praktik MSDI.

Implementasi MSDI tercermin dalam perencanaan SDI berbasis kemaslahatan, rekrutmen yang mengedepankan kompetensi dan amanah, pelatihan yang mengintegrasikan profesionalisme dan spiritualitas, penilaian kinerja berbasis keadilan dan objektivitas, serta sistem kompensasi yang adil dan proporsional. Dengan demikian, MSDI berfungsi sebagai instrumen strategis dalam membangun organisasi yang produktif, beretika, dan berkelanjutan.

REFERENCES

- Ali, A. J. (2005). *ISLAMIC PERSPECTIVES ON MANAGEMENT AND ORGANIZATION*. Edward Elgar Publishing.
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (2008). *ISLAMIC WORK ETHIC: A CRITICAL REVIEW*. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Al-Qaradawi, Y. (1995). *DAUR AL-QIYAM WA AL-AKHLAQ FI AL-IQTISAD AL-ISLAMI*. Maktabah Wahbah.
- Al-Shatibi, A. I. (2003). *AL-MUWAFQAQAT FI USUL AL-SHARIAH* (Vol. 1–4). Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah. (Original work published 14th century).
- Auda, J. (2008). *MAQASID AL-SHARIAH AS PHILOSOPHY OF ISLAMIC LAW: A SYSTEMS APPROACH*. International Institute of Islamic Thought (IIIT).
- Beekun, R. I. (1997). *ISLAMIC BUSINESS ETHICS*. International Institute of Islamic Thought (IIIT).
- Chapra, M. U. (1992). *ISLAM AND THE ECONOMIC CHALLENGE*. The Islamic Foundation.

- Chapra, M. U. (2000). *THE FUTURE OF ECONOMICS: AN ISLAMIC PERSPECTIVE*. The Islamic Foundation.
- Creswell, J. W. (2014). *RESEARCH DESIGN: QUALITATIVE, QUANTITATIVE, AND MIXED METHODS APPROACHES* (4th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (16th ed.). Pearson Education.
- Fauzia, I. Y., & Riyadi, A. K. (2014). *PRINSIP DASAR EKONOMI ISLAM PERSPEKTIF MAQASHID AL-SHARIAH*. Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, 4(2), 1–15.
- Flippo, E. B. (1984). *PERSONNEL MANAGEMENT* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Karim, A. A. (2010). *EKONOMI MIKRO ISLAM* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Khan, M. A. (1994). *AN INTRODUCTION TO ISLAMIC ECONOMICS*. International Institute of Islamic Thought.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *NATURALISTIC INQUIRY*. Sage Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *QUALITATIVE DATA ANALYSIS: A METHODS SOURCEBOOK* (3rd ed.). Sage Publications.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *FUNDAMENTALS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Qardhawi, Y. (2001). *FIQH AL-ZAKAH* (Vol. 1–2). Mu'assasah al-Risalah.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR* (17th ed.). Pearson Education.
- Siddiqi, M. N. (2001). *TEACHING ECONOMICS IN ISLAMIC PERSPECTIVE*. The Islamic Foundation.
- Sutrisno, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Kencana.
- Zed, M. (2014). *METODE PENELITIAN KEPUSTAKAAN*. Yayasan Obor Indonesia.