



## **JOB DESCRIPTION KEJELASAN TANGGUNG JAWAB DAN APLIKASINYA PERSFEKTIF HADIST NABI MUHAMMAD SAW**

Ramli L<sup>1</sup>, Ambo Asse<sup>2</sup>, Muhammad Yahya<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>UIN Alauddin Makassar, Jl. Sultan Alauddin No.63, Gowa, Sulawesi Selatan 92113, Indonesia

Email: [ramlileha72@gmail.com](mailto:ramlileha72@gmail.com)

---

### **Article History**

Received: 11-05-2024

Revision: 03-06-2024

Accepted: 20-06-2024

Published: 29-06-2024

**Abstract.** This article aims to find out the job description, clarity of responsibilities and application from the perspective of the hadith of the Prophet Muhammad SAW. Data is obtained from articles published through Google Scholar. Initially, the search was carried out using relevant keywords such as "job description", "job description in the perspective of the Prophet Muhammad SAW". Data from selected articles were then analyzed using a descriptive approach to describe key findings, identify patterns and trends, and summarize key conclusions from the reviewed literature. The results of the analysis show that with the job description, the activities carried out are in accordance with the responsibilities and cannot interfere with each other's duties, there is no overlap in the implementation of duties, and communication is well formed due to the existence of a good cooperative relationship between workers. In Islam, a job or position is a mandate that must be maintained properly, because behind the mandate there is accountability. Islam also teaches not to impose oneself on a job or position that is not one's expertise.

**Keywords:** Job Description, Responsibilities, Perspectives, Hadith of the Prophet

**Abstrak.** Artikel ini bertujuan untuk mengetahui *job description* kejelasan tanggung jawab dan aplikasinya perspektif hadis Nabi Muhammad SAW. Metode penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka. Data diperoleh dari artikel yang dipublikasikan melalui Google Scholar. Pencarian dilakukan dengan menggunakan kata kunci yang relevan seperti "*job description*", "*job description* dalam perspektif Nabi Muhammad SAW". Data dari artikel terpilih kemudian dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan temuan utama, mengidentifikasi pola dan tren, dan merangkum kesimpulan utama dari literatur yang ditinjau. Hasil analisis menunjukkan bahwa Dengan adanya *job description*, kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan tidak dapat saling mencampuri tugas satu sama lain, tidak adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, serta komunikasi yang terbentuk dengan baik karena adanya hubungan kerjasama yang baik antar pekerja. Dalam Islam sebuah pekerjaan atau jabatan merupakan sebuah amanah yang harus dijaga dengan baik, karena dibalik amanah tersebut terdapat pertanggungjawaban. Islam juga mengajarkan untuk tidak memaksakan diri dengan sebuah pekerjaan atau jabatan yang bukan keahliannya.

**Kata Kunci:** *Job Description*, Tanggung Jawab, Perspektif, Hadis Nabi

---

**How to Cite:** Ramli L., Asse, A., & Yahya, M. (2024). *Job Description* Kejelasan Tanggung Jawab dan Aplikasinya Perspektif Hadist Nabi Muhammad SAW. *PRODUCTIVITY: Journal of Integrated Business, Management, and Accounting Research*, 1 (1), 15-24. <http://doi.org/10.54373/product.v1i1.4>

---

## **PENDAHULUAN**

Profesionalitas dan kapabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan seorang pekerja agar tetap mampu berkreasi dan bekerja dengan baik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, manajemen akan selalu melakukan analisis jabatan saat

melakukan perencanaan SDM (Entrisnasari & Puspitasari, 2020). Dalam analisis jabatan akan dilakukan uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*). Spesialisasi memang sangat diperlukan dalam sebuah pekerjaan. Akhir-akhir ini seringkali disaksikan dalam media elektronik dan dibaca dalam media cetak berbagai kasus, baik kasus kecelakaan, kemiskinan, korupsi dan berbagai peristiwa yang membuat seseorang merinding sekaligus mengerutkan kening (Mukhoniadi, 2023).

*Job description* atau deskripsi pekerjaan adalah deskripsi yang menjelaskan tentang pekerjaan dan tugas yang harus dilakukan oleh seseorang di tempat kerjanya. Dalam Islam, *job description* juga memiliki pengertian yang sama, yaitu deskripsi yang menjelaskan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang muslim di tempat kerjanya (Malihah et al., 2022). Dalam lingkungan profesional, amanah adalah unsur penting yang harus diperhatikan seiring dengan *job description*, dan keduanya berkaitan erat dalam membentuk karir dan reputasi seseorang. Dalam artikel ini, Anda akan mempelajari mengapa memahami dan mematuhi amanah dan *job description* adalah kunci untuk kesuksesan dalam sebuah karir (Rahman et al., 2013).

Kaitan amanah dengan *job description* adalah sebuah proses yang memungkinkan seseorang untuk menunjukkan kepercayaan dan integritas. Sebagai karyawan yang bertanggung jawab, seseorang harus menunjukkan dedikasi dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan (Sinaga, 2024). Saat menjalankan tugas, seseorang harus mempertimbangkan amanah sebagai nilai penting yang memungkinkan seseorang untuk memenuhi kepercayaan dan tanggung jawabnya yang di terima. Dalam hal ini, amanah harus menjadi penuntun dan panduan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik (Mukhoniadi, 2023). Dalam Islam penyerahan amanah kepada manusia oleh Tuhan dimaksudkan untuk mengangkat nasib manusia ke posisi lebih tinggi dari malaikat sepanjang amanah itu diembannya dengan baik dan akan menurunkannya ke posisi yang lebih rendah dari binatang jika amanah diabaikan (Azra et al., 2005). Dalam al-Qur'an dijelaskan betapa beratnya sebuah amanah.

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا.

Terjemahan:

Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu Amat zalim dan Amat bodoh” (QS. al-Ahzab (33): 72).

Allah memberikan amanah kepada langit, bumi dan gunung tapi mereka tidak mampu mengembannya, namun, hanya manusia yang berani menerima amanah itu. Amanah pada kenyataannya tidak semudah yang dipikirkan karena dengan adanya amanah berarti ada beban atau tuntutan bagi yang bersangkutan untuk merealisasikannya. Berbagai metode digunakan dalam mengungkap makna dan maksud dari term-term amanah baik dalam bentuk *fi'il* maupun *isim*. Dari situlah akan muncul sebuah pemahaman yang komprehensif tentang amanah ditinjau dari berbagai sudut pandang sehingga akan mengantarkan pada sikap untuk menjaga dan menghargai semua amanah, karena dalam hadis disebutkan bahwa لَا إِيمَانَ لِمَنْ لَا أَمَانَةَ لَهُ “Tidak ada keimanan bagi orang yang tidak melaksanakan amanah”. Oleh karena itu, mengkaji makna amanah dan aspeknya dalam hadis sangatlah penting

## **METODE**

Metode penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendalami *job description* kejelasan tanggung jawab dan aplikasinya perspektif hadis Nabi Muhammad SAW. Data diperoleh dari artikel yang dipublikasikan melalui Google Scholar. Awalnya, pencarian dilakukan dengan menggunakan kata kunci yang relevan seperti “*job description*”, “*job description* dalam perspektif Nabi Muhammad SAW”. Data dari artikel terpilih kemudian dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan temuan utama, mengidentifikasi pola dan tren, dan merangkum kesimpulan utama dari literatur yang ditinjau. Hasil analisis ini dimaknai untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fokus masalah utama artikel ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN DISKUSI**

Analisis jabatan adalah suatu alat untuk mendapatkan data dan dirumuskan sebagai suatu proses untuk mempelajari secara kritis kewajiban dan penjabaran tugas dan beban kerja yang disandang dalam bentuk jabatan (Soleman et al., 2020). Menurut Wherter (1996), bahwa kedudukan analisis jabatan dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia merupakan dasar sistem informasi manajemen sumber daya manusia, sehingga pengambil keputusan sangat bergantung kepada keakuratan informasi analisis jabatan. Informasi analisis jabatan diperoleh berdasarkan berbagai metode yang mengandung faktor kewajiban dan tanggung jawab dari suatu jabatan, hubungannya dengan jabatan lain, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan, dan kondisi kerja dan posisi jabatan dalam struktur organisasi (Jalal et al., 2019).

Analisa jabatan merupakan prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan dan orang macam apa yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut (Kurniadi et al., 2024). Dalam pengertian ini, Dessler (1994) menekankan pada dua aspek, yaitu menyangkut isi pekerjaan dan orang yang melaksanakan pekerjaan. Dalam konsep lain, Mathis dan Jackson (2000) mengartikan analisis pekerjaan *A Systematic way to gather and analyze information about the content and the human requirements of jobs, and the context in which jobs are performed*. (analisis jabatan merupakan cara sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang isi dan personal yang dipersyaratkan dalam jabatan, dan dalam hubungannya dengan prestasi jabatan). Lebih lanjut, Mathis dan Jackson memisahkan antara jabatan (*jobs*) dan posisi (*position*). Jabatan, dalam pengertiannya adalah sekelompok tugas, kewajiban, dan tanggung jawab. Sedangkan *position* diartikan sebagai prestasi jabatan yang dilakukan oleh seseorang. Informasi yang diperoleh dari analisis jabatan tersebut dapat untuk menentukan karakteristik apa yang harus dimiliki seseorang yang akan menduduki jabatan tertentu (Romi et al., 2020).

Adapun hasil dari analisis jabatan tersebut dapat berupa deskripsi jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*). Deskripsi jabatan adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Sedangkan spesifikasi jabatan merupakan pernyataan tertulis yang menunjukkan siapa yang akan melakukan pekerjaan itu dan persyaratan yang diperlukan terutama menyangkut keterampilan, pengetahuan individu (Mastur et al., 2022). Pengertian *Job description* (uraian pekerjaan) menurut Hasibuan (2007) adalah informasi tertulis yang menguraikan tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan, kondisi pekerjaan, hubungan dan aspek pekerjaan pada satu jabatan tertentu dalam organisasi. Dengan adanya *job description* dapat membantu karyawan baru dalam mengenali dan mengetahui tentang proses jabatan tersebut. *Job description* memberikan gambaran bagi karyawan tentang apa saja yang menjadi tanggung jawab posisi tersebut kedepannya (Kurniadi et al., 2024).

Dessler (2003) mengemukakan tentang *job description*, menurutnya *job description* adalah pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan. Dengan adanya *job description*, kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan tidak dapat saling mencampuri tugas satu sama lain, tidak adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, serta komunikasi yang terbentuk dengan baik karena adanya hubungan kerjasama yang baik antar pekerja. Rumusan hubungan hendaknya menunjukkan hubungan antara pejabat dengan orang lain di dalam maupun di luar organisasi.

- Standar wewenang pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas.
- Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, seperti alat-alat, mesin-mesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- Ringkasan pekerjaan atau jabatan, hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas utamanya.
- Penjelas tentang jabatan di bawah dan di atasnya, yaitu harus dijelaskan jabatan dari mana si petugas dipromosikan dan ke jabatan mana petugas dipromosikan (Harris, 2023).

Uraian pekerjaan harus diuraikan secara jelas agar pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang dicapinya. Uraian pekerjaan harus menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan, supaya pengisian jabatan didasarkan apa, baru siapa sehingga manajemen dapat dihindari. Berdasarkan konsep analisis jabatan di atas maka berikut uraian (*job description*), dengan sub dimensi (1) Wewenang dengan indikator Kewenangan terdefiniskan secara jelas, tidak *overlevving* dengan posisi lain, kesesuaian wewenang dan posisi, (2) tanggung jawab karyawan, dengan indikator memperoleh kejelasan mengenai tanggung jawab yang diemban secara keseluruhan, arah pertanggung jawaban secara jelas, dan kompensasi pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, (3) kondisi pekerjaan, dengan indikator peraturan atau kebijaksanaan perusahaan dapat dipahami, dan adanya kejelasan koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan, (4) fasilitas kerja, dengan indikator kelengkapan fasilitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan dan kesesuaian fasilitas dengan pekerjaan, dan (5) standar hasil kerja, dengan indikator kejelasan mengenai target yang diharapkan dan kesesuaian target dengan bidang pekerjaan (Malihah et al., 2022)

Kinerja dapat dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber- sumber tertentu yang digunakan (*input*). Kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Konsep kinerja (*Performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment* (Rue dan byars, 1981 dalam Keban 1995). Kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Caniago & Mustoko, 2020). Sederhananya, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya

biasa disebut sebagai manajemen. Sebagai produk dari kegiatan organisasi dan manajemen, kinerja organisasi selain dipengaruhi oleh faktor-faktor input juga dipengaruhi oleh proses-proses administrasi dan manajemen yang berlangsung. Dengan kata lain sebaik apapun input yang tersedia tidak akan menghasilkan suatu produk kinerja yang diharapkan secara memuaskan, apabila dalam proses administrasi dan manajemennya tidak bisa berjalan dengan baik (Aflah et al., 2021)

Antara input dan proses mempunyai keterkaitan yang erat dan sangat menentukan dalam menghasilkan suatu output kinerja yang sesuai harapan atau tidak. Seperti telah kita ketahui bersama bahwa proses manajemen yang berlangsung tersebut, merupakan pelaksanaan dari fungsi-fungsi manajemen yaitu *Planning, Organizing, Actuating, and Controlling* (POAC) atau lebih detailnya Adalah *Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Regulating, and Budgetting* (POSDCoRB). Mengingat bahwa kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor input dan proses-proses manajemen dalam organisasi, maka upaya peningkatan kinerja organisasi juga terkait erat dengan peningkatan kualitas faktor *input* dan kualitas proses manajemen dalam organisasi tersebut. Upaya peningkatan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan oleh perusahaan dan bermanfaat bagi keduanya baik perusahaan maupun individu karyawan tersebut. Menurut Stoner dalam Sutrisno (2010), ada empat cara untuk peningkatan kinerja yaitu:

- Diskriminasi; seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara karyawan yang memiliki impact dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan karyawan yang belum atau bahkan tidak memberikan impact kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pedoman evaluasi dalam efektifitas kinerja karyawan serta penilaian kinerja karyawan secara individu maupun team.
- Pengharapan; dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Dalam hal ini perusahaan bisa memberikan apresiasi dalam berbagai bentuk. Contohnya dalam bentuk kompensasi, pengakuan dan fasilitas lebih yang khusus untuk karyawan atau tim yang unggul.
- Pengembangan; bagi pekerja yang di bawa standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Trentunya program ini dapat membantu pengembangan karyawan yang memang memerlukan bimbingan dan pengembangan lebih. Perusahaan menjadi wadah menyediakan kegiatan pengembangan seperti *workshop*, training, dan kegiatan lain yang serupa.

- Komunikasi; para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan tersebut maka dapat dilakukan evaluasi lebih lanjut guna perbaikan internal dalam bidang SDM

### **Urgensi Amanah (Tanggung Jawab)**

Dalam Islam sebuah pekerjaan atau jabatan merupakan sebuah amanah yang harus dijaga dengan baik, karena dibalik amanah tersebut terdapat pertanggungjawaban. Amanah juga merupakan kepercayaan penting yang telah diserahkan oleh seseorang dalam pekerjaannya, namun ternyata faktanya telah banyak disia-siakan bahkan dikhianati. Tidak sedikit manusia yang dengan terang-terangan mengkhianati amanat ketaatan tersebut, mereka yang mengaku beriman tetapi ketika memiliki wewenang kepemimpinan mengabaikan aturan dan hukum Allah SWT.

Bekerja juga merupakan salah satu ibadah yang mendatangkan pahala, karena bekerja dengan niat untuk mencari nafkah untuk keluarga akan di balaskan oleh Allah swt. dengan kebaikan. Bekerja juga bisa menghapus dosa sebagaimana yang termuat dalam hadis Rasulullah saw. yang diriwayatkan oleh Imam Tabrani bahwasanya, "Ibnu Abbas RA berkata, aku mendengar Rasulullah saw. bersabda: 'barangsiapa yang merasakan keletihan pada sore hari, karena pekerjaan yang dilakukan oleh kedua tangannya, maka ia dapatkan dosanya diampuni oleh Allah swt. pada sore hari tersebut. (HR. Imam Tabrani). Firman Allah swt. dalam surah Al-Anfaal (8) ayat 25 yang artinya: "Dan peliharalah dirimu dari pada siksaan yang tidak khusus menimpa orang-orang yang zalim saja di antara kamu. Dan ketahuilah bahwa Allah amat keras siksaan-Nya". Berdasarkan ayat tersebut muncullah kesadaran baik bagi pemerintah dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi bisnis untuk menekankan tentang kode etik bisnis (Mastur et al., 2022).

Islam juga mengajarkan kepada umatnya untuk tidak memaksakan diri dengan sebuah pekerjaan yang bukan keahliannya. Jika hal tersebut tetap dilakukan maka sangat besar kemungkinan bukannya berhasil justru menjadi hancur berantakan. Pentingnya memberikan tugas atau pekerjaan kepada yang sesuai dengan kemampuan atau kompetensi merupakan salah satu bentuk profesional yang dilakukan oleh seorang pimpinan atau pemberi kerja. Hal tersebut ditegaskan oleh Nabi Muhammad saw. dalam sebuah hadis profesionalisme ini juga berlaku bagi karyawan untuk tidak terlalu memaksakan diri untuk bekerja di luar bidang dan kompetensinya, karena hanya akan merugikan dirinya sendiri (Soleman et al., 2020). Profesionalisme dan kompetensi terhadap suatu pekerjaan merupakan dua perkara yang saling

berhubungan, tetapi kadang masih ada individu yang memaksakan diri mengerjakan sebuah pekerjaan yang bukan bidang keahliannya sehingga menimbulkan kerugian, baik dari sisi waktu pelaksanaan maupun kerugian materi (Entrisnasari & Puspitasari, 2020).

Allah berfirman dalam surah Isra ayat 36, "Janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya." (QS al-Isra:36). Profesionalisme bukan berarti memaksakan diri untuk dapat menyelesaikan semua pekerjaan tanpa memiliki pengetahuan yang sesuai. Bukan juga bersikap merasa paling mengerti padahal yang diketahui belum tentu benar. Sikap egois yang sangat tinggi terkadang menutupi pandangan secara objektif dalam menyelesaikan sebuah persoalan (Mukhoniadi, 2023). Islam menginginkan agar semua umatnya menjadi seseorang yang jujur pada kemampuan diri dan tidak memaksakan kehendak. Pimpinan sebuah organisasi atau perusahaan harus memilih orang-orang pilihan yang sesuai dengan kriteria pekerjaan yang dibutuhkan. Sikap profesional juga dapat diartikan seseorang bersedia menerima masukan, kritik dan saran yang diberikan kepadanya, terutama tentang evaluasi hasil kinerjanya (Riinawati, 2022).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dalam pembahasan tersebut, dapat dibuat poin-poin kesimpulan sebagai berikut:

- *Job Description* adalah pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan. Dengan adanya *job description*, kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan tidak dapat saling mencampuri tugas satu sama lain, tidak adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, serta komunikasi yang terbentuk dengan baik karena adanya hubungan kerjasama yang baik antar pekerja.
- Dalam Islam sebuah pekerjaan atau jabatan merupakan sebuah amanah yang harus dijaga dengan baik, karena dibalik amanah tersebut terdapat pertanggungjawaban. Islam juga mengajarkan untuk tidak memaksakan diri dengan sebuah pekerjaan atau jabatan yang bukan keahliannya. Jika hal tersebut tetap dilakukan maka sangat besar kemungkinan bukannya berhasil justru menjadi hancur berantakan.
- Pentingnya memberikan tugas suatu pekerjaan kepada yang sesuai dengan kemampuan atau kompetensi merupakan salah satu bentuk yang dilakukan oleh seorang pimpinan atau pemberi kerja

**REFERENSI**

- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.997>
- Caniago, S. A., & Mustoko, D. (2020). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intentions of Islamic Microfinance in Pekalongan. *International Journal of Islamic Business and Economics (IJIBEC)*, 4(1), 30–39. <https://doi.org/10.28918/ijibec.v4i1.1571>
- Entrisnasari, F. V., & Puspitasari, F. F. (2020). *Implementasi Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Al-Qur'an*. 25(2).
- Harris, J. I. (2023). *Perencanaan Analisis Jabatan, Rekrutmen, Seleksi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Kariawan*. 5(2).
- Jalal, R. N.-U.-D., Zeb, N., & Fayyaz, U.-E.-R. (2019). The Effect of Personality Traits on Employee Job Satisfaction with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(2), 161–171. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2019.VOL6.NO2.161>
- Kurniadi, K., Hamzah Abd Rahim, & Rika Dwi Ayu Parmitasari. (2024). Urgensi Job Analysis Dalam Organisasi Islam: Pemahaman Dan Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(4), 735–774. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i4.923>
- Malihah, L., Al Hanif, B., Amelia, Z., Hayati, S. N., & Najati, A. (2022). Job Specification Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Dalam Perspektif Islam. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 3(1), 5–11. <https://doi.org/10.24929/missy.v3i1.2046>
- Mastur, M., Soim, S., Haryanti, N., & Gufron, M. (2022). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Islamic Educational Institutions. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 948–961. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3431>
- Mukhoniadi, M. R. (2023). *Konsep Kerja Sama (Syirkah) Dalam Bisnis Islam Perspektif Hadis*. 13.
- Nik Ab. Rahman, N. M., Alias, M. A., Shahid, S., Abdul Hamid, M., & Alam, S. S. (2013). Relationship between islamic human resources management (IHRM) practices and trust: An empirical study. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(4), 1105–1123. <https://doi.org/10.3926/jiem.794>
- Putra Sinaga, M. H. (2024). The The Development Of Field Teaching Practice-1 Jobsheet For Islamic Education Guidance And Counseling Program Students Uin Su Medan. *Counsnesia Indonesian Journal Of Guidance and Counseling*, 5(1), 94–104. <https://doi.org/10.36728/cijgc.v5i1.3798>
- Riinawati, R. (2022). The Concept of Islamic Education Management from the Perspective of the Qur'an and Al-Hadith. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 3(2), 148–162. <https://doi.org/10.31538/tijie.v3i2.124>

- Romi, M. V., Ahman, E., Disman, D., Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 78. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p78>
- Soleman, M. M., Armanu, A., Aisjah, S., & Sudjatno, S. (2020). Islamic job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave: Moderating role of Islamic work ethics. *Management Science Letters*, 1359–1368. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.021>