

## IMPLEMENTASI PRINSIP SYARIAH DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. PIRANTI TEKNIK INDONESIA

Yusup Supriyanto<sup>1\*</sup>, Aufa Nabila<sup>2</sup>, Yudi Fernanda<sup>3</sup>, Ade Albayan<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>STEL Al-Amar Subang, [yusupsupriatno732@gmail.com](mailto:yusupsupriatno732@gmail.com)

---

### ABSTRAK

**Abstrak:** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peran manusia yang memiliki kompetensi baik terkait tugasnya maupun perilaku sesuai tuntunan syariah berdampak dalam mengoptimalkan proses produksi yang baik. Keterlibatan karyawan dalam proses implementasi menjadi kunci untuk meningkatkan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui implementasi prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia di PT. Piranti Teknik Indonesia. Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu berupa observasi, wawancara dan analisis data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun merupakan perusahaan non-syariah, PT. Piranti Teknik Indonesia menunjukkan komitmen terhadap prinsip-prinsip syariah, salah satunya dengan menciptakan dampak positif terhadap motivasi karyawan dan reputasi perusahaan. Yang menjadi tantangan dalam penerapan prinsip syariah ini yaitu terkait pemahaman karyawan yang belum merata tentang prinsip syariah tersebut, serta kompleksitas menyesuaikan kebijakan dengan aspek syariah. Keterlibatan karyawan dalam implementasi dianggap kunci untuk memperkuat pemahaman dan keberlanjutan prinsip syariah.

**Kata Kunci:** Prinsip Syariah; Manajemen Sumber Daya.

**Abstract:** This research is motivated by the role of humans who have competence both regarding their duties and behavior according to sharia guidelines which have an impact on optimizing good production processes. Employee involvement in the implementation process is key to improving sustainability and long-term success. This research is aimed at finding out the implementation of sharia principles in human resource management at PT. Indonesian Engineering Tools. This type of research uses qualitative methods, namely in the form of observation, interviews and data analysis. The results of this research show that even though it is a non-shariah company, PT. Piranti Teknik Indonesia shows commitment to sharia principles, one of which is by creating a positive impact on employee motivation and company reputation. The challenges in implementing sharia principles are related to employees' uneven understanding of sharia principles, as well as the complexity of adapting policies to sharia aspects. Employee involvement in implementation is considered key to strengthening understanding and sustainability of sharia principles.

**Keywords:** Sharia Principles; Resource Management.

---

#### Article History:

Received: 05-05-2023

Revised : 07-06-2023

Accepted: 09-08-2023

Online : 25-09-2023

---

### A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang semakin pesat, bisnis dan industri di Indonesia tidak hanya berkembang dalam segi ekonomi, tetapi juga semakin diperhatikan aspek keadilan dalam lingkup perusahaan. Salah

satu aspek yang menjadi perhatian utama adalah implementasi prinsip syariah dalam mengatur hubungan antara perusahaan dan karyawannya. Menurut (Anggraeni, 2019) Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

PT. Piranti Teknik Indonesia, sebagai perusahaan yang beroperasi di tengah masyarakat yang heterogen, diharapkan tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga memperhatikan prinsip keadilan, termasuk prinsip syariah dalam mengelola hubungan dengan karyawan.

Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan hak dan kewajibannya (Ana, 2018). Menurut (Nasir et al., 2023) Keadilan sebenarnya ada dimana-mana, sebagaimana hukum-pun juga ada dimana-mana. Keadilan dapat muncul dalam berbagai bentuk, baik keadilan sosial, ekonomi, politik dan sebagainya, akan tetapi semuanya memang mahal harganya.

Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut (Santoso, 2014).

Keadilan terhadap karyawan memegang peran yang sangat penting dalam menentukan hasil kerja ataupun kenyamanan kerja terhadap karyawan. Selain dari itu Al Qur'an pun telah membahasnya dalam (QS. Al-Maidah:8) "Wahai orang-orang yang beriman, Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan".

Sumarsono dalam (Silaen, 2021) menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adapun menurut Subri dalam (Athik Hidayatul

Ummah, 2021) bahwa karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (15 hingga 64 tahun) atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang akan mereka produksi sendiri dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Pada pengelolaan tenaga kerja ini, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Peran tenaga kerja atau karyawan yang sangat besar harus dikelola sangat baik dalam pendekatan manajemen. Hani Handoko dalam (Arifudin, 2021) bahwa mendefinisikan MSDM sebagai suatu proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan dalam (Bairizki, 2021) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Prinsip syariah, yang merujuk pada aturan-aturan Islam, memberikan dasar moral dan etika yang mendalam untuk memastikan bahwa interaksi antara perusahaan dan karyawan tidak hanya bersifat transaksional, tetapi juga bermuara pada keadilan yang seimbang. Menurut (Mayasari, 2023) berpendapat bahwa etika dan moral adalah tingkahlaku seseorang yang diatur oleh satu set prinsip dan peraturan yang berlaku, yang mengandung pengertian tentang hal-hal baik dan buruk, benar dan salah, apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan manusia. Sedangkan implementasi prinsip syariah di PT. Piranti Teknik Indonesia diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan, serta memberikan manfaat positif bagi semua pihak yang terlibat.

Adapun implementasi menurut (Shavab, 2021) adalah tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang telah disusun dengan matang, cermat dan terperinci pada proses manajemen. Browne dan Wildavsky dalam (Fasa, 2020) mengemukakan bahwa implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.

Penelitian ini membahas secara rinci bagaimana PT. Piranti Teknik Indonesia mengimplementasikan prinsip syariah untuk memastikan keadilan bagi para karyawan. Upaya ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kebijakan penggajian yang sesuai dengan prinsip syariah, perlindungan hak-hak karyawan, hingga penciptaan lingkungan kerja yang inklusif. Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan wawasan mendalam tentang upaya perusahaan dalam mewujudkan keadilan karyawan dengan memperhatikan nilai-nilai syariah sebagai panduan moral dalam menjalankan bisnisnya.

Strategi ini digunakan dalam rangka mengelola sumber daya manusia yang berbeda ragam, dan memiliki keunikan yang berbeda. Berdasarkan hal ini sangat penting dilakukan penelitian lanjutan dengan judul implementasi prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia di PT. Piranti Teknik Indonesia..

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan implementasi prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia di PT. Piranti Teknik Indonesia.. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Haris, 2023) bahwa deskriptif analisis adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data skunder.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2023) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Rahayu, 2020) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Hoerudin, 2023) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai implementasi prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia di PT. Piranti Teknik Indonesia.. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Arifudin, 2018).

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistik secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang implementasi prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia

di PT. Piranti Teknik Indonesia dari buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Arifudin, 2019).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Arifudin, 2022).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Rahayu, 2020) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan implementasi prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia di PT. Piranti Teknik Indonesia.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Arifudin, 2020). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Damayanti, 2020) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Hanafiah, 2021). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Tanjung, 2020). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang implementasi prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia di PT. Piranti Teknik Indonesia.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Tanjung, 2019).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Mardizal, 2023). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Hadiansah, 2021)

bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu implementasi prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia di PT. Piranti Teknik Indonesia.

Menurut Muhadjir dalam (Fitria, 2020) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini merupakan suatu gambaran yang diperoleh dari penelitian yang didalam nya terdapat variabel penelitian. Data diperoleh dari observasi, dokumentasi dan wawancara di PT Piranti untuk bagian produksi dan quality control dapat ditemukan hal-hal sebagai berikut:

#### **HASIL PENELITIAN**

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan, *PT. Piranti Teknik Indonesia* memiliki visi : Untuk mencapai & berusaha terus menerus untuk meningkatkan kesenangan pelanggan, sukacita bekerja untuk karyawan & rekan, bernilai bagi pemangku kepentingan pelayanan kepada Masyarakat dan misi : Untuk menjadi mitra bisnis yang siap bagi pelanggan kami dengan memanfaatkan tim yang sangat terlibat melalui Teknologi &; Inovasi.

Selain itu *PT. Piranti Teknik Indonesia* juga menerapkan prinsip-prinsip syariah terhadap keadilan karyawannya seperti kebijakan yang menjamin hak-hak karyawan sesuai dengan prinsip syariah, perlindungan terhadap hak pekerja, keadilan dalam pemutusan hubungan kerja, dan penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia. Dan dalam pengambilan keputusan strategis, manajemen *PT. Piranti Teknik Indonesia* mempertimbangkan nilai-nilai syariah, termasuk integritas, keadilan, dan keberlanjutan.

*PT. Piranti Teknik Indonesia* juga telah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil, dengan memastikan semua karyawan diperlakukan dengan hormat tanpa memandang latar belakang atau keyakinan agama. Selain daripada itu system penggajian di *PT. Piranti Teknik Indonesia* juga sangat transparansi dengan menyertakan slip gaji bagi semua karyawan baik itu karyawan

training, karyawan kontrak maupun karyawan magang. Karyawan memiliki hak untuk menyampaikan keluhan atau saran yang memastikan partisipasi karyawan dalam pembangunan perusahaan.

## PEMBAHASAN

Prinsip syariah mengacu pada aturan dan nilai-nilai dalam hukum Islam yang membimbing perilaku umat Muslim dalam kehidupan sehari-hari. Prinsip-prinsip ini berasal dari sumber-sumber utama hukum Islam.

Menurut (Jaya, 2020) Dalam eksistensinya, sumber hukum dalam Islam tidak hanya al-Qur'an saja, melainkan juga Hadis, Ijma' dan Qiyas. Ketiganya hanyalah sebagai sumber skunder hukum-hukum Islam, sumber-sumber ini bukan berfungsi sebagai penyempurna al-Qur'an melainkan sebagai penyempurna pemahaman manusia akan maqasid al-syari'ah. Karena al-Qur'an telah sempurna sedangkan pemahaman manusia yang tidak sempurna, sehingga dibutuhkan penjelas sebagai tindakan penjabaran tentang sesuatu yang belum dipahami secara seksama.

Ada beberapa prinsip syariah yang terkandung dalam penelitian yang telah dilakukan di *PT. Piranti Teknik Indonesia* seperti :

1. Adil dan Keadilan: Sebagaimana diketahui bahwa keadilan dan ketidakadilan tidak dapat dipisahkan dari hidup dan kehidupan bermasyarakat (Ana, 2018) khususnya di *PT. Piranti Teknik Indonesia* keadilan bagi karyawan sangat di junjung tinggi oleh Perusahaan.
2. Akhlaq (Moralitas): Akhlak pada dasarnya melekat dalam diri seseorang, bersatu dengan perilaku atau perbuatan (Andriani dkk, 2021).
3. Kepemimpinan Adil: Pemimpin harus menjalankan sikap egaliter dalam keseharian, khususnya saat di dunia kerja. Memang, ada hierarki, tetapi juga penting untuk terus bersikap egaliter (Asbari, 2023).
4. Hak Asasi Manusia: Hak kodrati yang diperoleh oleh setiap manusia berkat pemberian Tuhan Seru Sekalian Alam, sesungguhnya tidak dapat dipisahkan dari hakekat manusia (Halili, 2019). Di *PT. Piranti Teknik Indonesia* para karyawan mendapatkan hak hak nya dengan baik seperti para karyawan dapat beribadah dengan tenang dengan menyediakan tempat dan waktu yang memadai dan para karyawan di sediakan makan 1 kali di setiap shift nya.

Maka dari itu meskipun *PT. Piranti Teknik Indonesia* merupakan sebuah perusahaan non-syariah, tetapi perusahaan telah mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah terhadap keadilan karyawannya seperti dalam hal penggajian itu mencerminkan komitmen perusahaan untuk mengadopsi praktik bisnis yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Hal ini dapat menjadi strategi dalam meningkatkan motivasi karyawan dan reputasi perusahaan di mata Masyarakat.

Tantangan yang dihadapi meliputi pemahaman yang belum sepenuhnya merata di antara karyawan tentang prinsip syariah dan kompleksitas dalam menyesuaikan beberapa kebijakan dengan aspek syariah. Perlu dilakukan pelatihan dan komunikasi yang lebih efektif. Hal ini sejalan dengan (Siregar, 2021) yang mengemukakan bahwa peran pelatihan dan komunikasi yang konsisten memberikan peningkatan kinerja pada karyawan.

Melibatkan karyawan dalam proses implementasi sangatlah penting. Memperkuat pemahaman mereka terhadap nilai-nilai syariah dan memberikan ruang untuk memberikan masukan dapat meningkatkan keberlanjutan implementasi prinsip syariah. Implementasi prinsip syariah di *PT. Piranti Teknik Indonesia* memiliki dampak positif terhadap motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Ini sejalan dengan tujuan perusahaan untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

## **D. SIMPULAN, SARAN DAN REKOMENDASI**

### **1. Simpulan**

Dari hasil pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *PT. Piranti Teknik Indonesia* berhasil mengintegrasikan prinsip-prinsip syariah dalam aspek keadilan karyawan, lingkungan kerja inklusif, dan pengambilan keputusan strategis. Meskipun merupakan perusahaan non-syariah, implementasi prinsip syariah mencerminkan komitmen perusahaan untuk mengadopsi praktik bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dampak positif terlihat pada motivasi karyawan, produktivitas, dan reputasi perusahaan. Tantangan seperti pemahaman yang belum merata dan kompleksitas penyesuaian kebijakan memerlukan pelatihan dan komunikasi yang lebih efektif. Keterlibatan karyawan dalam proses implementasi menjadi kunci untuk meningkatkan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang.

### **2. Saran**

Rasa keingintahuan karyawan menjadi pendorong penerapan prinsip-prinsip syariah itu sendiri. Maka dari itu, dianjurkan kepada setiap karyawan untuk memahami dan menggali lebih dalam terkait prinsip-prinsip syariah agar pemahaman tersebut merata dan terealisasi, meningkatkan komunikasi internal untuk memastikan pemahaman yang jelas tentang kebijakan dan nilai-nilai syariah. Peran serta Perusahaan dalam penerapan prinsip syariah ini yaitu dengan memilah dan memilih masukkan karyawan, melakukan evaluasi rutin terkait kebijakan perusahaan untuk memastikan kesesuaian dengan prinsip syariah dan adopsi praktik bisnis yang lebih sesuai, mendorong partisipasi aktif



karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan berikan ruang bagi mereka untuk memberikan masukan, pertahankan transparansi dalam sistem penggajian dan pastikan keterbukaan terkait hak-hak karyawan serta mensosialisasikan nilai-nilai syariah secara terus-menerus untuk memupuk budaya kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

### 3. Rekomendasi

Hal hal yang dapat direkomendasikan yaitu sediakan mekanisme yang efektif untuk umpan balik karyawan agar partisipasi mereka dalam proses pengambilan keputusan semakin diperhitungkan, lakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan perusahaan, memastikan kesesuaian dengan nilai-nilai syariah, dan sesuaikan sesuai kebutuhan, terus dorong lingkungan kerja yang inklusif, menghargai keberagaman tanpa diskriminasi berdasarkan latar belakang atau keyakinan agama. Terapkan program sosialisasi secara berkala untuk memperkuat pemahaman nilai-nilai syariah dan budaya perusahaan di kalangan karyawan serta tingkatkan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan untuk membangun kepercayaan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya, kami dapat bisa menyelesaikan penelitian ini. Kami menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, cukup sulit bagi kami untuk menyelesaikan tulisan akademik. Oleh sebab itu kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Epon Umasih M.Si, selaku Pembina yayasan STEI Al-Amar Subang
2. Bapak Juhadi, S.Kom., M.Si, selaku Ketua STEI Al-Amar Subang
3. Bapak Ade Albayan S.Ag., M.Pd, selaku dosen pembimbing yang sudah memberikan bimbingan, dukungan, arahan serta masukan kepada penulis.
4. Seluruh dosen STEI Al-Amar Subang.
5. Terimakasih kepada Bapak/Ibu di rumah dan keluarga yang telah mendoakan dan memberikan motivasi bagi penulis
6. Terima kasih kepada teman-teman karyawan PT. Piranti Teknik Indonesia yang telah bersedia membantu dan memberikan semangat.

### DAFTAR RUJUKAN

- Ana. (2018). Wujud Keadilan Dalam Masyarakat Di Tinjau Dari Perspektif Hukum Nasional. *Morality : Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1), 1–10.
- Andriani dkk. (2021). Penafsiran Amanah Dalam Kitab Tafsir Al-Munir Oleh M.

- Wahbah Az-Zuhaili (Study Of The Quran Surah Al-Ahzab : 72 , Surah An-Nisa ' : 58 And Surah Al-Anfal : 27). *Jurnal Ilmiah AL-Jauhari: Jurnal Studi Islam Dan Interdisipliner*, 6(1), 212–234.
- Anggraeni, I. (2019). Pengertian Implementasi dan PendapaT Ahli. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 16–36.
- Arifudin, O. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GLOBAL (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Arifudin, O. (2020). Pendampingan Peningkatan Inovasi Produk Makanan Khas Subang Jawa Barat. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(6), 1094–1106.
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi*. Banyumas : Pena Persada.
- Arifudin, O. (2022). Implementation Of Internal Quality Assurance System In Order To Improve The Quality Of Polytechnical Research. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 1(3), 297–306.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Asbari, M. (2023). Urgensi Pemimpin Adil dan Berpengetahuan Luas: Perspektif Anies Baswedan. *Journal of Information Systems and Management ...*, 02(06), 22–27.
- Athik Hidayatul Ummah. (2021). *Komunikasi Korporat Teori Dan Praktis*. Bandung: Widina Media Utama.
- Bairizki, A. (2021). *MANAJEMEN PERUBAHAN*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Damayanti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–45.
- Fasa, I. (2020). *Eksistensi Bisnis Islami Di Era Revolusi Industri 4.0*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Fitria, N. (2020). Analisis Faktor-Faktor Terhadap Pengambilan Keputusan Calon Mahasiswa Untuk Memilih Jurusan Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 1(2), 120–127.
- Hadiansah, D. (2021). *Membaca Perspektif Balanced Scorecard*. Bandung: Azka Hafidz Maulana Foundation.
- Halili. (2019). Hak Asasi Manusia. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 19(6), 519.
- Hanafiah, H. (2021). Pelatihan Software Mendeley Dalam Peningkatan Kualitas Artikel Ilmiah Bagi Mahasiswa. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 213–220.
- Haris, I. (2023). Pengenalan Teknis Penggunaan Software Turnitin Dan Mendeley Dekstop Untuk Meningkatkan Kualitas Karya Ilmiah Mahasiswa Baru. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 3(2), 172–178.
- Hoerudin, C. W. (2023). E-Learning as A Learning Media Innovation Islamic

- Education. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 15(1), 579–594.
- Jaya, S. A. F. (2020). Al-Qur'an Dan Hadis Sebagai Sumber Hukum Islam. *Jurnal Indo-Islamika*, 9(2), 204–216.
- Mardizal, J. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2994–3003.
- Mayasari, A. (2023). Penerapan Model Pembelajaran Nilai Melalui Pendidikan Agama Islam Dalam Membentuk Karakter Siswa. *Antologi Kajian Multidisiplin Ilmu (Al-Kamil)*, 1(1), 47–59.
- Nasir, M., Khoiriyah, E., Pamungkas, B. P., Hardianti, I., & Zildjianda, R. (2023). Kedudukan Hukum dalam Mewujudkan Keadilan dan Kesejahteraan di Indonesia. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 5(1), 241–254.
- Rahayu, Y. N. (2020). *Program Linier (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Santoso, M. A. (2014). Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum. *Kencana*, 20–48.
- Shavab, F. A. (2021). *Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siregar, R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Tanjung, R. (2019). Manajemen Pelayanan Prima Dalam Meningkatkan Kepuasan Mahasiswa Terhadap Layanan Pembelajaran (Studi Kasus di STIT Rakeyan Santang Karawang). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(1), 234–242.
- Tanjung, R. (2020). Pengembangan UKM Turubuk Pangsit Makanan Khas Kabupaten Karawang. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 4(2), 323–332.