

Ilhaamie Abdul Ghani Azmi



AMALAN

PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

Mengikuti Al-Quran dan Hadis

AMALAN

PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

Mengikuti Al-Quran dan Hadis

AMALAN

**PENGURUSAN
SUMBER MANUSIA**
Mengikut Al-Quran dan Hadis

Ilhaamie Abdul Ghani Azmi

Penerbit
Universiti Sains Islam Malaysia
Bandar Baru Nilai
Negeri Sembilan
2013

CETAKAN PERTAMA 2013

© Hak Cipta Universiti Sains Islam Malaysia

Hak cipta terpelihara, tiada mana-mana bahagian daripada buku ini boleh diterbitkan semula, disimpan untuk pengeluaran atau ditukar kepada apa-apa bentuk dengan sebarang cara sekalipun tanpa izin bertulis daripada penerbit.

Diterbitkan di Malaysia oleh:

PENERBIT USIM

Universiti Sains Islam Malaysia
Bandar Baru Nilai, 71800 Nilai
Negeri Sembilan Darul Khusus
Tel : 06-798 8226/6081 | Faks : 06-798 6083
penerbit.usim.edu.my
info.penerbit@usim.edu.my

**Penerbit USIM adalah anggota
MAJLIS PENERBITAN ILMIAH MALAYSIA**

Dicetak di Malaysia oleh:

PERCETAKAN MESBAH SDN. BHD.

No.11, Jalan Tun Perak 6
Taman Tun Perak
43200, Cheras
Selangor
Tel : 03-9105 6473/6469 | Faks : 03-9105 6469
p.mesbah@yahoo.com.my | p.mesbah2009@gmail.com

Perpustakaan Negara Malaysia

Data Pengkatalogan-dalam Penerbitan

Ilhaamie Abdul Ghani Azmi

Amalan pengurusan sumber manusia mengikut al-Quran dan hadis / Ilhaamie Abdul Ghani Azmi

Bibliografi: ms.

ISBN 978-967-440-007-1

1. Human capital--Management.

2. Personnel management--Religious aspects--Islam. I. Judul.

658.300088297

AMALAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA MENGIKUT AL-QURAN DAN HADIS

ISI KANDUNGAN

Prakata		vii
Pendahuluan		9
Bab Pertama	Kewajipan Bekerja	13
Bab Kedua	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Amalan Pengurusan Sumber Manusia	41
Bab Ketiga	Pemilihan dan Pengambilan Pekerja	59
Bab Keempat	Latihan dan Pembangunan	143
Bab Kelima	Pembangunan Kerjaya	165
Bab Keenam	Penilaian Prestasi	171
Bab Ketujuh	Kenaikan Pangkat	177
Bab Kelapan	Upah/Gaji	185
Penutup		205
Rujukan		207



PRAKATA

Amalan pengurusan sumber manusia (PSM) menyentuh amalan-amalan untuk mengurus sumber manusia yang merupakan aset penting bagi sesebuah organisasi. Tanpanya, aset lain seperti modal, mesin, peralatan, bangunan dan lain-lain tidak dapat dijana bagi mencapai sesuatu matlamat. Islam merupakan satu agama yang syumul yang melengkapinya segala aspek kehidupan termasuklah amalan pengurusan sumber manusia. Tanpa mengasaskan amalan PSM kepada Islam, maka akan berlakunya kepincangan dalam tempat kerja seperti kadar ketidakhadiran dan pusing ganti yang tinggi.

Buku ini merupakan inti pati amalan PSM berteraskan al-Quran dan al-Hadis. Ia mengandungi lapan bab secara keseluruhan yang menyentuh enam amalan PSM yang utama iaitu pemilihan dan pengambilan, latihan dan pembangunan, pengurusan kerjaya, penilaian prestasi, kenaikan pangkat dan upah atau gaji. Bab pertama menyentuh kewajipan bekerja sebagai asas kepada amalan PSM ini. Manakala bab kedua menyentuh agama Islam sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi amalan PSM terutamanya bagi negara-negara yang mempunyai agama Islam sebagai agama rasmi. Manakala bab-bab seterusnya membincangkan enam amalan utama PSM tersebut.

Buku ini sesuai untuk digunakan sebagai asas oleh orang awam yang ingin melaksanakan amalan PSM Islam di tempat kerja mereka. Pelajar-pelajar juga boleh menggunakan buku ini sebagai buku rujukan sampingan dalam cubaan untuk memahami tentang amalan PSM daripada perspektif Islam mahupun untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh guru-guru di sekolah atau pensyarah di universiti.

ILHAAMIE BINTI ABDUL GHANI AZMI (PhD),

Jabatan Syariah dan Pengurusan,

Akademi Pengajian Islam,

Universiti Malaya,

56350 Kuala Lumpur,

Wilayah Persekutuan.

PENDAHULUAN



Umat Islam diwajibkan bekerja. Mereka dilarang sama sekali untuk meminta-minta daripada orang lain. Perkara ini penting agar mereka tidak menjadi beban kepada orang lain, terutamanya bagi kaum lelaki kerana mereka memainkan peranan utama sebagai ketua keluarga. Penekanan ini juga akan meningkatkan taraf, imej dan reputasi umat Islam di mata dunia yang boleh berdikari dan tidak mengharapkan bantuan daripada orang atau negara lain. Namun begitu, rezeki adalah ditentukan oleh Allah SWT. Justeru, umat Islam hanya boleh berusaha dan Allah SWT yang akan menentukannya. Allah SWT boleh melapangkan malah boleh menyempitkan rezeki seseorang. Oleh itu, umat Islam perlu berdoa agar rezeki yang dikurniakan adalah mencukupi malah melebihi bagi ahli keluarga mereka sehinggakan mereka boleh mengagihkan kepada umat Islam yang tidak bernasib baik. Namun begitu, mencukupi merupakan satu perkara yang subjektif dan hanya Allah SWT sahajalah yang tahu segala-galanya. Sehubungan itu, Allah SWT tidak kejam melainkan Dia hendak menguji sejauh manakah kesabaran yang dimiliki oleh umat-Nya. Segala pekerjaan yang dilakukan oleh umat-Nya akan diberikan ganjaran, tidak kira sama ada kecil mahupun besar di dunia ini dan juga pada hari akhirat kelak. Dengan demikian, harta pencarian tidak boleh dibawa mati melainkan amalan perbuatan sahaja.

Umat Islam yang mempunyai ciri-ciri seperti yang dikehendaki oleh organisasi merupakan aset (contoh, seperti bersabar dalam menghadapi dugaan). Dalam dunia pekerjaan, terdapat amalan PSM bagi mengurus sumber manusia yang merupakan aset kepada sesebuah organisasi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi amalan PSM seperti budaya, agama, struktur sesebuah organisasi dan sebagainya. Agama Islam merupakan satu faktor penting dalam menentukan amalan PSM dalam sesebuah negara Islam terutamanya Malaysia. Justeru, amalan PSM daripada perspektif Islam berteraskan kepada dua falsafah tauhid iaitu

AMALAN-AMALAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

uluhiyyah dan rububiyah serta tiga prinsip iaitu kasih sayang dengan Allah, manusia dan alam. Di samping itu, ia memberi penekanan kepada kefahaman manusia tentang peranan mereka sebagai khalifah, ibadah yang bertujuan untuk memperoleh kejayaan di dunia dan akhirat (al-falah).

Amalan pemilihan dan pengambilan pekerja merupakan sumber kepada prestasi sesebuah organisasi. Tanpa pengambilan pekerja yang memiliki ciri-ciri seperti yang dikehendaki, sesebuah organisasi tidak dapat mencapai matlamat yang telah ditetapkannya. Ciri-ciri penting yang perlu dimiliki oleh mana-mana pekerja Muslim ialah kompetensi, akhlak, takwa dan amanah. Mereka yang bertakwa dan beriman akan memiliki ciri-ciri sampingan lain seperti jujur, sabar, syukur, bercakap benar dan menunaikan janji. Ciri-ciri ini perlu dikenal pasti terlebih dahulu sebelum memanggil calon untuk ditemu duga. Sebarang keputusan yang diambil mengenai calon perlu dimesyuaratkan supaya keputusan adalah adil dan saksama.

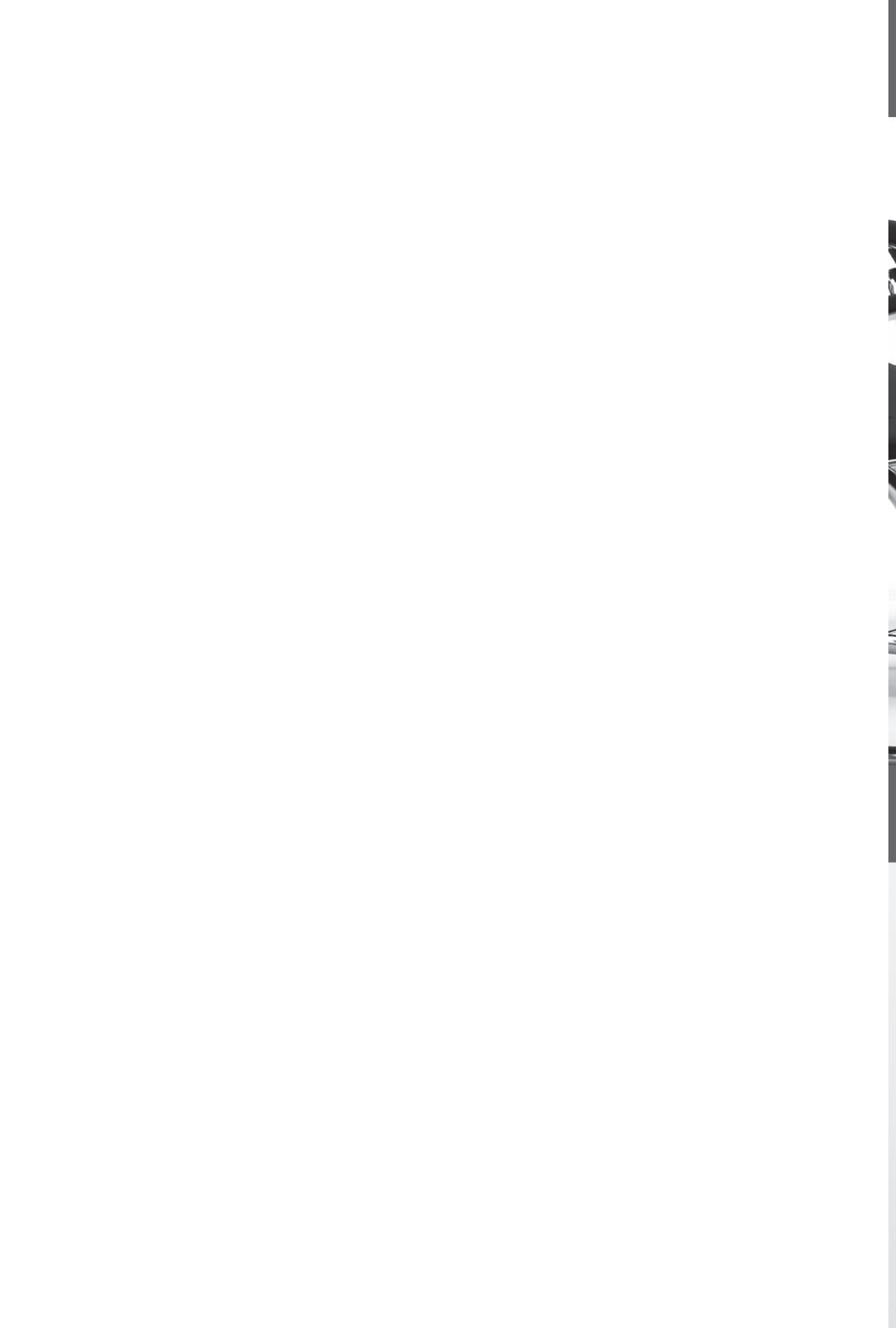
Amalan latihan dan pembangunan merupakan amalan yang dilakukan selepas calon diambil bekerja. Tujuan amalan latihan dan pembangunan dalam Islam bukan sahaja untuk melatih minda tetapi juga untuk melatih rohani dan juga fizikal. Teknik-teknik latihan dan ciri-ciri pelatih juga penting dalam Islam seperti menekankan aspek kerohanian terlebih dahulu sebelum melakukan latihan minda dan fizikal. Minda tidak dapat dilatih dengan baik sekiranya rohani tidak dilatih dengan terlebih dahulu. Pendek kata, kerohanian yang baik akan mencetuskan minda dan fizikal yang baik.

Meningkatkan kerjaya adalah dibenarkan dalam Islam kerana Islam membenarkan umatnya untuk mengubah keadaan kehidupan sekarang kepada keadaan yang lebih baik lagi. Sehubungan dengan itu, majikan digalakkan untuk memberikan segala kemudahan dalam meningkatkan kerjaya pekerja mereka. Apabila meningkatnya kerjaya pekerja, motivasi, kepuasan mereka akan meningkat dan akan menyebabkan prestasi kerja mereka juga akan meningkat. Akhirnya, prestasi organisasi juga meningkat.

Pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja akan dinilai. Penilaian ini haruslah berteraskan kepada keadilan yang bebas daripada diskriminasi perkauman, jantina dan pilih kasih. Sekiranya mereka memberikan prestasi kerja yang cemerlang, mereka perlu diberikan ganjaran seperti kenaikan pangkat dan gaji. Namun begitu, sekiranya di sebaliknya,

pekerja lemah ini perlu dihantar ke pusat-pusat latihan atau diberikan motivasi dan kaunseling sekiranya mereka mempunyai masalah peribadi. Mereka yang gagal ini perlu redha dengan rezeki yang diberikan oleh Allah SWT kerana Dia berkuasa untuk menyempitkan rezeki. Namun begitu, segala ini hanyalah ujian daripada Allah SWT yang mahu melihat antara kaumnya siapa yang lebih bersabar dan bertakwa. Sesiapa yang bersabar akan diberikan ganjaran pahala pada hari akhirat kelak dan ini adalah lebih kekal daripada harta yang tidak boleh dibawa mati.

Upah atau gaji merupakan amalan PSM yang terakhir yang dikupas dalam buku ini. Ia merupakan bayaran ke atas usaha yang telah diberikannya kepada majikan. Bayaran ini perlu disegerakan sejurus selepas pekerjaan itu dilakukan. Sebarang penangguhan dan kegagalan dalam membayar secukupnya merupakan satu kezaliman yang boleh dilakukan oleh majikan. Bayaran yang diberikan perlulah setimpal dan adil berdasarkan kepada kesemua faktor seperti kompetensi dan jenis pekerjaan.





BAB PERTAMA

KEWAJIPAN BEKERJA

PENGENALAN

Manusia diwajibkan bekerja untuk mencari nafkah diri sendiri dan keluarga. Terdapat banyak nas al-Quran dan al-Hadis membincangkan tentang perkara ini. Agama Islam menggalakkan umatnya berusaha sendiri untuk mencari rezeki dan bukannya bergantung penuh kepada orang lain. Pekerjaan bermaksud sesuatu yang diusahakan (dilakukan secara berterusan) kerana mencari nafkah. Manakala pekerja pula bermaksud orang yang bekerja (lazimnya untuk mendapat bayaran atau memperoleh pendapatan) atau orang yang memegang sesuatu jawatan (dalam perkhidmatan awam atau swasta)¹. Sementara itu, majikan pula ialah orang yang mengambil satu atau lebih pekerja untuk bekerja dengannya.

Bab ini merupakan asas kepada amalan PSM kerana amalan ini dilaksanakan di tempat kerja. Justeru, bab ini akan mengandungi nas-nas dan penerangan tentang kewajiban bekerja.

- **Suruhan untuk Bekerja**

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan katakanlah (wahai Muhammad): Bekerjalah kamu (akan segala yang diperintahkan), maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang yang beriman akan melihat apa yang kamu kerjakan; dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui perkara-perkara yang ghaib dan yang nyata, kemudian Ia menerangkan kepada kamu apa yang kamu telah kerjakan».

(Surah al-Taubah [9]: 105)

وَإِلَىٰ ثَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ أَعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُم مِّنْ إِلَهِ غَيْرُهُ ۖ
 هُوَ أَنشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ ۚ إِنَّ
 رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ ﴿١٠٦﴾

¹ Kamus Dewan, 2002.



PENUTUP

Buku ini telah membincangkan enam amalan PSM yang utama daripada perspektif Islam iaitu amalan pemilihan dan pengambilan, latihan dan pembangunan, pembangunan kerjaya, penilaian prestasi, kenaikan pangkat dan gaji. Sebelum itu, buku ini mendedahkan tentang kewajiban bekerja dan agama Islam sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi pembentukan amalan PSM dalam sesebuah organisasi. Dua perkara ini merupakan asas kepada pemahaman mendalam tentang amalan PSM yang menjadi pokok utama dalam buku ini.

Amalan PSM seharusnya dilaksanakan dalam mana-mana organisasi kerana terdapat banyak kelebihannya. Dengan pelaksanaannya, ketenangan dan keharmonian dalam organisasi dapat dicapai. Terdapat nilai-nilai Islam seperti amanah, jujur, bertanggungjawab, menunaikan janji, tidak membuang masa, bersabar, bersyukur, redha, adil, menjaga persaudaraan atau persahabatan, sentiasa senyum, menahan kemarahan, bersopan santun, tidak mencela, tidak mengumpat, ikhlas, tidak mempunyai prasangka buruk, jujur, berakhlak atau berkeperibadian mulia, pemaaf, tidak menghasut, memberi contoh dan perkhidmatan yang baik, berlemah lembut, bercakap benar, bekerjasama, menutup aib saudaranya, mengajak kepada kebaikan, jamaah, merendah diri, kompeten, berilmu, tekun dan istiqamah.

Kesemua nilai ini bertitik tolak daripada sifat bertakwa dan beriman dalam seseorang individu. Justeru, iman dan takwa adalah dua perkara yang sangat penting dalam kehidupan seseorang Muslim. Tanpa adanya iman dan takwa, nilai-nilai lain tidak akan terbit daripada sebuah hati yang suci dari noda dan dosa.

Nilai-nilai Islam ini sebenarnya nilai universal yang mana boleh diaplikasikan oleh mana-mana agama lain. Dengan itu, ketenangan dan keharmonian dalam sesebuah organisasi dapat dicapai. Seterusnya, prestasi pekerja akan meningkat dan akhirnya prestasi organisasi juga turut meningkat.

AMALAN-AMALAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

Cuma perbezaannya dalam buku ini ialah ia di dokong oleh nas-nas al-Quran dan al-Hadis sebagai bukti bahawa nilai-nilai ini perlu diamalkan oleh pekerja dan majikan yang beragama Islam. Sehubungan itu, umat Islam mesti melaksanakannya atau mengamalkannya dalam tugas seharian mereka bukan sahaja di tempat kerja hatta dalam urusan peribadi sekalipun. Konsep ibadah adalah satu konsep yang sangat luas dan ia bukan hanya mencakupi ibadat khusus sahaja seperti sembahyang, puasa, zakat dan haji. Perkara ini adalah penting bagi mereka untuk memastikan mereka akan mendapat kejayaan di dunia dan di akhirat kelak. Sesungguhnya, kejayaan pada hari akhirat adalah lebih baik dan kekal abadi.



RUJUKAN

- Abdullah Mohammed Seidu. *Islamic concept of employer-employee relationships an instrument for managing human resources and certain operational risk exposures*. http://islamiccenter.kau.edu.sa/arabic/Hewar_Arbeaa/abs/PDF-Hiwar3/242.pdf. Akses pada Mac 2010.
- Abbas J. Ali (1996). Organizational development in the Arab. *The Journal of Management Development*, 15:5, pp. 4-15.
- Abdul Ghani Azmi, I. (1997). *Ancaman dari langit dan bumi*. Darul Nu'man: KL.
- Ahmad Ibn Hambal (1993). *Musnad Imam Ahmad*. Beirut: Dar Ihya al-Turath al-'Arabi.
- Al-Hamadi, A.B. & Budhwar, P.S. (2006). Human resource management in Oman. In Budhwar, P.S. & Mellahi, K. (Eds.), *Managing human resources in the Middle East* (pp. 41-58). London and New York: Routledge.
- Al-Hamadi, A.B. Budhwar, P.S. & Shipton, H. (2007). Management of human resources in Oman. *International Journal of Human Resource Management*, 18:1, pp.100-113.
- Anastos, D., Bedos, A. & Seaman, B. (1980). The development of modern management practices in Saudi Arabia. *Columbia Journal of World Business*. Summer, pp. 81-92.
- Atiyah, H. S. (1991). Effectiveness of management training in Arab countries. *Journal of Management Development*, 10:7, pp. 22-29.
- Aycan, Z., Al-Hamadi, A.B., Davis, A. & Budhwar, P.S. (2007). Cultural orientations and preferences for HRM policies and practices: the case of Oman. *International Journal of Human Resource Management*, 18:1, pp. 11-32.

- Aycan, Z. (2006). Human resource management in Turkey IN Budhwar, P.S. & Mellahi, K. (Eds.), *Managing human resources in the Middle East* (pp. 161-179). London and New York: Routledge.
- Belajar Adab Sunnah Rasulullah. Akses pada Jun 2011.
- Benson, P.G. & Al-Arkoubi, K. (2006). Human resource management in Morocco. IN Budhwar, P.S. & Mellahi, K. (Eds.), *Managing human resources in the Middle East* (pp. 273-290). London and New York: Routledge.
- Budhwar, P.S. & Mellahi, K. (Eds.). (2006). *Managing human resources in the Middle East*. London and New York: Routledge.
- Budhar, P. & Fadzil, K. (2000). Globalization, economic crisis and employment practices: lessons from a large Malaysian Islamic institutions. *Asia Pasific Business Review*, 7:1, pp.171-198.
- Teuku Iskandar (2002). *Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka*. Dewan Bahasa dan Pustaka: KL.
- <http://www.hubungan-majikan-dan-pekerja-dari-persp-Islam.htm>. Akses pada 21 Januari 2011.
- Ilhaamie, A.G.A. (2009). Islamic human resource practices and organizational performance: a conceptual framework. *The Business Review*. 13, pp. 223-230.
- Ilhaamie, A.G.A. (2009). Human Capital Development and Organizational Performance: A Focus on Islamic Perspective. *Jurnal Syariah*, 17:2, 353-372.
- Ilhaamie, A.G.A. (2010). Islamic Human Resource Practices and Organizational Performance: A Preliminary Finding of Islamic Organizations in Malaysia. *Journal of Global Business & Economics*, 1:1, 27-42
- Ilhaamie, A.G.A. (2010). Islamic human resource practices and organizational performance: some empirical findings in Islamic organizations in Malaysia. *International Conference on Dakwah and Islamic Management*. USIM, 23-25 November.
- Ismail, I. *Sistem ganjaran dalam Islam: Ke arah mewujudkan pasukan pekerja cemerlang*.

- Junaidah, H. (2010). Human resource management practices on organisational commitment. The Islamic perspective. *Personnel Review*, 39: 6, pp. 785-799.
- Junaidah, H., (2007). *Human resource management: Islamic approach*. Prentice Hall: PJ.
- Junaidah, H. (2009). Islamic revival and human resource practices in Malaysian organizations. *International Journal of Islamic and, Middle Eastern Finance and Management*. 2:3, pp. 251-267.
- Katou, A.A., Budhwar, P. S., Woldu, H. , Al-Hamadi, A. B. Influence of ethical beliefs, national culture and institutions on preferences for HRM in Oman. *Personnel Review*, 39: 6, pp. 728-745.
- Koys, D. J. (2001). Integrating religious principles and human resource management activities. *Teaching Business Ethics*. 5:2, pp. 121-139.
- Mansor, J. & Nor Ghani, M. N. (2005). Tenaga buruh dan upah dalam Islam: satu pandangan alternatif. *Jurnal Islamiyyat*, 9:2, pp. 45-52.
- Melahi, K. & Wood, G.T. (2004). HRM in Malaysia IN *Managing human resources in Asia Pacific*, Pawan S. Budhwar (Ed). London and New York: Routledge.
- Metcalfe, B.D. (2007). Gender and human resource management in the Middle East. *International Journal of Human Resource Management*. 18:1, pp. 54-74.
- Mikovich, G.T., Newman, J.M. & Gerhart, B. (2011). Compensation. 10th Edition. Boston: McGraw Hill
- Mohamed Said, H. (1989). *Hubungan majikan pekerja menurut Islam*. Yusuf Ismail (terj). KL.: A.S.Nordeen.
- Muhammad Nasri, M.H. & Ab. Aziz, Y. (2005). *Pengurusan sumber manusia dari perspektif Islam*, PJ.: Pearson Malaysia Sdn. Bhd.
- Ngah, M. Y. (2004). Latihan dan pembangunan kerjaya dari perspektif pengurusan Islam: Kajian di Institut Latihan Kakitangan Mara (ILHAM), MARA, KL, *Disertasi MA*: APIUM, Jabatan Syariah dan Pengurusan.

- Namazie, P. & Tayeb, M. (2006). Human resource management in Iran. IN Budhwar, P.S. & Mellahi, K. (Eds.), *Managing human resources in the Middle East* (pp. 20-39). London and New York: Routledge.
- Namazie, P & Frame, P. (2007). Developments in human resource management in Iran, *International Journal of Human Resource Management*. 18:1, pp. 159–171.
- Nor Azzah, K. (2006). Pengurusan sumber manusia menurut perspektif Islam: falsafah dan etika pelaksanaan dalam *Dimensi Pengurusan Islam*. Ab Mumin, A.G. & Fadillah, M. (pytg.), Jabatan Syariah dan Pengurusan, KL: APIUM.
- Norhalyani, M. (2007/2008). Pengambilan dan pemilihan pekerja menurut perspektif Islam: Kajian di JAIS. *Kertas Projek: Jabatan Syariah dan Pengurusan*, KL: APIUM.
- Quranic Transliteration. Akses pada 5 March 2011. http://transliteration.org/quran/WebSite_CD/MixNoble/Fram2E.htm
- Rees, C.J. & Johari, H. (2010). Senior managers' perceptions of the HRM function during times strategic organizational change: Case study evidence from a public sector banking institution in Malaysia. *Journal of Organizational Change Management*, 23: 5, pp. 517-536.
- Sharifah Hayaati, I. al-Qudsy, (2010). *Etika Penjawat Awam Daripada Perspektif Islam*, KL: DBP.
- Syeikh Sâlih bin Abdul Aziz bin Muhammad bin Ibrahim, (2000). *Al-Kutub Al-Sittah: Sahih Bukhari, Sahih Muslim, Sunan Abi Daud, Jami' Al-Tarmidhi, Sunan Al-Nasaie, Sunan Ibn Majah*. Mamlakah al-Arabiah al-Saudiah: Dar al-Salam.
- Sheikh Abdullah Basmeih (Terj), (1999). *Mushaf Tajwid Beserta Terjemahan ke Dalam Bahasa Malaysia*. KL: Darulfikir.
- Tanjung, H. Konsep management syariah dalam pengupahan karyawan perusahaan. <http://www.tipsku.co.cc/2011/03/konsep-manajemen-syariah-dalam.html>. Akses pada November 2010
- Uysal, G. (2008). Relationship among HR and firm performance: a Turkey context. *The Journal of American Academy of Business*. 13:2, pp. 77-83.

- Unnikammu Moideenkutty, Asya Al-Lamki & Y. Sree Rama Murthy, (2010). HRM Practices and Organizational Performance in Oman. *Personnel Review*. 40:2, pp. 239-251.
- Winata, A., Wibowo, H. & Santoso, T. Ujrah dalam pandangan Islam. <http://hndwibowo.blogspot.com/2008/06/ujrah-dalam-pandangan-islam.html>. Akses pada November 2010.
- Yeganeh, H. & Su, Z. (2008). An examination of human resource management practices in Iranian public sector. *Personnel Review*. 37: 2, pp. 203-221.
- Yusuf, I. (1991). *Mengurus secara Islam*. A.S.Nordeen: KL.
- Yusuf, Q. *Sistem masyarakat Islam dalam al-Quran dan Sunnah*. <http://assyafieq.blogspot.com/2010/09/sistem-masyarakat-islam-dalam-al-quran.html>. Akses pada November 2010.
- Yusri, N. (2004). “Latihan Dalam Pembangunan Kerjaya Dari Perspektif Pengurusan Islam: Kajian Di Institut Latihan Kakitangan Mara (Ilham), Majlis Amanah Rakyat, Kuala Lumpur”, *Disertasi Sarjana*, Akademi Pengajian Islam: Universiti Malaya, pp. 66-68.
- Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*. 53: 4, pp. 513-537.

INDEKS



- Kewajiban Bekerja, 7
- Faktor-Faktor Yang
Mempengaruhi PSM
Tauhid Uluhiyyah 42
Tauhid Rububiyah 26
Khalifah 10, 43-44, 178
Ibadah 10, 44, 50-51, 56, 169, 206
Al-Falah 10, 50-51, 57, 108, 169
Hablun Minna Naas 52
Hablun Minna Allah 51
- Pemilihan dan Pengambilan
Ciri-Ciri Pekerja Yang Baik 60
Syarat Pemilihan Dan Pelantikan 135
Contoh Pengambilan Pekerja Pada Zaman Rasulullah 142
- Latihan dan Pembangunan
Kenapa Manusia Perlu Diberikan Latihan 144
Latihan Rohani 146-47, 151
Teknik-Teknik Latihan Dan Pembangunan Dalam Islam 58-59
Contoh Latihan Dan Pembangunan 161
- Pelatih 164
- Pembangunan Kerjaya
Syarat-Syarat Dalam Pembangunan Kerjaya Islam 166
- Penilaian Prestasi, 109
Asas-Asas Penilaian Prestasi Islam 172
Penilai 172-73, 175
- Kenaikan Pangkat
Syarat-Syarat Dalam Kenaikan Pangkat 179
- Gaji
Contoh Pembayaran Upah 186-87
Contoh Pekerjaan Yang Tidak Boleh Dibayar Gajinya 188
Kewajiban Memberi Upah Pekerja 189
Bentuk-Bentuk Upah/Gaji 193
Syarat-Syarat Upah Dalam Islam 195
Syarat-Syarat Pembayaran Gaji 202

AMALAN

PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

Mengikut Al-Quran dan Hadis

Amalan Pengurusan Sumber Manusia (PSM) menyentuh amalan-amalan untuk mengurus sumber manusia yang merupakan aset penting bagi sesebuah organisasi. Tanpanya, aset lain seperti modal, mesin, peralatan, bangunan dan lain-lain tidak dapat dijana bagi mencapai sesuatu matlamat. Islam merupakan satu agama yang syumul yang melengkapinya segala aspek kehidupan termasuklah amalan pengurusan sumber manusia. Tanpa mengasaskan amalan PSM kepada Islam, maka akan berlakunya kepincangan dalam tempat kerja seperti kadar ketidakhadiran dan pusing ganti yang tinggi.

Buku ini merupakan inti pati amalan PSM berteraskan al-Quran dan al-Hadis dan sesuai untuk digunakan sebagai asas oleh orang awam yang ingin melaksanakan amalan PSM Islam di tempat kerja mereka. Pelajar-pelajar juga boleh menggunakan buku ini sebagai buku rujukan sampingan dalam cubaan untuk memahami tentang amalan PSM daripada perspektif Islam mahupun untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh guru-guru di sekolah atau pensyarah di universiti.



PROF MADYA DR ILHAAMIE BINTI ABDUL GHANI AZMI merupakan seorang pensyarah kanan di Jabatan Syariah dan Pengurusan, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya. Beliau pernah memegang jawatan Ketua Jabatan Syariah dan Pengurusan. Penulis ini mempunyai kelayakan PhD dalam Pengurusan Sumber Manusia (PSM, USM) pada tahun 2008, MBA (UKM) pada tahun 2000 dan BBA (UIAM) pada tahun 1990. Pada tahun 2013, beliau telah dianugerahkan jawatan pelawat felo di University of Wollongong, Australia dan pensyarah pelawat di

UMK. Dr Ilhaamie banyak melakukan penyelidikan dalam bidang Pengurusan Islam seperti PSM, keusahawanan, kualiti perkhidmatan dan gender. Beliau pernah memenangi tiga anugerah kertas kerja terbaik di peringkat antarabangsa pada tahun 2007, 2010 dan 2012. Antara penerbitan buku beliau ialah Kualiti Perkhidmatan Dalam Sektor Awam Menurut Perspektif Islam yang diterbitkan oleh Penerbit Universiti Malaya pada tahun 2013.

