

## ANALISIS PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN HOTEL SYARIAH

Bekti Widyaningsih<sup>1</sup>, Arivatu Ni'mati Rahmatika<sup>2</sup>, Ratna Sri Rahayu<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Dosen Ekonomi Syariah Universitas KH.A. Wahab Hasbullah

<sup>3</sup>Mahasiswa Ekonomi Syariah Universitas KH.A. Wahab Hasbullah

Email : <sup>1</sup>bekti@unwaha.ac.id, <sup>2</sup>arivaturahmatika@unwaha.ac.id, <sup>3</sup>ratnasrirahayu31@gmail.com

URL: <http://jpekbm.upjb.ac.id/index.php/files/article/view/3>

DOI : <https://doi.org/10.32682/bh72ne85>

### Abstract

*Building sharia hotel companies relies much on human resource management. When it comes to architecture, service, and human resource management, sharia hotels are the way to go. These hotels operate according to Islamic sharia principles. Successful sharia hotel operations are mostly dependent on well-managed human resources in the development phase. A failure to adequately manage human resources is one among the many problems that still plague sharia hotels. The success of sharia hotel development is highly dependent on effective human resource management, since the business is very labor-intensive. The purpose of this study is to examine how HRM has contributed to the growth of Sharia Hotels in Jombang. Methods for gathering information for this study include observation, interviews, and documentation; the research strategy is descriptive-qualitative. Human resource development has been thoroughly and successfully implemented at Hotel Fatma Jombang, according to this study. Work experience and the idea of equitable human resource development are prioritized by the new management. Employees at the Fatma Jombang Hotel uphold Islamic principles and morals in their work via the use of human resource management practices that emphasize honesty, trustworthiness, integrity, and spirituality. When it comes to managing their human resources, Hotel Fatma Jombang has no issues.*

**Keyword:** *management, human resources, hotel development*

### Abstrak

Membangun perusahaan hotel syariah sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Dalam hal arsitektur, pelayanan, dan manajemen sumber daya manusia, hotel syariah adalah pilihan yang tepat. Hotel-hotel ini beroperasi berdasarkan prinsip syariah Islam. Keberhasilan operasional hotel syariah sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dalam tahap pengembangan. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia secara memadai merupakan salah satu permasalahan yang masih menghantui hotel syariah. Keberhasilan pengembangan hotel syariah sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, karena bisnis ini sangat padat karya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana HRM berkontribusi terhadap pertumbuhan Hotel Syariah di Jombang. Metode pengumpulan informasi untuk penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi; strategi penelitiannya adalah deskriptif-kualitatif. Pengembangan sumber daya manusia telah dilaksanakan secara menyeluruh dan berhasil di Hotel Fatma Jombang, menurut penelitian ini. Pengalaman kerja dan gagasan pengembangan sumber daya manusia yang berkeadilan menjadi prioritas manajemen baru. Karyawan di Hotel Fatma Jombang menjunjung tinggi prinsip dan moral Islam dalam pekerjaannya melalui penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang mengedepankan kejujuran, dapat dipercaya, integritas, dan spiritualitas. Dari segi pengelolaan sumber daya manusianya, Hotel Fatma Jombang tidak ada kendala.

**Kata Kunci:** manajemen, sumber daya manusia, pengembangan hotel

## Pendahuluan

Untuk lebih memahami bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, para spesialis menetapkan manajemen sumber daya manusia sebagai disiplin akademis yang berbeda pada abad ke-20. Manajemen sumber daya manusia telah berkembang sebagai respons terhadap permasalahan sosial, politik, dan ekonomi. Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia akan berkembang sejalan dengan tren global di bidang hukum, teknologi, dan adat istiadat sosial. Oleh karena itu, metode kerja yang lebih progresif dan penuh kasih akan berkembang sebagai akibat dari meningkatnya kesadaran akan hak asasi manusia dan persaingan yang ketat antar dunia usaha. Agar pemilik bisnis tidak memperlakukan karyawannya dengan tidak adil, pemerintah akan mengambil tindakan lebih banyak untuk mengontrol praktik SDM yang menguntungkan perusahaan dan pekerjanya.<sup>1</sup>

Membangun perusahaan hotel syariah sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Dalam hal arsitektur, pelayanan, dan manajemen sumber daya manusia, hotel syariah adalah pilihan yang tepat. Hotel-hotel ini beroperasi berdasarkan prinsip syariah Islam. Keberhasilan operasional hotel syariah sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dalam tahap pengembangan.

Ketika menghadapi kesulitan bisnis yang rumit seperti meningkatnya persaingan, teknologi baru, dan perubahan peraturan, hotel syariah dapat mengambil manfaat dari manajemen sumber daya manusia, kata Abdullah (2021). Dalam situasi seperti ini, Sumber Daya Manusia memerlukan kemampuan untuk menghasilkan strategi SDM inovatif yang dapat berubah seiring dengan perubahan perusahaan dan memenuhi tuntutan yang terus berkembang.<sup>2</sup>

Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia secara memadai merupakan salah satu permasalahan yang masih menghantui hotel syariah. Keberhasilan pengembangan hotel syariah sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, karena bisnis ini sangat padat karya. Hotel syariah dapat memberikan layanan terbaik kepada pelanggannya dengan berinvestasi pada manajemen sumber daya manusia untuk mempekerjakan orang-orang yang berkualifikasi dan akrab dengan hukum syariah.

Menanggapi meningkatnya jumlah pengunjung Muslim yang mencari pengalaman liburan yang mematuhi hukum syariah, bisnis hotel syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang luar biasa. Berdasarkan proyeksi Badan Pusat Statistik, industri hotel syariah akan menyumbang 9,5 juta wisatawan domestik dan 2,3 juta wisatawan internasional pada tahun 2021.<sup>3</sup> Angka ini menunjukkan bahwa sektor syariah mempunyai posisi yang baik untuk pertumbuhan di masa depan.

Jadi, kemajuan teknologi sudah memainkan peran penting dalam membentuk masa depan pariwisata. Setelah itu, bisnis di Indonesia mengalami pertumbuhan. Hampir seluruh kota

membangun hotel, baik kota kecil maupun kota besar, mulai dari bangunan hotel bintang satu hingga hotel bintang lima. Bisnis hotel menyampaikan keuntungan yang cukup tinggi sehingga bisa membawa dampak terhadap pendapatan negara maupun pendapatan masyarakat.

Di kota Jombang Provinsi Jawa Timur sudah banyak berdiri bisnis hotel, tidak hanya hotel umum saja hotel syariah pun saat ini sudah mulai berkembang. Pada salah satunya hotel syariah di Kabupaten Jombang adalah Hotel Fatma Jombang. Dimana hotel ini berdiri dilokasi yang sangat strategis dekat dengan wilayah perkantoran.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana Hotel Syariah di Jombang tumbuh berkat HRM. Di antara hotel syariah, Hotel Fatma Jombang menonjol karena pelayanan prima dan penawaran syariah berkualitas tinggi. Manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan hotel syariah menjadi fokus penelitian ini. Perekrutan, perekrutan, kontrak kerja, tinjauan kinerja, peluang pertumbuhan, dan pembayaran merupakan komponen MSDM yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian yang memuat judul **“Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Hotel Syariah”**

### **Metode Penelitian**

Strategi ini mengandalkan teknik penelitian kualitatif. Ada dua jenis sumber data: primer dan sekunder. Hotel Fatma Jombang yang menjadi lokasi penelitian merupakan sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini disampaikan melalui kesaksian langsung penulis dan perbincangan dengan staf hotel di Fatma Jombang, termasuk direktur, petugas front desk, dan HRD. Penelitian ini menggunakan informasi yang dikumpulkan dari Hotel Fatma Jombang sebagai sumber data sekunder.

Observasi, wawancara, dan dokumentasi merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian kualitatif seringkali menggunakan metodologi analisis data secara real time selama pengumpulan data, yang seringkali dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Peneliti meninjau tanggapan informan selama wawancara berlangsung. Peneliti akan mengajukan pertanyaan lanjutan sampai pada titik tertentu guna mendapatkan data yang dapat dipercaya jika tanggapan yang didapat setelah dianalisis kurang memuaskan. Mereduksi data, menampilkan data, dan menarik atau memverifikasi kesimpulan adalah tiga langkah analisis data kualitatif.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Hotel Fatma Jombang**

##### **1. Rekrutmen**

Perencanaan tenaga kerja suatu perusahaan menentukan kualifikasi yang diperlukan untuk tenaga kerja tersebut, dan rekrutmen adalah metode yang digunakan organisasi untuk mendapatkan pekerja tersebut. Organisasi dapat melakukan perekrutan semacam ini dengan

dua cara: secara internal dan di luar. Ketika sebuah bisnis membutuhkan lebih banyak karyawan, bisnis tersebut mungkin menggunakan stafnya saat ini atau staf yang sudah dimilikinya sebagai sumber daya dalam upaya perekrutan internal. Di sisi lain, ketika sebuah bisnis melakukan perekrutan eksternal, yang sering disebut outsourcing, bisnis tersebut mencari karyawan atau sumber daya lain untuk mengisi posisi terbuka dari luar organisasi. Pengusaha dapat menjangkau kandidat potensial melalui banyak saluran, seperti memasang iklan di surat kabar dan media sosial, mengunjungi perguruan tinggi dan universitas, atau menggunakan agen perekrutan.<sup>4</sup>

Sumber internal dan eksternal digunakan untuk rekrutmen di Hotel Fatma Jombang. Secara khusus, individu direkrut dari luar perusahaan melalui pemasaran media sosial. Persiapan dan seleksi staf yang diperlukan merupakan langkah awal dalam proses rekrutmen, yang didasarkan pada kebutuhan yang ditentukan berdasarkan observasi lapangan di Hotel Fatma Jombang.

Tahap pertama dalam perencanaan rekrutmen di Hotel Fatma Jombang adalah membuat peta kebutuhan sumber daya manusia. Membuat rencana kebutuhan sumber daya manusia saat ini dan di masa depan. Untuk menyusun deskripsi pekerjaan dan persyaratan, Hotel Fatma Jombang melakukan pemeriksaan terhadap peran saat ini selama tahap perekrutan tenaga kerja. Persyaratan spesifik suatu pekerjaan dan lingkungan kerja mungkin lebih dipahami dengan bantuan analisis pekerjaan. Oleh karena itu, tujuan mempekerjakan staf adalah agar mereka terbiasa dengan peran mereka dan merasa berkewajiban untuk melaksanakannya.

## 2. Seleksi

Istilah "seleksi" mengacu pada langkah-langkah yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencari dan merekrut kandidat yang paling cocok untuk posisi terbuka dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, prosedur seleksi merupakan aspek integral dari prosedur perekrutan.<sup>5</sup>

Sesuai dengan temuan studi seleksi yang dilakukan dengan metode terbuka terhadap Direktur Hotel Fatma Jombang, langkah-langkah yang dilakukan adalah: memposting lowongan kerja di platform media sosial yang tersebar luas dan di media cetak dengan harapan dapat menarik kandidat yang memenuhi syarat; penerimaan berkas lamaran dari calon pegawai; menyortir atau mengkualifikasikannya; dan terakhir, menjalani program pelatihan selama tiga bulan. Dan seleksi ini langsung dilakukan oleh pihak direktur Hotel Fatma Jombang. Karena konsep Hotel Fatma Jombang merupakan Hotel syariah yang memiliki syarat khusus, seperti beragama islam, karyawan wanita wajib menggunakan hijab, melaksanakan shalat 5 waktu, mampu membaca Al-Qur'an, memahami islam secara umum.

### 3. Kontrak Kerja

Pengangkatan seseorang atau lebih kepada orang lain terjadi melalui kontrak kerja atau perjanjian kerja (Buku Hukum Perdata, Burgerlijk Wetboek, Pasal 1313). Hal ini sesuai dengan pasal 1 angka 16 undang-undang nomor 13 tahun 2003 yang mendefinisikan perjanjian atau kontrak kerja adalah perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja yang menguraikan hak dan tanggung jawab masing-masing pihak. Baik pemberi kerja maupun pekerja mempunyai tanggung jawab dan hak hukum tertentu yang diatur dalam kontrak kerja ini. Penting bagi mereka untuk mematuhi syarat dan ketentuan ini.<sup>6</sup>

Untuk memastikan bahwa seluruh pekerja mengetahui dan mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di Hotel Fatma Jombang, kami sangat memperhatikan kontrak kerja dengan memberikan penjelasan rinci baik tertulis maupun lisan mengenai seluruh hak dan tanggung jawab. Pada kasus Hotel Fatma Jombang dengan berdasarkan informasi dari direktur bahwasanya jika masa kontrak kerjanya sudah habis maka karyawan bisa memperpanjang kontrak kerja lagi atau tidak dan sesuai dengan kebutuhan Hotel.

### 4. Penilaian Kerja

Tidak ada evaluasi resmi di Hotel Fatma Jombang; sebaliknya, para tamu dievaluasi di bawah pengawasan direktur atau pemilik hotel, menurut penelitian yang disebutkan di atas. Teguran langsung akan diberikan kepada karyawan jika melakukan kesalahan. Direktur Hotel Fatma Jombang tidak melakukan review kinerja secara berkala; sebaliknya, hal ini dilakukan pada akhir kontrak masing-masing karyawan untuk memutuskan apakah pekerjaan tersebut akan diperpanjang atau tidak.

### 5. Pelatihan dan Pengembangan

Menambahkan aturan dan mengubah perilaku individu adalah dua tujuan pelatihan, yang terdiri dari rangkaian latihan yang direncanakan. Dengan harapan agar para pekerja dapat memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai operasi perusahaan dan cara melaksanakannya, serta mendapatkan pengalaman praktis di bidang-bidang tersebut dan mempelajari cara-cara baru untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih cepat dan lebih baik. Pada saat yang sama, pertumbuhan merupakan hasil dari pelatihan dan pendidikan, yang dapat dilihat sebagai pemberdayaan masyarakat untuk mengendalikan kehidupan mereka sendiri dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan karakter mereka. Pelatihan dan pengembangan adalah dua sisi dari mata uang yang sama dalam upaya mempengaruhi pola pikir, tindakan, dan produktivitas pekerja.<sup>7</sup>

Temuan penelitian tersebut mendukung diadakannya sesi pertumbuhan dan pelatihan mingguan di Hotel Fatma Jombang. Pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan melaksanakan kegiatan divisi secara lebih efektif dan efisien menjadi tujuan dari pelatihan

dan pengembangan ini. Dan pelatihan dan pengembangan ini tidak hanya dilakukan di Hotel Fatma saja tapi diluar Hotel Fatma, jadi nanti disetiap dua bulan sekali pihak direktur Hotel Fatma akan merekomendasikan karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangannya di luar Kota yang berkerjasama dengan Hotel Fatma Jombang.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi pekerja adalah uang yang mereka peroleh dari majikan mereka sebagai imbalan atas kerja dan tugas yang mereka lakukan. Bisnis dapat membayar imbalan ini dalam bentuk gaji, bonus, premi, asuransi, atau sejenisnya.<sup>8</sup>

Dalam menentukan gaji seorang karyawan, komponen loyalitas selalu diutamakan dibandingkan faktor lain seperti kinerja, keahlian, dan masa kerja di Hotel Fatma Jombang. Perhitungan kompensasi karyawan didasarkan pada siklus kompensasi akhir bulan. Remunerasi Anda di Hotel Fatma Jombang akan didasarkan pada pekerjaan Anda, tingkat keahlian, dan masa kerja. Selain itu, terdapat gaji pokok, tunjangan kesehatan yang mencakup biaya pengobatan jika karyawan sakit, dan tunjangan hari raya satu minggu sebelum libur Idul Fitri.

Penulis menyimpulkan bahwa perusahaan sangat mementingkan pemberian upah atau gaji kepada pekerja karena, seperti yang penulis tunjukkan, pekerja biasanya termotivasi untuk menerima pembayaran atas usaha mereka, dan pengusaha tidak boleh menganggap pembayaran ini sebagai beban keuangan. Sebaliknya, salah satu komponen keberhasilan output perusahaan adalah pendapatan atau gaji para pegawainya. Mereka tidak menemukan masalah dengan sistem kompensasi, menurut para peneliti, karena semua karyawan melaporkan bahwa perusahaan tidak pernah terlambat lebih dari satu hari dalam pembayaran gaji mereka.

Walaupun rencana kompensasi yang dimiliki Hotel Fatma Jombang berpotensi membuat pekerja tetap mendapat gaji dalam jangka waktu yang lama, paket tunjangan karyawan yang ada di hotel ini merupakan kelemahan terbesarnya. Termasuk di dalamnya adalah struktur kekeluargaan Hotel Fatma Jombang yang sangat hierarkis. Ketika pekerja dalam keadaan santai dan nyaman saat bekerja, mereka menghasilkan Pekerja yang Berumur Panjang, yang secara konsisten meningkatkan keterlibatan langsung karyawan dengan organisasi.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Diterapkan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Fatma Jombang**

Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan produktivitas pekerja Hotel Fatma Jombang. Yang berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sejalan dengan prinsip-prinsip Islam dengan meningkatkan pengetahuan dan pertumbuhan mereka. Sesuai prinsip Islam yang dituangkan dalam fungsi manajemen sumber daya manusia di Hotel Fatma Jombang, pekerja wajib melaksanakan pekerjaannya dengan amanah, niat, kerjasama, adil, dan

hasil pekerjaannya. Hal ini terbukti ketika mempertimbangkan dampaknya terhadap kinerja karyawan dari sudut pandang Islam.

Dari sudut pandang Islam, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Fatma Jombang, berdasarkan analisis data berdasarkan wawancara terhadap tiga pekerja. Selain itu, fungsi manajemen sumber daya manusia mengungkapkan sejauh mana pekerja mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan manajemen sumber daya manusia yang sangat baik, Hotel Fatma Jombang dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik di berbagai disiplin ilmu.

Selain itu, dapat terjadi peningkatan kinerja karyawan yang menggunakan landasan perspektif islam yang dimana hal ini disebabkan oleh perubahan system dari konvensional menjadi syariah. Hal ini terdapat landasan peningkatan kinerja karyawan pada perspektif islam, Hotel Fatma Jombang yang sangat mengedepankan nilai-nilai islami. Yang dimana Hotel Fatma Jombang ini memiliki kedisiplinan yang sangat ketat seperti karyawan wajib shalat tepat waktu dengan shalat berjama'ah. Setiap pagi selalu melakukan breafing sekaligus berdoa bersama, Melafadzkan asmaul husna dan setiap 1 minggu sekali melakukan khataman Al-Qur'an disetiap hari Jum'at. Karyawan di Hotel Fatma Jombang juga sangat menerapkan prinsip-prinsip kinerja karyawan sesuai dengan perspektif islam. Selain itu karyawan Hotel Fatma Jombang juga mempunyai ketrampilan yang sangat baik, yang dimana dapat bersikap yang sopan, ramah, jujur, serta bisa berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan maupun konsumen.

Maka, dapat disimpulkan bahwasannya niat itu bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada pekerjaan, jika niatnya jelek maka karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan dengan maksimal, serta hal ini akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berbeda dengan pendekatan kapitalis terhadap penentuan upah, tunjangan karyawan memberikan gaji kepada pekerja setelah mereka menyesuaikan biaya hidup mereka ke tingkat minimum. Dan jika kesulitan keuangan mereka mereda, gaji mereka akan dikurangi. Akibatnya, gaji ditetapkan tanpa mempertimbangkan nilai jasa karyawan, melainkan beban kerja sehari-hari. Pada akhir tahun, tamu Hotel Fatma Jombang akan mendapatkan kompensasinya. Anggota staf yang bekerja lebih keras dan mencapai tujuan mereka akan diberi imbalan berupa uang. Menurut anggapan yang diterima, kompensasi yang ditawarkan Hotel Fatma Jombang adalah adil.

Pada dasarnya, spiritualitas pekerja mempunyai dampak yang besar terhadap kehidupan mereka dalam segala hal. Spiritualitas juga berpengaruh pada seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya. Ketika pekerja memiliki spiritualitas dalam pekerjaannya, mereka akan merasakan kehadiran Tuhan yang mengawasi mereka, yang akan menjaga mereka dari melakukan apa pun yang bertentangan dengan perintah Allah. Ketika pekerja melihat setiap tugas sebagai kewajiban yang serius, mereka cenderung jujur dan bekerja keras. Staf di Hotel Fatma Jombang menerapkan kode etik yang ketat yang mencakup berdoa dan membaca Al-Quran dengan suara keras sebelum memulai tugas apa pun, dan banyak anggota staf yang langsung bertindak saat terdengar suara adzan. Sebagai bagian dari rutinitas sehari-hari, kami berkumpul untuk mendapatkan pengarahan

dan doa bersama, membaca Asmaul Husna sebelum berangkat kerja, dan berpakaian sesuai dengan keimanan kami.

### **Kendala manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan Hotel Fatma**

Dalam penyusunan sumber daya manusia pada Hotel Fatma Jombang tidak memiliki kendala apapun pada pengembangan Hotel. Sehingga, kendala yang dihadapi oleh Hotel Fatma Jombang menunjukkan bahwa pengembangan ini adalah bagian paling penting dari Manajemen, karena dapat membantu untuk mengurangi ketidakpastian atau benturan yang terjadi di waktu yang akan datang, khususnya terkait pada permintaan ataupun keperluan sumber daya manusia yang menjadi pusat dari aktivitas pada pengembangan hotel pada masa mendatang.

### **Simpulan**

Segala sesuatu di Hotel Fatma Jombang tertata rapi dan berjalan dengan baik. Gagasan untuk mengembangkan sumber daya manusia secara merata dan memprioritaskan pengalaman kerja adalah kunci pendekatan manajemen baru terhadap pengembangan SDM. Penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Manajemen Hotel Fatma Jombang telah menunjukkan hal ini dari tahun ke tahun dengan peningkatan jumlah pelanggan. Untuk memberikan penghargaan kepada staf yang bekerja keras dan terlibat, Hotel Fatma Jombang telah mengadakan program pelatihan reguler. Penerapan prinsip-prinsip dan moral Islam di tempat kerja di Hotel Fatma Jombang merupakan hasil langsung dari kebijakan dan praktik SDM yang mengedepankan kejujuran, kepercayaan, integritas, dan spiritualitas.

Tidak ada yang salah di Fatma Hotel Jombang. Karena hal ini berpotensi mengurangi ketidakpastian atau konflik di masa depan, terutama yang berkaitan dengan permintaan atau kebutuhan sumber daya manusia—yang merupakan inti dari seluruh operasi—pembangunan telah terbukti menjadi komponen manajemen yang paling penting, seperti yang ditunjukkan oleh tantangan-tantangan yang dihadapi oleh perusahaan. Hotel Fatma Jombang. tentang pembangunan hotel di masa depan.

Peneliti di Phak Hotel Fatma Jombang punya satu saran: jadikan SDM sebagai prioritas utama. Dengan begitu, manajemen hotel akan lebih mampu memantau kebutuhan tamu, berkonsentrasi mengembangkan perusahaan, dan memberikan layanan berkualitas tinggi secara konsisten. Kami berharap Hotel Fatma Jombang mengupayakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih sejalan dengan ajaran Islam di berbagai bidang seperti perekrutan, pemecatan, kontrak, tinjauan kinerja, peluang pengembangan, dan gaji karyawan saat ini dan masa depan. Faktor-faktor tambahan yang berkontribusi terhadap pertumbuhan manajemen sumber daya manusia mungkin akan dipertimbangkan oleh para sarjana di masa depan. Selain itu, mereka dapat melakukan survei terhadap sampel orang yang lebih besar untuk mengetahui pendapat mereka, sehingga menghasilkan temuan yang lebih dapat diandalkan.

## Referensi

- Albi Anggito, Johan Setiawan S.Pd, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ed. by Ella Deffi Lestari (Jawa Barat: CV Jejak, 2018)
- A.F Stoner, James, *Manajemen*, Ed.ke-2 (Jakarta: Erlangga, 1996)
- Abdi, Wuri Tamtama, *Isu-Isu Kontemporer* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023)
- Aditama. Roni Angger, *Pengantar Manajemen: Teori Dan Aplikasi* (Malang: AE. Publishing, 2020)
- Andra Tersiana. S.TP. M.SC, *Metode Penelitian* (Yogyakarta, 2018)
- Badan Pusat Statistik, ‘Profil Wisatawan Hotel Syariah Indonesia’, *BPS*, 2021 <<https://www.bps.go.id/publication/2022/02/14/c14c32bca702e245d0f7b09d/profil-wisatawan-hotel-syariah-indonesia.html>> [accessed 18 March 2023]
- Budi Nugroho, Yohanes Arianto, *Pelatihan Dan Pengembangan SDM : Teori Dan Aplikasi*, ed. by Sonta Frisca Manalu (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019)
- Dr. Capt. H M. Thamrin. M.M, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Mnesia* (Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2014)
- Dr. H. A. Rusdiana, MM., *Kesiapan PTKIS : Dalam Mendukung Implementasi Kebijakan Surat Keterangan Pendamping Ijazah*, ed. by Mr. Muhardi. Ss. M.Pd (Bandung: Pusat Penelitian dan Penerbitan UIN SGD Bandung, 2018)
- Dr. H. Elbadiansyah, M.Pd., *Pengantar Manajemen*, ed. by Rosidah Zakiyatur (CV Budi Utama, 2023)
- Dr. Sukmawati Marjuni. S.E. M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: CV. SAH MEDIA, 2015)
- Drs. H. Malayu S.P., Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. by Edisi Revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019)
- E., Astuti, ‘The Role of Human Resources Management in Developing Syariah Hotel’, *Journal of Management and Business Review*, 2(4) (2019), 208–19
- M., Abdullah, ‘The Role of Human Resource Management in the Development of Shariah-Based Hotels’, *International Journal of Accounting, Finance, and Economics*, 1(1) (2021), 17–29
- M.Dr.H., Elbadiansyah, *Pengantar Manajemen*, ed. by R. Zakiyatur (CV Budi Utama, 2023)
- M.Pd., Drs. Nasihudin., *Kesiapan PTKIS Dalam Mendukung Implementasi Kebijakan Surat Keterangan Pendamping Ijazah* (UIN SGD Bandung, 2018)
- M.Pd., Mustafa, *Medote Penelitian Pendidikan* (Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2023)
- M, Yusuf, ‘Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Hotel Syariah Di Indonesia’, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 4(2) (2020), 95
- Marnisah, Luis, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)* (Yogyakarta: CV Budi Utama)

- Ni Wayan, Dian, Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2022)
- Ns.M.Kep., Iskandar, *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2018)
- Saefullah, Kurniawan, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana), 2019)
- Sinambela, Prof. Dr. Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016)
- Umar. S.E. M.M.MBA., Drs. Husein, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005)
- Yohancs Arianto Budi Nugroho, *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia : Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019)  
<<http://www.atmajaya.ac.id>>