

## **Manajemen Sumber Daya Manusia Islami**

**Syamsul<sup>1</sup>, Adi Muh Arman<sup>2</sup>, Rika Dwi Ayu Parmitasari<sup>3</sup>, Alim Syariati<sup>4</sup>**

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar  
syamsulmumin06@gmail.com, adimuhammadarman@gmail.com,  
rparmitasari@uin.alauddin.ac.id, alim.syariati@uin-alauddin.ac.id

### **ABSTRACT**

*Human Resource Management is a field of management that specifically studies the relationship and role of humans in organizations and companies. Competition in the work environment is one of the main factors in the expansion of the role and importance of the human resource management function in organizations and companies. Management that the majority of people understand is management with a conventional system. But lately, with the development of the Islamic economy raises a new phenomenon, especially on the side of practitioners or human resources. The development of Islamic economic practices in Indonesia is growing day by day, it is marked by the growth and development of financing Islamic financial institutions and real sector activities that use Islamic economic principles. So, it is necessary to know whether organizations and companies that use the label of Islamic economics have also implemented management based on Islamic values based on the Koran and Hadith.*

**Keywords:** Management; Human resources; Islam

### **ABSTRAK**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi dan perusahaan. Persaingan di lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama meluasnya peranan dan pentingnya fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dan Perusahaan . Manajemen yang mayoritas orang pahami adalah manajemen dengan sistem konvensional. Namun belakangan ini, dengan adanya perkembangan ekonomi Islam memunculkan fenomena baru khususnya pada sisi praktisi atau sumber daya manusia. Perkembangan praktik ekonomi Islam di Indonesia semakin hari semakin berkembang, hal itu ditandai dengan semakin tumbuh dan berkembangnya pembiayaan lembaga-lembaga keuangan Islam dan kegiatan sektor riil yang menggunakan prinsip ekonomi Islam. Sehingga, perlu diketahui apakah organisasi-organisasi dan perusahaan yang menggunakan label ekonomi Islam juga telah menerapkan manajemen pengelolaannya berdasarkan nilai-nilai Islam yang berlandaskan Al-Quran dan Hadist.

**Kata kunci:** Manajemen; Sumber daya manusia; Islam

### **PENDAHULUAN**

Manusia adalah modal dasar atau *asset* bagi suatu perusahaan atau lembaga apa pun yang perlu dikembangkan untuk dapat mencapai tujuan. Zaman berkembang, sistem informasi dan teknologi semakin berkembang menuntut SDM yang berkualitas agar organisasi mampu berkompetisi secara global. Kajian manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam hendaknya diawali dari bagaimana Allah menciptakan manusia. Manusia adalah makhluk yang paling sempurna diciptakan

oleh Allah SWT. dan mendapatkan tugas yang penting dari Allah SWT. yaitu sebagai khalifah di bumi. Sebagaimana firman Allah dalam surat AlBaqoroh (2) ayat 30

وَأَذَّ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya : “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (AlBaqarah [2]: 30).

Sumber daya manusia adalah modal atau aset suatu perusahaan atau lembaga yang sangat penting untuk dikelola sebagai upaya pencapaian tujuan. Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam telah dilaksanakan oleh Rasulullah SAW. ketika ia menerima mandat kerasulan sampai Islam tegak dan berkembang hingga mencapai 3/4 bagian dunia setelah ia wafat. Hal itu dapat dilihat melalui hadis-hadits otentik yang berkaitan dengan perjalanan kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Hadis adalah sumber hukum kedua setelah Al-Qur'an dalam sumber-sumber hukum Islam. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذٰلِكَ لَآيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ ﴿١٣﴾

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian ini adalah Penelitian dengan studi literatur yaitu penelitian yang menggunakan sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal, dan artikel untuk mengumpulkan data. Studi literatur juga dikenal sebagai studi pustaka. Penelitian dengan studi literatur dilakukan untuk mencari landasan teori, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Insani, adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber Daya Insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah swt. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam al-Quran surat al-Jatsiyah ayat 13:

*“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.*

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif Islam memiliki karakteristik unik yang berlandaskan pada tiga pilar fundamental: tauhid (keesaan Allah), syariah (hukum Islam), dan akhlak (etika Islam). Pendekatan ini tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi secara material, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan spiritual dan moral karyawan. Makalah ini akan mengeksplorasi bagaimana prinsip-prinsip Islam dapat diintegrasikan ke dalam praktik MSDM modern untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkah.

### 1. Tauhid Sebagai Landasan MSDM Islami

Tauhid, yang merupakan pengakuan dan keyakinan akan keesaan Allah SWT, menjadi fondasi utama dalam setiap aspek kehidupan Muslim, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks MSDM Islami, tauhid menjadi paradigma yang membentuk cara pandang, sikap, dan perilaku dalam mengelola SDM.

Makna Tauhid dalam Konteks MSDM mengandung 3 hal yaitu Kesatuan Tujuan yang mana Menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan penciptaan manusia sebagai khalifah di bumi kemudian Kesatuan Kepemilikan hal ini Memahami bahwa semua sumber daya adalah milik Allah SWT dan selanjutnya adalah adanya Kesatuan Kontrol yang mana kita mampu Menyadari bahwa setiap tindakan dalam pengelolaan SDM akan dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT

Tauhid sebagai landasan MSDM Islami memberikan *framework* yang komprehensif dalam pengelolaan SDM. Dengan menjadikan tauhid sebagai paradigma utama, organisasi tidak hanya mencapai tujuan bisnisnya tetapi juga berkontribusi pada pembangunan peradaban yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Implementasi tauhid dalam MSDM memastikan bahwa setiap aspek pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada pencapaian material tetapi juga spiritual, menciptakan keseimbangan antara kesuksesan dunia dan akhirat.

## 2. Syariah

Syariah Secara bahasa, syariah artinya jalan lurus menuju mata air digambarkan sebagai sumber kehidupan. Syariah berarti jalan lurus menuju sumber kehidupan yang sebenarnya. Sumber hidup manusia sebenarnya adalah Allah. Untuk menuju Allah Ta'ala, harus menggunakan jalan yang dibuat oleh Allah tersebut (syariah). Syariah ini menjadi jalan lurus yang harus di tempuh seorang muslim. Tidak ada jalan lain bagi orang muslim kecuali menggunakan syariah Islam Allah Swt. Berfirman dalam QS. Al-Jaatsiyah [45]: 18;

*Artinya : Kemudian Kami jadikan engkau (Muhammad) mengikuti syariat (peraturan) dari agama itu, maka ikutilah (syariat itu) dan janganlah engkau ikuti keinginan orang-orang yang tidak mengetahui.*

Secara istilah, syariah adalah hukum-hukum yang ditetapkan Allah untuk mengatur manusia baik hubungannya dengan Allah Swt., dengan sesama manusia, dengan alam semesta, dan dengan makhluk ciptaan lainnya. Para *fuqaha* (ahli fiqih) menjelaskan syariah untuk menunjukkan hukum yang ditetapkan oleh Allah untuk para hamba-Nya dengan perantara Rasul-Nya, supaya para hamba-Nya itu melaksanakannya dengan dasar iman, baik hukum itu mengenai hukum formal maupun hukum etika (akhlak). Allah adalah pembuat hukum yang tertinggi. Syariah Islam adalah penjelmaan konkret kehendak Allah di tengah manusia hidup bermasyarakat. Syariah merupakan prinsip yang tercantum dalam Al-Qur'an dan prinsip Al-Qur'an itu sendiri. Agar prinsip tersebut dapat diwujudkan dengan baik, tentu memerlukan contoh. Dalam hal ini, dibutuhkan contoh-contoh dari Nabi. Melalui perilaku dan ucapan Nabi tersebut, manusia dapat memahami apa yang menjadi kehendak Allah SWT itu. Oleh karena itu, Nabi dan rasul patut dicontoh dalam melaksanakan syariah.

Fungsi Syariah hukum-hukum Allah jauh lebih efektif untuk mencegah segala bentuk kejahatan yang merajalela. Disamping itu, bukan hanya mencegah kejahatan melainkan mengarahkan pada kebaikan. Berikut ini beberapa fungsi syariah, yaitu :

- a) Menghantarkan manusia sebagai hamba Allah yang mukhlis. Syariah adalah aturan-aturan Allah yang berisi perintah Allah untuk ditaati dan dilaksanakan, serta aturan-aturan tentang larangan Allah untuk di jauhi dan dihindarkan. Ketaatan terhadap aturan menunjukkan ketundukan manusia terhadap Allah dan penghambaan manusia kepada-Nya. Tanpa melaksanakan Syariah, maka manusia tidak akan sampai pada posisi sebagai hamba Allah yang baik dan benar.
- b) Menghantarkan manusia sebagai khalifah Allah SWT. Manusia sebagai khalifah Allah harus mengikuti hukum Allah yang diwakilinya. Kalau melampaui batas bukan lagi wakil. Maka dari itu, syariah Islam memberikan batasan yang jelas dari kebebasan yang dimiliki manusia. Dengan demikian, kekhalifahan manusia diatur dalam tatanan pencapaian kesejahteraan lahir-

batin manusia dan terhindar dari kesesatan sejalan dengan kehendak Allah SWT.

### **3. Akhlak**

Akhlak Secara bahasa kata akhlak berasal dari bahasa Arab al-akhlak, yang merupakan bentuk jamak dari kata khuluq atau al-khaliq yang berarti:

- a) Tabiat, budi pekerti.
- b) Kebiasaan atau adat.
- c) Keperwiraan, kesatriaan, kejantanan.

Sedangkan secara istilah, akhlak adalah suatu keadaan yang melekat pada jiwa manusia, yang melahirkan perbuatan-perbuatan yang mudah, tanpa melalui proses pemikiran, pertimbangan atau penelitian. Jika keadaan tersebut melahirkan perbuatan yang baik dan terpuji menurut pandangan akal dan hukum Islam, disebut akhlak yang baik. Jika perbuatan-perbuatan yang timbul itu tidak baik, dinamakan akhlak yang buruk.

Namun berdasarkan beberapa pendapat dari ulama, akhlak adalah sifat yang sudah tertanam dalam jiwa yang mendorong perilaku seseorang dengan mudah sehingga menjadi perilaku kebiasaan. Jika sifat tersebut melahirkan suatu perilaku yang terpuji menurut akal dan agama dinamakan akhlak baik (*akhlak mahmudah*). Sebaliknya, jika ia melahirkan tindakan yang jahat, maka disebut akhlak buruk (*akhlak mazmumah*). Karena akhlak merupakan suatu keadaan yang melekat di dalam jiwa, maka perbuatan baru disebut akhlak.

### **Fungsi SDM Islam**

Strategi pengembangan Sumber Daya Insani yang dilakukan oleh Nabi Muhammad Saw meliputi : 1) Merencanakan dan menarik Sumber Daya Insani yang berkualitas, 2) Mengembangkan Sumber Daya Insani agar berkualitas, 3) Menilai kinerja Sumber Daya Insani, 4) Memberikan motivasi, dan 5) Memelihara sumber daya yang berkualitas.

Sejalan dengan langkah yang diambil Nabi Muhammad tersebut, Mujamil Qomar mengungkapkan bahwa manajemen Sumber Daya Insani mencakup tujuh komponen, yaitu : 1) Perencanaan pegawai, (2) Pengadaan pegawai, 3) Pembinaan dan pengembangan pegawai, 4) Promosi dan mutasi, 5) Pemberhentian pegawai, 6) Kompensasi, dan (7) Penilaian pegawai.

### **Rekrutmen**

Rekrutmen dan seleksi dalam perspektif MSDM Islami memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari praktik konvensional. Proses ini tidak hanya mempertimbangkan kompetensi teknis, tetapi juga aspek spiritual dan moral kandidat. Allah SWT berfirman:

"*Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.*" (QS. Al-Qashash: 26)

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Di dalam perekrutan memiliki prinsip-prinsip dasar rekrutmen Islam terdiri dari 3 unsur yaitu:

- a. Adil (*'Adl*) yang mana dalam prinsip adil ini Memberikan kesempatan yang sama kepada semua kandidat, tidak diskriminatif berdasarkan suku, ras, atau golongan dan Transparansi dalam proses rekrutmen
- b. Amanah prinsip ini mengedepankan bagaimana Menjaga objektivitas dalam proses seleksi dan Kerahasiaan data kandidat serta Kejujuran dalam menyampaikan informasi pekerjaan
- c. *Kafa'ah* (Kompetensi) selain dari kedua prinsip tadi juga sangat dibutuhkan adanya kompetensi yang mana dengan kompetensi dapat Memastikan kesesuaian antara kemampuan kandidat dengan kebutuhan jabatan yang mana Menilai aspek Kemampuan teknis (*hard skills*), kemampuan interpersonal (*soft skills*) dan Pemahaman dan praktik keislaman

Rekrutmen dan seleksi dalam MSDM Islami merupakan proses yang komprehensif, memadukan aspek profesionalisme dengan nilai-nilai keislaman. Melalui pendekatan ini, organisasi tidak hanya mendapatkan talenta terbaik secara kompetensi, tetapi juga individu yang dapat berkontribusi dalam membangun lingkungan kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Keberhasilan implementasi proses rekrutmen dan seleksi islami akan berdampak signifikan pada pembentukan organisasi yang tidak hanya unggul dalam kinerja, tetapi juga diberkahi dalam setiap aktivitasnya.

## Seleksi

Seleksi adalah metode penyaringan pencari kerja untuk memastikan bahwa kandidat yang paling memenuhi syarat dipilih (Robbins dan Coulter, 2000). Seleksi adalah salah satu aktivitas paling kompleks dari organisasi mana pun. Hal ini terkait dengan fakta bahwa banyak calon pelamar yang kadang-kadang berlomba-lomba untuk mendapatkan posisi yang lowong dan akibatnya, pengusaha sering kali dihadapkan pada banyak kandidat karir untuk dipilih untuk penyaringan (Junaidah, 2009). Selain itu, favoritisme dan nepotisme dapat memengaruhi keputusan seleksi. Menurut Bassiouni (1993), norma kelayakan Alquran untuk suatu pekerjaan adalah pencapaian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk itu. Ini menggarisbawahi nilai integritas dan keadilan calon karyawan, karena tanpa kriteria ini seseorang tidak akan efektif.

Dengan demikian, penting bagi manajer Muslim untuk memahami pedoman yang ditentukan dalam Al- Qur'an untuk menghindari bias yang sering dianggap dan tindakan favoritisme yang tidak profesional, atau nepotisme dan juga untuk menghindari segala bentuk diskriminasi di tempat kerja (Robert & Camp, 2000).

Mengabaikan kompetensi yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu dan memilih calon potensial untuk pertimbangan lain sama saja dengan ketidakjujuran sekaligus ketidakadilan. Ali & Weir (2005) menyatakan bahwa faktor kunci yang mempengaruhi pemilihan pekerja di negara-negara Muslim kontemporer adalah jaringan pasangan. Di masa hidupnya, Nabi Muhammad (SAW) menolak untuk menerima lamaran teman dekatnya, Abu Zarr, yang berusaha untuk menjadi gubernur, dan dengan ramah mengatakan kepadanya bahwa Abu Zarr lemah (tidak fit untuk bekerja) dan tugasnya. Mekanismenya didasarkan pada prinsip kepercayaan dan transparansi. Dalam Islam, perekrutan pekerja harus didasarkan pada empat konsep (Junaidah, 2009). Keadilan adalah prinsip pertama. Secara harfiah, keadilan melibatkan penanganan atau penempatan seseorang atau seseorang pada posisi atau tempatnya, terbuka, jujur dan jauh dari praktik KKN.

### **Orientasi**

Orientasi adalah pengenalan karyawan baru ke dalam pekerjaannya dan organisasi (Robbins dan Coulter, 2000). Selama orientasi, karyawan mendapat kesempatan untuk bertemu dengan rekan kerja dan manajer, mengajukan pertanyaan dan membiasakan diri dengan cara menyelesaikan sesuatu dalam organisasi. Ukuran orientasi bervariasi, tergantung pada berapa banyak karyawan baru yang ada. Karyawan mungkin diminta untuk menonton video sambutan dari presiden perusahaan, atau mendengarkan presentasi langsung. Kebijakan dan prosedur perusahaan, kode etik dan budaya organisasi akan diperkenalkan kepada karyawan selama orientasi. Ketika karyawan mengikuti orientasi, mereka memperoleh informasi yang diperlukan untuk memiliki pengalaman sukses di perusahaan. Mereka dapat mempelajari aturan dan memahami ekspektasi perusahaan sejak awal. Orientasi menawarkan cara untuk bertemu dengan anggota baru dari staf mereka dan untuk mengenal mereka sebelum mereka memasuki hubungan manajemen. Ini memungkinkan supervisor mengalami pendekatan pengawasan yang paling efisien untuk pekerja baru. Induksi yang efektif, baik formal maupun informal, menghasilkan transisi orang dalam-orang luar yang membuat karyawan baru merasa rileks dan dapat menyesuaikan diri dengan baik, mengurangi risiko kinerja yang buruk dan mengurangi kemungkinan kepergian mendadak karyawan baru hanya dalam satu atau dua minggu ke depan. Di kantor (Robbins dan Coulter, 2000). Dengan demikian, semua lembaga Islam, manajer sumber daya manusia, harus berfungsi sebagai salah satu peran SDM yang penting untuk pengembangan staf, perusahaan, dan klien.

### **Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja adalah kerangka kerja sistematis untuk menetapkan harapan pekerjaan, mengukur kinerja dan memberikan masukan kepada pekerja untuk menginspirasi, meningkatkan dan mempertahankan kinerja mereka (McKenna & Beech, 2008). Masukan yang diperoleh dari tinjauan kinerja digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang gaji dan promosi. Ini juga memainkan peran integral dalam peningkatan kinerja dan bertujuan untuk memperbaiki kekurangan

dan melaporkan kinerja yang wajar dan sangat baik, dan membantu untuk kegiatan perencanaan karir (Sunarsi, 2018).

Menurut Ali (2014), seorang Muslim sejati percaya pada hari kiamat, penebusan, kehadiran manusia di pengadilan ketuhanan, dan pengakuan pahala atau kelambanan. Dia berasumsi bahwa catatan semua tindakan manusia di alam semesta ini disimpan dan disajikan pada Hari Kebangkitan. Ali (2014) mengatakan bahwa Islam membantu umat Islam untuk melakukan pekerjaannya tanpa kesalahan atau kelalaian dan dengan integritas dan kompetensi terbaik. Kompetensi dan integritas adalah dua kualitas yang menjadikan seseorang sebagai pekerja yang unggul. Selain atribut, efisiensi kerja juga perlu diukur. Berdasarkan persyaratan atau kompetensi yang sesuai Integritas berdasarkan spesifikasi pekerjaan yang menekankan perilaku yang dapat diukur (McKenna & Beech, 2008).

Masalah berikutnya adalah tentang siapa yang harus melakukan penilaian. Praktik umum adalah bahwa atasan akan selalu melakukan penilaian. Beberapa perusahaan telah mengadopsi penggunaan evaluasi 360 derajat. Menurut Ali & Weir (2005), manajer terkadang mengalami kesulitan untuk menilai karyawan secara efektif. Ini karena pertimbangan agama, hubungan pribadi dan kecenderungan birokrasi. Misalnya, Ali & Weir (2005), mengatakan adanya pemahaman dan fatwa yang sama bahwa pemecatan karyawan dapat merupakan pelanggaran pedoman spiritual dan komitmen kepada masyarakat. Selain itu, beberapa manajer berada dalam dilema untuk menjadi penyayang, baik hati, dan pemaaf dan mereka harus mempertimbangkan niat sebenarnya dari orang yang berkinerja buruk. Dilema lainnya adalah karena hubungan pribadi; beberapa manajer menghindari untuk dianggap kasar atau tidak pengertian, sehingga mereka tidak berani melakukan evaluasi negatif terhadap teman, kerabat dan tetangga. Mereka juga menyebutkan bahwa beberapa manajer melakukan evaluasi hanya untuk kepentingan evaluasi, tanpa niat untuk melaksanakan rekomendasinya.

Administrator Muslim kemudian harus memahami bahwa menilai kesuksesan dalam Islam harus memperhatikan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas (Hasyim, 2009). Dalam pertimbangan tugas untuk mengevaluasi pekerja, administrator harus jujur dan mendukung karyawannya. Ini adalah keyakinan yang telah mereka percayai. Pendidikan merupakan salah satu metode untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia yang akan memudahkan mereka untuk menjadi lebih efisien dan oleh karena itu memberikan kontribusi yang lebih besar untuk pencapaian tujuan perusahaan (Junaidah, 2009). Menurut Ali & Weir (2005), sebagian besar program pelatihan di dunia Muslim sangat bergantung pada strategi dan prosedur Barat, tanpa ada upaya untuk menjelaskan kesesuaian budaya relatif mereka dan berkonsentrasi pada teori dengan biaya penerapan. Selain itu, perkembangan kelembagaan telah menyebabkan kurangnya kreativitas manajemen di negara-negara Muslim. Namun, Hisham (1993) menegaskan bahwa ajaran dan pertumbuhan Islam mencakup segala hal, mulai dari perkembangan moral dan teologis manusia hingga akhirnya terwujud menjadi perkembangan fisik.

### **Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan dan pengembangan juga harus dilakukan untuk meningkatkan keimanan kepada Allah. Pengetahuan dan pelatihan tidak diragukan lagi terkait. Islam mengusulkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pekerja ke tingkat yang lebih tinggi. Pengetahuan yang ditekankan dalam Islam meliputi pengetahuan umum yang dapat meningkatkan keimanan dan praktik keagamaan manusia (Junaidah, 2009). Karena, Islam menganggap pekerjaan sebagai elemen penting dari kesuksesan manusia dalam hidupnya, tidak hanya mendorong individu untuk bekerja, tetapi juga memotivasi mereka untuk mencari kesempurnaan dan keunggulan dalam semua yang mereka lakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, menurut Hoque, (2011), pekerja harus bekerja dengan penuh kapasitas, kesungguhan dan keikhlasan untuk mencapai kesempurnaan dan kesuksesan bagi dirinya sendiri, juga untuk masyarakatnya, dan yang lebih penting lagi untuk kehidupan di akhirat. Dengan demikian, merupakan kewajiban bagi umat Islam untuk mencari ilmu dan memperoleh kesempurnaan dalam berprestasi.

Dalam Islam, konsep Ihsan (keunggulan atau kebajikan) berkaitan dengan kebaikan dan diinginkan oleh Allah SWT. Umat Muslim memiliki tanggung jawab untuk melakukan yang terbaik untuk mendapatkan kesempurnaan dan kesempurnaan dalam beribadah dan semua pekerjaan kehidupan dengan kesadaran konstan bahwa Allah SWT mengawasi semua yang mereka lakukan (Junaidah, 2009). Allah menyerukan penguasaan pekerjaan. Terlebih lagi, Nabi Muhammad (SAW) telah bersabda, "Sesungguhnya Allah telah memerintahkan kebaikan untuk segala sesuatu; jadi saat kamu membunuh, bunuh dengan cara yang baik dan saat kamu membantai, bunuh dengan cara yang baik. Jadi kalian semua harus mengasah pisaunya, dan membiarkan hewan yang disembelih mati dengan nyaman (Sahih Muslim). Hisham (1991), menegaskan bahwa berdasarkan arahan ini, pekerja Islam dan gerakan Islam mewajibkan diri mereka untuk melakukan hal yang benar dan melakukannya dengan baik.

### **Kompensasi**

Manajer Muslim harus mengembangkan sistem kompensasi yang tidak hanya memenuhi kebutuhan fundamental karyawan tetapi juga akan memotivasi mereka untuk menginvestasikan upaya terbaik mereka. Dalam merancang paket kompensasi, para manajer muslim harus mempertimbangkan beberapa faktor yang sangat penting seperti kebutuhan karyawan, kinerja karyawan kemampuan perusahaan, profitabilitas perusahaan, sifat pekerjaan, lokasi geografis perusahaan dan paket pesaing. Menurut Junaidah (2009), tujuan insentif, baik langsung maupun tidak langsung, adalah untuk memahami pentingnya keberhasilan pekerja dan menemukan cara untuk mendorong mereka agar berfungsi dengan produktivitas maksimum dalam iklim pasar yang selalu berubah. Islam menekankan bahwa pekerja harus dibayar dengan upah yang memadai dan wajar untuk pekerjaan mereka, dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas pekerjaan, untuk kebutuhan dan kebutuhan mereka, dan untuk kondisi ekonomi masyarakat secara keseluruhan. Islam dengan

tegas melarang pemaksaan dan kerja paksa. Sebaliknya, ia mengarahkan bahwa seluruh jumlah gaji harus dibayarkan kepada karyawan yang berhak bekerja tanpa pemotongan (Badawi, 2001).

### **Karir**

Istilah 'karir' memiliki beberapa arti. Dalam penggunaan populer, ini bisa berarti kemajuan, profesi, atau urutan pekerjaan seumur hidup (Robbins dan Coulter, 2008). Namun apa pun yang dimaksud dengan karir, sangatlah penting bagi para manajer SDM untuk memiliki pemikiran tentang perkembangan karir karyawan termasuk diri mereka sendiri. Misalnya, manajer harus memperluas tangan kerja sama mereka kepada karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dengan mengejar gelar yang lebih tinggi baik dari luar maupun dalam negeri dan dengan demikian mereka akan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi dan komunitas secara keseluruhan.. Pengembangan adalah proses yang berkelanjutan, tidak pernah berakhir. Ada pepatah: siapa yang hari ini tidak lebih baik dari kemarin, dia akan ketinggalan zaman.

Pada tahun terbaru ini di Negara Muslim, kompensasi didasarkan pada lima fondasi.

1. Pekerjaan adalah sebuah kontrak, hal ini merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak antara pemilik dan pekerja. Al Quran tidak hanya menginstruksikan pemeluknya agar memenuhi kondisi tersebut, tetapi juga untuk mencegah usaha-usaha yang melenceng dari kontrak. Surat Al A'raf ayat 8: "Timbangan pada hari itu (menjadi ukuran) kebenaran. Maka barang siapa berat timbangannya (kebaikan), mereka itulah orang-orang yang beruntung".(TQS Al A'raf :8)
2. Kompensasi dibedakan berdasarkan keahlian dan situasi. Ahmad (dalam Junaidah Hasyim, 2009) mengatakan bahwa AL Quran mengakui bermacam-macam perbedaan antara pekerja berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Al Mubarak (dalam Junaidah Hasyim, 2009) mengungkapkan beberapa pekerja membutuhkan keahlian yang spesifik, dimana beberapa dapat dikerjakan secara manual. Hasil kerja dan upah setiap pekerja sangat beragam. Hal ini memberikan cukup bukti bahwa gaji untuk semua pekerja tidak dapat disamakan dalam semua kasus.
3. Kompensasi harus diperjelas di awal, dan upah harus segera diberikan ketika pekerjaan tersebut selesai. Rasulullah bersabda: "Barangsiapa yang beriman kepada Allah dan Hari Akhir, sebaiknya tidak mempekerjakan pekerja sampai dia mengetahui berapa yang akan diterima." (Abi Zar). Kompensasi dapat berupa uang tunai maupun dalam bentuk kebaikan yang lain.
4. Upah dan kompensasi dapat berkurang atau bertambah sesuai dengan keadaan yang ada. Ahmad (dalam Junaidah Hasyim, 2009) menambahkan bahwa Islam melarang berbagai penyalahgunaan atau pemakaian barang pemilik dengan tidak tepat oleh pekerja yang sepakat tentang upah. Segala bentuk ketidaktepatan upah baik banyak maupun sedikit untuk

ketidakjujuran, keduanya sangat dilarang oleh Islam. Al Marsanti (dalam Junaidah Hasyim, 2009) menyatakan bahwa segala bentuk pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, maka harus dijaga.

5. Upah dan kompensasi harus cukup untuk menyediakan kebutuhan hidup. Beekun (dalam Junaidah Hasyim, 2009) menyatakan bahwa jika gaji yang diberikan terlalu rendah, individu akan merasa tidak termotivasi untuk melakukan usaha yang lebih.

Hal serupa disebutkan oleh Fauroni (2002) yaitu Ibnu Taymiyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya. Sejumlah majikan mungkin mengambil keuntungan dari pekerjanya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan untuk mendapatkan penghasilan. Islam menentang praktik eksploitasi semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya, jika angka upah terlalu tinggi, sang majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak menjalankan perusahaannya. Dalam organisasi Islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik bagi pekerja maupun majikan. Pada Hari Pembalasan, Rasulullah SAW akan menjadi saksi terhadap “orang yang memperkerjakan buruh dan mendapatkan pekerjaannya yang diselesaikan olehnya namun tidak memberikan upah padanya”. Penekanan terhadap masalah keadilan upah telah menjadi bagian sejarah Islam selama berabad-abad. Selama masa pemerintahan empat Khalifah hingga masa kebangkitan kolonialisme Barat, lembaga hisbah telah dikembangkan untuk melindungi aturan-aturan yang benar dan melawan praktik-praktik ketidakjujuran. Hisbah berada di bawah tuntunan muhtasib yang bertanggungjawab “memelihara moralitas publik dan etika ekonomi”. Salah satu tugas muhtasib sering kali mengajukan konsep *ujrat al mithl* (upah yang diterima pekerja lain dalam bidang yang sama) sebagai standar yang adil. Ini adalah sebuah contoh lain prinsip keadilan atau kesetaraan di dunia kerja.

### **Perbandingan nilai manajemen berbasis Islami dan manajemen Barat**

Perbedaan antara manajemen Barat dengan manajemen yang didasarkan pada Islam terletak pada tataran konsep atau pemikiran. Jika manajemen Barat diterapkan pada pengelolaan perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya, sehingga keuntungan yang dihasilkan maksimum. Hasil yang diperoleh digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik pekerja tanpa memperhatikan kebutuhan spiritualitas. Pengabaian aspek spiritual mengakibatkan pekerja menjadi stres atau tertekan karena ketika bekerja selalu ditekan dengan target pekerjaan. Tidak jarang pula, ketika spiritualitas ini diabaikan terjadi perilaku yang buruk (pencurian, penggelapan, tindakan asusila, dll) dari pekerja sehingga mengganggu jalannya operasional perusahaan.

Berbeda dengan manajemen berbasis Islam. Manajemen berbasis Islam menggunakan Al Quran dan Al Hadist sebagai panduan dalam penerapan manajemen. Ketika aturan tersebut berdasarkan kepada firman Allah SWT, maka manajemen hanya berfungsi sebagai salah satu fungsi (alat/mekanisme) yang hanya berperan

dalam pengelolaan perusahaan, sedangkan bagian terbesar konsep pengelolaan berasal dari Al Quran. Konsep pengelolaan manajemen berdasarkan Al Quran mengacu pada teori ketauhidan, keadilan, *nubuawah* (*siddik*/benar dan amanah), khilafah (kepemimpinan), ma"ad (mendapatkan keuntungan dunia dan akhirat). Dijalankan dengan prinsip multi jenis kepemilikan, kebebasan beraktivitas, keadilan sosial, sehingga tercipta pada aktivitas ekonomi yang berakhlak yang Islami. Akhlak dalam perilaku Islam dapat disebutkan sebagai sikap *itqan* (tekun) dan *ihsan* (baik dan profesional).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

MSDM Islami yang berlandaskan tauhid, syariah, dan akhlak menawarkan pendekatan holistik dalam pengelolaan SDM. Pendekatan ini tidak hanya memastikan tercapainya tujuan organisasi secara material, tetapi juga membentuk SDM yang memiliki integritas, kompetensi, dan kesadaran spiritual. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam praktik MSDM modern, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, etis, dan membawa keberkahan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa ada delapan fungsi utama SDM dalam perspektif Islam yaitu perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, orientasi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan tunjangan serta pengembangan karir. Tujuan utama dari fungsi SDM tersebut adalah untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang kompeten, berkemauan, berdedikasi, ikhlas dan beretika pada suatu organisasi yang akan bekerja untuk memaksimalkan kepentingan pemangku kepentingan internal maupun eksternal. Meskipun fungsi SDM Islam tampak mirip dengan SDM Barat dari sudut pandang proses; tetapi, perbedaan penting ada dari perspektif konten, filosofi, dan semangat. Karena, Semua persyaratan dalam fungsi SDM Islam didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah (sabda Nabi Muhammad SAW).

Untuk pengembangan manajemen sumber daya insani ke depan, sangat disarankan untuk lebih memperbanyak literasi terkait dengan konsep tersebut, lebih banyak mengadopsi nilai-nilai Islam dan konsep yang dicontohkan oleh nabi Muhammad SAW agar dalam penerapannya bisa membawa kebaikan dan kemaslahatan bagi suatu Perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, A. J. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*, 39(6), 692-711.
- Avissa, Caesya Noor. H. Ikhwan Hamdani dan H. Suyud Arif. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*. Volume 5 Nomor 1. 115-128 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490.

- Budiman. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. Vol. 2 No. 2. E-ISSN: 2621-5306 P-ISSN: 2541-525.
- Gustinaningsih, Mulyawan Safwandy Nugraha. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam: Tinjauan Hadits. *Journal of Economics and Business UBS*. Vol. 12 No. 4. e-ISSN: 2774-7042 p-ISSN: 2302-8025.
- Hashim, J. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(3), 251-267.
- Maghfiroh, Asniatul. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. 7(01), 2021, 404. ISSN: 2477-6157; E-ISSN 2579-6534
- Mahmudah, Rifa Zakiah. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Hadits. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*. Vol. 1, No. 4. e-ISSN: 2986-3066; p-ISSN: 2986-304X, Hal 148-161.
- Mustaqim, Muhamad. (2016). Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Umkm Di Kudus). *Jurnal Penelitian*, Vol. 10, No. 2.
- Oktina, Larasati dan Fuad Mas'ud Mir. Praktik Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan (Studi Pada Pt Toha Putra Semarang).
- Samad, Abdul Wahab. (2022). Strategi Manajemen Sdm Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Pengabdian Teratai*. Vol. 3 No. 1. Pp 86-94.
- Samsuni. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami.