

PENGUATAN NILAI ISLAM DALAM PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: ANALISIS KUALITATIF PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Dewi Nur Fajriyati¹; Arivatu Ni'mati Rahmatika²; Bekti Widyaningsih³

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah¹²³
(Jombang)

Email korespondensi:

dewinurfajriyati248@gmail.com¹;
arivaturahmatika@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep dan strategi penguatan nilai Islam dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dari perspektif ekonomi Islam. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya integrasi prinsip-prinsip syariah, seperti tauhid, *amanah*, *ihsan*, dan *'adl*, dalam pengelolaan SDM guna menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan kualitatif, menggunakan sumber data dari artikel jurnal, buku, prosiding, dan laporan penelitian terbitan sepuluh tahun terakhir yang relevan dengan topik. Analisis data dilakukan dengan metode *content analysis* melalui tahapan reduksi, kategorisasi, sintesis, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dapat diintegrasikan ke seluruh fungsi MSDM, mulai dari rekrutmen yang berlandaskan kejujuran dan keadilan, pelatihan yang membina akhlak dan etika kerja Islami, manajemen kinerja yang menilai kepatuhan pada nilai syariah, hingga sistem kompensasi yang adil dan proporsional. Integrasi ini terbukti mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, kepuasan kerja, serta menciptakan budaya kerja yang etis dan harmonis. Penelitian ini merekomendasikan pengembangan model implementasi MSDM Islami yang terstandarisasi agar penerapan nilai syariah dapat berlangsung secara konsisten dan berkelanjutan.

Kata kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Nilai Islam, Ekonomi Islam.*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen strategis dalam mencapai keberhasilan organisasi, karena berkaitan langsung dengan pengelolaan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang kompeten (Lestari, Efendi, & Setyobudi, 2025). Dalam perspektif ekonomi Islam, MSDM tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan material, tetapi juga menekankan penerapan nilai-nilai syariah seperti *tauhid*, *amanah*, *ihsan*, dan *'adl*. Prinsip-prinsip ini menjadi landasan moral yang mempengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja individu, sekaligus menjaga keseimbangan antara kepentingan dunia dan akhirat (Al Kutsi, 2024).

Penerapan nilai Islam dalam MSDM terbukti mampu meningkatkan etos kerja, loyalitas, dan kualitas hubungan kerja. Penelitian Wulandari & Widiani menunjukkan bahwa integrasi prinsip syariah dalam manajemen SDM dapat menyeimbangkan kebutuhan material dan spiritual karyawan, sehingga mereka lebih berperan aktif dalam kemajuan organisasi (Wulandari & Widiani, 2023). Namun, implementasi ini belum merata karena masih terdapat kendala seperti kurangnya

pemahaman manajerial, orientasi profit yang dominan, dan minimnya panduan praktis yang dapat diadopsi secara luas.

Kesenjangan penelitian terlihat pada terbatasnya kajian yang mengupas secara komprehensif integrasi nilai Islam dalam seluruh siklus MSDM, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Banyak studi hanya membahas sebagian aspek, sehingga belum menghasilkan model pengelolaan SDM Islami yang utuh. Padahal, integrasi yang menyeluruh dapat membentuk SDM profesional sekaligus berakhlak mulia, yang mampu menghadapi tantangan global tanpa mengorbankan prinsip syariah (Aisyah, 2024).

Urgensi penelitian ini semakin tinggi di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, ketika organisasi dituntut memiliki SDM dengan kompetensi teknis tinggi serta integritas moral yang kokoh. Integrasi nilai Islam dalam MSDM diharapkan dapat membangun budaya kerja etis, meningkatkan produktivitas, dan menjamin kesejahteraan karyawan secara adil (Lubis & Fahrizal, 2025). Hal ini sejalan dengan tujuan ekonomi Islam yang mengedepankan kemaslahatan umat dan distribusi manfaat yang merata.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan mengkaji konsep dan strategi penguatan nilai Islam dalam praktik MSDM dari perspektif ekonomi Islam dengan menggunakan metode kualitatif studi literatur. Hasil kajian diharapkan memberikan kerangka konseptual dan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh berbagai organisasi untuk menciptakan sistem pengelolaan SDM yang profesional, berdaya saing, dan selaras dengan prinsip-prinsip syariah.

TINJAUAN PUSTAKA

Nilai Islam

Nilai islam merupakan seperangkat prinsip moral dan etika yang bersumber dari al-Qur'an, As-Sunnah, Ijma', Qiyas, yang menjadi pedoman dalam kehidupan individu maupun organisasi (Khasan, 2021). Nilai-nilai seperti *tauhid* (pengakuan keesaan Allah), *amanah* (kepercayaan dan tanggung jawab), *ihsan* (berbuat sebaik mungkin), dan *'adl* (keadilan) memiliki implikasi langsung dalam perilaku kerja (Al Kutsi, 2024). Menurut Mukhlis, nilai islam tidak hanya mengatur hubungan manusia dengan Allah, tetapi juga mengatur hubungan antar manusia, termasuk dalam konteks profesional (Mukhlis, 2024). Penerapan nilai ini di lingkungan kerja dapat menciptakan budaya organisasi yang etis, produktif, dan berorientasi pada kemaslahatan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja agar berkontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi (Putri, 2024). Menurut Mediana & hwihanus, fungsi MSDM meliputi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja (Mediana & Hwihanus, 2024). Dalam konteks modern, MSDM tidak hanya memandang karyawan sebagai aset, tetapi juga sebagai mitra strategis yang perlu diberdayakan dan dihargai. Pengelolaan SDM yang efektif memerlukan keseimbangan antara pencapaian target organisasi dan pemenuhan kebutuhan karyawan (Sabri, Utami, & Herman, 2024). MSDM yang efektif mampu meningkatkan produktifitas dan inovasi, terutama ketika pengelolaannya mempertimbangkan aspek kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Ekonomi Islam

Ekonomi Islam merupakan sistem ekonomi yang didasarkan pada prinsip-prinsip syariah yang menggabungkan tujuan material dan spiritual (Shafira, Hasan, Nurainuniisa, & Faturrahman, 2024). Tujuan utama ekonomi Islam adalah mencapai falah (kebahagiaan dunia dan akhirat) melalui

keadilan, keseimbangan, dan distribusi yang merata. Prinsip-prinsip ini menolak praktik yang merugikan seperti riba, gharar, dan maysir, serta mendorong aktivitas ekonomi yang halal dan bermanfaat (Yunilhamri, Wahyudi, Syahpawi, & Albahi, 2024). Ekonomi Islam memandang manusia sebagai khalifah di bumi yang bertanggung jawab mengelola sumber daya secara bijak, sehingga nilai-nilai etis harus melekat pada seluruh aktivitas ekonomi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (Misno & Husain, 2025). Ekonomi Islam menempatkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai bagian integral dari upaya mewujudkan keswejahteraan holistic yang selaras dengan nilai syariah.

MSDM dalam Ekonomi Islam

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif ekonomi Islam memadukan prinsip-prinsip MSDM konvensional dengan nilai-nilai syariah (Syamsiah, Parmitasari, & Syariati, 2025). Wulandari & Widiani (2023) menegaskan bahwa MSDM Islami tidak hanya berfokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga membina akhlak, moral, dan spiritual karyawan. Hal ini meliputi keadilan dalam pemberian kompensasi, kejujuran dalam penilaian kinerja, pelatihan yang membentuk karakter, serta penciptaan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi martabat manusia (Riski, Maulana, & Mujibno, 2023). Penerapan nilai Islam dalam MSDM mampu meningkatkan loyalitas, mengurangi konflik, dan membangun hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan (Pusvita, 2024). MSDM dalam perspektif ekonomi Islam bertujuan menciptakan tenaga kerja yang kompeten sekaligus berintegritas, sehingga tercapai keberhasilan organisasi yang berkelanjutan.

Berdasarkan literatur tersebut, dapat disimpulkan bahwa integrasi nilai Islam dalam MSDM, khususnya dalam kerangka ekonomi Islam, memiliki potensi besar untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kemaslahatan. Hal ini menjadi dasar penting bagi penelitian ini untuk mengkaji strategi penguatan nilai Islam dalam praktik MSDM secara komprehensif

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur (*literature review*). Data penelitian diperoleh melalui penelusuran berbagai sumber akademik yang relevan dengan topik penguatan nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dari perspektif ekonomi Islam (Liputo, 2024). Sumber data meliputi artikel jurnal, buku, prosiding konferensi, laporan penelitian, dan dokumen akademik lainnya yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir. Proses pencarian literatur dilakukan melalui basis data daring seperti Google Scholar, ScienceDirect, DOAJ, dan Scopus menggunakan kata kunci “nilai Islam”, “manajemen sumber daya manusia”, “ekonomi Islam”, dan “manajemen SDM Islami”. Pemilihan literatur dilakukan berdasarkan kriteria inklusi yang meliputi relevansi topik, keterbaruan, serta kredibilitas sumber publikasi.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis isi (*content analysis*) yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengelompokkan, dan mensintesis informasi dari literatur yang telah terkumpul. Tahap pertama adalah reduksi data dengan memilah dan memilih literatur sesuai fokus penelitian. Tahap kedua adalah kategorisasi data, di mana temuan dikelompokkan ke dalam tema-tema utama seperti nilai Islam, MSDM, ekonomi Islam, dan integrasi MSDM dalam ekonomi Islam. Tahap ketiga adalah sintesis data, yaitu mengintegrasikan berbagai temuan untuk membentuk kerangka konseptual yang komprehensif. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, yang merumuskan implikasi teoretis dan praktis terkait strategi penguatan nilai Islam dalam praktik MSDM dari perspektif ekonomi Islam. Proses ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh sekaligus rekomendasi yang berbasis pada kajian ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh dari analisis literatur yang membahas integrasi nilai Islam dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) dari perspektif ekonomi Islam. Berdasarkan kajian terhadap sumber-sumber ilmiah, ditemukan bahwa penguatan nilai-nilai Islam dalam MSDM dapat dilakukan melalui penerapan prinsip *tauhid*, *amanah*, *ihsan*, dan *'adl* secara sistematis di seluruh fungsi MSDM. Prinsip-prinsip ini tidak hanya berperan sebagai pedoman moral, tetapi juga menjadi instrumen manajerial yang mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan keharmonisan hubungan kerja.

Nilai Islam sebagai Landasan MSDM

Studi Wulandar & Widiani (2023) menegaskan bahwa nilai-nilai Islam, khususnya *amanah*, *ihsan*, dan *'adl*, menjadi fondasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia Islami. *Amanah* menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi pada karyawan untuk melaksanakan tugas secara tepat, jujur, dan dapat dipercaya. *Ihsan* mendorong setiap individu untuk bekerja dengan kualitas terbaik, tidak hanya demi pencapaian target organisasi, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Sementara itu, prinsip *'adl* memastikan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi dan penilaian kinerja, sehingga mencegah praktik diskriminasi dan meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan. Integrasi ketiga nilai ini menciptakan budaya kerja yang etis, produktif, dan harmonis, sekaligus memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi.

Implementasi Nilai Islam pada Fungsi MSDM

Penerapan nilai Islam dapat dilakukan secara menyeluruh pada setiap fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dalam tahap rekrutmen, prinsip kejujuran (*sidq*) dan keadilan (*'adl*) menjadi landasan utama, sehingga proses seleksi berlangsung transparan dan bebas dari nepotisme maupun diskriminasi (Sholihah, 2024). Pada pelatihan dan pengembangan, program tidak hanya diarahkan untuk meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membentuk akhlak mulia, menanamkan etika kerja Islami, dan memperkuat komitmen spiritual karyawan (Syafri, Sylvani, Kemala, Sudirman, & Al-Amin, 2025). Dalam manajemen kinerja, penilaian tidak semata mengukur capaian kuantitatif, tetapi juga kepatuhan terhadap nilai-nilai syariah, seperti integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme. Sementara itu, sistem kompensasi dirancang secara adil, proporsional, dan sesuai dengan larangan eksploitasi, sehingga mampu memotivasi karyawan sekaligus menjaga keharmonisan hubungan kerja. Implementasi menyeluruh ini memastikan bahwa setiap aspek pengelolaan SDM selaras dengan prinsip-prinsip syariah dan berkontribusi pada tercapainya kemaslahatan bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Ekonomi Islam

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan Islami berlandaskan amanah, keadilan, dan keteladanan Nabi Muhammad SAW, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memotivasi anggota untuk selaras dengan tuntunan agama, serta menyeimbangkan keberhasilan dunia dan akhirat (Hidayat & Muttaqin, 2024).

2. Kinerja

Kinerja SDM dalam Islam dinilai dari hasil kerja, niat, kejujuran, dan penerapan prinsip *ihsan*, yaitu bekerja dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab moral.

3. Kreativitas

Kreativitas dipandang sebagai kemampuan menghasilkan ide dan solusi baru yang sejalan dengan nilai-nilai Islam, memberikan manfaat bagi masyarakat, serta meningkatkan kualitas kinerja dan hasil kerja.

4. Motivasi

Motivasi karyawan diarahkan untuk memperoleh keridhaan Allah SWT, didukung oleh lingkungan kerja yang suportif, apresiasi, komunikasi efektif, dan keterlibatan dalam

pengambilan keputusan.

5. Inovasi

Inovasi ditekankan untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, dan kepuasan pelanggan, dengan strategi yang sesuai prinsip syariah seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab sosial.

6. Produksi

Produksi dipandang sebagai upaya memenuhi kebutuhan manusia secara moderat, memberikan kemaslahatan maksimal, dan mendukung kegiatan sosial serta ibadah, dengan pemanfaatan sumber daya secara bijak (Ali, 2013).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil literature yang telah dilajjukan, dapat disimpulkan bahwa penguatan nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan strategis dalam membentuk tenaga kerja yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kemaslahatan melalui integrasi prinsip *tauhid*, *amanah*, *ihsan*, dan *'adl* pada seluruh fungsi MSDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, hingga kompensasi, sehingga tercipta budaya kerja yang etis, produktif, dan harmonis yang sejalan dengan tujuan ekonomi Islam dalam menyeimbangkan keberhasilan material dan spiritual. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi untuk merancang kebijakan MSDM berbasis nilai Islam, melalui pelatihan etika Islami, rekrutmen yang adil, evaluasi transparan, dan sistem kompensasi yang proporsional. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena bersifat studi literatur sehingga temuan masih bersifat teoretis dan belum diverifikasi secara empiris, serta hanya menggunakan referensi sepuluh tahun terakhir yang berpotensi mengabaikan sumber relevan lainnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi lapangan guna mengukur efektivitas penerapan nilai Islam dalam MSDM secara langsung dan mengembangkan model implementasi terstandarisasi yang dapat diadaptasi oleh berbagai jenis organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Kutsi, M. I. (2024). *Pengantar Manajemen Syariah*. Azzia Karya Bersama.
- Khasan, A. (2021). *Perbankan Syariah dalam Pengembangan Ekonomi Kreatif di Banten: Prespektif MUI Provinsi Banten* (1 ed.). Banten: A-Empat.
- Misno, & Husain. (2025). *Ekonomi Syariah*. Pasaman Barat: Azka Pustaka.
- Sabri, D., Utami, M. A., & Herman, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Konteks Perencanaan Pembangunan*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Aisyah, S. (2024). Integrasi Pendidikan Islam Dalam Membangun Kepribadian Muslim Yang Tangguh Dalam Menghadapi Tantangan Zaman. *Al-Ilmi: Journal of Islamic Education* , 1 (2), 86-112.
- Ali, M. (2013). Prinsip Ddasar Produksi dalam Ekonomi Islam. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan* , 7 (1), 19-34.
- Hidayat, A. A., & Muttaqin, I. (2024). Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam (Pengertian, Karakteristik Kepemimpinan Rasulullah, Karakteristik Kepemimpinan Islam dan Keberhasilannya). *KATALIS PENDIDIKAN: Jurnal Ilmu Pendidikan* , 1 (4), 173-185. <https://doi.org/10.62383/katalis.vli4.962>.
- Lestari, R. P., Efendi, J., & Setyobudi, A. (2025). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *PESUM: Jurnal pendidikan, Sosial dan Humaniora* , 4 (4), 3670-3677. <https://doi.org/10.56799/peshum.v4i3.7880>.
- Liputo, M. R. (2024). Metodologi dalam Studi Islam. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* , 10 (2), 161-178.
- Lubis, M., & Fahrizal, M. (2025). Nilai-nilai Etika Al-Qur'an dan Hadist dalam Praktik Manajemen

- SDM. *Jurnal Birokrasi: Jurnal Hukum dan Tata Kelola Sosial Politik Indonesia* , 5 (1), 755-767. <https://doi.org/10.53363/biro.v5i1.551>.
- Mediana, A. M., & Hwihanus, H. (2024). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Lintah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. *JUMIA: Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi* , 2 (2), 193-212.
- Mukhlis, M. (2024). Analisis Hubungan Pendidikan Agama Islam dengan Pengembangan Karakter Serta Dampaknya Terhadap Peningkatan Etika Profesi. *Al-Barkah: Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan dan Multidisiplin Ilmu* , 1 (1), 24-41.
- Pusvita, D. E. (2024). Pera Niali-nilai Keagamaan Islam Terhadap Retensi Karyawan Perspektif Sosiologi Agama. *Poros Onim: Jurnal Sosial Keagamaan* , 5 (1), 74-81. <https://doi.org/10.53491/porosonim.v5i1.1411>.
- Putri, I. Z. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Langkah Strategi Pengelolaan Dalam Suatu Organisasi. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan* , 4 (3), 89-95.
- Riski, W., Maulana, I., & Mujibno, M. (2023). Kompensasi dan Tunjangan dalam Perspektif Manajemen Syariah: Upaya Meningkatkan Keadilan. *AB-JOIEC: Jurnal Ekonomi Islam Al-Bahjah* , 1 (2), 68-77. <https://doi.org/10.61553/abjoiec.v1i2.35>.
- Shafira, S. D., Hasan, A., Nurainuniisa, S., & Faturrahman. (2024). Permasalahan Sistem Ekonomi Islam Di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam* , 5 (1), 34-53. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2024.v5i1>.
- Sholihah, E. (2024). Nepotisme dalam Perspektif Tafsir Kontemporer dan Klasik. *Ta'wiluna: Jurnal Ilmu Al-Qur'an, Tafsir, dan Pemikiran Islam* , 5 (3), 787-807. <https://doi.org/10.58401/takwiluna.v5i3.1815>.
- Syafri, M., Sylvani, Kemala, R., Sudirman, D., & Al-Amin. (2025). Manajemen Sumber Daya Insani dalam Bisnis Syariah: Perspektif Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan. *Jurnal Astina Mandiri* , 4 (1), 188-209.
- Syamsiah, S., Parmitasari, R. D., & Syariati, A. (2025). Integrasi Nilai Syariah dalam Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Studi Literatur. *Jurnal Indonesia* , 6 (1), 127-144. <https://doi.org/10.28944/assyarikah.v6i1.2152>.
- Wulandari, F. P., & Widiani, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Ekonomi Islam Dalam Sektor Industri. *Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya* , 2 (6), 391-408.
- Yunilhamri, M. S., Wahyudi, W., Syahpawi, S., & Albahi, M. (2024). Paradikma Karakteristik Ekonomi Syariah. *Jurnal At-Tawassuth* , 9 (2), 329-347.