



Integrasi Nilai Syariah dalam Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Studi Literatur

Sitti Syamsiah^{1}, Rika Dwi Ayu Parmitasari², Alim Syariati³*

^{1,2,3}Pascasarjana Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

Abstrak

Kajian ini membahas pentingnya pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi berbasis nilai-nilai Islam. Penelitian menggunakan metode telaah pustaka (literature review) dengan menganalisis artikel jurnal ilmiah yang diperoleh melalui basis data akademik. Hasil telaah menunjukkan bahwa SDM merupakan faktor strategis dalam pencapaian tujuan organisasi, baik secara operasional maupun strategis. Manajemen SDM berbasis Islam tidak hanya menekankan efisiensi administratif, tetapi juga pentingnya nilai kemanusiaan, keadilan, profesionalisme, dan spiritualitas. Nilai-nilai seperti keadilan, transparansi, *syura*, *itqan*, dan *istiqamah* berperan dalam membentuk budaya kerja Islami yang mendukung motivasi, komitmen, dan integritas karyawan. Analisis tematik mengarah pada pengembangan kerangka manajemen SDM Islam holistik yang dapat diterapkan dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi. Temuan ini memberikan kontribusi praktis bagi lembaga pendidikan dan keuangan Islam untuk menyelaraskan kebijakan SDM dengan prinsip syariah, sekaligus memperkuat daya saing organisasi melalui etika dan kesejahteraan karyawan.

Abstract

This study discusses the importance of human resource management and planning in organizations based on Islamic values. The research uses a literature review method by analyzing scientific journal articles obtained through academic databases. The results of the review show that human resources are a strategic factor in achieving organizational goals, both operationally and strategically. Islamic-based not only emphasizes administrative efficiency but also the importance of human values, justice, professionalism, and spirituality. Values such as justice, transparency, consultation, excellence, and consistency play a role in shaping an Islamic work culture that supports employee

Informasi Artikel

Kata Kunci :

Integrasi Nilai Syariah, Perencanaan dan Pengelolaan, Sumber Daya Manusia.

Keywords :

Integration of Sharia Values, Planning and Management, Human Resources.



motivation, commitment, and integrity. Thematic analysis leads to the development of a holistic Islamic HR management framework that can be applied in recruitment, training, and evaluation processes. These findings provide practical contributions for Islamic educational and financial institutions to align HR policies with Sharia principles while strengthening organizational competitiveness through employee ethics and well-being.

*Corresponding Author: ¹ *Sitti Syamsiah*, sittisyamsiah97@gmail.com
² rparmitasari@uin-alauddin.ac.id ; ³ alim.syariati@uinalauddin.ac.id ;

Academic Editor:
Nurul Hidayati

Received: 09-06-2025
Revised: 25-06-2025
Accepted: 27-06-2025
Published: 30-06-2025

PENDAHULUAN

Manajemen organisasi dalam mencapai tujuan memerlukan strategi yang tepat, seperti strategi agresif, konservatif, defensif, kompetitif, inovatif, diversifikasi, dan preventif. Salah satu elemen paling krusial dalam pelaksanaan strategi-strategi ini adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Tanpa SDM yang kompeten, terampil, dan berdaya saing, keunggulan organisasi sulit dicapai, sekalipun sumber daya alam atau teknologi mendukung. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang efektif harus dimulai dari pemenuhan kebutuhan dasarnya, seperti kebutuhan psikologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Islam et al., 2024). Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kebijakan, melainkan juga sebagai aktor utama yang menentukan arah perkembangan organisasi. Dalam konteks sektor-sektor strategis seperti perbankan, SDM berperan sangat vital karena kualitas layanan dan keberlanjutan operasional sangat bergantung pada kompetensi dan integritas karyawan (Latifah & Ritonga, 2020). Oleh sebab itu, manajemen SDM bukan sekadar fungsi administratif, melainkan instrumen strategis yang mempengaruhi daya saing organisasi. Namun, berbagai organisasi masih menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan SDM, mulai dari proses seleksi yang tidak optimal hingga lemahnya integrasi antara nilai organisasi dengan kompetensi tenaga kerja. Hal ini berdampak pada rendahnya produktivitas, loyalitas, dan keselarasan tujuan antar unit kerja. Dalam situasi seperti ini, prinsip-prinsip Islam menawarkan pendekatan alternatif yang dapat memperkuat praktik

manajemen SDM yang beretika, adil, dan berkelanjutan (Irvan & Sirozi, 2024). Sayangnya, meskipun literatur manajemen SDM berkembang pesat, penelitian mengenai integrasi prinsip-prinsip Islam ke dalam praktik manajemen SDM masih sangat terbatas. Padahal, nilai-nilai seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan semangat kolektif berpotensi menciptakan kultur kerja yang lebih sehat dan produktif. Prinsip-prinsip syariah juga dapat diimplementasikan dalam proses seleksi, pelatihan, evaluasi, dan pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa organisasi tidak hanya mengejar efisiensi, tetapi juga keberlanjutan spiritual dan moral (Rochaeni & Supendi, 2024). Lebih jauh, dalam konteks organisasi modern yang semakin kompetitif, keberhasilan jangka panjang tidak cukup hanya mengandalkan efisiensi teknis dan pencapaian profit. Pegawai yang merasa dihargai sebagai individu dengan nilai-nilai spiritual yang diakui akan cenderung lebih berkomitmen, loyal, dan berkinerja tinggi (Muhammad et al., n.d.). Oleh karena itu, pengembangan budaya kerja Islami yang menyeimbangkan antara produktivitas dan moralitas menjadi relevan untuk diterapkan. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan integrasi menyeluruh prinsip syari'ah dalam praktik manajerial. Nilai-nilai seperti keikhlasan dalam bekerja, semangat kolektif, dan dedikasi total terhadap kemajuan organisasi dapat membentuk karakter individu dan organisasi yang tangguh (Kurniadi et al., 2024). Namun, hingga kini masih minim kajian sistematis yang mengevaluasi secara mendalam bagaimana nilai-nilai tersebut dapat diterapkan dalam konteks kelembagaan yang beragam dan dinamis. Dengan demikian, terdapat kesenjangan keilmuan dalam memahami dan mengimplementasikan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM secara praktis dan kontekstual. Mayoritas studi yang ada masih bersifat konseptual atau normatif, belum menyentuh aspek aplikatif secara komprehensif dalam sistem manajerial modern. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: Pertama menganalisis peran nilai-nilai Islam dalam mendukung efektivitas manajemen SDM. Kedua, mengidentifikasi prinsip-prinsip utama yang dapat menyelaraskan praktik manajemen SDM dengan syari'ah. Ketiga, mengusulkan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam menumbuhkan budaya kerja Islami yang mendukung profesionalisme, keadilan, dan kesejahteraan spiritual di lingkungan kerja.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar utama dalam menunjang keberlanjutan dan efisiensi organisasi. Dalam lanskap persaingan global yang semakin kompleks, SDM tidak hanya dipandang sebagai aset, tetapi sebagai modal strategis yang menentukan arah dan keberhasilan institusi. Hal ini disebabkan karena manusia, bukan teknologi atau modal finansial, yang berperan sebagai penggerak utama dalam pengambilan keputusan, inovasi, dan pemeliharaan budaya organisasi (Halisa, 2020; Kusuma & Nasrulloh, 2022). Keunggulan kompetitif suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologinya, tetapi oleh kapabilitas dan karakter tenaga kerja yang dimilikinya. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas SDM harus menjadi prioritas. Upaya ini hanya dapat terlaksana secara optimal jika kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terpenuhi secara proporsional (Islam et al., 2024). Pengelolaan SDM yang komprehensif melibatkan pemahaman mendalam atas nilai dan potensi setiap individu serta menyelaraskan kepentingan personal dengan orientasi strategis lembaga.

Manajemen SDM: Teori dan Proses

Manajemen berasal dari akar kata Latin *manus* (tangan) dan *agere* (melakukan), yang menunjukkan adanya tindakan aktif dalam mengelola dan menata. Dalam Islam, konsep manajemen dikenal dengan istilah *idaarah*, yang bermakna keteraturan dan pengelolaan yang bijak (Supian et al., 2021). Manajemen SDM merupakan proses sistematis yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, hingga evaluasi untuk mencapai sinergi antara kebutuhan organisasi dan kepentingan individu di dalamnya. Kusuma dan Nasrulloh (2022) menegaskan bahwa manajemen SDM mencakup pengelolaan seluruh aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, mulai dari rekrutmen, pengembangan, kompensasi, hingga pemeliharaan hubungan kerja. Proses ini tidak sekadar administratif, melainkan merupakan upaya strategis yang berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Dalam praktiknya, manajemen SDM melibatkan serangkaian fungsi penting. Pertama,

perencanaan tenaga kerja dilakukan melalui analisis jabatan secara mendalam untuk memastikan kesesuaian antara posisi yang tersedia dengan kualifikasi individu. Tahapan ini krusial dalam menjamin keberlangsungan operasional organisasi secara efektif (Agus & Amalia, 2019). Selanjutnya, proses rekrutmen dilaksanakan secara selektif dan berbasis merit, menekankan pada kesesuaian antara kompetensi pelamar dengan tuntutan pekerjaan yang tersedia. Tidak hanya itu, pemeliharaan tenaga kerja juga menjadi fokus penting, termasuk di dalamnya aspek kompensasi, perlindungan hukum, serta iklim kerja yang sehat (Husaini & Utama, 2021). Pelatihan dan pengembangan menjadi bagian integral dalam peningkatan mutu tenaga kerja. Evaluasi kinerja menjadi basis utama dalam menentukan jenis pelatihan yang relevan dan berdampak. Di samping itu, penciptaan hubungan kerja yang harmonis juga merupakan elemen esensial dalam membangun kepercayaan dan kolaborasi antar elemen organisasi (Kusuma & Nasrulloh, 2022).

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif, loyal, dan adaptif terhadap perubahan organisasi. Dengan menyusun strategi yang kolaboratif antara pimpinan lini dan manajer SDM, diharapkan organisasi dapat membangun sistem yang tangguh dan responsif terhadap tantangan zaman (Sandi et al., 2019). Selain itu, manajemen SDM juga bertujuan untuk:

1. Memberi masukan terhadap kebijakan kelembagaan.
2. Memastikan implementasi prosedur yang adil dan akuntabel.
3. Menjadi mitra strategis dalam penyusunan arah jangka panjang organisasi.
4. Menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian target organisasi.
5. Menyelesaikan konflik kerja secara konstruktif dan preventif.

Perencanaan SDM: Strategi dan Arah Implementatif

Perencanaan SDM merupakan fondasi bagi efektivitas organisasi. Tujuan perencanaan ini adalah untuk memastikan keberadaan tenaga kerja yang sesuai dalam jumlah, mutu, dan distribusi. Hasnadi (2019) mencatat bahwa perencanaan SDM memungkinkan lembaga menghindari kelebihan atau kekurangan tenaga kerja, sekaligus mempermudah koordinasi antar bagian.

Proses perencanaan dimulai dengan analisis situasi saat ini, mencakup penilaian struktur organisasi, arah strategis, dan ketersediaan tenaga kerja. Selanjutnya, dilakukan estimasi kebutuhan masa depan dan penyusunan langkah strategis seperti rekrutmen atau pelatihan. Kusuma et al. (2023) menyatakan bahwa hasil perencanaan bisa bermuara pada tiga skenario: seimbang, surplus, atau defisit tenaga kerja, yang masing-masing memerlukan respon kebijakan yang berbeda.

Integrasi Nilai Syariah dalam Manajemen SDM

Dalam konteks organisasi berbasis nilai Islam, manajemen SDM tidak semata-mata dimaknai sebagai aktivitas teknis, melainkan sebagai amanah (*trust*) yang menyatu dengan nilai-nilai syariah. Nilai-nilai ini mencakup:

1. Nilai Insaniyyah

Konsep *insaniyyah* menekankan bahwa manusia memiliki martabat yang luhur dan harus diperlakukan dengan adil, bermartabat, dan setara. Dalam MSDM, hal ini mengimplikasikan bahwa seluruh praktik pengelolaan tenaga kerja harus menjunjung tinggi hak-hak asasi, menghindari eksploitasi, dan menumbuhkan kepedulian terhadap kesejahteraan psikologis maupun spiritual pekerja (Al-Qur'an, QS. Al-Isra: 70).

2. Nilai Tauhid

Nilai *tauhidik* memposisikan seluruh aktivitas manajerial sebagai bentuk penghambaan kepada Allah. Manajer SDM sebagai khalifah berkewajiban untuk

mengelola sumber daya manusia dengan niat yang lurus, bebas dari kesewenang-wenangan, dan dalam kerangka tanggung jawab ilahiah (QS. Al-Baqarah: 30). Tujuan akhir pengelolaan SDM bukan sekadar profit, melainkan *maslahah* atau kebermanfaatannya bagi umat.

3. Nilai Amanah dan Adil

Amanah dalam Manajemen SDM tercermin dari transparansi dalam rekrutmen, kejujuran dalam evaluasi, dan keadilan dalam pemberian kompensasi. Sementara nilai *adil* berarti memberikan hak sesuai dengan porsi dan kontribusi, tanpa diskriminasi berbasis suku, agama, jenis kelamin, atau afiliasi (QS. An-Nisa: 58).

4. Nilai Syura dan Ihsan

Keterlibatan tenaga kerja dalam pengambilan keputusan mencerminkan nilai *syura* (musyawarah). Ini sejalan dengan pendekatan partisipatif dalam manajemen modern. Nilai *ihsan*, atau berbuat terbaik meski tidak diawasi, mendasari etos kerja Islami yang berorientasi pada mutu dan integritas spiritual.

Penerapan nilai-nilai syariah dalam Manajemen SDM tidak hanya menambah dimensi spiritual dalam pengelolaan organisasi, tetapi juga membangun keunggulan etis yang berkelanjutan. Manajemen SDM yang integratif, berbasis nilai dan teori, adalah pilar utama dalam mewujudkan organisasi yang tidak hanya produktif, tetapi juga bermartabat dan visioner.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur sistematis (systematic literature review) dengan fokus pada pengelolaan dan perencanaan tenaga kerja menurut perspektif Islam. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam dan terintegrasi mengenai prinsip-prinsip manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis nilai-nilai syariah yang telah dikembangkan dalam studi-studi terdahulu, dengan menelaah berbagai sumber pustaka dari jurnal ilmiah yang berkaitan dengan isu pengelolaan dan

perencanaan pengelolaan tenaga kerja menurut pandangan Islam. Data yang diperoleh ditelaah dengan deskriptif untuk menemukan pokok bahasan sentral, pola, dan saran yang timbul dari literatur yang dikaji. Hasil analisis tersebut disampaikan dalam bentuk narasi yang menghubungkan penerapan manajemen SDM berbasis Islam. Tinjauan pustaka dilakukan dengan memilih secara sistematis artikel jurnal peer-review, buku, dan sumber ilmiah lainnya dengan fokus pada manajemen SDM Islam dan bidang terkait. Kriteria pemilihan memprioritaskan studi yang secara eksplisit membahas prinsip-prinsip Islam dalam praktik manajemen SDM atau manajemen organisasi. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan pendekatan tematik, mengidentifikasi pola dan prinsip berulang yang terkait dengan keadilan, etika, dan spiritualitas dalam manajemen SDM. Metode ini memastikan sintesis komprehensif perspektif Islam tentang manajemen tenaga kerja.

HASIL PENELITIAN

Prinsip-Prinsip Islam yang Relevan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen SDM dalam perspektif Islam berlandaskan pada pengelolaan manusia secara menyeluruh dengan menekankan pada akhlak, keadilan, tanggung jawab, serta tujuan ilahiah. Tujuannya tidak sekadar efisiensi administratif, tetapi juga pembentukan organisasi yang *rahmatan lil alamin* melalui praktik SDM yang adil, inklusif, dan transformatif. Tabel berikut menyajikan prinsip-prinsip manajemen Islam yang utama, makna aplikatifnya dalam konteks organisasi, serta contoh nyata implementasi berdasarkan literatur:

Prinsip Islam	Makna Aplikatif dalam Organisasi	Contoh Implementasi Nyata
Nilai Insaniyyah (kemanusiaan)	Mengakui setiap individu sebagai subjek bernilai, bukan sekadar alat produksi. Proses manajemen SDM menekankan pada	Dalam lembaga pendidikan Islam di Indonesia, program kesejahteraan karyawan meliputi tunjangan keluarga, ruang menyusui ibu bekerja,

	penghargaan terhadap martabat, hak, dan kesejahteraan pekerja.	dan pelatihan spiritual (Idris et al., 2019).
Nilai Tauhidik (keesaan & integrasi iman)	Menjadikan pekerjaan sebagai ibadah. SDM diarahkan pada <i>itqan</i> (profesionalisme) dan <i>ihsan</i> (etika kerja tertinggi), bukan sekadar pencapaian target material.	Lembaga keuangan syariah menerapkan evaluasi kerja berbasis kinerja spiritual dan teknis, menggabungkan KPI dengan indikator akhlak kerja (Muhammad et al., n.d.).
Syura (musyawarah)	Pengambilan keputusan melibatkan karyawan dari berbagai tingkatan, memperkuat partisipasi dan kepemilikan terhadap kebijakan organisasi.	Studi Fadhillah & Isra (2023) menemukan bahwa lembaga Islam di Thailand rutin menyelenggarakan forum syura antarunit kerja dalam penyusunan SOP lembaga.
Istiqamah (komitmen berkelanjutan)	Konsistensi terhadap visi, misi, dan nilai organisasi; menciptakan budaya kerja yang tahan banting dan penuh integritas.	Di beberapa pesantren modern, sistem loyalitas dibangun melalui integrasi nilai istiqamah dalam pembinaan pegawai baru (Idris et al., 2019).
Keadilan	Perlakuan adil dalam rekrutmen, promosi, kompensasi, dan penyelesaian konflik. Tidak ada diskriminasi berbasis gender, usia, atau latar belakang.	Proses seleksi di BMT (Baitul Maal wat Tamwil) dilakukan berbasis merit dan akhlak, bukan hanya latar belakang pendidikan formal (Fadhillah & Isra, 2023).
Kasih Sayang & Empati	Budaya kerja dibangun atas dasar empati, tolong-menolong, dan saling menghargai antaranggota organisasi.	Pelatihan SDM di beberapa institusi ZIS (Zakat, Infaq, Shadaqah) mencakup pelatihan spiritual dan penyuluhan tentang empati sosial

Integrasi Nilai-Nilai dalam Praktik SDM

Implementasi prinsip-prinsip di atas harus menyatu dalam setiap aspek fungsi Manajemen SDM dimulai dari rekrutmen, pelatihan, evaluasi, hingga pengembangan karier. Hal ini dapat dicapai melalui:

1. Rekrutmen Berbasis Syariah

Rekrutmen bukan hanya menilai kompetensi teknis, tetapi juga integritas moral dan kesesuaian nilai individu dengan budaya organisasi. Misalnya, wawancara mencakup aspek etika dan komitmen spiritual kandidat.

2. Pelatihan Nilai Syariah

Lembaga seperti sekolah Islam di Thailand mengintegrasikan pelatihan tentang nilai-nilai syariah dan etika kerja Islami ke dalam program pengembangan SDM secara sistematis (Fadhillah & Isra, 2023).

3. Evaluasi dan Penghargaan Holistik

Evaluasi kerja mempertimbangkan dimensi profesional (hasil kerja) dan spiritual (komitmen, kepedulian, akhlak). Contohnya adalah sistem penghargaan untuk karyawan paling jujur atau paling berempati, bukan hanya produktif.

Keterbatasan dan Arah Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini masih terbatas pada literatur sekunder dan belum mengakses data primer secara langsung dari lapangan. Selain itu, kontekstualisasi prinsip-prinsip Islam dalam berbagai sektor (misal, perbankan, pendidikan, kesehatan) masih perlu pendalaman. Penelitian mendatang dapat:

1. Mengembangkan studi kasus lapangan di berbagai lembaga Islam untuk memverifikasi aplikasi prinsip-prinsip di atas.
2. Menyusun instrumen kuantitatif untuk mengukur korelasi antara penerapan nilai-nilai Islam dengan kepuasan kerja atau performa organisasi.
3. Menguji pengaruh pelatihan spiritual terhadap loyalitas dan ketahanan karyawan di tengah tantangan profesional.

PEMBAHASAN

Kajian ini menunjukkan bahwa manajemen dan perencanaan sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai Islam memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas dan integritas organisasi. Hal ini tercermin dari integrasi nilai-nilai syariah seperti *keadilan*, *transparansi*, *syura*, *itqan*, dan *istiqamah* dalam setiap tahap proses manajemen. Temuan kajian ini sejalan dengan studi Idris (2019), yang menegaskan pentingnya nilai *insaniyyah* dan *tauhidik* dalam membentuk etos kerja Islami. Namun, kajian ini memperluas perspektif tersebut dengan menyatakan bahwa keberhasilan pengelolaan SDM Islami tidak cukup bergantung pada aspek teknis seperti perencanaan dan pelatihan saja, melainkan juga pada pembangunan budaya organisasi Islami yang berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan bersama.

1. *Syura* dalam Rekrutmen dan Pengambilan Keputusan

Kajian ini menegaskan bahwa prinsip *syura* (musyawarah) tidak hanya relevan dalam konteks strategis organisasi, tetapi juga penting diterapkan dalam proses rekrutmen SDM. Dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam proses seleksi, organisasi dapat menjamin bahwa keputusan yang diambil mempertimbangkan kualitas teknis dan moral calon karyawan. Pendekatan ini menekankan transparansi dan inklusivitas, serta meminimalkan bias individual dalam pengambilan keputusan-berbeda dengan pendekatan konvensional yang lebih menekankan efisiensi administratif (Agus & Amalia, 2019).

Penemuan ini diperkuat oleh Fadhillah dan Isra (2023), yang mencatat bahwa lembaga pendidikan Islam di Thailand menggunakan *syura* untuk memperkuat solidaritas organisasi dan pengambilan keputusan yang adil. Kajian ini memberikan pengayaan baru dengan menyatakan bahwa *syura* juga efektif sebagai mekanisme kontrol sosial dalam proses seleksi dan perekrutan.

2. *Itqan* dan *Istiqamah* dalam Evaluasi dan Budaya Organisasi

Prinsip *itqan* (kesungguhan) dan *istiqamah* (keteguhan) diidentifikasi sebagai fondasi etos kerja Islami yang mendalam. Kajian ini menemukan bahwa program pelatihan dan evaluasi berbasis nilai *itqan* dapat menghasilkan karyawan dengan performa kerja yang tinggi dan konsisten, baik dalam kompetensi teknis maupun komitmen spiritual. Hal ini mendukung temuan Kurniadi (2024), yang menekankan pentingnya analisis pekerjaan berbasis Islam dalam membangun keunggulan kompetitif.

Namun, kajian ini memberikan elaborasi kritis dengan menyatakan bahwa *istiqamah* tidak hanya relevan pada level individu, tetapi juga harus ditanamkan sebagai budaya kolektif organisasi. Budaya yang *istiqamah* menciptakan integritas kelembagaan, yang sangat penting dalam menghadapi dinamika sosial dan pasar. Ini memperluas cakupan temuan Muhammad et al. (n.d.), yang hanya menyoroti internalisasi nilai-nilai syariah tanpa menekankan kontinuitas aplikasinya dalam organisasi.

3. Pengembangan Kerangka Holistik Manajemen SDM Islam

Kontribusi utama dari kajian ini adalah perumusan kerangka manajemen SDM Islami yang holistik, yang mengintegrasikan prinsip-prinsip syariah secara sistematis dalam seluruh tahapan pengelolaan SDM-dari perencanaan, rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi. Berbeda dengan Latifah dan Ritonga (2020), yang membatasi penerapan prinsip Islam pada sektor perbankan syariah, kerangka ini bersifat lintas sektoral dan adaptif untuk berbagai jenis organisasi Islam, seperti pendidikan, keuangan, hingga layanan kesehatan.

Sebagai contoh, di sektor pendidikan, pelatihan SDM yang dirancang dengan pendekatan *itqan* dan *insaniyyah* akan membentuk tenaga pengajar yang tidak hanya kompeten tetapi juga berkarakter. Di sektor keuangan Islam, penerapan prinsip *syura* dalam pengambilan keputusan strategis dapat meningkatkan partisipasi dan kepercayaan karyawan terhadap institusi. Dengan demikian, kerangka ini mengisi kesenjangan literatur dalam manajemen Islam dengan pendekatan terapan yang menjembatani idealisme syariah dan kebutuhan praktis organisasi.

4. Etika Islam dalam Budaya Organisasi dan Hubungan Kerja

Kajian ini menekankan bahwa integrasi nilai-nilai syariah, seperti *keadilan*, *empati*, dan *amanah*, tidak hanya berdampak pada struktur manajemen, tetapi juga memperkuat relasi interpersonal dan budaya organisasi secara keseluruhan. Nilai *insaniyyah* dalam hubungan kerja menekankan pentingnya penghormatan terhadap martabat manusia, kesetaraan perlakuan, serta pemberdayaan moral. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kooperatif, dan meminimalisasi konflik vertikal maupun horizontal. Berbeda dengan Khaeruman et al. (2023) yang menitikberatkan strategi perencanaan SDM sebagai alat administratif, kajian ini memosisikan pengelolaan SDM sebagai proses pembentukan peradaban organisasi berbasis etika dan spiritualitas. Hal ini menjawab tantangan kontemporer organisasi Muslim dalam mempertahankan daya saing sekaligus menjaga jati diri nilai Islam.

5. Kontribusi Keilmuan dan Arah Penelitian Selanjutnya

Secara ilmiah, kajian ini memperkaya khazanah literatur manajemen Islam dengan memberikan alternatif konseptual yang aplikatif dan kontekstual. Originalitas kerangka holistik yang menggabungkan prinsip *tauhidik*, *insaniyyah*, dan *syura* menjadikannya sebagai model pengembangan SDM Islami yang dapat disesuaikan dengan dinamika lokal di negara mayoritas Muslim, seperti Indonesia. Selain itu, temuan ini juga melengkapi studi Rochaeni dan Supendi (2024) dengan menawarkan langkah-langkah praktis seperti desain pelatihan syariah dan sistem evaluasi berbasis *istiqamah*.

Untuk pengembangan lebih lanjut, penelitian empiris berbasis studi kasus di sektor-sektor tertentu seperti layanan kesehatan, industri halal, dan filantropi Islam perlu dilakukan guna menguji efektivitas kerangka ini. Selain itu, kajian kuantitatif dapat difokuskan pada pengaruh integrasi nilai Islam terhadap loyalitas, motivasi, dan performa kerja pegawai di lingkungan organisasi syariah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen dan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang berlandaskan nilai-nilai syariah dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan keunggulan organisasi, baik dari sisi operasional maupun budaya kerja. Penerapan prinsip Islam seperti *keadilan*, *syura* (musyawarah), *itqan* (kesungguhan), dan *istiqamah* (konsistensi) tidak hanya mendukung efisiensi organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan spiritual. Prinsip *syura* mendorong pengambilan keputusan yang partisipatif dan inklusif, sehingga memperkuat motivasi dan keterlibatan karyawan. Sementara itu, *itqan* dan *istiqamah* menumbuhkan komitmen kerja yang konsisten dan bertanggung jawab. Hal ini berdampak positif terhadap kohesi tim, menurunkan konflik, serta meningkatkan kepuasan dan kesehatan psikologis karyawan. Dengan demikian, pengelolaan SDM berbasis syariah tidak hanya relevan dalam konteks normatif keislaman, tetapi juga memiliki implikasi dalam bidang psikologi organisasi.

Kontribusi Akademik

Kajian ini menawarkan kontribusi konseptual berupa kerangka manajemen SDM Islam yang bersifat holistik dan lintas sektoral. Kerangka ini menempatkan nilai-nilai spiritual dan etis sebagai inti dari proses rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Berbeda dengan pendekatan konvensional yang lebih teknis dan administratif, model ini menghadirkan paradigma baru dalam manajemen Islam yang menyeimbangkan produktivitas dan kesejahteraan psikologis. Selain memperkaya khazanah manajemen Islam, temuan ini juga memberi kontribusi pada psikologi organisasi dengan menghadirkan pendekatan berbasis spiritualitas yang memperkuat integritas dan kesehatan mental dalam dunia kerja.

Implikasi Praktis

Secara praktis, temuan ini mendorong organisasi, khususnya lembaga pendidikan dan keuangan Islam, untuk mengadopsi prinsip-prinsip syariah dalam sistem pengelolaan SDM. Implementasi seperti perekrutan yang adil dan berbasis akhlak, pelatihan yang mengembangkan nilai-nilai etika Islami, serta evaluasi kinerja yang mempertimbangkan unsur *itqan* dan *istiqamah*, terbukti dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Pendekatan ini juga dapat membantu organisasi dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif, etis, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama.

Kedepan, diperlukan studi empiris lanjutan untuk menguji secara lebih mendalam pengaruh kerangka ini terhadap dimensi psikologis karyawan, seperti stres kerja, motivasi, dan keterikatan emosional terhadap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta.

Saran

Rekomendasi Praktis dan Arah Riset Lanjutan

Untuk mengoptimalkan manajemen SDM berbasis nilai syariah, organisasi disarankan untuk secara sistematis mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam—seperti *keadilan*, *syura* (musyawarah), *itqan* (kesungguhan), dan *istiqamah* (konsistensi)—ke dalam seluruh siklus pengelolaan SDM, mulai dari rekrutmen, pengembangan, hingga evaluasi. Integrasi nilai-nilai ini tidak hanya mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang sehat secara psikologis dan spiritual.

Arahan Praktis untuk Implementasi

1. **Lembaga pendidikan**, disarankan untuk merancang modul pelatihan berbasis syariah yang mencakup pelatihan etika kerja Islami, tanggung jawab sosial, serta penanaman nilai *itqan* dan *istiqamah*. Modul ini dapat digunakan dalam

- orientasi karyawan baru maupun pengembangan rutin tenaga pendidik dan staf.
2. **Lembaga keuangan syariah**, dapat mengadopsi sistem evaluasi kinerja berbasis syariah, yang tidak hanya menilai capaian kerja teknis tetapi juga perilaku etis, akhlak kerja, dan kontribusi sosial. Skema ini dapat dikembangkan dalam bentuk instrumen evaluasi kualitatif dan kuantitatif dengan indikator yang relevan secara syariah.
 3. **Organisasi Muslim di sektor sosial**, (seperti zakat, wakaf, dan filantropi Islam) perlu mengintegrasikan prinsip *syura* dalam struktur pengambilan keputusan, misalnya melalui forum musyawarah rutin yang melibatkan seluruh lini staf untuk mendorong rasa kepemilikan dan keterlibatan kolektif.
 4. **Manager dan pimpinan organisasi**, dapat menyusun pedoman kebijakan internal yang menyelaraskan proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan pemutusan kerja dengan prinsip-prinsip Islam, dengan mempertimbangkan aspek psikologi kerja seperti keadilan persepsional dan kepuasan kerja.
 5. **Evaluasi berkala terhadap penerapan nilai syariah**, dalam manajemen SDM harus dilakukan secara sistematis, misalnya melalui audit etika, survei keterlibatan karyawan, dan asesmen terhadap kepatuhan praktik manajerial terhadap nilai Islam.
 6. Organisasi disarankan untuk bekerja sama dengan akademisi atau konsultan manajemen Islam untuk melakukan pelatihan berkelanjutan, **serta menyusun roadmap implementasi nilai syariah dalam SDM** agar penerapannya terukur dan sesuai konteks sektor.

Arah Penelitian Selanjutnya

Kajian ini membuka ruang untuk riset empiris yang lebih dalam, antara lain:

1. **Penelitian kuantitatif**, untuk menguji pengaruh integrasi nilai syariah terhadap indikator psikologis karyawan, seperti stres kerja, keterlibatan emosional (emotional engagement), dan kepuasan kerja.

2. **Studi kasus lintas sector**, di lembaga pendidikan, keuangan, dan layanan kesehatan Islam guna memetakan perbedaan praktik penerapan manajemen SDM berbasis syariah serta faktor keberhasilannya.
3. **Pengembangan instrumen evaluasi manajemen SDM berbasis nilai Islam**, yang dapat digunakan untuk asesmen internal organisasi, baik dari aspek etika maupun efisiensi kerja.
4. **Penelitian longitudinal**, yang menelaah dampak jangka panjang penerapan prinsip *syura*, *itqan*, dan *istiqamah* terhadap budaya organisasi dan stabilitas tenaga kerja.

Dengan menerapkan rekomendasi ini dan melanjutkan penelitian di area-area tersebut, organisasi tidak hanya memperkuat daya saingnya secara spiritual dan produktif, tetapi juga memperkaya praktik manajemen Islam dengan dimensi psikologis yang selama ini kurang dieksplorasi secara sistematis.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A. H., & Amalia, S. Z. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid. *Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1).
- Fadhillah, R., & Isra, H. (2023). Inovasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Prinsip Islam: Analisis pada Lembaga Pendidikan Islam di Thailand. *Hikmah*, 20(2), 324–334.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI: Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Bidayah*, 10(2), 141–148.
- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Idris, M., Fariza, W. A. N., Wan, A., & Long, A. S. (2019). Kualiti Kerja dalam Organisasi: Tinjauan dari Perspektif Pengurusan Islam Work Quality in Organization: An Islamic Management Perspective. *International Journal of Islamic Thought*, 15, 60–70.
- Irvan, A., & Sirozi, M. (2024). Prinsip-Prinsip Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Sistem Pendidikan Islam. *Jurnal Inovasi, Evaluasi, Dan Pengembangan Pembelajaran*, 4, 415–425.

- Islam, U. I., Sobirin, & Sulistyani, A. (2024). Manajemen Strategi Pada Pengembangan Sumber Daya Manusia di Panti Asuhan Ngawi Al-Munawwarah. *Journal of Islamic Studies*, 1(4), 490–498. <https://doi.org/https://doi.org/10.61341/jis/v1i4.039>
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P. ., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1918–1927.
- Khaeruman, Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni. (2023). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 1–10. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Kurniadi, Rahim, H. A., & Parmitasari, R. D. A. (2024). Urgensi Job Analysis dalam Organisasi Islam: Pemahaman dan Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship*, 1(4), 735–749.
- Kusuma, D. P. P., & Nasrulloh. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 142–157. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i2.286>
- Kusuma, E. T., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 338–349.
- Latifah, L., & Ritonga, I. (2020). *Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi sumber insani bagi perkembangan perbankan syariah di Indonesia*. *Jurnal Daya Saing: Industri dan UKM*, 6(2), 67–75. <https://doi.org/10.25041/dayasaing.v6i2.1913>
- Mahmud, Anwar, D. R., Ista, A., Mardiana, & Sri, W. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Manajemen Syariah. *Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 2(10), 153–158. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13969325>
- Muhammad, F., Akbar, A., & Sularno, M. (n.d.). Membangun Budaya Organisasi Islami Melalui Internalisasi Nilai-Nilai Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Rochaeni, R., & Supendi, P. (2024). Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Business and Management Journal*, 02, 16–22.
- Sandi, Q., Syukri, A., & Anwar, K. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Kajian Pendidikan Islam Dan Studi Islam*, 2(2), 63–84.
- Supian, S., Wahyudi, Y., Karya, T., Muizzuddin, M., & Febriani, I. S. (2021). Ayat Al-Quran Tentang Istilah Manajemen Pendidikan Islam Dan Penerapan Dalam Metode Kelembagaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 57–63.
- Wakila, Y. F. (2021). Konsep dan Fungsi Manajemen Pendidikan. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, 3(1).