

Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Sebuah Organisasi/Perusahaan

Affihi Rahmatika¹, Anggi Irawan²

¹⁻²Institut Darul Qur'an Jakarta

Korespondensi. author: affihirahmatika@gmail.com

ABSTRACT

In the era of modern management, human resource management (HRM) often focuses solely on economic efficiency and profit achievement, sometimes neglecting aspects of ethics, spirituality, and comprehensive justice. In fact, humans, as the main assets of an organization, possess spiritual and social dimensions that require a broader approach to create a harmonious and sustainable work environment. This study aims to examine the concept of HRM practices in a company/organization from the perspective of Islamic economics. The research uses a qualitative method with a library research approach. Data were collected through the analysis of reference books and relevant scientific journals related to the chosen topic. The results of the study indicate that HRM from the perspective of Islamic economics not only emphasizes technical productivity but also moral integrity based on the values of Tawhid. The implementation of Maqasid Sharia (protecting religion, life, intellect, lineage, and property) in human resource management has proven to have a positive impact on organizational productivity through fair compensation systems, work motivation based on worship, and increased employee loyalty. The integration of values such as Siddiq, Amanah, Tabligh, and Fathanah in the recruitment to performance evaluation process creates harmony between organizational interests and individual well-being, thereby supporting the long-term sustainability of the organization.

Keywords: Sharia Economics, Human Resource Management, Company/Organization

ABSTRAK

Dalam era manajemen modern, seringkali pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) hanya berfokus pada efisiensi ekonomi dan pencapaian keuntungan semata, yang terkadang mengabaikan aspek etika, spiritualitas, dan keadilan yang komprehensif. Padahal, manusia sebagai aset utama organisasi memiliki dimensi spiritual dan sosial yang memerlukan pendekatan lebih luas guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep bagaimana praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sebuah perusahaan/organisasi dari sisi perspektif ekonomi syariah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis studi kepustakaan (library research). Data dikumpulkan melalui analisis buku referensi, dan jurnal-jurnal ilmiah yang relevan dari topik yang diambil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MSDM dalam perspektif Ekonomi Syariah tidak hanya mengedepankan produktivitas teknis, tetapi juga integritas moral berdasarkan nilai-nilai Tauhid. Penerapan Maqasid Syariah (menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta) dalam manajemen SDM terbukti memberikan dampak positif pada produktivitas organisasi melalui sistem kompensasi yang adil, motivasi kerja berbasis ibadah, dan peningkatan loyalitas karyawan. Integrasi nilai-nilai seperti Siddiq, Amanah, Tabligh, dan Fathanah dalam proses rekrutmen hingga evaluasi kinerja menciptakan harmoni antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan individu, sehingga mendukung keberlanjutan organisasi secara jangka panjang.

Kata kunci: Ekonomi Syariah, Manajemen sumber daya manusia, Perusahaan/Organisasi

PENDAHULUAN

Pada dasarnya peran sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang sangat penting. Karena praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ini merupakan faktor utama dalam menentukan perkembangan dalam perusahaan/ organisasi yaitu sebagai manusia penggerak dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan/organisasi. Manajemen sumber daya manusia termasuk dalam cakupan manajemen umum, yang mencakup aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam konteks ini, manusia dipandang sebagai aset utama organisasi, sehingga perlu dikelola dan dijaga dengan baik. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah mempelajari hubungan serta peran manusia di dalam organisasi. Unsur kunci dalam manajemen sumber daya manusia adalah tenaga kerja, sehingga yang menjadi objek kajiannya adalah segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia. (Ainiyah, N 2025).

Sebuah Organisasi harus memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia yang efektif serta organisasi harus mampu mengelola dan memberdayakan karyawannya dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. SDM yang berkualitas dan mampu dikelola dengan efektif akan membawa organisasi pada peningkatan produktivitas dan keberlanjutan usaha dalam berbagai sektor. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga merupakan elemen strategis dalam mencapai keberhasilan organisasi, karena berkaitan langsung dengan pengelolaan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang kompeten (Fajriyati, 2025).

Teori manajemen SDM konvensional cenderung berfokus pada aspek material dan ekonomi semata, mengabaikan dimensi spiritual dan kebahagiaan abadi sebagai tujuan akhir kehidupan manusia. (Hafidhudin dan Tanjung, 2020 dalam Syuhada, W., 2023). Pendekatan ini seringkali menganggap manusia hanya sebagai faktor produksi yang dapat dieksploitasi demi memaksimalkan keuntungan organisasi, tanpa memperhatikan aspek batiniah dan harkat martabat kemanusiaan yang melekat pada setiap individu. (Haryono dan Muttaqin, 2021 dalam Syuhada, W., 2023).

Sedangkan disisi lain, dalam perspektif ekonomi syariah, manajemen SDM bukan hanya sekadar soal kepentingan keuntungan, tetapi juga memadukan aspek keadilan, etika, dan kesejahteraan yang berlandaskan prinsip syariah. Pendekatan dalam mengelola SDM dengan menggunakan prinsip Maqasid Syariah semakin relevan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan individu di lingkungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis. (Lestari, R. P, 2025)

Maqasid Syariah adalah tujuan-tujuan, hikmah-hikmah, dan rahasia-rahasia di balik pensyariaan hukum Islam yang ditujukan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi umat manusia, baik di dunia maupun di akhirat, dengan cara mengambil segala yang bermanfaat (*jalb al-manafi'*) dan mencegah atau menolak yang mudarat/berbahaya (*dar' al-mafasid*). (Paryadi, 2021). Terutama yang mengacu pada *hifdzu ad-diin* atau menjaga agama, *hifdzu an-nafs* atau menjaga jiwa, *hifdzu aql* atau menjaga akal, *hifdzu an nasl* atau menjaga keturunan *hifdzu al maal* atau menjaga

harta. (Nurwahidah, 2024).

Dengan menggunakan cara ini, suatu organisasi dapat memandang pengelolaan sumber daya manusia dari perspektif yang lebih luas. Hal ini mencakup tidak hanya fokus pada keuntungan, tetapi juga perhatian terhadap kesejahteraan masing-masing individu dan keseluruhan organisasi. Metode ini berlandaskan pada nilai-nilai keadilan, kepercayaan, dan kebaikan, yang merupakan dasar penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. (Putri, E.Y., 2022).

Dalam Manajemen Sumber Daya Berbasis Syariah menurut (Adiwarman A. Karim, 2021 dalam Musyaffa, M.Z., 2024), manajemen Syariah harus terdiri dari empat komponen:

1. Nilai-nilai dan etika Islami.

Didasarkan pada nilai-nilai Islami yang harus diterapkan oleh semua orang Muslim, manajemen Syariah harus didasarkan pada nilai-nilai tersebut juga. Nilai-nilai ini termasuk keadilan, kejujuran (siddiq), kepercayaan (amanah), inovasi (fathanah), dan dakwah, (tabligh).

2. Kompensasi yang adil dan ekonomis.

Manajemen Syariah harus mematuhi persyaratan dasar karyawan, seperti pemberian kompensasi yang adil dan pemastian bahwa sumber daya didistribusikan secara merata.

3. Aspek spiritual dan kemanusiaan.

Manajemen Syariah harus memperhatikan aspek spiritual dan memperlakukan pekerja dengan hormat. Pekerja harus diperlakukan dengan terhormat dan dilibatkan dalam proses untuk membuat keputusan tanpa ada diskriminasi atau sebagainya.

4. Organisasi sistem dan struktur (Ukhuwah Islamiyah).

Pemimpin perusahaan harus mempertahankan ikatan ukhuwah, atau persaudaraan dalam Islam dengan anggota staf mereka. Untuk menciptakan komunikasi yang baik, pimpinan dan bawahan harus dekat satu sama lain. Selama hubungan tersebut tidak melanggar prinsip Syariah, Metode ini tidak boleh menghilangkan otoritas formal dan ketaatan karyawan kepada atasan mereka.

Jadi, dapat disimpulkan menurut penulis peran Manajemen Sumber Daya Manusia ini memang sangat penting dalam sebuah perusahaan/organisasi dimana sesuai dari yang sudah kita bahas di awal bahwa manusia merupakan penggerak untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan/organisasi. Kemudian dalam sisi Ekonomi Syariah Manajemen Sumber Daya Manusia bukan hanya sekadar soal keuntungan, tetapi pengeloannya juga mementingkan kelanjutan di dunia dan di akhirat yaitu masuk dalam prinsip-prinsip Ekonomi Islam yang biasa disebut dengan Maqasid Syariah. MSDM dalam ekonomi syariah tidak hanya bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan produktivitas, tapi juga mencakup adanya kredibilitas dan nilai-nilai yang kuat dalam Islam. Dengan cara ini, SDM tersebut dapat membantu perkembangan dan keberlangsungan lembaga syariah secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Studi Kepustakaan (*library research*). (Menurut Mardalis, 1999 dalam Sudjana, K. 2020) studi kepustakaan merupakan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah, dsb. Selain itu, studi kepustakaan juga dapat mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti (Sarwono, 2006 dalam Sudjana, K. 2020). Sumber data penelitian ini terdiri dari 12 jurnal tentang atau situs internet yang terkait dengan topik yang telah dipilih.

PEMBAHASAN

1. Konsep Dasar Manajemen SDM dalam Ekonomi Syariah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Ekonomi Syariah adalah pendekatan pengelolaan SDM yang didasarkan pada prinsip-prinsip hukum Islam (Syariah). Tujuan utamanya adalah untuk mengelola karyawan secara adil, efisien, dan efektif, sejalan dengan nilai-nilai Islam, demi mencapai tujuan organisasi yang halal dan memberikan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan (Mustaqim, 2016 dalam Ancu, 2025). Berikut adalah konsep-konsep dasarnya (Sucipto, 2020 dalam Ancu, 2025):

- a. Tauhid sebagai landasan utama.
Konsep ketuhanan (tauhid) menjadi dasar utama yang melandasi seluruh aktivitas manajemen SDM. Tauhid artinya percaya bahwa Allah adalah satu-satunya Tuhan yang menciptakan alam semesta dan mengatur segala sesuatu. Dalam manajemen SDM, ini berarti kita bekerja karena Allah dan bertanggung jawab kepada-Nya. Kita harus selalu mengingat bahwa Allah melihat dan mengawasi segala tindakan kita, sehingga kita harus bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab.
- b. Manusia adalah khalifah (pemimpin).
Manusia sebagai makhluk Allah diberi amanah untuk mengelola sumber daya yang ada di bumi. Artinya bahwa kita sebagai manusia memiliki tanggung jawab besar untuk memakmurkan bumi dan menjaga kelestarian alam. Dalam manajemen SDM, konsep ini berarti kita harus memperlakukan karyawan dengan hormat dan memberikan mereka kesempatan untuk berkembang. Sebagai contoh misalnya, seorang manajer perusahaan bertanggung jawab mengelola karyawan dan sumber daya perusahaan dengan baik, sehingga mereka dapat bekerja dengan efektif dan efisien.
- c. Konsep kerja sebagai ibadah dalam ekonomi syariah.
Bekerja dipandang sebagai bentuk ibadah dan kewajiban jika dilakukan dengan niat yang ikhlas dan ibadah kepada Allah. Hal ini memberikan aspek spiritual dalam aktivitas bekerja, sehingga tidak semata-mata hanya berfokus pada materi/keuntungan.

d. Prinsip Keadilan ('Adl).

Keadilan menjadi prinsip penting dalam manajemen SDM, meliputi keadilan dalam rekrutmen, seleksi, penempatan, kompensasi, dan penilaian kinerja. Setiap karyawan harus diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi berdasarkan latar belakang, suku, atau status sosial.

e. Konsep Amanah dan Mas'uliyah (Tanggung Jawab).

Setiap posisi dalam organisasi dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Pemimpin bertanggung jawab atas kesejahteraan dan pengembangan karyawan, sementara karyawan bertanggung jawab menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

f. Musyawarah.

Pengambilan keputusan dalam manajemen SDM Islam menekankan pentingnya musyawarah (syura) untuk mencapai mufakat. Hal ini menciptakan lingkungan yang demokratis dan partisipatif.

g. Ihsan (Kesempurnaan).

Dalam Bekerja Islam mendorong umatnya untuk melakukan segala sesuatu dengan ihsan (sebaik mungkin), termasuk dalam bekerja. Konsep ini mendorong peningkatan kualitas kerja dan produktivitas.

h. Ukhuwah (Persaudaraan).

Hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan dibangun atas dasar persaudaraan Islam (ukhuwah), sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung.

i. Akhlak dalam Bekerja.

Etika kerja dalam Islam menekankan pentingnya akhlak mulia seperti kejujuran, integritas, disiplin, dan tanggung jawab. Karyawan diharapkan menjalankan tugasnya dengan akhlak yang baik.

j. Falah dan Maslahah.

Tujuan akhir dari manajemen SDM dalam ekonomi syariah adalah mencapai falah (kesuksesan di dunia dan akhirat) dan maslahah (kemaslahatan umum).

Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Syariah memiliki pendekatan yang berbeda dengan manajemen SDM konvensional. Dalam manajemen SDM Syariah, organisasi tidak hanya berfokus pada keuntungan materi, tapi juga memperhatikan kesejahteraan spiritual dan sosial karyawan-karyawannya. Dalam manajemen SDM Syariah, memiliki peran seperti rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi untuk karyawan, tapi dengan perbedaan mendasar. Manajemen SDM Syariah dilandasi oleh prinsip-prinsip etika dan moral Islam, sehingga fokusnya tidak hanya pada efisiensi dan keuntungan, tapi juga menekankan prinsip keadilan dan kesejahteraan.

2. Peran Manajemen SDM dalam Organisasi Menurut Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang penting dan strategis dalam mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien. Beberapa peran utama manajemen SDM dalam perspektif Islam antara lain:

1. Rekrutmen SDM.

Rekrutmen SDM dapat dilakukan melalui seleksi. Seleksi yang utama adalah perihal kualifikasi Pendidikan, keterampilan, pengalaman bekerja, dan kepribadian. Yang terbaik dalam menentukan atau memilih tenaga kerja atau pegawai atau SDM adalah dengan mempertimbangkan kemampuan individu. Memberikan tugas dan jabatan dalam organisasi dan lembaga hendaknya meninjau sisi kemampuan yang tercermin dari prestasi kerja, integritas yang nampak dari reputasi dan loyalitas yang dapat dilihat dari interaksi. Kemudian secara teknis rekrutmen untuk mengukur tingkat kelayakan calon pegawai, selain menggunakan porto folio individu SDM, dilakukan juga wawancara. Pedoman wawancara telah disusun petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknisnya. Cara ini banyak dilakukan oleh organisasi, perusahaan dan lembaga pendidikan. Selanjutnya dalam memilih pegawai hendaklah yang Amanah dan sesuai dengan keahliannya. (Gustinaningsih, 2023). Potensi SDM menurut (Faustino Cardoso Gomes dalam Aan Eko Khusni Ubaidilah, 2019 dalam Gusnaningsih, 2023), meliputi kemampuan-kemampuan (capabilitas), nilai-nilai, sikap, kebutuhan-kebutuhan, dan karakteristik demografinya (kependudukan). Kelima daya ini yang dapat dijadikan sebagai modal utama untuk diperankan dalam aktivitas berorganisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar dapat optimal dan berdaya guna, maka seluruh daya ini hendaknya dikelola. Dalam rekrutmen penting untuk menempatkan seseorang sesuai dengan capabilitas yang diperlukan oleh organisasi.

Jadi, dalam merekrut pegawai menjadi salah satu bagian dalam proses manajemen sumber daya yang penting. Karena rekrutmen satu-satunya cara untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Kemudian cara dan proses rekrutmen haruslah sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yakni keputusan perekrutan harus dibuat dengan adil, terbuka, dan tidak memihak.

2. Pelatihan dan Pengembangan.

Sesudah karyawan diterima melalui sesi perekrutan serta seleksi, kerap kali kemampuan karyawan tersebut belum sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga mereka perlu dilatih. Oleh karena itu, Manajemen SDM bertanggung jawab untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dalam perspektif Islam, pendidikan dan pembelajaran merupakan nilai yang sangat dihargai, dan pengembangan diri dianjurkan agar seseorang dapat memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaannya. (Rahmawati, C. 2023). Pelatihan dan pengembangan karyawan harus dirancang untuk meningkatkan baik kompetensi teknis maupun pemahaman nilai-nilai syariah. Program pelatihan yang mencakup aspek-aspek seperti etika bisnis dalam Islam, kepemimpinan berbasis syariah, dan keterampilan interpersonal dapat memberikan manfaat besar bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. (Sifa, M. A., 2025).

3. Evaluasi Kinerja

Penilaian kinerja karyawan yang adil dan tidak memihak adalah

tanggung jawab manajemen SDM. Karyawan akan mendapatkan manfaat dari kritik yang membangun dalam evaluasi kinerja yang baik, yang akan membantu mereka bekerja lebih baik. Dalam sudut pandang Islam, evaluasi kinerja sangat menekankan pada kejujuran, keadilan, dan transparansi. (Rahmawati, C. 2023).

4. Kompensasi dan Penghargaan.

Kompensasi dan tunjangan memainkan peranan yang sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung pengembangan karyawan. Organisasi harus memiliki tanggung jawab untuk menciptakan struktur gaji, upah, bonus, tunjangan, asuransi, dana pensiun dan lainnya secara adil dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang sesuai, karena sudah bekerja keras (profesional). Dalam Islam bukan hanya mempertimbangkan soal materi tetapi juga tentang bagaimana karyawan tersebut menerapkan nilai-nilai keIslaman, contohnya Karyawan yang memiliki komitmen tinggi, adanya rasa kepedulian, selalu jujur dalam bekerja dan bukan hanya produktif, mereka layak untuk mendapatkan penghargaan atau apresiasi. (Syamsyiah, S., 2023).

5. Pengelolaan konflik.

Organisasi harus memiliki peran dalam menyelesaikan perselisihan di tempat kerja dengan cara yang adil dan jujur. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, di mana semua karyawan merasa dihargai dan dihormati. Islam mendorong organisasi untuk mempertimbangkan pendapat dan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam perselisihan secara baik-baik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mendengarkan semua pihak, memahami kebutuhan dan kekhawatiran mereka, dan mencari solusi yang adil dan memuaskan bagi semua pihak. (Rahmawati, C. 2023).

3. Dampak Penerapan Manajemen SDM Berbasis Syariah Terhadap Produktivitas Organisasi

1. Kompensasi

Dalam konsep Islam, kompensasi disebut juga dengan upah. Memberikan upah haruslah adil sesuai dengan porsi kerja seorang karyawan. Bonus yang diberikan kepada karyawan merupakan penunjang agar menjadi lebih semangat dalam melakukan pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja. Tujuan dari diadakannya kompensasi ini agar mampu menarik, membuat betah dan menumbuhkan rasa loyalitas kepada organisasi di dalam diri pegawai. Ada banyak jenis kompensasi namun yang umumnya ditemui yaitu berbentuk gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung (fasilitas seperti asuransi, tunjangan, dana pensiun dan sebagainya). (Musyaffa, M. Z., 2024).

2. Motivasi.

Motivasi dalam organisasi adalah dorongan internal atau eksternal

yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat memengaruhi produktivitas dalam organisasi karena beberapa alasan yaitu meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga mereka lebih bersemangat dan berenergi dalam menjalankan tugas. Kemudian motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka lebih puas dengan pekerjaan dan lebih cenderung untuk tetap bekerja di organisasi.

3. Kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh sumber daya manusia selama periode waktu tertentu saat melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, posisi yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan merupakan indikator kinerja yang umum digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai apakah sudah maksimal ataukah belum di dalam organisasi. (Musyaffa, M. Z., 2024). Dalam Islam, kinerja yang baik dapat dilihat sebagai salah satu aspek dari konsep *ihsan* yang berarti kebaikan, yaitu melakukan sesuatu dengan cara yang terbaik dan dengan niat yang baik. Kinerja yang baik juga dapat dilihat sebagai bentuk dari konsep amanah, yaitu menjalankan tugas dengan jujur dan bertanggung jawab.

4. Loyalitas.

Melalui Loyalitas (kesetiaan), ini mencakup komitmen terhadap posisi, pekerjaan, dan lembaga. Kesetiaan ini terlihat dari kesediaan pekerja untuk mempertahankan lembaga, baik di lingkup pekerjaan maupun di luar, dari ancaman atau gangguan dari pihak yang tidak bertanggung jawab. Semakin tinggi tingkat loyalitas yang dimiliki oleh perusahaan, semakin besar pula peluang perusahaan untuk mencapai tujuannya. Demikian pula, semakin rendah loyalitas yang dimiliki karyawan, maka akan semakin sulit bagi perusahaan untuk mencapai target-targetnya. Ini disebabkan karena karyawan atau tenaga kerja merupakan komponen penting dalam menjalankan operasional perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Musyaffa, M. Z., 2024).

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bukan sekadar pengelola dalam sebuah organisasi, melainkan dasar strategis dan penggerak utama dalam menentukan arah, keberlanjutan, dan kualitas pencapaian tujuan organisasi. Dalam perspektif ekonomi syariah, MSDM memiliki aspek yang lebih luas karena tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada tanggung jawab moral, spiritual, dan sosial yang berlandaskan prinsip Maqasid Syariah. Penerapan MSDM berbasis syariah menempatkan manusia sebagai amanah dari Allah SWT, pengelolaan SDM mengubah dari hanya sekadar pengejaran keuntungan material

(konvensional) menjadi sebuah sistem pengelolaan yang menggabungkan aspek duniawi dan ukhrawi. Prinsip-prinsip seperti tauhid, keadilan, amanah, ihsan, musyawarah, dan ukhuwah bukan hanya nilai normatif, tetapi menjadi pedoman operasional dalam praktik rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi, hingga penyelesaian konflik.

Dengan demikian, penerapan manajemen berbasis nilai-nilai Islami ini terbukti memberikan dampak positif secara menyeluruh terhadap organisasi. Dengan mengedepankan aspek Ihsan dalam kesempurnaan kerja dan Ukhuwah (persaudaraan), tercipta lingkungan kerja yang harmonis yang secara alami memicu peningkatan produktivitas, loyalitas karyawan yang tinggi, dan motivasi kerja yang ikhlas. Pada akhirnya, MSDM Syariah bukan hanya menciptakan pekerja yang kompeten secara teknis, tetapi juga membangun SDM yang memiliki integritas moral (Akhlak) yang kuat, guna mencapai kemaslahatan bersama.

Penelitian mendatang sebaiknya menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed method untuk menguji secara empiris seberapa besar pengaruh implementasi MSDM Syariah terhadap variabel-variabel kinerja organisasi seperti produktivitas karyawan, tingkat keluar-masuknya karyawan, kepuasan kerja, dan profitabilitas perusahaan dengan menggunakan data statistik yang terukur. Selain itu, perlu dilakukan studi komparatif mendalam antara organisasi yang menerapkan MSDM Syariah secara konsisten dengan organisasi konvensional dalam industri yang sama untuk melihat perbedaan hasil yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancu, R. dkk. Konsep Dasar Manajemen SDM dalam Ekonomi Syariah dan Perencanaan SDM dalam Lembaga Syariah. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(2).
- Ainiyah, N. dkk. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3).
- Fajriyati dkk. (2025). Penguatan Nilai Islam Dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia: Analisis Kualitatif Perspektif Ekonomi Islam. *JEBISMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi*, 3(1),
- Gustinaningsih. dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam: Tinjauan Hadits. *UBS: Journal of Economics and Business*, 12(4).
- 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).
- Musyaffa, M. Z dan Jaharuddin. (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Terhadap Produktivitas Organisasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6).
- Nurwahidah, D. (2024). Konsep Pemikiran Ekonomi dan Maqashid Syariah Perspektif Imam Al-Syathibi. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(3).
- Paryadi. (2021). Maqashid Syariah: Definisi dan Pendapat Para Ulama. *Cross-border*, 4(2).

- Putri, E.Y. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *EKOBIS: Jurnal Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 12(2).
- Rahmawati, C. (2023). Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Creative Student Research*, 1(4).
- Sifa, M. A. dkk. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah dalam Perspektif Al-Qur'an. *Journal of Islamic Banking*, 6(1).
- Sudjana, K. (2020). Peran Baitul Maal War Tamwil (BMT) dalam Mewujudkan Ekonomi Syari'ah yang Kompetitif. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2).
- Syuhada, W. dan Maha Putra. (2023). Tinjauan Kritis terhadap Teori Manajemen SDM Konvensional Berbasis Perspektif Al-Quran. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(4).