

## Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Etika dalam Perspektif Islam

Ahmad Sadilah, Ardi Arfian, Muhammad Ramadhani, Muhammad Rizky Maulana

Email: [sadilah.ahmad@gmail.com](mailto:sadilah.ahmad@gmail.com), [ardiarfian80@gmail.com](mailto:ardiarfian80@gmail.com),  
[muhammadramadhani411@gmail.com](mailto:muhammadramadhani411@gmail.com), [ikimaulana22@gmail.com](mailto:ikimaulana22@gmail.com)

Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia

### Abstrak

*Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perspektif Islam menekankan pentingnya etika dan nilai-nilai moral dalam pengelolaan tenaga kerja. Artikel ini mendiskusikan konsep manajemen SDM berbasis etika dalam konteks Islam dan dampaknya pada organisasi dan masyarakat. Dalam Islam, etika mencakup nilai-nilai seperti keadilan, kejujuran, pertanggungjawaban, dan empati. Artikel ini juga membahas bagaimana manajemen sumber daya manusia berbasis etika Islam membantu membangun masyarakat yang lebih moral dan berkeadilan. Sangat penting untuk memiliki niat yang baik dalam setiap tindakan dan mempertimbangkan aspek akhirat saat membuat keputusan, menurut etika Islam. Penelitian ini menunjukkan bahwa etika sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dan bahwa pendekatan berbasis Islam dapat menciptakan budaya kerja yang bermoral tinggi yang bermanfaat bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan.*

**Kata kunci:** sumber daya manusia, manajemen, manajemen sumber daya manusia, etika, tenaga kerja, perspektif Islam.

### Abstract

*Human Resources Management (HR) in an Islamic perspective emphasizes the importance of ethics and moral values in work force management. This article discusses the concept to fethics-based HR management in an Islamic context and its impact on organizations and society. In Islam, ethics includes values such as justice, honesty, accountability, and empathy. This article also discusse show human resource management basedon Islamic ethicshelpsbuild a more moral andjustsociety. It is important to have good intentions in every action and consideraspects of the after life when making decisions, accordingto Islamic ethics. This research shows that ethics is very important in human resource management and that an Islam-based approach can create a highly moral work culture that benefits organizations and society as a whole.*

**Keyword:** human resources, management, human resource management, ethics, labor, Islam perspective.

## **I. Pendahuluan**

Sumber daya manusia adalah kapasitas gabungan dari kekuatan mental dan fisik setiap orang. Karakteristik individu dibentuk oleh pendidikan dan lingkungan mereka, dan perilaku mereka di tempat kerja didorong oleh kebutuhan untuk dipuaskan. (Febrian, et al., 2022)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses perencanaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki dapat digunakan dan dipelihara dengan cara yang sesuai dan terus beroperasi dengan kualitas yang tetap atau dapat ditingkatkan. Salah satu fenomena yang saat ini terjadi pada sumber daya manusia (SDM), yaitu perkembangan yang paling mutakhir, memandang sumber daya manusia sebagai modal atau aset bagi institusi atau perusahaan dan bukan hanya sebagai sumber daya.

Tidak hanya berpatok kepada hal yang bersifat umum saja, Islam menekankan pentingnya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut ajaran Nabi Muhammad SAW, mencari ilmu adalah wajib sepanjang hayat. Oleh karena itu, pengetahuan umum dan agama harus dimiliki. Namun, penting untuk mempertimbangkan tujuan dan penerapan ilmu yang diperoleh.

Sebagian besar orang tidak menyadari keberadaan mereka di hidup ini, atau dengan kata lain, mereka hanya hidup untuk tujuan hidup tanpa memikirkan akhir dari kehidupan mereka. Ini adalah fakta yang jelas jika kita melihat penyebab masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, tatanan sosial saat ini hanya bergantung pada masalah praktis.

Dari perspektif Islam, MSDM juga memiliki keuntungan besar. Islam memberikan pemahaman yang luas tentang manusia dengan mempertimbangkan fisik, mental, dan spiritual mereka. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia berbasis Islam memprioritaskan kebutuhan karyawan dengan mempertimbangkan kebutuhan spiritual, sosial, dan finansial mereka. Dalam manajemen sumber daya manusia Islam, keadilan dan kesetaraan juga menjadi prioritas utama, baik dalam memberikan kesempatan kerja maupun memperlakukan karyawan dengan baik. Selain itu, dari sudut pandang Islam, MSDM mendukung etika kerja yang kuat, seperti integritas, akuntabilitas, dan kesopanan. Dalam artikel ini, kami akan membahas lebih lanjut tentang pendekatan Islam terhadap manajemen sumber daya manusia dan berkonsentrasi pada bagaimana prinsip-prinsip Islam dapat digunakan untuk mengelola karyawan dan staf perusahaan dengan baik.

## II. Kerangka Teori

### A. Pengertian Manajemen

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengoordinasian sumber daya (seperti tenaga kerja, modal, waktu, dan informasi) dalam suatu organisasi atau entitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dikenal sebagai manajemen. Manajemen mencakup berbagai aspek pengelolaan organisasi atau proyek secara efisien.

Dalam Islam, aspek manajemen sangat penting untuk diperhatikan, seperti pesan yang disampaikan oleh sayyidina Ali ibn Thalib "*Al haqqu bila nidham yablibuhul bathil bin nidham*" yang mana artinya adalah "kebenaran yang tidak tersusun dengan baik atau rapi akan dikalahkan oleh kejahatan yang disusun dengan baik atau rapi". Pada hakikatnya manajemen merupakan upaya untuk mengatur dan mengelola sesuatu agar berjalan dengan baik (Arsyam, 2020).

Manajemen tidak hanya berlaku dalam konteks bisnis, tetapi juga dapat diterapkan dalam berbagai konteks, seperti pemerintahan, organisasi nirlaba, dan bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Tujuan utama manajemen adalah untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan cara yang efisien, efektif, dan terorganisir. Mengambil keputusan, mengarahkan orang, dan mengelola sumber daya adalah semua tugas manajer untuk mencapai tujuan organisasi atau proyek.

Penerapan manajemen dalam perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan atau organisasi, dengan tujuan mencapai hasil yang optimal. Dalam praktiknya, manajemen memiliki peran langsung dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain, manajemen berfungsi untuk mengoordinasikan semua aktivitas dengan baik, sesuai, terstruktur, dan terarah.

### B. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Etika

Bidang manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dan elemen terkait dalam sebuah organisasi atau perusahaan disebut manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sawaluddin & Rustandi, 2020) manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai elemen penting dalam perkembangan sebuah organisasi dan pengaturan semua kegiatan yang melibatkan karyawan. Harapannya, para karyawan akan memiliki

kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam konteks organisasi. Manajemen sumber daya manusia mencakup langkah-langkah seperti seleksi karyawan, pelatihan, pengembangan, dan semua aspek lain yang berhubungan dengan partisipasi karyawan dalam lingkup kerja organisasi.

Tujuan akhir manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan sambil menghormati hak-hak karyawan dan mendukung pertumbuhan perusahaan. Mereka juga menangani masalah seperti kebijakan kompensasi, manajemen kinerja, keberagaman dan inklusi, perencanaan pensiun, dan masalah hukum yang terkait dengan tenaga kerja.

Manajemen SDM menjadi semakin penting di era yang semakin kompleks ini untuk memastikan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Manajemen SDM yang baik dapat membuat organisasi lebih kompetitif, meningkatkan retensi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan budaya kerja yang positif.

### **C. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Islam**

Sumber Daya Manusia Menurut Islam dianggap sebagai kekuatan utama dalam mengelola segala sumber daya yang ada di bumi, karena sebagian besar ciptaan Tuhan di dunia ini diciptakan dengan tujuan untuk kesejahteraan umat manusia (Rahmawati et al., 2023). Oleh karena itu, penting untuk mengelola sumber daya ini dengan baik, karena merupakan amanah yang akan diminta pertanggungjawabannya. Untuk mencapai pengelolaan pengetahuan yang efektif, diperlukan untuk mendukung pemberdayaan dan pengoptimalan manfaat dari sumber daya yang ada.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang penting dan strategis dalam mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien dalam perspektif Islam. Berikut ini peran utama manajemen SDM dalam perspektif Islam:

- 1) Rekrutmen dan Seleksi: Identifikasi, rekrutmen, dan seleksi karyawan yang kompeten sesuai dengan tuntutan organisasi adalah lingkup manajemen SDM. Hal ini sesuai dengan perintah Islam bahwa keputusan perekrutan harus dibuat dengan adil, terbuka, dan tidak memihak.
- 2) Pelatihan dan Pengembangan: 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.

- 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.
- 4) **Kompensasi dan Penghargaan:** Departemen SDM bertanggung jawab untuk menciptakan struktur upah yang adil dan memberikan penghargaan kepada anggota staf yang sesuai. Islam mendukung pemberian upah yang adil kepada para pekerja dan memuji mereka yang berkinerja baik. Referensi: Al-Qur'an (Al-Isra': 80).
- 5) **Pengelolaan Konflik:** Departemen SDM harus berperan dalam menyelesaikan perselisihan di tempat kerja dengan cara yang adil dan jujur. Islam mendorong penyelesaian konflik secara damai dan tidak memihak dengan mempertimbangkan pendapat dan kepentingan semua pihak.

Manajemen SDM harus dilihat sebagai perpanjangan dari pandangan tradisional mengelola orang secara efektif dan untuk melakukannya membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya (Ulrich, 1991). Oleh karena itu wajar jika penyusunan strategi sumber daya manusia harus relevan dengan penyusunan strategi bisnis (Schuler & Jackson, 1999).

### **III. Metode Penelitian**

Desain penelitian pada artikel ini adalah *Literature Review* atau yang sering disebut dengan tinjauan pustaka. *Literature review* merupakan uraian mengenai hal teoritis, temuan dan bahan penelitian/kajian lain yang diperoleh dari bahana acuan untuk dijadikan landasan kegiatan penelitian. *Literature review* berisi ulasan, rangkuman, dan pemikiran penulis tentang beberapa sumber pustaka (artikel, buku, *slide*, informasi dari internet, dll) tentang topik yang dibahas. *Literature review* yang baik harus bersifat relevan, mutakhir, dan memadai. Landasan teori, tinjauan teori, dan tinjauan pustaka merupakan beberapa cara untuk melakukan *literature review*. Dalam kasus ini, sumber-sumber kepustakaan yang

digunakan berasal dari berbagai buku yang relevan dengan topik yang sedang dibahas (Khalis & Bustamam, 2023).

#### **IV. Hasil dan Pembahasan**

SDM memiliki beberapa fungsi yang krusial menurut Islam dalam membahas isu-isu seperti perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penyaringan, orientasi, tinjauan kinerja, pelatihan dan pengembangan, bantuan keuangan, dan kemajuan karier. Perusahaan maupun karyawan akan mendapatkan banyak keuntungan jika semua tugas diselesaikan secara baik dan sesuai.

Manajemen sumber daya manusia berdasarkan nilai-nilai etika dalam pandangan Islam mencakup prinsip-prinsip perencanaan sumber daya manusia, gagasan tentang pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, pemahaman tentang memelihara sumber daya manusia, dan evaluasi sumber daya manusia. Penerapan manajemen sumber daya manusia berdasarkan nilai-nilai Islam dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja dan hasil. Dengan demikian, jurnal yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Dasar Etika dalam Perspektif Islam" memiliki potensi untuk menjelajahi lebih lanjut topik ini dengan merujuk pada prinsip-prinsip Islam dan etika yang relevan.

Jika semua tugas SDM dilakukan dengan benar, SDM dapat berkembang menjadi alat strategis yang penting bagi perusahaan. Karena Islam adalah cara hidup yang lengkap, setiap muslim harus diwajibkan untuk mengikuti hukum dan aturan yang telah ditetapkan. Namun, salah satu hambatan terbesar untuk membangun sumber daya manusia Islami di dunia Muslim adalah kurangnya prinsip-prinsip yang sesuai untuk membangun sumber daya manusia Islami.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arsyam, M. (2020). Manajemen Pendidikan Islam ( Bahan Ajar Mahasiswa ). *Sekolah Tinggi Agama Islam*, 13.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, S., Suryana , Y., Kusnadi, Suryawan, R. F., . . . Irwanto. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
- Khalis, A., & Bustamam, R. (2023). MANAJEMEN DALAM AL-QUR'AN DAN HADITS. *Jurnal Pengembangan Belajar dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, 83-95.
- Rahmawati, C. ;, Nurhayati, E., Karimah, H., Elisya, Q., & Suharyat, Y. (2023). Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *JOURNAL of Creative Student Researc*, 1(4), 42–56.
- Sawaluddin, F. R., & Rustandi, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 375–396. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.2306>
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21. Edisi Keenam. Alih Bahasa: Nurdin Sobari dan Dwi Kartini Yahya*. Jakarta: Erlangga.
- Thabroni, G. (2022, April 27). *Metode Penelitian Kualitatif: Pengertian, Karakteristik & Jenis*. Diambil kembali dari <https://serupa.id/metode-penelitian-kualitatif/>.
- Ulrich, D. (1991). *“Organizational Capability: Creating Competitive . Academy of Management Executive*.