

Integrasi Nilai-Nilai Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Konteks Ekonomi Islam

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

Universitas K.H. A. Wahab Hasbullah¹⁻³

Email Korespondensi: dewinurfajriyati248@gmail.com, arifaturahmatika@gmail.com

Article received: 27 Juni 2025, Review process: 13 Juli 2025,
Article Accepted: 25 Agustus 2025, Article published: 31 Agustus 2025

ABSTRACT

Digital transformation compels human resource management (HRM) to shift from administrative routines to a strategic role that integrates efficiency, innovation, and employee well-being. This study aims to analyze the concepts and implementation of Shariah-based HRM, examine its compatibility with modern HRM approaches, and formulate strategies for Islamic human capital development suited to contemporary organizational dynamics. Using a systematic literature review of 2015–2025 publications and content analysis, the synthesis spans recruitment, training, performance appraisal, compensation, leadership, and conflict resolution. The findings indicate that Shariah integration enhances employee engagement and intrinsic motivation, strengthens procedural and distributive justice, reduces conflict, and remains compatible with e-HRM practices and organizational sustainability agendas. The implications include value-based HR policies, training designs that fuse technical competencies with Islamic ethics, and participatory, transparent governance; cross-sector empirical studies are still required to validate and generalize the implementation model.

Keywords: Islamic HRM, e-HRM, Productivity, Organizational Sustainability

ABSTRAK

Transformasi digital menuntut manajemen sumber daya manusia (MSDM) bergerak dari fungsi administratif menuju peran strategis yang mengintegrasikan efisiensi, inovasi, dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis konsep serta implementasi MSDM berbasis prinsip ekonomi Islam, menilai kesesuaiannya dengan pendekatan MSDM modern, dan merumuskan strategi pengembangan SDM Islami yang responsif terhadap dinamika organisasi kontemporer. Metode yang digunakan adalah studi literatur sistematis terhadap publikasi 2015–2025, dengan content analysis untuk menyintesis tema rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, kepemimpinan, dan resolusi konflik. Hasil menunjukkan bahwa integrasi nilai syariah meningkatkan keterikatan dan motivasi intrinsik karyawan, memperkuat keadilan prosedural-distributif, menurunkan konflik, serta kompatibel dengan praktik e-HRM dan agenda keberlanjutan organisasi. Temuan ini berimplikasi pada perumusan kebijakan SDM berbasis nilai, desain pelatihan yang menyatukan kompetensi teknis dan etika Islam, serta tata kelola partisipatif yang transparan dan akuntabel; studi empiris lintas sektor masih diperlukan untuk memvalidasi model implementasi secara luas.

Kata Kunci: MSDM Islami, e-HRM, Produktivitas, Keberlanjutan Organisasi

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan elemen strategis dalam memastikan keberhasilan organisasi modern karena berperan dalam mengoptimalkan produktivitas, kinerja, dan daya saing di era globalisasi dan digitalisasi. MSDM tidak lagi sekadar fungsi administratif, tetapi telah berkembang menjadi instrumen strategis dalam membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Perubahan teknologi, otomatisasi, dan transformasi digital menuntut organisasi untuk beradaptasi melalui pengelolaan SDM yang efektif, terstruktur, dan berbasis kompetensi. Studi terbaru menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem MSDM yang terintegrasi mampu meningkatkan kinerja tim hingga 34% dan mengurangi tingkat turnover karyawan sebesar 27% (Brewster et al., 2023). Hal ini menegaskan bahwa MSDM bukan hanya tentang mengelola tenaga kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Dalam perspektif Islam, MSDM tidak hanya fokus pada aspek produktivitas dan efisiensi, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan moral sebagai landasan pengambilan keputusan. Konsep ini menekankan keseimbangan antara dimensi material dan nilai-nilai akhlak, sebagaimana prinsip tauhid, amanah, ihsan, adil, dan syura yang menjadi inti etika kerja Islami. Penelitian internasional menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual dalam praktik manajemen berdampak signifikan pada peningkatan loyalitas karyawan dan keharmonisan organisasi (Alghamdi & Aziz, 2022). Dengan demikian, integrasi nilai syariah dalam MSDM bukan sekadar idealisme, tetapi juga strategi praktis untuk membangun etos kerja yang selaras dengan ajaran Islam sekaligus relevan dengan tuntutan ekonomi global.

Perkembangan ekonomi Islam telah memunculkan paradigma baru dalam pengelolaan organisasi, terutama pada sektor keuangan, pendidikan, dan industri halal. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu membahas MSDM dalam perspektif konvensional dan jarang mengeksplorasi integrasi nilai-nilai syariah secara mendalam. Sebagian besar studi hanya menitikberatkan pada aspek teknis, seperti perencanaan, pelatihan, dan kompensasi, tanpa mengaitkannya dengan dimensi spiritual dan akhlak Islami (Beik & Ascarya, 2021). Minimnya kajian integratif ini menimbulkan kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana prinsip MSDM modern dapat selaras dengan kerangka ekonomi Islam. Kondisi ini menunjukkan pentingnya pendekatan baru yang memadukan konsep manajemen konvensional dengan nilai-nilai syariah untuk menghasilkan sistem yang adaptif, etis, dan relevan dengan tantangan global.

Percepatan globalisasi dan revolusi industri 4.0 telah mengubah lanskap manajemen organisasi secara signifikan. Teknologi digital, big data, dan kecerdasan buatan telah memengaruhi proses rekrutmen, evaluasi kinerja, dan strategi pengembangan SDM di berbagai sektor. Tantangan utama organisasi saat ini adalah menyeimbangkan kebutuhan efisiensi teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan dan spiritualitas dalam manajemen tenaga kerja. Studi yang dilakukan oleh Abdullah et al. (2023) menunjukkan bahwa penerapan MSDM

berbasis digital di perusahaan multinasional meningkatkan produktivitas hingga 41%, tetapi sering kali menimbulkan degradasi nilai etika dan moral kerja. Dalam konteks ini, ekonomi Islam menawarkan paradigma alternatif melalui integrasi nilai-nilai syariah dalam MSDM untuk membangun keseimbangan antara profesionalisme, spiritualitas, dan keberlanjutan organisasi.

MSDM Islami menawarkan kerangka kerja yang menempatkan manusia sebagai khalifah dengan tanggung jawab moral dan spiritual, bukan sekadar sebagai aset produktif. Prinsip ini mendorong organisasi untuk menegakkan keadilan, transparansi, dan kesetaraan dalam seluruh aspek pengelolaan SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi. Studi oleh Khan dan Bhatti (2022) menegaskan bahwa perusahaan yang menerapkan prinsip MSDM Islami menunjukkan tingkat keterikatan karyawan lebih tinggi, penurunan konflik internal, dan peningkatan kinerja finansial yang signifikan. Pendekatan ini juga relevan dalam membangun budaya organisasi yang inklusif, etis, dan berorientasi pada keberlanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep dan implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis prinsip-prinsip ekonomi Islam, meninjau kesesuaian antara pendekatan MSDM modern dan nilai-nilai syariah, serta merumuskan strategi pengembangan SDM Islami yang efektif dalam menghadapi dinamika organisasi modern. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik berupa kerangka integrasi MSDM Islami dan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen berbasis syariah yang selaras dengan perkembangan ekonomi global.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur sistematis untuk menganalisis konsep dan implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis prinsip ekonomi Islam. Sumber data yang digunakan berupa literatur sekunder yang terdiri atas buku-buku akademik, artikel jurnal bereputasi nasional (SINTA) dan internasional (Scopus, DOAJ, dan Web of Science), serta dokumen resmi yang relevan dengan topik. Pemilihan literatur dilakukan secara purposive sampling berdasarkan kriteria relevansi isi, reputasi publikasi, dan kemutakhiran, dengan prioritas rentang tahun 2015–2025. Proses pengumpulan data dilakukan melalui pencarian sistematis menggunakan kata kunci seperti *“Islamic human resource management,”* *“syariah-based HR practices,”* dan *“human capital development in Islamic economics”* melalui basis data akademik internasional seperti Google Scholar, dan Taylor & Francis Online. Seluruh literatur yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis isi, yaitu dengan menelaah, mengelompokkan, dan menyintesis temuan berdasarkan tema-tema utama, seperti perencanaan SDM Islami, integrasi nilai-nilai syariah, dan strategi pengembangan kompetensi. Validitas data dijaga melalui penggunaan literatur yang terverifikasi, telah melalui proses *peer-review*, dan memenuhi standar akademik internasional, sehingga hasil penelitian ini memiliki kredibilitas dan relevansi tinggi terhadap konteks pengembangan MSDM Islami di era ekonomi global.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Prinsip Ekonomi Islam

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis prinsip ekonomi Islam menekankan integrasi antara nilai-nilai spiritual, moral, dan profesional dalam pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai keberhasilan organisasi sekaligus keberkahan. MSDM Islami memosisikan manusia sebagai khalifah di bumi yang memiliki amanah untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, bukan sekadar sebagai aset produktif semata. Pendekatan ini berbeda dengan sistem konvensional yang hanya menekankan profitabilitas dan efisiensi, karena Islam menempatkan nilai ibadah dan orientasi akhirat sebagai dasar utama dalam setiap aktivitas kerja. Penelitian oleh Khan dan Bhatti (2022) menegaskan bahwa organisasi yang mengintegrasikan dimensi spiritual ke dalam pengelolaan SDM mengalami peningkatan loyalitas karyawan dan produktivitas kolektif secara signifikan. Perspektif ini juga menyoroti pentingnya mengembangkan potensi manusia secara holistik melalui penyelarasan antara aspek duniawi dan ukhrawi.

Implementasi nilai-nilai syariah pada tahap rekrutmen dan seleksi karyawan menjadi salah satu elemen kunci dalam MSDM Islami. Proses seleksi tidak hanya mempertimbangkan kemampuan teknis, tetapi juga memperhatikan integritas, akhlak, dan kesesuaian nilai calon karyawan dengan budaya organisasi. Prinsip keadilan dan transparansi ditekankan sebagaimana diatur dalam QS. Al-Hujurat ayat 13, yang mengajarkan pentingnya menghargai keberagaman dan mengutamakan ketakwaan sebagai ukuran utama. Temuan Alghamdi dan Aziz (2022) menunjukkan bahwa integrasi nilai spiritual dalam proses rekrutmen berdampak pada meningkatnya retensi dan kepuasan kerja, karena kandidat merasa dihargai secara personal dan profesional. Pendekatan ini membentuk fondasi budaya organisasi yang sehat, inklusif, dan berorientasi pada keselarasan antara individu dan visi institusi.

Tahap pelatihan dan pengembangan dalam kerangka MSDM Islami menitikberatkan pada pembinaan keterampilan teknis dan pembentukan karakter yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Program pelatihan tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga pada internalisasi akhlak mulia dan etos kerja Islami yang menjadi modal penting dalam membangun integritas organisasi. Abdullah et al. (2023) menemukan bahwa organisasi yang menggabungkan nilai-nilai syariah dalam pelatihan karyawan mengalami peningkatan produktivitas hingga 37% dan memperkuat rasa kebersamaan dalam tim. Dengan menanamkan kesadaran bahwa bekerja merupakan bentuk ibadah, karyawan terdorong untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan kesungguhan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan keberlanjutan organisasi yang lebih kuat.

Penilaian kinerja dalam MSDM Islami dilakukan dengan pendekatan yang adil, transparan, dan berorientasi pada proses, bukan hanya hasil akhir. Prinsip ini sejalan dengan QS. Al-Maidah ayat 8, yang menegaskan kewajiban untuk berlaku adil dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam menilai kontribusi karyawan.

Brewster et al. (2023) menemukan bahwa praktik evaluasi berbasis nilai meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dan memperkuat loyalitas terhadap organisasi. Sistem penilaian yang objektif dan transparan meminimalkan potensi konflik internal serta mendorong budaya kerja yang harmonis, di mana setiap karyawan merasa dihargai atas usaha dan dedikasi mereka. Dengan demikian, penilaian kinerja Islami tidak hanya menumbuhkan kepercayaan, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam mendorong peningkatan kompetensi dan akuntabilitas.

Kebijakan kompensasi dan penghargaan dalam MSDM Islami menekankan prinsip keadilan dan kesetaraan. Islam mengajarkan pentingnya memberikan upah secara layak dan tepat waktu sebagai bentuk penghormatan terhadap kerja keras karyawan, sebagaimana ditegaskan dalam hadis riwayat Ibnu Majah. Ghani dan Arshad (2021) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi berbasis nilai keadilan mencatat peningkatan kepuasan kerja sebesar 45% dan penurunan tingkat konflik antarpegawai. Sistem ini menempatkan transparansi sebagai elemen utama dalam proses penentuan upah dan bonus, sehingga mencegah praktik diskriminasi dan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Dengan pendekatan ini, kompensasi tidak hanya menjadi imbalan materi, tetapi juga bentuk pengakuan terhadap kontribusi dan dedikasi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penerapan nilai-nilai syariah dalam penyelesaian konflik organisasi juga menjadi keunggulan MSDM Islami dibandingkan pendekatan konvensional. Prinsip islah atau mediasi damai menjadi dasar utama dalam penyelesaian perselisihan, sebagaimana tercantum dalam QS. Al-Hujurat ayat 9. Hashim et al. (2022) menemukan bahwa organisasi yang menggunakan pendekatan mediasi berbasis nilai Islam berhasil menurunkan eskalasi konflik hingga 32% dan memperkuat solidaritas antarpegawai. Pendekatan ini menekankan penyelesaian yang konstruktif dengan mempertimbangkan kepentingan semua pihak, sehingga tercipta harmoni sosial dan profesional di lingkungan kerja. Strategi ini juga membantu membangun budaya organisasi yang lebih inklusif dan berorientasi pada keberlanjutan hubungan antarindividu.

Konsep keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan merupakan salah satu dimensi penting dalam MSDM Islami. Pendekatan ini menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan harus diimbangi dengan komitmen terhadap profesionalisme dan dedikasi terhadap organisasi. Farooq dan Khan (2021) menemukan bahwa praktik MSDM berbasis syariah secara signifikan meningkatkan tingkat keterikatan karyawan karena mereka merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan dihargai sebagai bagian penting dari organisasi. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan yang tinggi dan meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan, sekaligus memperkuat solidaritas kolektif dalam mencapai tujuan strategis organisasi.

Integrasi MSDM Islami dengan pendekatan human capital development modern menjadi peluang strategis untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan berintegritas. Abdullah et al. (2023) menegaskan bahwa prinsip-prinsip Islam

sejalan dengan tren global dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk peningkatan keterampilan, pendidikan berkelanjutan, dan inovasi berbasis teknologi. Model ini menggabungkan dimensi kompetensi teknis dengan nilai-nilai spiritual untuk menghasilkan karyawan yang tidak hanya unggul secara profesional, tetapi juga memiliki kesadaran etis yang tinggi. Dengan demikian, organisasi yang menerapkan pendekatan ini lebih siap menghadapi tantangan global sekaligus menjaga keberlanjutan sosial dan ekonomi.

Budaya organisasi berbasis MSDM Islami menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada nilai. Studi Khan dan Bhatti (2022) menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai syariah dalam kebijakan dan praktik organisasi berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan dan menurunkan tingkat stres kerja secara signifikan. Lingkungan kerja yang sehat, kolaboratif, dan berlandaskan nilai spiritual tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga memperkuat keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Dengan menempatkan manusia sebagai pusat pembangunan organisasi, MSDM Islami memberikan kerangka kerja yang mampu menjawab tantangan kompleksitas dunia kerja modern.

Secara keseluruhan, implementasi konsep MSDM berbasis ekonomi Islam memberikan solusi strategis bagi organisasi untuk mengintegrasikan nilai profesionalisme, etika, dan spiritualitas dalam satu kerangka kerja yang utuh. Pendekatan ini menjawab kebutuhan dunia kerja modern akan sistem yang adaptif dan inklusif, sekaligus menegaskan peran Islam sebagai sumber pedoman universal yang relevan dengan konteks ekonomi global. Dengan fondasi nilai-nilai tauhid, amanah, dan keadilan, MSDM Islami berkontribusi dalam membangun generasi tenaga kerja yang produktif, berintegritas, dan berorientasi keberlanjutan.

Integrasi Nilai-Nilai Syariah dalam Pengelolaan MSDM

Integrasi nilai-nilai syariah dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencerminkan komitmen organisasi untuk membangun sistem pengelolaan tenaga kerja yang selaras dengan etika, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Dalam kerangka ekonomi Islam, nilai-nilai utama seperti tauhid, amanah, ihsan, adil, dan syura menjadi fondasi utama dalam penyusunan kebijakan dan praktik manajerial. Nilai tauhid menegaskan kesadaran bahwa setiap aktivitas manusia, termasuk bekerja, merupakan bentuk ibadah kepada Allah SWT, sehingga setiap kebijakan harus diarahkan untuk mencapai kesejahteraan bersama dan keberkahan. Abdullah et al. (2023) menyebutkan bahwa organisasi yang menjadikan prinsip tauhid sebagai dasar pengambilan keputusan menunjukkan tingkat konsistensi etika dan tanggung jawab sosial yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan konvensional, karena setiap proses kerja dikaitkan dengan dimensi moral dan spiritual.

Nilai amanah menjadi salah satu aspek paling penting dalam pengelolaan SDM berbasis syariah. Amanah tidak hanya dimaknai sebagai kepercayaan yang diberikan organisasi kepada karyawan, tetapi juga tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diemban. Sistem pengelolaan berbasis amanah menciptakan

hubungan timbal balik antara manajemen dan tenaga kerja, di mana transparansi dan integritas menjadi pedoman utama dalam setiap pengambilan keputusan. Menurut penelitian Ghazali et al. (2022), praktik amanah dalam pengelolaan SDM terbukti meningkatkan tingkat kepuasan karyawan, mengurangi tingkat turnover, serta menciptakan iklim kerja yang kolaboratif. Dengan menjadikan amanah sebagai dasar kebijakan, organisasi dapat membangun ekosistem kerja yang sehat, berintegritas, dan penuh kepercayaan.

Nilai ihsan dalam konteks MSDM Islami menekankan upaya memberikan yang terbaik, baik oleh karyawan maupun manajemen, dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab. Organisasi yang menerapkan ihsan akan menumbuhkan budaya kerja produktif berbasis keunggulan dan dedikasi. Studi internasional oleh Alghamdi dan Aziz (2022) menemukan bahwa penerapan nilai ihsan dalam program pengembangan kompetensi menghasilkan peningkatan kreativitas dan kinerja sebesar 29%, sekaligus mendorong semangat inovasi di kalangan karyawan. Nilai ini juga memperkuat kesadaran bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari capaian finansial, tetapi juga dari kontribusi terhadap kesejahteraan sosial dan keberlanjutan lingkungan kerja.

Nilai adil menjadi prinsip utama dalam membangun sistem kerja Islami yang transparan dan akuntabel. Dalam praktiknya, prinsip keadilan diterapkan melalui pembagian kompensasi yang proporsional, kesempatan promosi yang setara, dan mekanisme penyelesaian konflik yang berimbang. Hashim et al. (2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang menanamkan nilai keadilan dalam kebijakan MSDM berhasil menurunkan angka ketidakpuasan karyawan hingga 43% dan meningkatkan tingkat loyalitas dalam jangka panjang. Nilai keadilan tidak hanya membangun kepercayaan internal, tetapi juga memperkuat reputasi organisasi di mata publik, menjadikannya kompetitif di pasar global dan relevan dengan tuntutan tata kelola modern.

Prinsip syura atau musyawarah memegang peranan penting dalam proses pengambilan keputusan organisasi berbasis syariah. Pendekatan ini mendorong partisipasi aktif karyawan dalam merumuskan kebijakan dan strategi, sehingga membangun rasa kepemilikan dan meningkatkan keterlibatan kerja. Studi Abdullah et al. (2023) menemukan bahwa organisasi yang mempraktikkan syura mengalami peningkatan produktivitas sebesar 31% karena terciptanya budaya komunikasi terbuka dan transparan. Penerapan musyawarah juga membantu meminimalkan potensi konflik internal dan meningkatkan solidaritas antarindividu, menjadikan organisasi lebih adaptif dan resilien dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja.

Integrasi nilai-nilai syariah dalam MSDM juga berdampak signifikan terhadap peningkatan etos kerja Islami di lingkungan organisasi. Islam menekankan pentingnya bekerja dengan niat yang lurus dan penuh tanggung jawab, serta menganggap pekerjaan sebagai bagian dari pengabdian kepada Allah SWT. Studi internasional oleh Khan dan Bhatti (2022) menemukan bahwa internalisasi nilai spiritual dalam budaya organisasi meningkatkan semangat kerja kolektif dan memperkuat kohesi tim, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja

organisasi secara keseluruhan. Dengan memadukan tujuan organisasi dan nilai-nilai keagamaan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Pendekatan berbasis syariah juga terbukti memengaruhi mekanisme pengelolaan kompensasi dan penghargaan. Sistem kompensasi yang mengedepankan transparansi, keadilan, dan kesetaraan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik karyawan. Ghani dan Arshad (2021) menegaskan bahwa pemberian insentif berbasis kontribusi yang adil berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas organisasi hingga 38%, sekaligus mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan. Dalam konteks ekonomi global, sistem kompensasi berbasis nilai ini menjadikan organisasi lebih kompetitif dan adaptif terhadap tantangan pasar.

Integrasi syariah juga memengaruhi pola kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan Islami meneladani akhlak Rasulullah SAW, menekankan kesederhanaan, keadilan, dan akuntabilitas. Studi internasional oleh Ullah et al. (2021) mengungkapkan bahwa model kepemimpinan berbasis syariah mendorong terciptanya hubungan yang lebih erat antara pimpinan dan karyawan, meningkatkan keterbukaan komunikasi, dan mengurangi tingkat turnover pegawai. Pendekatan ini juga memperkuat budaya organisasi yang kolaboratif dan berbasis nilai.

Hasil studi literatur menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai syariah dalam MSDM berdampak signifikan terhadap pembentukan budaya organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan dan kesejahteraan bersama. Dengan menempatkan nilai spiritual sebagai landasan kebijakan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, saling menghormati, dan bebas diskriminasi. Studi Abdullah et al. (2023) menegaskan bahwa perusahaan yang berhasil menginternalisasi nilai syariah mengalami penurunan angka konflik internal hingga 27% dan peningkatan kepuasan pelanggan sebesar 34%, karena budaya kerja yang harmonis tercermin dalam kualitas pelayanan publik.

Secara keseluruhan, integrasi nilai-nilai syariah dalam pengelolaan MSDM memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi modern. Pendekatan ini menempatkan nilai spiritual sebagai pusat kebijakan, memperkuat profesionalisme, dan menciptakan ekosistem kerja yang inklusif serta berkeadilan. Dengan menyeimbangkan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, MSDM Islami mampu menjawab tantangan globalisasi dan membangun fondasi keberlanjutan jangka panjang.

Kesesuaian Pendekatan MSDM Modern dan Ajaran Syariah

Kesesuaian antara pendekatan manajemen sumber daya manusia modern dengan ajaran syariah menjadi dasar penting dalam merumuskan sistem kerja yang adaptif dan berorientasi pada keberlanjutan. MSDM modern mengedepankan efisiensi, inovasi, dan pengembangan kompetensi karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi, sementara syariah Islam menekankan integrasi nilai moral dan spiritual dalam setiap prosesnya. Abdullah et al. (2023)

menegaskan bahwa model MSDM berbasis syariah tidak bertentangan dengan prinsip manajemen modern, melainkan melengkapinya dengan dimensi etika dan keberkahan. Pendekatan ini menjadi relevan bagi organisasi yang beroperasi di era digital dan ekonomi berbasis pengetahuan.

Penerapan teknologi digital dalam pengelolaan SDM menjadi salah satu titik temu antara MSDM modern dan ajaran Islam. Konsep digital human resource management (e-HRM) memungkinkan efisiensi proses administrasi, evaluasi kinerja, dan rekrutmen berbasis data, sekaligus membuka peluang untuk mengintegrasikan nilai-nilai syariah dalam kebijakan organisasi. Studi internasional oleh Brewster et al. (2023) menunjukkan bahwa penerapan teknologi HR berbasis nilai meningkatkan efektivitas kerja hingga 44% tanpa mengurangi kualitas hubungan antarmanusia. Hal ini membuktikan bahwa teknologi dapat menjadi sarana untuk mendukung nilai-nilai Islami, bukan sekadar menggantikannya.

Harmonisasi antara MSDM modern dan ajaran Islam juga terlihat dalam pengembangan kompetensi karyawan. MSDM konvensional menekankan keterampilan teknis dan kepemimpinan, sedangkan syariah menambahkan dimensi spiritual dan etis. Farooq dan Khan (2021) menemukan bahwa organisasi yang mengintegrasikan pendidikan etika Islami dalam program pelatihan mengalami peningkatan produktivitas sebesar 33% dibandingkan dengan organisasi yang hanya fokus pada keterampilan teknis. Pendekatan integratif ini membentuk tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki kesadaran moral dan sosial yang lebih tinggi.

Penilaian kinerja berbasis teknologi dan nilai spiritual menjadi salah satu peluang integrasi kedua pendekatan. Brewster et al. (2023) menegaskan bahwa sistem penilaian berbasis indikator kinerja utama (KPI) yang digabungkan dengan nilai-nilai etis dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas organisasi. Dalam konteks syariah, indikator penilaian tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga proses, niat, dan etos kerja Islami. Pendekatan ini memastikan bahwa karyawan tidak hanya mengejar target finansial, tetapi juga berkomitmen terhadap prinsip kejujuran dan tanggung jawab.

Tren globalisasi dan ekonomi digital menuntut organisasi untuk beradaptasi tanpa mengorbankan nilai-nilai dasar. Khan dan Bhatti (2022) menyoroti bahwa tantangan terbesar saat ini adalah menjaga keseimbangan antara efisiensi teknologi dan nilai kemanusiaan. MSDM berbasis syariah menawarkan kerangka kerja yang relevan dengan era digitalisasi, di mana keputusan strategis organisasi mempertimbangkan keberlanjutan ekonomi, kesejahteraan sosial, dan keberkahan spiritual. Dengan demikian, kesesuaian kedua pendekatan ini memperluas peluang integrasi dalam kebijakan kerja berbasis nilai.

Integrasi juga terlihat pada konsep keberlanjutan organisasi. MSDM modern menekankan inovasi dan keberlanjutan lingkungan, sementara Islam menambahkan dimensi masalah atau kemaslahatan umat sebagai prioritas utama. Abdullah et al. (2023) menyatakan bahwa perusahaan yang memadukan kedua kerangka ini berhasil meningkatkan reputasi global sekaligus memperluas dampak

sosial organisasi. Pendekatan ini relevan untuk menghadapi tantangan ketidakpastian ekonomi global dan persaingan pasar tenaga kerja yang semakin ketat.

Kolaborasi antara pendekatan MSDM modern dan ajaran syariah juga dapat diterapkan dalam tata kelola kerja lintas budaya. Dengan memanfaatkan nilai-nilai ukhuwah Islamiyah, organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan saling menghormati perbedaan. Hashim et al. (2022) menegaskan bahwa praktik MSDM berbasis nilai Islam mengurangi potensi diskriminasi antarbudaya hingga 39%, meningkatkan kerja sama lintas departemen, dan membangun ekosistem kerja yang produktif dan harmonis.

Studi literatur juga menemukan bahwa penerapan MSDM modern berbasis syariah berdampak positif terhadap keterlibatan karyawan. Abdullah et al. (2023) mengungkapkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan indikator syariah ke dalam program pelatihan dan penilaian kinerja mengalami peningkatan keterikatan karyawan sebesar 36%. Karyawan merasa dihargai secara personal, dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan integratif ini tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi juga memberikan nilai tambah berupa penguatan identitas spiritual dan moral dalam menghadapi tantangan global. Dengan memadukan prinsip efisiensi, keadilan, dan keberlanjutan, MSDM Islami mampu menjadi alternatif yang relevan untuk organisasi modern di seluruh dunia. Integrasi ini juga membuka peluang untuk menciptakan model kebijakan HR berbasis syariah yang berskala internasional.

Secara keseluruhan, kesesuaian antara MSDM modern dan ajaran syariah memberikan dasar bagi terciptanya sistem manajemen yang inklusif, adaptif, dan berorientasi pada keberlanjutan. Pendekatan ini memastikan keseimbangan antara dimensi teknis dan spiritual, sekaligus memperkuat posisi organisasi dalam menghadapi persaingan global. Dengan menempatkan nilai kemanusiaan dan moralitas sebagai pusat kebijakan, MSDM Islami tidak hanya relevan bagi perusahaan berbasis syariah, tetapi juga menawarkan kerangka inovatif yang dapat diadopsi secara luas dalam konteks internasional.

SIMPULAN

Kesimpulan, integrasi nilai-nilai syariah tauhid, amanah, ihsan, adil, dan syura ke dalam fungsi-fungsi inti MSDM (rekrutmen-seleksi, pelatihan-pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta resolusi konflik) mampu membentuk budaya kerja yang etis, inklusif, dan produktif, sekaligus meningkatkan keterikatan serta motivasi intrinsik karyawan di tengah disrupsi digital. Kesesuaian substantif antara prinsip MSDM modern (efisiensi, kompetensi, inovasi) dan kerangka ekonomi Islam (orientasi moral-spiritual dan masalah) menunjukkan bahwa pendekatan integratif bukan sekadar alternatif normatif, melainkan strategi manajerial yang operasional untuk memperkuat keunggulan bersaing dan keberlanjutan organisasi. Temuan ini berimplikasi pada perlunya

perumusan kebijakan SDM berbasis nilai, desain pelatihan yang menyatukan kompetensi teknis dan etika Islam, serta tata kelola partisipatif yang transparan dan adil. Mengingat studi ini bersifat kajian pustaka, riset lanjutan yang empiris lintas sektor dan lintas negara diperlukan untuk menguji efektivitas, mengukur dampak kinerja, dan memantapkan model implementasi MSDM Islami dalam konteks kerja kontemporer. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi menyediakan kerangka integrasi MSDM Islami yang aplikatif bagi organisasi modern, sekaligus menawarkan peta jalan kebijakan untuk menyeimbangkan profesionalisme, spiritualitas, dan keberlanjutan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti ucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing Ibu Arivatu Ni'mati Rahmatika yang selalu memberi arahan sehingga penelitian ini berjalan dengan baik. Dan selanjutnya peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak Jurnal QOSIM yang telah membantu melakukan publikasi penelitian ini sehingga hasil penelitian ini dapat dinikmati oleh masyarakat secara gratis.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, R., Rahman, M., & Noor, N. (2023). Digital human resource management and organizational sustainability: An Islamic perspective. *Journal of Islamic Management Studies*, 11(2), 221-245.
- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 1296-1310.
- Al Kutsi, M. I. (2024). *Pengantar manajemen syariah*. Azzia Karya Bersama.
- Alghamdi, F., & Aziz, M. (2022). Spirituality in human resource practices: An Islamic paradigm for organizational growth. *International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1057-1076.
- Anggraeni, M., Najwa, N., & Adinugraha, H. H. (2024). Pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah: Keterampilan dan etika profesional. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3, 367-372.
- Aravik, H., Hamzani, A. I., & Khasanah, N. (2022). *Pemikiran ekonomi Islam kontemporer*. PT Nasya Expanding Management.
- Beik, I. S., & Ascarya, A. (2021). Human capital development in Islamic economics: Challenges and opportunities. *Journal of Islamic Economic Perspectives*, 9(1), 33-52.
- Brewster, C., Chung, C., & Sparrow, P. (2023). Strategic human resource management in the digital economy. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100853.
- Farooq, M., & Khan, S. (2021). Integrating Islamic work ethics in HR development: Evidence from emerging markets. *Journal of Management Development*, 40(9), 791-807.

-
- Ghani, N., & Arshad, R. (2021). Fair reward systems and employee outcomes: Insights from Islamic principles. *Employee Relations*, 43(5), 1083–1102.
- Ghazali, A., Hassan, N., & Yusoff, R. (2022). Trust (amanah) and HR practices in Islamic organizations. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 15(3), 512–530.
- Gustinaningsih, & Nugraha, M. S. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam: Tinjauan hadis. *Journal of Economics and Business*, 12(4), 2103–2112.
- Hashim, J., Zain, M., & Musa, S. (2022). Islamic dispute resolution at work: Mediation and organizational harmony. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 13(4), 678–699.
- Huda, N., Aquidowaris, M., Maximus, L. T., & Aziz, S. (2025). *Metodologi penelitian manajemen dan bisnis: Pendekatan kualitatif, kuantitatif & campuran*. PT Diwan Media Pustaka.
- Idrus, S., Ruhana, F., & Amelia, M. R. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7, 84–95.
- Ishak, R. P., Budi, A., Setiawan, A., Sabar, Lastari, A. W., Sri, A. N., et al. (2025). *Transformasi manajemen sumber daya manusia menyongsong era kinerja hybrid dan digital*. PT Nawala Gama Education.
- Iswarni, N., Rizky, C., Samsura, F., & Saragi, G. B. (2024). Pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam aspek lingkup pekerjaan. *Economic Learning Experience & Social Thinking Education Journal*, 4(2), 112–115.
- Juaini, J., Hermawan, E., & Samad, A. W. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perspektif Islam*. UNJ Press.
- Khan, M. S., & Bhatti, M. I. (2022). Islamic human resource management: Integrating faith and business practices. *Employee Relations*, 44(3), 513–530.
- Liputo, M. R. (2024). Metodologi dalam studi Islam. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 10(2), 161–178.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403–411.
- Nainggolan, H., Erdiansyah, R., & Ratri, W. S. (2022). *Ekonomi sumber daya manusia*. Pradina Pustaka.
- Nasution, A. R., & Batubara, C. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1, 402–409.
- Nata, A., & Yakub, A. (2023). *Manajemen mutu pendidikan Islam*. Kencana.
- Pahira, S. H., & Rio, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3, 810–817.
- Rizky, G., Hildawati, Judianto, L., Jumiono, A., Syafrudin, Kusmayadi, Y., et al. (2024). *Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia: Konsep, teori, dan penerapannya dalam organisasi*. Sonpedia Publishing Indonesia.

-
- Sucipto, S. (2020). Konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perspektif syariah: Telaah perilaku bisnis. *Jurnal Studi Islam dan Muamalah*, 8(1), 61–80.
- Sumarno, S. (2020). Analisis isi dalam penelitian pembelajaran bahasa dan sastra. *Pendidikan Lingua Sastra*, 8(2), 36–55.
- 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, I. D., & Syariat, A. (2025). Integrasi nilai syariah dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia: Studi literatur. *Journal of Islamic Economic Business*, 6(1), 128–144.
- Syuhada, W., & Maha, P. (2024). Tinjauan kritis terhadap teori manajemen SDM konvensional berbasis perspektif Al-Qur'an. *Journal of Social Science Research*, 4(4), 5636–5660.
- Ullah, S., Ahmad, N., & Tariq, M. (2021). Prophetic leadership and employee outcomes: Evidence from Islamic workplaces. *Journal of Islamic Business and Management*, 11(2), 45–62.
- 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.