

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Padang, West Sumatera, Indonesia

Ruhama : Islamic Education Journal

p-ISSN: 2615-2304, e-ISSN: 2654-8437 // Vol. 7 No. 1 May 2024, pp. 11-22

<https://doi.org/10.31869/ruhama.v7i1.5259>

Human Resource Management Based on Islamic Values: Strengthening Employee Welfare in Educational Institutions

Aslinda¹, Dasrizal D², Shofwan Karim Elhusen³¹Doctoral Program Student, Muhammadiyah University of West Sumatra, Indonesia^{2,3}Muhammadiyah University of West Sumatra, IndonesiaCorresponding: aslindafadhil855@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 25 Maret 2024

Revised: 20 April 2024

Accepted: 1 Mei 2024

Published: 27 Mei 2024

Corresponding*Author:**

Name: Aslinda

Email:

aslindafadhil855@gmail.com

Phone/WA:

085274686403

ABSTRACT

This research investigates human resource (HR) management based on Islamic values. The main focus is to strengthen employee welfare. From the spirit of HR management which is based on Islamic values, it is hoped that an institution, agency or company can be a blessing and a blessing for the people, namely being able to prosper, prosper and make its employees happy. The research method used includes qualitative analysis of data obtained from scientific literature and field research. The research results highlight the importance of efforts by companies or institutions, in this case especially their leaders, to implement HR management based on good, noble and wise Islamic values. From the research and elaboration carried out, HR management based on Islamic values is not only able to bring prosperity and happiness to its employees, but can also be more broadly beneficial for many people, whether at the community, nation and state level. This research also shows the importance of efforts to develop HR management based on Islamic values by enriching it with intelligent and high-quality modern HR principles. Islam has main values for managing human resources such as justice, prosperity, usefulness, blessings and problems; However, everything will be better and of better quality if it is explored with modern and humanitarian values. In conclusion, this research provides an important contribution to efforts to manage an institution or company that not only receives Grace and Glory from Allah, but is also able to make its employees prosperous and happy as well as being a blessing and benefit for many people, for the community, nation, state and humanity more broadly.

Keyword**Management; Human Resources; Islamic Values; Well-being**

Abstrak

Penelitian ini menyelidiki manajemen sumber daya manusia (SDM) berlandaskan nilai-nilai Islam. Fokus utamanya adalah untuk memperkuat kesejahteraan karyawan. Dari spirit manajemen SDM yang didasari nilai-nilai Islam, maka suatu institusi, badan, atau perusahaan diharapkan bisa menjadi rahmat dan maslahah bagi umat, yakni mampu memakmurkan, menyejahterakan dan membahagiakan para karyawannya. Metode penelitian yang digunakan mencakup analisis kualitatif data yang diperoleh dari literatur ilmiah dan penelitian lapangan. Hasil penelitian menyoroti pentingnya upaya pihak perusahaan atau institusi dalam hal ini terutama pemimpinya untuk menerapkan manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam yang baik, mulia, dan bijak. Dari penelitian dan elaborasi yang dilakukan, manajemen

SDM berdasarkan nilai-nilai Islam bukan hanya mampu menyejahterakan dan membahagiakan para pegawainya, melainkan juga lebih luas lagi bisa bermanfaat bagi banyak orang entah itu pada level masyarakat, bangsa, dan Negara. Penelitian ini juga menunjukkan pentingnya upaya pengembangan manajemen SDM berdasar nilai-nilai Islam dengan cara memperkayanya dengan prinsip-prinsip SDM modern yang cerdas dan berkualitas. Islam punya nilai-nilai utama untuk mengelola SDM seperti keadilan, kemakmuran, kebermanfaatan, keberkahan, dan kemasalahatan; namun, semuanya akan semakin baik dan berkualitas jika dieksplorasi dengan nilai-nilai kemodernan dan kemanusiaan. Kesimpulannya, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi upaya mengelola suatu institusi atau perusahaan yang bukan hanya mendapat Rahmat dan Kemuliaan dari Allah, melainkan juga mampu menyejahterakan dan membahagiakan para pegawainya sekaligus bisa menjadi masalah dan manfaat bagi banyak orang, bagi masyarakat, bangsa, Negara, dan kemanusiaan secara lebih luas.

Kata Kunci**Manajemen; Sumber Daya Manusia; Nilai-Nilai Islam; Kesejahteraan**

INTRODUCTION

Aspek ekonomi dan kesejahteraan sosial merupakan hal sangat penting dan mendasar dalam kehidupan manusia (Mursi, A., 1998). Tanpa ekonomi dan kesejahteraan sosial yang baik, siapa pun akan mengalami problem dalam kehidupan (Mashudi et al., 2023). Bahkan, seseorang bisa tergerak melakukan hal-hal yang tidak baik bahkan jahat jika terdesak faktor ekonomi. Dengan ekonomi dan kesejahteraan sosial yang baik dan memadai, seseorang setidaknya bisa menjalani kehidupan dengan lebih baik dan tenang. Maka, di berbagai negara yang masyarakatnya damai dan bahagia biasanya otomatis juga tercukupi kebutuhannya serta baik kesejahteraan sosialnya (Sirait, J., 2021).

Kebutuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial yang baik, antara lain bisa diperoleh oleh para karyawan atau pegawai di suatu institusi, badan, dan perusahaan. Dan, salah satu upaya untuk menggapai itu antara lain dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan nilai-nilai Islam (Mu'iz, M., 2020; Mustaqim, M., 2016; Nasution, A., 2023). Dari sini diharapkan kesejahteraan karyawan akan semakin baik dan kuat. Sebagai salah satu narasi besar, Islam adalah agama yang sarat dengan nilai-nilai yang baik dan mulia. Nilai-nilai yang baik dan mulia itu juga meliputi manajemen SDM yang bisa diterapkan di suatu institusi atau perusahaan.

Penelitian ini menelusuri berbagai nilai-nilai dan spirit yang berangkat dari ajaran Islam untuk diterapkan dan dipraktekkan dalam suatu institusi atau perusahaan. Dengan menerapkannya, suatu institusi atau perusahaan tak hanya berkembang menjadi semakin berkualitas dan mumpuni, melainkan juga bisa menyejahterakan dan membahagiakan segenap pegawai dan karyawannya dalam berbagai level. Bukan hanya itu, institusi dan perusahaan itu juga bisa berkiprah lebih luas lagi karena mampu mengalirkan berkah dan kemanfaatan bagi banyak orang, bagi masyarakat, bangsa dan negara.

Metode penelitian yang digunakan kali ini juga merupakan aspek penting dalam penelusuran Manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam untuk memperkuat dan menyejahterakan karyawan. Metode penelitian yang baik tidak hanya membantu dalam menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan, tetapi juga memungkinkan interpretasi yang tepat dari data tersebut (Tan, D., 2021). Dalam konteks ini, analisis

kualitatif dan kuantitatif, dan eksperimen lapangan adalah beberapa metode penelitian yang umum digunakan.

Di berbagai Negara dan juga di negeri ini ada berbagai macam institusi, badan usaha, dan perusahaan. Di antara sekian banyak itu ada yang sudah bagus dan berkualitas, namun ada juga yang kurang berkualitas atau bahkan tidak berkualitas. Penelitian ini menjadi salah satu alternatif penting bagi institusi, badan usaha, dan perusahaan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas dirinya agar menjadi baik, terus baik, dan semakin baik. Dari sini, institusi atau perusahaan tersebut akan semakin besar, berkualitas, dan menebarkan berkah dan kebahagiaan bagi banyak orang, bangsa, dan Negara.

METHOD

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan nilai-nilai Islam. Dari sini kualitas suatu institusi, badan usaha, dan perusahaan menjadi meningkat yang berimbas pada kesejahteraan karyawan dan bermanfaat bagi masyarakat luas. Metodologi penelitian yang digunakan yaitu tinjauan literatur, dimana metode ini mencakup beberapa langkah penting untuk mencapai tujuan penelitian yang telah disebutkan. Langkah awal dalam metodologi penelitian ini adalah melakukan tinjauan literatur yang komprehensif tentang topik Manajemen SDM Berdasarkan Nilai-Nilai Islam: Memperkuat Kesejahteraan Karyawan. Tinjauan literatur ini akan mencakup penelusuran terhadap jurnal ilmiah, buku, laporan riset, dan sumber-sumber lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Fokus tinjauan literatur akan terutama pada identifikasi berbagai strategi pengembangan manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam yang dieksplorasi dan dikaitkan dengan berbagai manajemen SDM modern yang terus bergerak, dinamis, dan berkembang kian baik dan berkualitas. Dari sini, penelitian bisa bermanfaat bagi khazanah ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan Manajemen SDM dan punya sumbangsih nyata bagi sejarah dan peradaban umat manusia yang terus baik dan makin berkualitas ke depan.

RESULTS&DISCUSSION

Manajemen SDM Berdasarkan Nilai-Nilai Islam

Manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan nilai-nilai Islam adalah pendekatan yang menggunakan prinsip-prinsip Islam dalam mengelola karyawan dan meningkatkan kesejahteraan mereka (Mu'iz, M., 2020; Nasution, A., 2023). Pendekatan ini mengintegrasikan nilai-nilai agama Islam, seperti etika, keadilan, integritas, dan kepedulian terhadap sesama, ke dalam praktik manajemen SDM. Dengan demikian, tujuan utamanya adalah mencapai kesejahteraan karyawan dengan menjaga keharmonisan antara kebutuhan perusahaan dan kebutuhan individu (Fadlail, A., 2020).

Manajemen SDM adalah komponen penting dalam setiap organisasi atau bisnis. Efektivitas manajemen SDM berdampak pada kinerja dan *output* perusahaan. Dalam perspektif Islam, manajemen SDM yang efektif harus dibangun di atas ide-ide yang menjunjung tinggi cita-cita Islam. Allah SWT. telah memberikan tanggung jawab kepada manusia untuk mengelola sumber daya manusia seefektif mungkin. Hal ini

berkaitan dengan gagasan amanah yang menyatakan bahwa setiap orang bertanggung jawab atas harta benda yang telah diamanahkan Allah.

Oleh karena itu, sangat penting untuk menerapkan keadilan dan kebaikan dalam mengelola sumber daya manusia (Rachmawati, C., 2023); (Julhadi & Ritonga, 2023). Selain keadilan, kebaikan, dan amanah, manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam juga dilandasi ajaran Islam lainnya baik dalam Al-Qur'an maupun Hadis, yakni tauhid, siddiq, dan fathonah. Tauhid berkaitan dengan upaya *hablum minallah* (hubungan baik dengan Allah) sekaligus *hablum minannaas* (hubungan baik dengan sesama manusia). Sedangkan siddiq dan fathonah adalah bagian dari sifat Nabi dan Rasul utusan Allah yang terpilih yang masing-masing berarti "jujur dan dapat dipercaya" serta "pandai, cerdas, dan bijak" (Musyaddad, K., 2019).

Manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam menekankan etika dan integritas dalam praktik kerja (Toumi & Su, 2023); (Naeem & Rashid, 2022). Ini termasuk kejujuran, transparansi, dan keadilan dalam semua aspek manajemen SDM, seperti rekrutmen, penilaian kinerja, dan promosi. Karyawan didorong untuk bekerja dengan integritas dan menghormati hak-hak rekan kerja, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya.

Prinsip keadilan dalam Islam menuntut perlakuan yang adil terhadap semua karyawan tanpa memandang perbedaan ras, jenis kelamin, agama, atau latar belakang lainnya (Rachmawati, C., 2023). Sistem penggajian, promosi, dan penghargaan harus berdasarkan kinerja dan kontribusi karyawan, bukan favoritisme atau diskriminasi (Priyatna, M. 2017).

Manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam memperhatikan kesejahteraan karyawan secara holistik, termasuk aspek fisik, mental, dan spiritual. Karyawan diizinkan untuk menjalankan ibadah dan ritual keagamaan selama waktu kerja yang sesuai. Selain itu, perusahaan dapat memberikan fasilitas untuk ibadah seperti ruang shalat.

Nilai-nilai Islam menekankan pentingnya kerjasama dan saling menghormati di antara karyawan. Ini mendorong budaya kerja yang positif dan inklusif di mana karyawan merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja mereka.

Perusahaan yang menerapkan manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pelatihan dan pendidikan dianggap penting untuk pertumbuhan pribadi dan profesional.

Kepemimpinan dalam manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam melibatkan pemimpin yang mengedepankan nilai-nilai kepemimpinan yang adil, bertanggung jawab, dan berempati terhadap karyawan. Pemimpin harus berperan sebagai teladan dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam pekerjaan.

Manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam menghargai kontribusi karyawan dan memberikan penghargaan yang pantas. Pengakuan ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam memahami pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Perusahaan

dapat mengimplementasikan kebijakan fleksibilitas kerja, cuti yang adil, dan waktu istirahat yang cukup. Pendekatan ini memberikan karyawan kesempatan untuk memenuhi kewajiban agama dan keluarga, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka.

Perusahaan yang beroperasi berdasarkan nilai-nilai Islam cenderung memiliki komitmen terhadap tanggung jawab sosial (Sinn, A., 2002). Mereka dapat mendukung program kemanusiaan, lingkungan, dan kesejahteraan masyarakat. Karyawan dapat merasa bangga bekerja di perusahaan yang berkontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan. Hal ini selaras dengan salah satu pesan Hadis Nabi yang penting: *Khoirunnaas Anfa'uhum Linnaas*; artinya, "Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi sesama".

Perusahaan yang mengadopsi manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam memberikan perhatian khusus pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Mereka dapat menyediakan layanan konseling, dukungan kesehatan, dan program kesejahteraan. Karyawan juga didorong untuk menjaga kesehatan mereka sendiri dan saling mendukung dalam menjaga kesehatan rekan kerja.

Manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam mendorong keterbukaan komunikasi antara karyawan dan manajemen. Hal ini membantu dalam menyelesaikan masalah dengan cepat dan efisien. Karyawan merasa didengar dan dihargai, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Pendekatan ini memastikan bahwa karyawan memiliki kesempatan yang adil untuk mengembangkan karir mereka. Program pelatihan dan pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan. Karyawan didorong untuk terus belajar dan berkembang dalam peran mereka, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi.

Perusahaan yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM cenderung memberikan perhatian pada aspek keadilan dan transparansi dalam kompensasi dan insentif. Karyawan merasa dihargai karena menerima penghargaan yang adil berdasarkan kinerja mereka.

Pemimpin dalam perusahaan yang berlandaskan nilai-nilai Islam cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang beretika dan berorientasi pada pelayanan. Mereka memberikan contoh baik dan menghargai kontribusi karyawan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam manajemen SDM, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi perusahaan dengan meningkatkan kinerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan.

Manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam mendorong pemberdayaan karyawan melalui pengambilan keputusan yang partisipatif (Suripto, T., 2016). Karyawan diberikan kesempatan untuk berkontribusi dan berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Pemberdayaan ini dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan dan memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik.

Prinsip *Qard Al-Hasanah*, atau pinjaman tanpa bunga, dapat diterapkan dalam manajemen SDM untuk membantu karyawan yang mengalami kesulitan finansial. Perusahaan dapat memberikan pinjaman tanpa bunga kepada karyawan yang membutuhkan bantuan. Pendekatan ini menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan di luar konteks pekerjaan.

Manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam dapat mendorong kedermawanan dan amal di antara karyawan melalui program-program sosial atau kegiatan kemanusiaan. Kegiatan amal dan kedermawanan tidak hanya bermanfaat bagi masyarakat, tetapi juga memberikan kepuasan batin dan rasa bangga bagi karyawan yang berpartisipasi.

Dalam hal disiplin dan pemecatan, perusahaan harus menerapkan pendekatan yang adil dan beretika berdasarkan nilai-nilai Islam. Karyawan yang melakukan pelanggaran diberi kesempatan untuk memperbaiki diri melalui bimbingan dan pelatihan. Pemecatan harus menjadi pilihan terakhir dan dilakukan dengan cara yang adil, proporsional, dan bermartabat.

Manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam juga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan. Ini termasuk memperhatikan aspek keselamatan kerja, menyediakan pelatihan keamanan, dan memastikan karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman.

Mensejahterakan dan Membahagiakan Karyawan

Manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam menjunjung tinggi penghormatan terhadap hak-hak karyawan, seperti hak untuk berserikat, hak untuk menyuarakan pendapat, dan hak untuk mendapatkan perlindungan hukum. Penghormatan terhadap hak-hak karyawan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan demokratis (Zainarti, 2021). Keseluruhan aspek-aspek ini berkontribusi pada pencapaian kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Penerapan prinsip-prinsip ini dapat membangun hubungan yang kuat antara perusahaan dan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan tempat kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

Perusahaan yang berlandaskan nilai-nilai Islam dapat menyediakan program pengembangan spiritual bagi karyawan, seperti ceramah agama, sesi doa bersama, atau program keagamaan lainnya. Kesejahteraan spiritual karyawan dapat memberikan rasa damai, motivasi, dan tujuan yang lebih dalam dalam pekerjaan mereka.

Manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam mendorong pengembangan hubungan baik antara karyawan dan manajemen, serta di antara karyawan sendiri (Yusanto, M., 2002). Hubungan yang baik ini dapat meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan rasa kebersamaan dalam lingkungan kerja.

Pemimpin dalam perusahaan yang mengedepankan nilai-nilai Islam bertanggung jawab untuk memberikan contoh kepemimpinan positif kepada karyawan. Mereka menunjukkan karakteristik seperti keadilan, kebijaksanaan, kesabaran, dan kedermawanan dalam pengambilan keputusan dan interaksi dengan karyawan.

Pendekatan ini menekankan pentingnya etika kerja dalam pekerjaan sehari-hari, termasuk tanggung jawab, kejujuran, dan disiplin. Karyawan diajarkan untuk bekerja dengan niat yang baik dan untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka.

Perusahaan yang berlandaskan nilai-nilai Islam cenderung memprioritaskan keberlanjutan dan perlindungan lingkungan dalam operasinya. Karyawan yang bekerja di perusahaan yang peduli terhadap lingkungan merasa bangga dan termotivasi untuk berkontribusi pada tujuan keberlanjutan tersebut.

Inovasi dalam perusahaan yang menerapkan nilai-nilai Islam harus sejalan dengan prinsip-prinsip etika dan tanggung jawab. Perusahaan dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan ide-ide inovatif yang memberikan manfaat bagi masyarakat dan perusahaan.

Pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan tidak hanya berdasarkan kinerja, tetapi juga bagaimana karyawan menerapkan nilai-nilai Islam dalam pekerjaan mereka. Penghargaan ini dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan, serta mendorong karyawan lain untuk mengikuti teladan yang baik.

Kebermanfaatan Bagi Masyarakat Luas

Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkontribusi pada kegiatan sosial dan kemanusiaan, baik di dalam maupun di luar perusahaan (Mursi, A., 1998). Karyawan yang merasa mereka berkontribusi pada tujuan yang lebih besar cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pendekatan Islam mendorong penyelesaian konflik secara damai dan adil. Perusahaan dapat menawarkan pelatihan atau layanan mediasi yang mendukung penyelesaian konflik yang berdasarkan prinsip keadilan, saling menghormati, dan pengampunan. Ini dapat membantu menjaga hubungan baik antara karyawan dan mengurangi dampak negatif dari konflik di tempat kerja.

Perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti kepercayaan, transparansi, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan terlibat secara aktif dalam proses kerja cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi.

Nilai-nilai Islam mendorong persamaan dan penghormatan terhadap perbedaan. Perusahaan dapat mengadopsi kebijakan dan praktik yang mendukung keberagaman dan inklusi, termasuk memberikan kesempatan yang setara bagi semua karyawan. Keberagaman dan inklusi dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam perusahaan.

Pemimpin perusahaan yang mengadopsi nilai-nilai Islam harus memiliki visi yang jelas dan bijaksana dalam mengarahkan perusahaan ke arah kesuksesan yang adil dan berkelanjutan. Pemimpin yang berintegritas dapat membangun kepercayaan karyawan dan menginspirasi mereka untuk bekerja menuju tujuan yang lebih besar.

Perusahaan dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan dengan menawarkan program kesejahteraan, termasuk dukungan kesehatan, fasilitas olahraga, dan kegiatan

rekreasi. Peningkatan kualitas hidup karyawan dapat berdampak positif pada kesehatan fisik dan mental mereka.

Perusahaan dapat membangun komunitas karyawan yang solid dengan menyediakan platform untuk interaksi sosial, kegiatan kelompok, dan kesempatan jaringan. Komunitas karyawan yang kuat dapat meningkatkan dukungan dan rasa kebersamaan di tempat kerja.

Pendekatan manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam dapat memperkuat kesejahteraan karyawan karena memberikan rasa keamanan, penghormatan, dan keadilan di tempat kerja. Ini juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan (Mu'iz, M., 2020).

Dengan mengadopsi pendekatan manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam, perusahaan dapat memperkuat kesejahteraan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil, harmonis, dan inklusif. Pendekatan ini juga mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi karyawan, serta meningkatkan hubungan antara karyawan dan perusahaan.

Dengan terus mengembangkan pendekatan manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, inklusif, dan berkelanjutan. Pendekatan ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan serta memberikan manfaat bagi masyarakat luas (Dacholfany, M. I. 2017).

CONCLUSIONS

Kesimpulan tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan nilai-nilai Islam: Memperkuat Kesejahteraan Karyawan: *Pertama*, Manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan nilai-nilai Islam adalah pendekatan yang menggunakan prinsip-prinsip Islam dalam mengelola karyawan dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Pendekatan ini mengintegrasikan nilai-nilai agama Islam, seperti etika, keadilan, integritas, dan kepedulian terhadap sesama, ke dalam praktik manajemen SDM. *Kedua*, Selain keadilan, kebaikan, dan amanah, manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam juga dilandasi ajaran Islam lainnya baik dalam Al-Qur'an maupun Hadis, yakni tauhid, siddiq, dan fathonah. *Ketiga*, Manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam mendorong pemberdayaan karyawan melalui pengambilan keputusan yang partisipatif

Manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam menjunjung tinggi penghormatan terhadap hak-hak karyawan, seperti hak untuk berserikat, hak untuk menyuarakan pendapat, dan hak untuk mendapatkan perlindungan hukum. Penghormatan terhadap hak-hak karyawan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan demokratis. Pemimpin dalam perusahaan yang mengedepankan nilai-nilai Islam bertanggung jawab untuk memberikan contoh kepemimpinan positif kepada karyawan. Mereka menunjukkan karakteristik seperti keadilan, kebijaksanaan, kesabaran, dan kedermawanan dalam pengambilan keputusan dan interaksi dengan karyawan. Inovasi dalam perusahaan yang menerapkan nilai-nilai Islam harus sejalan dengan prinsip-prinsip etika dan tanggung

jawab. Perusahaan dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan ide-ide inovatif yang memberikan manfaat bagi masyarakat dan perusahaan.

Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkontribusi pada kegiatan sosial dan kemanusiaan, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Perusahaan dapat membangun komunitas karyawan yang solid dengan menyediakan platform untuk interaksi sosial, kegiatan kelompok, dan kesempatan jaringan. Komunitas karyawan yang kuat dapat meningkatkan dukungan dan rasa kebersamaan di tempat kerja. Dengan terus mengembangkan pendekatan manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai Islam, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, inklusif, dan berkelanjutan. Pendekatan ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan serta memberikan manfaat bagi masyarakat luas.

BIBLIOGRAPHY

- Adityangga, Krishna. (2006). *Membumikan Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Pilar Media.
- Barthos, Basir. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dacholfany, M. I. (2017). “Inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi”. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(01).
- Fadlail, A. (2020). Manajemen Sdm Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Cv Adeeva Group Jember. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 1 -15.
- Harahap, Sofyan Syafri. (1992). *Akuntansi Pengawasan dan Manajemen dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti
- Hasibuan, Malayu S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Julhadi, & Ritonga, M. (2023). International Journal of Sustainable Development and Planning Human Resource Management in Islamic Educational Institutions to Improve Competitiveness in Society 5 . 0 Era. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(2), 611–619. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180231>
- Mashudi, Novarlia, I., Mahardhani, A. J., & Muliadi, D. (2023). Social Policy and Human Development: A Never-Ending Issue. *International Journal Publishing INFLUENCE: International Journal of Science Review*, 5(1), 351–361.
- Mu'iz, Muhammad. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas & Berkarakter Islami*, Yogyakarta: Gava

Media.

- Mursi, Abdul Hamid. (1998). *Sumber Daya Manusia yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema Insani.
- Mustaqim, M. (2016). Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (studi atas implementasi manajemen sumber daya manusia UMKM di Kudus). *Jurnal Penelitian*, 10(2).
- Musyaddad, K. (2019). Prinsip Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *AlFikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 5 (5).
- Naeem, A., & Rashid, M. (2022). the Effect of Islamic Work Ethics on Employee Performance and Counterproductive Work Behavior: Examining the Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business Reflections*, 3(2), 227–263. <https://doi.org/10.56249/ijbr.03.01.35>
- Nasution, Anisyah Risky. (2023). “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam”. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi Vol. 1 No.4 Juli*.
- Priyatna, M. (2017). Manajemen pengembangan SDM pada lembaga pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21.
- Rachmawati, Chusnul. (2023). “Perspektif Islam terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia”. *Jurnal of Creative Student Research (JCSR) Vol. 1 No. 4 Agustus*.
- Shihab, Quraish. (1996). *Membumikan Al-Qur'an*. Bandung: Mizan.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. (2002). *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sirait, Justine T. (2021). *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Suripto, T. (2016). “Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis”. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 2(2), 239.
- Suripto, T. (2016). Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 2(2).
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2).
- Tan, D. (2021). Metode Penelitian Hukum: Mengupas Dan Mengulas Metodologi Dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2463-2478.
- Toumi, S., & Su, Z. (2023). Islamic values and human resources management: A qualitative study of grocery stores in the Quebec province. *International Journal of Cross Cultural Management*, 23(1), 79–112.

<https://doi.org/10.1177/14705958221136691>

- Tunggal, Amin Widjaja. (2019). *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Westerman, John & Donoghue, Pauline. (2020). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Yusanto, Muhammad Ismail. (2002). *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Zainarti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformulasi Sumber Daya Manusia Berkarakter Islami*. Medan: FEBI UIN-SU Press.
- Zainun, Buchari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung.

