

MAKALAH
ASPEK MANAJEMEN DAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
NILAI ISLAM

Dosen Pengampu:

Dr. H. Fachrurazi S. Ag., M.M | Isna Ayulestari, M.M |

Muhammad Rafiuddin M.E



Disusun oleh:

Ninuk Parwati	: 12315055
Raditia Anugrah Pramana	: 12315106
Ikhsan Nur Kahfi	: 12315156

6A

PRODI MANAJEMEN BISNIS SYRIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONTIANAK
TAHUN 2026

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan segala rasa syukur, kami memulai dengan ungkapan puji kepada Allah Swt, yang telah memberikan berbagai nikmat, kesehatan, dan petunjuk-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan makalah mata kuliah "Studi Kelayakan Bisnis" ini.

Shalawat dan salam kami persembahkan kepada Nabi besar, Muhammad saw, yang telah memberikan petunjuk dalam Al-Qur'an dan sunnahnya, sebagai pedoman hidup bagi keselamatan umat di dunia.

Makalah ini merupakan salah satu tugas yang harus kami selesaikan dalam mata kuliah Studi Kelayakan Bisnis, dengan judul “Aspek Manajemen dan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islam” Kami juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Fachrurazi S. Ag., M.M. dan Ibu Isna Ayulestari, M.M.

Selaku dosen pengampu kami, dan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan serta arahan selama kami menulis makalah ini.

Dan harapan kami semoga makalah ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi para pembaca.

Karena keterbatasan pengetahuan maupun pengalaman, Kami sadar bahwa makalah ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu, kami sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk meningkatkan kualitas makalah ini. Untuk kedepannya dapat memperbaiki bentuk maupun menambah isi makalah agar menjadi lebih baik lagi.

Pontianak, 9 April 2026

Kelompok 4

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Masalah.....	3
BAB II PEMBAHASAN.....	4
A. Struktur Organisasi dalam Perspektif Islam.....	4
B. Analisis Kebutuhan dan Perencanaan SDM	5
C. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Nilai Islam	6
D. Sistem Penggajian yang Adil: Prinsip Ujah bil-Ma'ruf dalam Islam.....	7
E. Pengembangan Karyawan dan Manajemen Kinerja	8
F. Kepemimpinan dalam Islam	9
G. Isu Terkini (Analisis Isu Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islami di Pesantren Salafiyah Asshoghiri Rejang Lebong).....	11
BAB III PENUTUP.....	13
A. Kesimpulan	13
B. Saran	13
DAFTAR PUSTAKA	15

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang krusial bagi kelangsungan dan pertumbuhan organisasi. Kualitas, keterampilan, dan kinerja SDM berdampak langsung pada efisiensi, produktivitas, dan inovasi organisasi, sehingga penting bagi setiap perusahaan untuk mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang efektif guna mendukung pertumbuhan yang berkesinambungan (Samsuni, 2017). SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja semata, melainkan telah berkembang menjadi mitra strategis yang mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara menyeluruh. Dalam konteks ini, kemampuan SDM dalam aspek manajerial, hubungan antarmanusia, dan operasional teknis menjadi faktor penentu utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam perspektif Islam, manajemen SDM yang efektif harus dibangun di atas nilai-nilai yang menjunjung tinggi cita-cita Islam. Sumber daya yang ada harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak, sehingga pengelolaan SDM dalam Islam berkaitan erat dengan tanggung jawab spiritual setiap individu (Yahaya & Zulkifli, 2014). Oleh karena itu, manajemen SDM dalam perspektif Islam tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang menjunjung tinggi nilai keadilan, amanah, kejujuran, dan kemaslahatan bersama. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Surah An-Nisa ayat 58: *"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil."* Ayat ini menegaskan bahwa prinsip keadilan dan amanah merupakan fondasi utama dalam pengelolaan SDM di lingkungan kerja.

Islam juga mengajarkan bahwa setiap aktivitas manusia, termasuk dalam bekerja, merupakan bagian dari ibadah yang harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan keadilan. Orientasi kerja Islami yang berlandaskan konsep ibadah, amanah, dan khalifah memberikan dimensi spiritual yang tidak terdapat dalam pendekatan konvensional, di mana motivasi spiritual yang bersumber dari nilai-nilai tauhid terbukti mampu memperkuat komitmen, integritas, dan kualitas kerja karyawan secara lebih

berkelanjutan (Syariah et al., 2026). Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik bukan sekadar urusan duniawi, melainkan bagian dari tanggung jawab spiritual yang harus diemban oleh setiap individu maupun organisasi.

Selain itu, penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM juga dapat menjadi solusi terhadap berbagai permasalahan yang sering terjadi di dunia kerja, seperti ketidakjujuran, ketidakadilan dalam pemberian upah, serta lemahnya kepemimpinan. Manajemen SDM dalam perspektif Islam menekankan nilai keadilan, amanah, dan tanggung jawab sebagai dasar pengelolaan tenaga kerja, dan kajian hadits menunjukkan bahwa Rasulullah SAW sendiri telah mencontohkan praktik rekrutmen berdasarkan kualifikasi, kemampuan, integritas, dan loyalitas, serta memastikan kompensasi karyawan diberikan secara tepat waktu (Gustinaningsih & Safwandy Nugraha, 2023). Kondisi ini menunjukkan urgensi penerapan nilai-nilai Islam yang lebih konsisten dan terstruktur dalam pengelolaan SDM.

Dengan mengintegrasikan nilai-nilai seperti amanah, adil, dan ihsan ke dalam sistem pengelolaan SDM, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga berkah, humanis, dan berkelanjutan. Integrasi nilai-nilai Islam dalam seluruh fungsi MSDM mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga sistem kompensasi yang adil, terbukti mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, kepuasan kerja, serta menciptakan budaya kerja yang etis dan harmonis (Rahmatika & Irawan, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengkaji secara mendalam bagaimana implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM dapat memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan secara holistik.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konsep struktur organisasi dalam perspektif Islam serta relevansinya terhadap sistem organisasi modern?
2. Bagaimana analisis kebutuhan SDM dan proses rekrutmen serta seleksi karyawan yang profesional berdasarkan nilai-nilai Islam?
3. Bagaimana sistem penggajian yang adil berdasarkan prinsip *ujrah bil-ma'ruf* dalam Islam?
4. Bagaimana strategi pengembangan SDM dan sistem manajemen kinerja yang efektif berdasarkan nilai-nilai Islam?

5. Bagaimana prinsip kepemimpinan dalam Islam diterapkan dalam organisasi bisnis?

C. Tujuan Masalah

1. Menjelaskan konsep struktur organisasi dalam perspektif Islam serta relevansinya terhadap sistem organisasi modern.
2. Mendeskripsikan analisis kebutuhan SDM dan proses rekrutmen serta seleksi karyawan berbasis nilai Islam.
3. Menjelaskan sistem penggajian yang adil berdasarkan prinsip ujah bil-ma'ruf dalam Islam.
4. Menjelaskan strategi pengembangan SDM dan sistem manajemen kinerja yang efektif berdasarkan nilai-nilai Islam.
5. Mendeskripsikan penerapan prinsip kepemimpinan Islam dalam organisasi bisnis.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Struktur Organisasi dalam Perspektif Islam

Struktur organisasi dalam perspektif Islam merupakan suatu sistem yang mengatur pembagian tugas, wewenang, serta tanggung jawab antar individu dalam organisasi dengan berlandaskan nilai-nilai keadilan, amanah, dan kerja sama. Struktur organisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, tetapi juga sebagai sarana untuk menciptakan keteraturan dan keharmonisan dalam hubungan kerja (Masrur & Akhmansyah, 2013).

Menurut (Fachrurazi et al., 2022), struktur organisasi adalah suatu sistem hubungan antar pekerjaan yang bersifat formal yang menggambarkan pemilahan tugas yang berbeda-beda dan mengintegrasikan pelaksanaan tugas-tugas tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat pembagian tugas yang jelas dan terstruktur sehingga setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya. Definisi ini selaras dengan prinsip Islam yang menganjurkan pembagian peran secara proporsional dan adil demi tercapainya tujuan bersama.

Selain itu, (Fachrurazi et al., 2022, p. 41) juga menegaskan bahwa organisasi senantiasa terdiri dari sekelompok manusia yang diharapkan bekerja sama sedemikian rupa, hingga sasaran-sasaran tertentu dapat dicapai secara bersama. Konsep kerja sama ini dalam Islam dikenal sebagai ta'awun (tolong-menolong) dalam kebaikan, sebagaimana termaktub dalam QS. Al-Ma'idah: 2. Nilai ta'awun ini menjadi landasan etis dalam pengelolaan organisasi yang berorientasi pada kemaslahatan bersama.

Struktur organisasi yang baik dalam Islam harus mencerminkan prinsip-prinsip syura (musyawarah), yakni pengambilan keputusan yang melibatkan partisipasi seluruh anggota organisasi. Kepemimpinan Islam mengintegrasikan prinsip-prinsip musyawarah sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, sehingga tercipta rasa kepemilikan bersama terhadap setiap kebijakan organisasi. Proses musyawarah ini tidak hanya menghasilkan keputusan yang lebih bijak, tetapi juga memperkuat kohesi sosial dalam organisasi (Amelia Nur Rochim & M Imamul Muttaqien, 2025).

Dari sisi desain organisasional, Islam juga menekankan pentingnya kejelasan hierarki tanpa mengorbankan prinsip kesetaraan di hadapan Allah. Setiap jabatan dalam struktur organisasi Islam pada dasarnya merupakan amanah (kepercayaan) yang harus diemban

dengan penuh tanggung jawab. Pimpinan bukan sekadar pemegang kekuasaan, melainkan pelayan (khadim) bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya. Pandangan ini menjadi pembeda utama antara struktur organisasi Islam dengan model manajemen konvensional yang cenderung bersifat hierarkis-otoriter.

Dalam Jurnal IMAMAH disebutkan bahwa kepemimpinan dalam organisasi Islam harus meneladani sifat-sifat Nabi Muhammad SAW, yaitu shiddiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), tabligh (menyampaikan), dan fathanah (cerdas). Keempat sifat tersebut menjadi standar moral bagi setiap pemimpin dalam struktur organisasi Islam. Dengan demikian, pembangunan struktur organisasi yang islami bukan hanya persoalan teknis administratif, melainkan juga persoalan akhlak dan karakter para pemimpinnya (Manajemen, Islam, Negeri, Ali, & Addary, n.d.).

B. Analisis Kebutuhan dan Perencanaan SDM

Analisis kebutuhan SDM merupakan langkah awal yang sangat krusial dalam manajemen sumber daya manusia, di mana organisasi mengidentifikasi jumlah, kualifikasi, dan kompetensi karyawan yang dibutuhkan. Dalam perspektif Islam, perencanaan SDM harus dilakukan secara cermat dan terukur, meliputi perencanaan kebutuhan, analisis jabatan, dan rekrutmen berdasarkan kualifikasi, kemampuan, integritas, serta loyalitas. Lebih dari itu, Islam menekankan bahwa kesesuaian nilai dan akhlak calon karyawan merupakan komponen yang tidak terpisahkan dari proses seleksi, sebagaimana Rasulullah SAW menempatkan seseorang berdasarkan kemampuan dan kesanggupannya mengemban amanah (Gustinaningsih & Safwandy Nugraha, 2023).

Menurut Harris, perencanaan analisis jabatan menjadi dasar penting dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang berimplikasi langsung pada kinerja organisasi. Analisis jabatan yang komprehensif memungkinkan organisasi untuk mendefinisikan dengan tepat tugas, tanggung jawab, dan persyaratan kompetensi dari setiap posisi yang tersedia. Hal ini sangat relevan dalam konteks manajemen Islam, di mana penempatan seseorang pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya merupakan bentuk keadilan (Harris, 2022).

Menurut Fauzi pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan layak sesuai dengan beban kerja karyawan. Pernyataan ini menegaskan bahwa Islam sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari keadilan sosial. Dengan sistem penggajian yang adil, karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam bekerja (Gustiana & Fauzi, 2024).

Menurut Savitri dkk, perencanaan SDM yang efektif adalah kunci untuk meraih keunggulan kompetitif organisasi. Perencanaan yang matang mencakup proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, identifikasi kesenjangan kompetensi, serta penyusunan program pengembangan yang terstruktur. Dalam konteks bisnis syariah, perencanaan SDM yang baik juga harus mempertimbangkan kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki pemahaman dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam (Savitri, Hasanah, Fasa, & Mahesti, 2022).

Lebih lanjut, analisis kebutuhan SDM dalam organisasi syariah juga perlu mempertimbangkan aspek-aspek seperti beban kerja (*workload analysis*), kompetensi inti (*core competencies*), serta keselarasan nilai (*value fit*) antara calon karyawan dengan visi dan misi organisasi. Proses ini sejalan dengan hadits Nabi SAW yang menegaskan bahwa seseorang yang dipercaya suatu urusan haruslah orang yang memang ahli dalam bidang tersebut (HR. Bukhari). Dengan demikian, perencanaan SDM yang komprehensif merupakan wujud nyata dari prinsip amanah dalam manajemen organisasi Islam.

C. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Nilai Islam

Menurut Budiman, SDM dalam Islam harus dikelola dengan prinsip amanah, kejujuran, dan keadilan agar tercapai keseimbangan antara tujuan duniawi dan ukhrawi. Pernyataan ini menegaskan bahwa rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam memiliki dimensi spiritual yang melampaui sekadar pemenuhan kebutuhan operasional organisasi. Karyawan yang direkrut bukan hanya mitra kerja dalam arti material, melainkan juga mitra dalam mengemban amanah organisasi (Budiman, 2018).

Dalam konteks hotel syariah, studi yang dilakukan di Syariah Hotel Solo menunjukkan bahwa dalam proses rekrutmen dan seleksi di lembaga berbasis syariah, terdapat seleksi tambahan seperti tes pengetahuan spiritualitas, tes ibadah, serta tes membaca Al-Qur'an, yang diharapkan sesuai dengan nilai-nilai manajemen syariah. Hal terpenting dalam rekrutmen dan seleksi adalah memperhatikan kepercayaan dan kejujuran sesuai dengan perspektif ekonomi syariah (Sudaryanto, Yuliar, & Triatmo, 2022).

Islam melarang keras praktik nepotisme dan favoritisme dalam proses rekrutmen. Pemilihan karyawan harus didasarkan pada kualifikasi dan kelayakan objektif, bukan pada hubungan kekeluargaan atau kedekatan personal. Prinsip ini tercermin dalam firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa: 58 yang memerintahkan agar amanah diserahkan kepada yang berhak menerimanya. Dalam konteks rekrutmen, hal ini bermakna bahwa setiap posisi

dalam organisasi harus diisi oleh individu yang paling kompeten dan layak untuk menduduki posisi tersebut.

Penelitian terkini juga menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islam memiliki dampak positif terhadap produktivitas, etika kerja, dan loyalitas karyawan. Integrasi nilai-nilai keadilan, kejujuran, tanggung jawab, dan integritas dalam proses seleksi terbukti menghasilkan karyawan yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga berkarakter kuat dan berintegritas tinggi (Suci Nuralita et al., 2025).

D. Sistem Penggajian yang Adil: Prinsip Ujrah bil-Ma'ruf dalam Islam

Menurut Efriadi (2023), dalam perspektif hukum Islam, metode yang dianjurkan dalam menentukan standar upah adalah dengan memberikan kebebasan kepada pekerja untuk memilih pekerjaan sesuai kemampuan dan keahliannya tanpa pembatasan yang membebani. Upah dalam bahasa Arab disebut al-ujrah yang berarti imbalan atau ganti atas suatu pekerjaan. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan kontribusi yang diberikannya kepada organisasi (Efriadi, 2023).

Hadits Nabi SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah menegaskan: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering." Hadits ini menjadi landasan normatif bagi organisasi Islam dalam menetapkan sistem penggajian yang tepat waktu dan adil. Penundaan pembayaran upah tanpa alasan yang sah dipandang sebagai bentuk kezaliman yang dilarang dalam Islam.

Menurut Fauzi, pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan layak sesuai dengan beban kerja karyawan. Pernyataan ini menegaskan bahwa Islam sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari keadilan sosial. Dengan sistem penggajian yang adil, karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam bekerja. Prinsip ini sejalan dengan konsep maqashid syariah yang menempatkan perlindungan jiwa dan harta sebagai salah satu prioritas utama syariat Islam (Gustiana & Fauzi, 2024).

Lebih dari itu, sistem penggajian dalam Islam juga mempertimbangkan aspek-aspek non-material seperti pemberian fasilitas ibadah, waktu shalat, dan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan spiritual karyawan. Organisasi yang benar-benar islami tidak hanya memberikan upah materi yang layak, tetapi juga menciptakan ekosistem kerja yang mendukung pertumbuhan spiritual dan moral karyawannya. Dengan demikian, karyawan tidak hanya termotivasi secara material, tetapi juga secara spiritual dan moral.

E. Pengembangan Karyawan dan Manajemen Kinerja

Pengembangan SDM dapat didefinisikan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Rucky, definisi ini menunjukkan bahwa pengembangan tidak hanya berfokus pada keterampilan kerja, tetapi juga mencakup aspek moral. Dalam perspektif Islam, hal ini sangat penting karena setiap pekerjaan tidak hanya dinilai dari hasilnya, tetapi juga dari niat dan akhlak dalam menjalankannya (Rucky, 2021).

Menurut Priyatna, pengembangan SDM pada lembaga pendidikan Islam merupakan aktivitas belajar yang diorganisasi untuk meningkatkan performa dan mengembangkan pribadi guna mencapai tujuan dari peningkatan tugas individu dan organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan SDM memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Islam sangat menganjurkan pengembangan ilmu dan kemampuan, sebagaimana termaktub dalam banyak ayat Al-Qur'an yang memuji orang-orang yang berilmu (Priyatna, 2017).

Penelitian Gustiana dkk. yang mengulas pelatihan dan pengembangan SDM secara komprehensif menegaskan bahwa strategi pelatihan harus disesuaikan dengan strategi bisnis perusahaan. Setiap organisasi memiliki kebutuhan dan persyaratan yang unik dalam pengembangan SDM-nya. Pelatihan yang efektif harus memberikan sistem yang sesuai

dengan bidang pekerjaan setiap karyawan dengan indikator pencapaian yang jelas. Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk membuat karyawan bekerja lebih baik dan mandiri dengan pengetahuan yang memadai (Gustiana & Fauzi, 2024)

(Ekowati & Sa, 2025) dalam penelitiannya tentang retensi tenaga pendidik menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang sistematis dan berbasis nilai akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan ini semakin memperkuat argumentasi bahwa investasi dalam pengembangan SDM adalah investasi jangka panjang yang menguntungkan organisasi, baik dari sisi produktivitas maupun dari sisi mempertahankan talenta terbaik.

Selain itu, sistem penilaian kinerja dalam Islam harus dilakukan secara adil, objektif, dan transparan. Penilaian tidak boleh didasarkan pada kepentingan pribadi atau hubungan kedekatan, melainkan harus berdasarkan hasil kerja yang nyata dan terukur. Sistem evaluasi yang baik akan membantu karyawan dalam mengetahui kelebihan dan kekurangan mereka, sehingga dapat melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Dengan demikian, pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan akan meningkatkan kinerja individu dan organisasi dengan tetap dilandasi nilai-nilai amanah, kejujuran, dan tanggung jawab agar hasil kerja tidak hanya optimal tetapi juga bernilai ibadah.

F. Kepemimpinan dalam Islam

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan memiliki prinsip-prinsip utama yang mencakup taqwa kepada Allah SWT, amanah, keadilan, tanggung jawab, musyawarah (syura), keteladanan, dan disiplin. Prinsip-prinsip ini bukan hanya memberikan arah yang jelas bagi pemimpin, tetapi juga membentuk karakter kepemimpinan yang beretika, berbudi pekerti, dan berpijak pada nilai-nilai agama. Penerapan prinsip-prinsip tersebut terbukti

membawa dampak positif yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan penuh integritas (Sidqi et al., 2025)

Pemimpin dalam Islam diharapkan bersikap sabar, amanah, dan tawakal. Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu mendengarkan dan menghargai pendapat orang lain, serta mengarahkan diskusi menuju solusi yang konstruktif. Dalam konteks ini, musyawarah menjadi sarana untuk membangun komunikasi yang efektif dan menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan didengar suaranya. Rasulullah SAW sendiri selalu melibatkan para sahabatnya dalam musyawarah, bahkan dalam situasi-situasi kritis sekalipun (Kusuma, 2024).

Kepemimpinan Islam juga menekankan pada keteladanan (*uswatun hasanah*). Seorang pemimpin tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menunjukkan contoh nyata dalam setiap aspek kehidupan organisasi. Nabi Muhammad SAW adalah teladan sempurna dalam kepemimpinan, di mana beliau selalu menunjukkan sikap rendah hati, mendengarkan keluhan, dan tidak pernah menggunakan kekuasaan untuk menindas. Model kepemimpinan kenabian ini menjadi standar ideal yang harus diteladani oleh setiap pemimpin dalam organisasi Islam.

Dalam konteks praktis, kepemimpinan berbasis nilai Islam dalam organisasi bisnis dapat diwujudkan melalui berbagai mekanisme, seperti: penetapan visi dan misi yang berorientasi pada nilai-nilai Islam, penerapan sistem pengambilan keputusan yang partisipatif (*syura*), pemberian keteladanan dalam menjalankan ibadah dan akhlak mulia, serta penerapan prinsip keadilan dalam seluruh aspek pengelolaan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan Islam bukan sekadar gaya manajemen, melainkan merupakan manifestasi dari keyakinan dan komitmen spiritual seorang pemimpin muslim.

G. Isu Terkini (Analisis Isu Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islami di Pesantren Salafiyah Asshoghiiri Rejang Lebong)

Judul Jurnal: “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami: Analisis MSDM di Pesantren Salafiyah Asshoghiiri Rejang Lebong”(Pratama, Taufiqurrahman, Novaldo, & Anwar, 2025)

Penulis: Rediansyah Pramtama, Taufiqurrahman, Sandi Novaldo, Ona Yulita, dan Khairul Anwar

Terbit: 31 Desember 2025

Isu utama yang dibahas dalam jurnal ini adalah belum optimalnya pengelolaan SDM di pesantren, terutama dalam aspek pembentukan karakter berbasis nilai-nilai Islami. Selama ini, pesantren cenderung lebih menitikberatkan perhatian pada hasil pendidikan berupa santri sebagai output, sementara pengelolaan SDM internal seperti pengasuh, ustadz, dan pengelola belum mendapatkan perhatian yang sistematis. Padahal, SDM merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan, termasuk dalam membentuk karakter dan menjaga keberlangsungan pesantren itu sendiri.

Selain itu, jurnal ini juga menyoroti bahwa kebutuhan SDM di pesantren tidak hanya terbatas pada kompetensi teknis, tetapi juga harus memiliki karakter Islami yang kuat. Nilai-nilai seperti jujur, disiplin dalam menjalankan ibadah (sholat), serta takut terhadap hal yang haram menjadi fondasi utama dalam pengelolaan SDM di Pesantren Salafiyah Asshoghiiri. Nilai-nilai tersebut tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga dijadikan sebagai dasar dalam proses rekrutmen, pembinaan, hingga evaluasi SDM.

Permasalahan yang diangkat semakin kompleks dengan adanya berbagai tantangan dalam implementasi manajemen SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala utama bukan terletak pada kurangnya keterampilan teknis, melainkan pada aspek karakter individu. Beberapa SDM menunjukkan sikap sulit diarahkan, kurang disiplin, serta tidak sesuai dengan budaya pesantren salafiyah. Selain itu, pengaruh lingkungan sosial yang kurang religius turut menjadi hambatan dalam proses pembinaan karakter. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM di pesantren membutuhkan pendekatan yang lebih mendalam dan berbasis nilai, bukan sekadar administratif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, sehingga mampu menggambarkan secara mendalam praktik manajemen SDM di Pesantren Salafiyah Asshoghiiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM berbasis nilai Islami terbukti efektif dalam membentuk karakter dan meningkatkan kualitas

SDM. Nilai utama yang diterapkan, yaitu Jujur–Sholat–Takut Haram, menjadi landasan dalam seluruh proses manajemen SDM. Dalam hal rekrutmen, hanya individu yang memenuhi kriteria nilai tersebut yang dapat diterima dan diberi amanah. Dalam pembinaan, pendekatan yang digunakan adalah keteladanan langsung dari pimpinan pesantren, bukan sekadar instruksi teoritis.

Selain itu, sistem evaluasi yang diterapkan juga bersifat unik, yaitu dilakukan secara berkelanjutan melalui pengamatan terhadap perilaku sehari-hari, konsistensi ibadah, serta tanggung jawab individu. Evaluasi tidak bergantung pada sistem administratif formal, melainkan pada pengamatan langsung yang menilai integritas dan akhlak SDM. Hal ini menunjukkan bahwa pesantren lebih menekankan pada aspek moral dan spiritual dibandingkan aspek formalitas semata.

Sebagai solusi terhadap isu yang diangkat, jurnal ini menawarkan pendekatan manajemen SDM berbasis nilai Islami sebagai model yang relevan dan efektif untuk diterapkan di pesantren. Pendekatan ini menekankan pentingnya kesesuaian nilai (*value fit*) dalam setiap aspek pengelolaan SDM. Selain itu, perencanaan SDM dilakukan secara selektif dengan mengutamakan kualitas dan keselarasan nilai, bukan kuantitas. Sistem keteladanan dari pimpinan juga menjadi faktor penting dalam membentuk budaya kerja yang berintegritas.

Secara keseluruhan, jurnal ini menyimpulkan bahwa keberhasilan pengelolaan SDM di pesantren sangat bergantung pada penerapan nilai-nilai Islami secara konsisten dalam setiap aspek manajemen. Isu utama yang dihadapi bukan hanya terkait kompetensi, tetapi lebih pada pembentukan karakter yang sesuai dengan nilai-nilai keislaman. Oleh karena itu, model manajemen SDM berbasis nilai Islami menjadi solusi yang tidak hanya relevan, tetapi juga mampu memperkuat kelembagaan pesantren serta menciptakan SDM yang berintegritas, mandiri, dan berakhlak mulia.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi dalam Islam bukan sekadar pembagian tugas secara teknis, tetapi merupakan sistem yang mencerminkan nilai-nilai amanah, keadilan, dan ta'awun. Setiap posisi dalam struktur organisasi Islam adalah amanah yang harus diemban dengan penuh tanggung jawab, dan pengambilan keputusan dilakukan melalui musyawarah yang melibatkan partisipasi seluruh anggota. Perencanaan dan analisis kebutuhan SDM dalam Islam harus dilakukan secara cermat dan terukur, dengan mempertimbangkan tidak hanya aspek kompetensi teknis, tetapi juga kesesuaian nilai (value fit) calon karyawan dengan budaya organisasi yang islami. Rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis nilai Islam menekankan pentingnya kejujuran, integritas, dan akhlak mulia sebagai kriteria utama di samping kompetensi profesional. Proses ini harus bebas dari nepotisme dan favoritisme, serta dilakukan secara transparan dan berkeadilan.

Sistem penggajian dalam Islam harus berpegang pada prinsip *ujrah bil-ma'ruf* (upah yang layak), yaitu pemberian kompensasi yang adil, tepat waktu, dan sesuai dengan beban kerja karyawan. Islam melarang tegas penundaan pembayaran upah dan segala bentuk eksploitasi terhadap pekerja. Pengembangan SDM dan manajemen kinerja dalam Islam harus bersifat holistik, mencakup aspek teknis, moral, dan spiritual secara bersamaan. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil, objektif, dan transparan, dengan tujuan untuk membantu karyawan berkembang secara berkelanjutan. Kepemimpinan Islam meneladani sifat-sifat Nabi Muhammad SAW, yaitu *shiddiq*, amanah, *tabligh*, dan *fathanah*. Pemimpin yang baik tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memberikan teladan (*uswatun hasanah*) dalam setiap aspek kehidupan organisasi. Studi kasus Pesantren Salafiyah Asshoghiri Rejang Lebong membuktikan bahwa model manajemen SDM berbasis nilai Islami efektif dalam membentuk karakter SDM yang berintegritas, dengan nilai utama Jujur–Sholat–Takut Haram sebagai landasan seluruh proses manajemen SDM.

B. Saran

Demikian makalah yang dapat kami buat. Kami menyadari bahwa makalah yang kami susun ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kami mengharapkan kritik dan saran

yang konstruktif dari pembaca demi lebih baiknya penulisan makalah yang selanjutnya.
Semoga makalah ini bisa bermanfaat bagi kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Nur Rochim, & M Imamul Muttaqien. (2025). Keadilan, Amanah, dan Musyawarah: Integrasi Nilai Kepemimpinan Islam dalam Manajemen Pendidikan Modern. *Jurnal Visi Manajemen*, 11(2), 01–12. <https://doi.org/10.56910/jvm.v11i2.513>
- Budiman, B. (2018). Manajemen sumber daya manusia dari perspektif islam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 228–237. Retrieved from https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/926?utm_source=chatgpt.com
- Efriadi, A. L. (2023). UPAH (UJRAH) DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM. *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 13(II). <https://doi.org/10.54459/aktualita.v13ii.617>
- Ekowati, S., & Sa, S. (2025). Dan Retensi Tenaga Pendidik, 04(08), 184–194.
- Fachrurazi, Cahyadi, N., Fitriadi, H., Hanis, R., Zarkasi, Alamsyah, S. R., ... Harahap, R. D. (2022). *Konsep & Dasar Manajemen Organisasi*.
- Gustiana, & Fauzi. (2024). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(2), 171–183.
- Gustinaningsih, G., & Safwandy Nugraha, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam: Tinjauan Hadits. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2100–2113. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.313>
- Harris, J. I. (2022). Jaudat Iqbal Harris Pacasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya Job analysis is an important part of human resource management because it helps organizations achieve organizational goals by improving productivity , service , and quality . Job analysis is a proce, 5(2), 53–63.
- Kusuma, M. T. A. (2024). Kepemimpinan dalam Manajemen Islam. *Indonesian Journal of Community Engagement*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.70895/ijce.v1i2.28>
- Manajemen, J., Islam, P., Negeri, I., Ali, S., & Addary, H. (n.d.). IMAMAH :, 3(1), 7–14.
- Masrur, M., & Akhmansyah, M. (2013). Konsep pengorganisasian dalam perspektif islam sinopsis disertai. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 29(2), 165–174. Retrieved from <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ijtimaiyya/article/view/6462>
- Pratama, R., Taufiqurrahman, T., Novaldo, S., & Anwar, K. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami: Analisis MSDM di Pesantren Salafiyah Asshoghiri Rejang Lebong.
- Priyatna, M. (2017). MANAJEMEN PENGEMBANGAN SDM PADA LEMBAGA

- PENDIDIKAN ISLAM. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21.
<https://doi.org/10.30868/ei.v5i09.87>
- Rahmatika, A., & Irawan, A. (2024). The Renewal of Islamic Economic Law Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Sebuah Organisasi / Perusahaan, 5(1), 12–21.
- Rucky, A. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Samsuni, S. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
<https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>
- Savitri, F. M., Hasanah, A. U., Fasa, A. M., & Mahesti, S. L. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif, 2(1), 16–29.
- Sidqi, A., Akbar Pratama, H., studi Pendidikan Agama Islam, P., Tarbiyah, J., Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, F., & Palangka Raya, I. (2025). Kepemimpinan dalam Islam: Studi tentang Gaya dan Tipe Kepemimpinan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(5), 171–178.
 Retrieved from <https://doi.org/10.62017/merdeka>
- Suci Nuralita, Rulistya Maharani, Mochamad Reza, Aulia Puspa Ayu, Tini Ulan Dari, & Muhammad Saepul Adnan. (2025). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Berbasis Nilai Islam dan Digitalisasi HR terhadap Kinerja Karyawan : Systematic Literature Review. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 461–476.
<https://doi.org/10.55606/jimak.v4i2.4731>
- Sudaryanto, T., Yuliar, A., & Triatmo, A. W. (2022). Syariah Hotel Solo: Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Manajemen Syariah. *Idarotuna*, 3(3), 216.
<https://doi.org/10.24014/idarotuna.v3i3.16339>
- Syariah, E., Bisnis, E., Sultan, U., Tirtayasa, A., Raya, J., Syariah, E., ... Raya, J. (2026). ORIENTASI KERJA ISLAMI VS KONVENSIONAL: PERAN MOTIVASI SPIRITUAL DAN KEPUASAN KERJA DALAM, 4(6), 175–189.
- Yahaya, & Zulkifli. (2014). Tadabbur alam dalam konseling Islam: Suatu perspektif terhadap pembangunan sumber daya manusia beretika. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 2(1), 1–12.