

**MAKALAH**  
**ASPEK MANAJEMEN DAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**BERBASIS NILAI ISLAM**

Dosen Pengampu: Dr. H. Fachrurazi, S.Ag., MM |  
Isna Ayulestari, M.E | Muhammad Rafiuddin M.E



Disusun Oleh:

Anggita Eka A.C.P      (12315007)  
Sarah Angraeni        (12315006)  
Sonia Wulandari        (12315081)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONTIANAK**  
**2026 M / 1447 H**

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan sehingga kami dapat menyelesaikan makalah ini. Tanpa pertolongan-Nya tentu kami tidak akan sanggup menyelesaikan makalah ini dengan baik. Shalawat serta salam selalu terlimpah curahkan kepada junjungan kita yaitu Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya di akhirat kelak.

Penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas limpahan nikmat Kesehatan baik secara jasmani maupun rohani. Sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan makalah ini sebagai tugas mata kuliah Studi Kelayakan Bisnis dengan judul “Aspek Manajemen Dan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islam”. Penulis tentu menyadari bahwa makalah ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan di dalamnya.

Untuk itu, penulis mengharapkan kritik serta saran dari pembaca untuk makalah ini supaya menjadi koreksi bagi kami agar dapat menyusun makalah dengan lebih baik lagi. Demikian, apabila terdapat banyak kesalahan pada makalah ini, penulis memohon maaf. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, khususnya kepada dosen pengampu, yaitu Bapak Dr. H. Fachrurazi, S.Ag., M.M., Ibu Isna Ayulestari, M.E., dan Bapak Muhammad Rafiuddin, M.E. Demikian makalah ini. Semoga bermanfaat.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pontianak, 21 April 2026

Kelompok 3

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	1
<b>DAFTAR ISI</b> .....	3
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	4
<b>A. Latar Belakang</b> .....	5
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	5
<b>C. Tujuan Penulisan</b> .....	5
<b>BAB II PEMBAHASAN</b> .....	6
<b>A. Struktur Organisasi Bisnis</b> .....	6
<b>B. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia</b> .....	6
<b>C. Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Nilai Islam</b> .....	8
<b>D. Sistem Penggajian Dalam Islam (Ujrah bil-Ma'ruf)</b> .....	9
<b>E. Pengembangan Karyawan</b> .....	11
<b>F. Kepemimpinan Dalam Islam</b> .....	12
<b>G. Manajemen Kinerja</b> .....	16
<b>H. Studi Kasus Dan Isu Aktual</b> .....	18
<b>BAB III PENUTUP</b> .....	19
<b>A. Kesimpulan</b> .....	19
<b>B. Saran</b> .....	19
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	20

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi, karena manusia menjadi penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, tujuan organisasi akan sulit dicapai secara maksimal. Selama ini banyak organisasi yang lebih fokus pada hasil kerja dan keuntungan, tetapi kurang memperhatikan aspek moral, etika dan nilai-nilai dalam bekerja.

Konsep manajemen dalam Islam sebenarnya tidak jauh berbeda dengan manajemen pada umumnya, yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Namun, yang membedakan adalah dasar nilai yang digunakan. Dalam Islam, setiap proses tersebut harus dilakukan dengan cara yang baik dan sesuai dengan ajaran syariah. Artinya, tidak hanya hasil yang penting, tetapi juga proses dalam mencapainya.

Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam Islam juga menekankan keseimbangan antara kemampuan kerja dan akhlak. Seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk pintar dan terampil, tetapi juga harus memiliki sikap jujur, disiplin, dan bertanggung jawab. Dengan adanya nilai-nilai tersebut, diharapkan lingkungan kerja menjadi lebih sehat, adil, dan harmonis.

Melihat kondisi saat ini, masih banyak permasalahan dalam dunia kerja seperti ketidakadilan dalam pemberian upah, kurangnya transparansi, serta rendahnya etika kerja. Oleh karena itu, penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam menjadi penting sebagai solusi untuk mencapai sistem kerja yang lebih baik, tidak hanya dari segi produktivitas, tetapi juga dari segi moral dan kemanusiaan.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana struktur organisasi bisnis serta pembagian tugas dalam manajemen sumber daya manusia?
2. Bagaimana proses analisis kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi?
3. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yang profesional serta sesuai dengan nilai-nilai Islam?
4. Bagaimana sistem penggajian yang adil berdasarkan prinsip *ujrah bilma'ruf* dalam Islam?
5. Bagaimana pengembangan karyawan melalui pelatihan, mentoring, dan pembinaan karakter Islami?
6. Bagaimana konsep kepemimpinan dalam Islam diterapkan dalam organisasi?
7. Bagaimana sistem manajemen kinerja dilakukan secara adil dan transparan?

## **C. Tujuan Penulisan**

1. Mengetahui struktur organisasi bisnis dalam manajemen SDM.
2. Memahami analisis kebutuhan SDM dalam organisasi.
3. Menjelaskan rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis nilai Islam.
4. Mengetahui sistem penggajian yang adil dalam Islam (*ujrah bilma'ruf*).
5. Memahami pengembangan karyawan dalam organisasi.
6. Menjelaskan kepemimpinan dalam perspektif Islam.
7. Manajemen kinerja dilakukan secara adil dan transparan.

## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Struktur Organisasi Bisnis**

Suatu sistem yang mengatur bagaimana tugas, wewenang, dan tanggung jawab dibagi dalam suatu organisasi disebut struktur organisasi. Struktur ini penting karena menjadi dasar dari operasi bisnis agar lebih terarah dan tidak terjadi tumpang tindih tugas. Dengan struktur organisasi yang jelas, setiap pekerja dapat memahami tugas mereka masing-masing, yang memungkinkan koordinasi kerja yang efektif.

Struktur organisasi berfungsi untuk mengatur hubungan kerja antarindividu agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Sementara itu, Fachrurazi et al. (2021) juga menegaskan bahwa pengorganisasian merupakan bagian penting dari fungsi manajemen yang bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia.

Dalam kebanyakan kasus, struktur organisasi terdiri dari manajer, direktur, dan karyawan operasional. Setiap bagian memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi mereka saling berhubungan. Struktur organisasi dalam perspektif Islam dianggap sebagai amanah dan sistem administratif. Setiap pekerjaan merupakan tugas yang harus diselesaikan dengan jujur dan adil.

#### **B. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia**

Analisis kebutuhan tenaga kerja adalah proses untuk menentukan kualitas dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan. Proses ini penting agar perusahaan dapat menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan tujuan mereka.

Menurut Fachrurazi et al. (2021), perencanaan SDM dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Kemudian, analisis kebutuhan SDM sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Analisis kebutuhan sumber daya manusia dari sudut pandang Islam mempertimbangkan aspek moral dan akhlak selain kemampuan teknis. Rahmawati and Nurhayani (2023) Menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia Islam harus menyeimbangkan kemampuan dan nilai spiritual.

Analisis SDM Islami menekankan pada prinsip keseimbangan. Organisasi tidak hanya mencari "mesin produksi" dalam wujud manusia, melainkan mencari mitra kerja yang dapat membawa keberkahan bagi lingkungan kerja. Analisis ini memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh orang yang tepat (*the right person in the right place*) dengan standar ganda: kecakapan intelektual untuk efisiensi kerja dan kematangan spiritual untuk menjaga etika bisnis. Dengan demikian, perencanaan SDM menjadi jembatan yang menghubungkan produktivitas duniawi dengan tanggung jawab ukhrawi, menciptakan ekosistem organisasi yang sehat, transparan, dan berkelanjutan.

Perencanaan SDM berlandaskan syariah merupakan pendekatan strategi yang tidak hanya memperhatikan aspek jumlah, tetapi juga menyelaraskan kemampuan dengan prinsip-prinsip tauhid serta kebaikan bagi masyarakat. Penerapan nilai-nilai syariah dalam proses perencanaan ini mengharuskan organisasi untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja dengan memperhatikan keahlian profesional serta kesiapan mental dan spiritual para calon pekerja agar dapat menjalankan tanggung jawab dengan adil, transparan, dan terhindar dari praktik manipulasi sejak dini (Fajriyati, Ni, and Widyaningsih 2025).

### C. Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Nilai Islam

Rekrutmen dan seleksi adalah proses untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses ini harus dilakukan secara transparan dan objektif. Rekrutmen berfungsi sebagai instrumen untuk menarik minat calon tenaga kerja potensial, sementara seleksi merupakan mekanisme penyaringan sistematis untuk menentukan kandidat terbaik. Dalam perspektif Islam, kedua proses ini harus ditegakkan di atas prinsip transparansi dan objektivitas yang mutlak. Hal ini sejalan dengan nilai syariah yang mengharuskan pemberian hak kepada setiap individu secara adil, tanpa dipengaruhi oleh unsur subjektivitas maupun nepotisme.

Fachrurazi et al. (2022) mengatakan bahwa seleksi adalah proses memilih kandidat terbaik untuk pekerjaan, sedangkan rekrutmen adalah proses menarik calon tenaga kerja. Bahwa proses seleksi harus dilakukan secara sistematis untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam Islam, proses ini harus dilandasi oleh prinsip keadilan dan kejujuran. Transparansi dalam rekrutmen merupakan bagian dari nilai syariah. Selain itu, konsep *al-qawiyu al-amin* (kuat dan amanah) menjadi dasar utama dalam memilih karyawan (Kari et al. 2025). Dengan menerapkan standar *Al-Qawiyu Al-Amin*, organisasi dapat menempatkan personel yang tepat pada posisi yang tepat. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas secara signifikan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang berlandaskan kejujuran, keadilan, dan keberkahan bagi seluruh pemangku kepentingan.

Prosedur perekrutan tenaga kerja di lembaga atau perusahaan syariah didasarkan pada lima prinsip utama, yaitu amanah (kepercayaan), keadilan (netralitas), profesionalisme (*itqan*), transparansi, dan objektivitas penuh. Tujuan dari proses ini adalah untuk menarik orang-orang yang hanya memiliki keterampilan teknis (kompetensi), tetapi juga memiliki komitmen moral yang tinggi agar dapat menjalankan tugas organisasi sebagai bentuk ibadah (Saputra 2025).

Pada tahapan seleksi dari sudut pandang pendidikan dan bisnis Islam, instrumen penyaringan seharusnya memberikan penekanan pada perpaduan yang seimbang antara kompetensi profesional, pengalaman kerja yang sesuai, kejujuran, ketakwaan, serta akhlak yang mulia sesuai dengan ketentuan dalam al-Qur'an dan Sunnah. Sehingga proses penempatan tidak terpengaruh oleh nepotisme atau diskriminasi yang bersifat subjektif (Maharni 2025).

#### **D. Sistem Penggajian Dalam Islam (Ujrah bil-Ma'ruf)**

Sistem penggajian dalam Islam, atau yang dikenal dengan istilah Ujrah, bukan sekadar transaksi ekonomi antara pemberi kerja (*Mu'ajir*) dan pekerja (*Ajir*), melainkan sebuah akad yang sarat dengan nilai keadilan, kemanusiaan, dan keberkahan (Ujrah, n.d.). Konsep utamanya adalah Ujrah bil-Ma'ruf, yaitu pemberian upah dengan cara yang baik, layak, dan sesuai ketentuan syariat.

Ujrah (upah) merupakan kompensasi atau balasan dari keuntungan yang diperoleh. Berdasarkan pandangan Hanafiah, ujrah adalah perjanjian yang memungkinkan kepemilikan atas manfaat yang sudah jelas dan sudah disepakati dari suatu benda yang disewa dengan imbalan. Menurut Syaikh Syihab al-Din dan Syaikh Umairah, ujrah adalah kontrak untuk manfaat yang telah diketahui dan disetujui agar dapat diberikan serta diizinkan dengan kompensasi yang telah ditentukan sebelumnya (Jannah, 2022).

Berdasarkan definisi di atas, dapat dipahami bahwa dalam bahasa Indonesia, istilah upah-mengupah merujuk pada penjualan tenaga atau kekuatan kerja. Dengan lebih jelas, konsep Ujrah atau al-ajr wa al-umulah dapat diartikan sebagai kompensasi yang telah disepakati dan dibayarkan oleh penyedia layanan sebagai harta atas keuntungan yang diterima. Jumlah ujrah yang harus dinyatakan dengan tegas ini sesuai dengan hadis Nabi, yaitu hadis As-Sunnah: Hr. Ibnu Majah, al-Thabrani, dan al-Tirmidzi.

عن عبدالله بن عمر رضي الله عنهما قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " أَعْطُوا الْهَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَهْجَفَ عَرَقٌ

Artinya: “Berilah upah kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringat mereka.”

Prinsip Keadilan dan Kelayakan (*Al-'Adl*), Upah dalam Islam harus mencerminkan keadilan. Artinya, besaran upah harus sebanding dengan beban kerja, keahlian, dan tanggung jawab yang diberikan. Islam melarang adanya eksploitasi di mana pekerja diberikan beban berat namun dibayar dengan upah yang sangat minim di bawah standar kelayakan hidup (*Ma'ruf*) (Khalil, 2023).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penggajian dalam Islam adalah bentuk pemuliaan terhadap harkat manusia. Keberhasilan sebuah usaha tidak hanya diukur dari keuntungan yang didapat, tetapi dari seberapa adil beban kerja dihargai dan seberapa cepat hak pekerja ditunaikan. Dengan demikian, sistem ini menciptakan harmoni di mana pekerja merasa dihargai secara finansial maupun martabat, sementara pemberi kerja mendapatkan keberkahan atas keadilan yang ditegakkannya.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja sebagai balasan atas kerja mereka untuk organisasi. Islam juga sangat menekankan keadilan dalam pemberian upah dan mencegah penggunaan tenaga kerja yang tidak pantas. Untuk menghindari konflik antara perusahaan dan karyawan dan meningkatkan semangat kerja, sistem penggajian harus jelas dan tepat waktu (Ujrah, n.d.).

Praktik sistem ujrah yang sesuai dengan hukum syariah memerlukan kejelasan tentang jumlah gaji atau nilai kompetensi yang telah disetujui bersama dan dicantumkan secara jelas di awal perjanjian kerja (akad) sebelum pelaksanaan tugas dimulai. Hal ini penting untuk mengurangi kemungkinan gharar (ketidakpastian) dan mencegah perselisihan di masa mendatang (Issn and Issn 2021).

Adapun sistem gaji berbasis syariah harus menjamin hak pekerja untuk bernegosiasi dengan adil dan memastikan bahwa besar gaji yang diterima memadai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara terhormat. Kebijakan

kompetensi juga sebaiknya mencakup insentif kesejahteraan yang sebanding untuk mengapresiasi kesetiaan dan dedikasi para karyawan (Fajriyati, Ni, and Widyaningsih 2025)

## **E. Pengembangan Karyawan**

Pengembangan diartikan sebagai proses pendidikan jangka panjang, yang mengaplikasikan prosedur yang terencana dan terstruktur. Dalam konteks ini, manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis untuk mencapai tujuan yang lebih luas. Pengembangan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui cara menambah wawasan serta pemahaman pengetahuan umum, termasuk peningkatan penguasaan teori dan kemampuan pengambilan keputusan dalam menghadapi masalah organisasi.

Jadi, dalam hal ini, pengembangan ditujukan pada manajer atau karyawan agar mereka dapat mengambil keputusan dan mengelola suatu organisasi dengan lebih baik. Komponen pengembangan termasuk:

1. Tujuan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur, artinya rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk pengembangan harus jelas ke mana arahnya dan dapat dilakukan, dan harus disesuaikan dengan kondisi, tidak mengada-ada, dan dapat dipertanggungjawabkan.
2. Para pelatih harus memiliki keahlian yang berkualitas dan memadai (profesional), artinya orang-orang yang dilatih adalah orang-orang yang memang mampu melatih dan itu merupakan bidangnya agar hasil yang diinginkan dapat dicapai.
3. Materi pengembangan perlu disesuaikan dengan sasaran yang ingin dicapai. Hal ini penting agar proses pengembangan materi tetap berada pada jalur yang benar untuk mencapai sasaran. Apabila tidak sesuai, maka akan menimbulkan kerugian. Tujuan dari pengembangan adalah sebagai berikut:
  - a. Meningkatkan pemahaman terhadap nilai dan ideologi
  - b. Meningkatkan efisiensi kerja
  - c. Meningkatkan kualitas kerja

- d. Meningkatkan ketepatan perencanaan SDM
- e. Meningkatkan Moral dan Motivasi kerja
- f. Meningkatkan Keamanan kerja
- g. Meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal
- h. Mencegah Terjadinya keusangan
- i. Meningkatkan Karakter kerja

Pelatihan dan pengembangan SDM memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja lembaga di tengah perubahan kebijakan serta transformasi digital. Kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologi tetapi sangat dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan kesiapan SDM untuk mengelola proses kerja serta memberikan pelayanan yang terbaik (Amalia and Rahman 2025).

Dalam manajemen sumber daya manusia berbasis syariah, perkembangan kompetensi dilaksanakan secara holistik dengan menggabungkan aspek teknis modern (seperti efisiensi operasional dan inovasi digital) dengan elemen spiritual dan ruhiyah untuk menghasilkan aparatur organisasi yang profesional dan memiliki integrasi tinggi (Fajriyati, Ni, and Widyaningsih 2025).

## **F. Kepemimpinan Dalam Islam**

Menurut Subhan dalam (Mukaromah 2022), kepemimpinan dalam Islam merupakan individu untuk mengajak orang lain agar mau melakukan tindakan yang sejalan dengan ajaran Islam, sehingga kekuasaannya menimbulkan pengikut di antara orang-orang yang berkerja dibawahnya. Kepemimpinan yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam telah terbukti meningkatkan suasana kerja. Gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dengan memotivasi dan membangkitkan semangat mereka. Dengan memasukkan etika spiritual ke dalam manajemen, perusahaan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih produktif sekaligus meningkatkan kualitas output karyawan.

Kepemimpinan adalah sebuah keterampilan yang dibutuhkan oleh individu untuk memimpin suatu kelompok. Keterampilan ini juga meliputi kemampuan praktis yang dimiliki seseorang dalam posisi pemimpin, sementara pemimpin adalah individu yang memimpin suatu kelompok. Kepemimpinan memiliki makna yang signifikan bagi seorang pemimpin, di mana hal ini mencakup perencanaan, pengelolaan, pengendalian, dan pelaksanaan suatu aktivitas. Dalam Islam, jiwa kepemimpinan adalah fitrah yang melekat pada setiap orang. Konsep ini sangat penting untuk dipahami dan dihayati oleh semua Muslim, khususnya di Indonesia, karena negara ini memiliki populasi Muslim terbesar. Ini akan memastikan bahwa prinsip-prinsip ini tetap relevan meskipun negara ini bukan negara yang secara resmi berbasis agama. Sebagaimana dalam Al-Qur'an banyak ditemukan ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, di antaranya Firman Allah SWT dalam QS. Al Baqarah/2: 30 yang berbunyi:

وَاذْ قَال رَبُّكَ هَلْ لَكَ هَاهُنَا هُنَّ يٰ جَاهِلُونَ هَفِيَ الرُّهُصَ خَلِيفَةً قَالُوا اتَّجَعَلُ هَفِيهَا مَنْ  
يَفُ هَسْدُ هَفِيهَا وَيَسُ هَفَاكَ ال هَدْمَاءَ وَنَحْنُ  
نَسُ هَبُحُ هَبِحْمُ هَدَكَ وَنَقُ هَدَسُ لَكَ قَالِ اِهْنِ يٰ اَعْلَمُ مَا لُ تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu? Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” Ayat ini menjelaskan bahwa pemimpin (Khalifah) merupakan orang yang memiliki kuasa dari Allah SWT untuk menjalankan tugas dan kepemimpinan di dunia. Para malaikat pernah menentang kekhalifahan manusia, kemudian Allah SWT menyatakan bahwa Dia yang mengetahui siapa yang diutus sebagai pemimpin di bumi.

Selain sebagai aspek spiritual, kepemimpinan juga merupakan keterampilan praktis yang mencakup kemampuan merencanakan, mengelola, mengontrol, dan mengeksekusi kegiatan secara efektif. Di Indonesia, pemahaman mengenai kepemimpinan yang amanah ini menjadi sangat krusial.

Meskipun Indonesia bukan negara Islam, nilai-nilai kepemimpinan Islami yang menekankan pada kejujuran dan tanggung jawab bersifat universal dan sangat dibutuhkan untuk menciptakan tatanan masyarakat yang adil dan berintegritas.

Gaya kepemimpinan dalam Islam (Islamic Leadership) mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja Islam (Islam Work Motivation) serta kepuasan karyawan (job satisfaction). Seorang pemimpin yang mengedepankan nilai-nilai keadilan, memberikan contoh moral yang baik, dan menunjukkan perhatian kepada bawahannya dapat menciptakan rasa penghargaan yang tinggi di dalam organisasi (Alma and Yogyakarta 2025).

Walaupun dalam beberapa situasi tertentu kepemimpinan Islam tidak selalu berkontribusi langsung secara mekanis terhadap kinerja karyawan, terbukti bahwa ia memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel perantara. Apabila motivasi spiritual karyawan terbangun dengan baik berkat pengaruh kepemimpinan Islam, maka efektivitas dan produktivitas individu akan mengalami peningkatan yang berkelanjutan (Mukaromah 2022)

## **G. Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja merupakan pendekatan pengelolaan yang menekankan interaksi yang jelas antara atasan dan staf dalam menetapkan sasaran serta memberikan umpan balik secara timbal balik. Metode strategis yang dikenal sebagai manajemen kinerja digunakan untuk mencapai tujuan meningkatkan hasil kerja pada tingkat organisasi, tim, atau individu melalui pemahaman dan pengelolaan kinerja yang didasarkan pada kesepakatan tentang standar, tujuan, dan kriteria tertentu. Sistem ini memungkinkan setiap pekerjaan yang dilakukan manajer dan karyawan untuk secara langsung terkait dengan visi dan misi organisasi.

Oleh karena itu, mengelola kinerja bawahan dengan baik sangat penting untuk keberhasilan karena berdampak pada produktivitas individu dan unit kerja serta pencapaian performa organisasi secara keseluruhan. Proses Manajemen Kinerja:

### 1. Masukan

Manajemen kinerja memerlukan beragam input yang harus dikelola agar dapat berkolaborasi dalam mencapai target organisasi. Input tersebut meliputi: tenaga kerja, material, alat, serta teknologi dan cara kerja. Manajemen kinerja juga membutuhkan input yang berkaitan dengan keberadaan kemampuan tenaga kerja, baik secara individu maupun sebagai kelompok.

### 2. Proses

Proses manajemen kinerja dimulai dengan penyusunan rencana mengenai bagaimana menetapkan tujuan yang ingin dicapai di masa depan, serta mengorganisasi semua sumber daya dan aktivitas yang diperlukan untuk meraih tujuan tersebut. Implementasi rencana tersebut dipantau dan kemajuannya diukur dalam usaha mencapai tujuan. Proses manajemen kinerja dijalankan secara terbuka, terutama terkait dengan orang yang terdampak oleh keputusan yang diambil, dan individu diberikan kesempatan untuk memahami alasan di balik keputusan yang diambil.

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah secara empiris terbukti memberikan dampak yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja individu karyawan secara bersamaan. Serta alat ukur kinerja dan dorongan kerja didasarkan pada nilai-nilai keimanan, pencapaian tujuan organisasi dapat meningkat secara maksimal (Amanda et al. 2026)

### 3. Keluaran

Keluaran adalah hasil langsung dari kinerja organisasi. Mereka dapat berupa barang dan jasa. Hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi harus dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hasilnya dapat lebih tinggi atau lebih rendah dari tujuan. Jika ada perbedaan, hal itu akan

berdampak pada perencanaan tujuan yang akan datang dan implementasi kinerja yang sudah dilakukan.

#### 4. Manfaat

Pengelolaan kinerja menilai hasil selain fokus pada hasil. Hasil kerja dapat bermanfaat bagi organisasi; misalnya, keberhasilan individu dalam mencapai target dapat meningkatkan motivasi mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi. Namun, dampak keberhasilan seseorang juga bisa bersifat negatif jika ia menjadi angkuh, yang dapat menyebabkan suasana kerja yang tidak mendukung.

### H. Studi Kasus Dan Isu Aktual

#### **Manajemen SDM Berbasis Nilai Islami di Madrasah Ibtidaiyah:**

##### **Studi Kualitatif di MI Matlaul Atfal**



Doc. Yt MI Matlaul Atfal

Madrasah Ibtidaiyah Matlaul Atfal menerapkan pendekatan MSDM kualitatif yang komprehensif melalui triangulasi wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan pengelola yayasan, observasi langsung proses pembelajaran, serta analisis dokumen kebijakan SDM. Perencanaan SDM dilakukan melalui musyawarah (shura) untuk mengidentifikasi kebutuhan guru yang menggabungkan kompetensi profesional dengan karakter islami. Proses rekrutmen memprioritaskan seleksi akidah, amanah, dan ihsan melalui tes integritas dan verifikasi referensi komunitas. Pelatihan guru dirancang secara holistik dengan 70% konten ruhiyah berbasis kajian kitab kuning dan 30% pengembangan pedagogi modern. Evaluasi kinerja menggunakan indikator

ganda: produktivitas mengajar (70%) dan ikhlas moral (30%), sementara pembinaan dilakukan melalui doa bersama dan tausiah mingguan untuk membangun budaya ikhlas (Meirnowati et al., 2025).

#### Analisis Berdasarkan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islam

##### 1. Perencanaan SDM Berbasis Islam

MI Matlul Atfal menerapkan musyawarah (shura) sebagaimana QS. Asy-Syura:38 sebagai metode perencanaan SDM, melibatkan kepala sekolah, guru senior, dan yayasan untuk menetapkan rasio guru-siswa ideal dan profil kompetensi Islami. Pendekatan ini memastikan kebutuhan SDM selaras dengan maqashid syariah pendidikan.

##### 2. Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Islam

Rekrutmen menggunakan 3 tahap screening syariah:

- a. Tahap 1: Tes akidah (aqidah ahli sunnah wal jamaah)
- b. Tahap 2: Tes amanah (integritas + referensi masjid)
- c. Tahap 3: Wawancara ihsan (motivasi ikhlas mengajar)
- d. Hasil: 95% guru lolos memiliki track record mengajar di TPQ/madrasah, menjamin kualitas karakter Islami sebelum kompetensi profesional.

##### 3. Pengembangan SDM Berbasis Islam

- a. Ruhiah: Kajian kitab kuning (Taisir, Ta'lim Muta'allim) + tausiah mingguan
- b. Teknis: Workshop digital teaching + lesson plan berbasis CBSA
- c. Rotasi jabatan setiap 2 tahun mencegah stagnasi dan membangun multiskill Islami. Mentoring sistem senior-junior memperkuat silaturahmi profesional.

##### 4. Solusi

Solusi inovatif MI Matlul Atfal adalah "Amanah Triple Filter" yang menggabungkan tes psikologi Islam, verifikasi masjid, dan wawancara Al-Qur'an untuk memastikan hanya guru berkarakter Islami terpilih. Pelatihan holistik menciptakan guru taqwa sekaligus kompetitif,

sementara KPI syariah menyeimbangkan produktivitas dan ihsan. Kompensasi berkah terdiri dari gaji standar, bonus maqashid syariah, dan apresiasi ruhiyah, menjadikan madrasah bebas turnover selama 3 tahun.

#### 5. Dampak

Profesionalisme guru naik 35%, motivasi kerja tinggi (budaya ikhlas), turnover nol, akhlak siswa meningkat 28%.

MI Matlul Atfal membuktikan bahwa MSDM berbasis musyawarah, amanah, ihsan dalam perencanaan, rekrutmen, dan pengembangan SDM menghasilkan ekosistem pendidikan Islam unggul – model replikasi bagi madrasah Indonesia modern.

## **BAB III**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif Islam mengintegrasikan fungsi manajemen dengan nilai ketuhanan, memandang manusia sebagai khalifah yang memikul amanah. Berbeda dengan pendekatan konvensional yang fokus pada keuntungan, MSDM Islam menekankan proses sesuai syariat serta keseimbangan. Penerapannya meliputi struktur organisasi yang jelas dan bernilai moral, rekrutmen berbasis kompetensi dan amanah (Al-Qawiyu Al-Amin), serta sistem penggajian yang adil dan tepat waktu (Ujah bil-Ma'ruf). Pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga spiritualitas. Keberhasilan organisasi ditopang oleh kepemimpinan Islami yang visioner dan persuasif serta kinerja manajemen yang transparan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan. Pertama, bagi organisasi atau perusahaan, disarankan untuk mulai mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap tahapan manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen hingga evaluasi kinerja, sebagai upaya menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, dan berkah. Kedua, para pemimpin, hendaknya meneladani sifat kepemimpinan Islami yang amanah, adil, dan visioner sehingga dapat memotivasi karyawan secara moral maupun spiritual. Kami juga menyadari bahwa makalah ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat kami harapkan untuk perbaikan ke depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Universitas, and Ata Yogyakarta. 2025. "PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP DAN ISLAMIC WORK MOTIVATION TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT . PUNAKAWAN INSPIRA INDONESIA" 2 (4): 683–99.  
<https://doi.org/10.61722/jmia.v2i4.5892>.
- Amalia, Rahma, and Danial Rahman. 2025. "LEMBAGA PENDIDIKAN" 03 (02): 93–103.  
<https://doi.org/10.61553/ascent.v3i2.935>.
- Amanda, Elsa, Aulia Putri, Veninda Ariesta Mawarni, and Hamidatul Aulia. 2026. "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan" 3 (3): 482–96.  
<https://doi.org/10.61722/jrme.v3i3.9861>.
- Fachrurazi. (2022). *Konsep dasar manajemen organisasi*. ResearchGate.  
[https://www.researchgate.net/profile/FachruraziFachrurazi/publication/359111457\\_Konsep\\_Dasar\\_Manajemen\\_Organisasi](https://www.researchgate.net/profile/FachruraziFachrurazi/publication/359111457_Konsep_Dasar_Manajemen_Organisasi)
- Fajriyati, Dewi Nur, Arivatu Ni, and Bekti Widyaningsih. 2025. "Integrasi Nilai-Nilai Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Konteks Ekonomi Islam," 1261–73.  
<https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1973>.
- Fikri, F. (2025). *Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan di Era Digital*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4(3), 4330–4338.
- Issn, Print, and Online Issn. 2021. "Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Islam 1" 4 (April 2017): 1–21.  
<https://doi.org/10.35127/iqtisodina.v4i2.5373>.
- Jannah, R. T. (2022). *Sistem Pengupahan dalam Islam: Konsep Ujrah dan Implementasinya*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 2, 72–85.
- Kari, Muhammad Fendra, Amirudin Muslim, Arif Irawan, and Rusi Rusmiati. 2025. "Manajemen Rekrutmen , Seleksi , Orientasi Dan Penempatan Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Nilai-Nilai Islam" 5:9–12.
- Khalil, M. (2023). *Prinsip Keadilan Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Jurnal Hukum Ekonomi Syariah, 1, 47–60.
- Maharni, Septi. 2025. "Seleksi Tenaga Kerja (Pegawai) Dalam Pendidikan Islam" 6 (8): 11667–78.  
<https://doi.org/10.54373/imeij.v6i8.4604>.

- Meirnowati, S., Putri, P., & Nugraha, M. S. (2025). *Manajemen SDM Berbasis Nilai Islami di Madrasah Ibtidaiyah : Studi Kualitatif di MI Matlaul Atfal. 1(2)*, 2488–2500.
- Mukaromah, Haniatul. 2022. “*PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN BMT,*” no. 2, 142–54. <https://doi.org/10.21154/etihad.v2i2.5072>.
- Rahmawati, Chusnul, and Erika Nurhayani. 2023. “*Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia*” 1 (4): 42–56. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i3.2213>.
- Saputra, Remon. 2025. “*REKRUTMEN TENAGA KERJA (PEGAWAI) SEBAGAI PILAR PENGUATAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM*” 6 (8): 11860–69. <https://doi.org/10.54373/imeij.v6i8.4626>.