

MAKALAH

Aspek Manajemen dan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islam

Dosen Pengampu: Dr. Fachrurazi, S.Ag., MM



DI SUSUN OLEH KELOMPOK 4

MUHAMAD FAHRIEL AR RAHMAN(12315068)

MUHAMMAD ARISTAWIRA(12315083)

MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGRI PONTIANAK

TAHUN 2026 M / 1447 H

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan taufiq-Nya, sehingga materi “Aspek Manajemen dan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islam” dapat diselesaikan.

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Namun, praktik manajemen konvensional sering kali berorientasi semata pada efisiensi dan profitabilitas, sehingga mengabaikan dimensi etika dan nilai kemanusiaan.

Islam menawarkan kerangka nilai yang utuh dalam mengelola manusia sebagai khalifah di bumi. Melalui prinsip-prinsip seperti amanah, keadilan, ihsan, musyawarah, dan pertanggungjawaban kepada Allah SWT, manajemen dan SDM dapat dijalankan secara lebih beretika, berkelanjutan, dan penuh berkah.

Materi ini disusun untuk mengintegrasikan konsep manajemen modern dengan ajaran Islam, baik dari Al-Qur’an maupun Sunnah Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam. Diharapkan materi ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi mahasiswa dan praktisi tentang pengelolaan sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

Kami menyadari bahwa penyusunan materi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan.

Semoga materi ini bermanfaat dan menjadi salah satu kontribusi kecil dalam pengembangan ilmu manajemen berbasis Islam.

Jakarta, April 2026

Kelompok 4 (MUHAMAD FAHRIEL AR RAHMAN, MUHAMMAD ARISTAWIRA)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen dan sumber daya manusia (SDM) merupakan dua aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Dalam perspektif modern, pengelolaan SDM sering berfokus pada efisiensi, produktivitas, dan pencapaian target organisasi. Namun, pendekatan ini sering kali mengabaikan nilai-nilai moral dan spiritual yang justru sangat penting dalam membentuk karakter individu di dalam organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Definisi ini menegaskan bahwa manusia bukan sekadar alat produksi, melainkan aset utama organisasi.

Dalam Islam, manajemen tidak hanya berorientasi pada hasil duniawi, tetapi juga pada nilai ibadah dan tanggung jawab kepada Allah SWT. Konsep ini tercermin dalam prinsip amanah (kepercayaan), adil, dan ihsan (berbuat baik). M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa Islam menekankan keseimbangan antara aspek material dan spiritual dalam setiap aktivitas manusia, termasuk dalam bekerja dan mengelola organisasi.

Selain itu, perkembangan dunia kerja yang semakin kompleks menuntut adanya pendekatan manajemen yang lebih humanis dan beretika. Oleh karena itu, penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM menjadi solusi yang relevan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berintegritas.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa yang dimaksud dengan manajemen dan sumber daya manusia dalam perspektif Islam?
2. Apa saja prinsip-prinsip manajemen SDM berbasis nilai Islam?

3. Bagaimana penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi?

1.3 Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui konsep manajemen dan SDM dalam perspektif Islam.
2. Untuk memahami prinsip-prinsip manajemen SDM berbasis nilai Islam.
3. Untuk menganalisis penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses sistematis dalam mengatur dan mengarahkan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Menurut George R. Terry, manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, Henry Fayol menekankan bahwa manajemen mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian. Kedua pendapat ini menunjukkan bahwa manajemen tidak hanya sekadar mengatur, tetapi juga melibatkan proses pengambilan keputusan yang strategis.

Dalam perspektif Islam, konsep manajemen dikenal dengan istilah *tadbir* yang berarti pengaturan secara terencana dan bijaksana. Islam memandang manajemen sebagai amanah yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Setiap aktivitas manajerial tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada manusia, tetapi juga kepada Allah SWT.

Prinsip manajemen dalam Islam bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis, yang menekankan pentingnya keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, manajemen dalam Islam tidak bersifat sekuler, melainkan terintegrasi dengan nilai spiritual.

B. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam organisasi yang berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas. Menurut Gary Dessler, manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta mengurus hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan.

Selain itu, Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. SDM menjadi aset strategis karena menentukan keberhasilan organisasi.

Dalam Islam, manusia memiliki kedudukan yang sangat mulia sebagai khalifah di bumi. Hal ini menunjukkan bahwa manusia tidak hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai pemimpin yang memiliki tanggung jawab moral dan spiritual. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dalam Islam harus memperhatikan keseimbangan antara aspek fisik, intelektual, dan spiritual.

Konsep SDM dalam Islam juga menekankan pentingnya niat (*niyyah*) dalam bekerja. Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat ibadah akan bernilai pahala, sehingga mendorong individu untuk bekerja secara maksimal dan penuh tanggung jawab.

C. Konsep Manajemen dalam Perspektif Islam

Manajemen dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai tauhid, yaitu keyakinan bahwa segala aktivitas manusia diawasi oleh Allah SWT. Hal ini menciptakan kesadaran internal (*self control*) yang kuat dalam diri individu.

Menurut M. Quraish Shihab, Islam mengajarkan keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat. Oleh karena itu, aktivitas manajemen harus mengarah pada kemaslahatan bersama (*maslahah*), bukan hanya keuntungan material.

Beberapa karakteristik manajemen dalam Islam antara lain:

- **Berbasis Tauhid** → Semua aktivitas diniatkan karena Allah
- **Berorientasi pada Kemaslahatan** → Mengutamakan kepentingan bersama
- **Menjunjung Tinggi Etika** → Menghindari kecurangan dan kezaliman
- **Akuntabilitas Tinggi** → Bertanggung jawab di dunia dan akhirat

Selain itu, konsep *hisbah* (pengawasan) dalam Islam menunjukkan pentingnya kontrol sosial dalam menjaga keadilan dan kejujuran dalam organisasi.

D. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islam

Manajemen SDM berbasis nilai Islam adalah pendekatan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip syariah dalam pengelolaan tenaga kerja. Menurut Yusuf Al-Qaradawi, kerja dalam Islam bukan hanya aktivitas ekonomi, tetapi juga bagian dari ibadah yang memiliki nilai spiritual. Dalam praktiknya, manajemen SDM berbasis Islam meliputi beberapa aspek utama:

1. Rekrutmen dan Seleksi

Proses perekrutan harus dilakukan secara jujur dan adil, dengan mempertimbangkan kompetensi (*kafa'ah*) dan integritas (*amanah*). Islam melarang nepotisme yang merugikan organisasi.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pembinaan akhlak dan spiritualitas.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian dilakukan secara objektif dan transparan, tanpa diskriminasi.

4. Kompensasi dan Kesejahteraan

Islam menekankan keadilan dalam pemberian upah. Upah harus sesuai dengan kerja yang dilakukan dan diberikan tepat waktu.

5. Hubungan Kerja

Hubungan antara atasan dan bawahan harus didasarkan pada rasa saling menghormati, bukan eksploitasi.

E. Prinsip-Prinsip Manajemen SDM dalam Islam

Dalam Islam, terdapat beberapa prinsip utama yang menjadi dasar dalam pengelolaan SDM:

1. Amanah (Kepercayaan)

Setiap individu harus menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Amanah merupakan nilai dasar dalam kepemimpinan dan pekerjaan.

2. Adil (Keadilan)

Keadilan harus ditegakkan dalam semua aspek, termasuk pembagian tugas, penilaian, dan pemberian upah.

3. Ihsan (Profesionalisme)

Ihsan berarti melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, bahkan melebihi standar yang ditetapkan.

4. Syura (Musyawarah)

Pengambilan keputusan dilakukan secara kolektif untuk mencapai hasil yang terbaik.

5. Ukhuwah (Persaudaraan)

Menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung.

6. Tanggung Jawab (Mas'uliyah)

Setiap tindakan harus dapat dipertanggungjawabkan.

F. Peran Nilai-Nilai Islam dalam Meningkatkan Kinerja SDM

Nilai-nilai Islam memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kualitas SDM, antara lain:

- **Meningkatkan motivasi kerja** karena bekerja dianggap sebagai ibadah
- **Mendorong kejujuran dan integritas** dalam bekerja
- **Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis**
- **Mengurangi konflik dan kecurangan** dalam organisasi

Dengan demikian, penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

G. Studi Kasus Yang Berkaitan Dengan Materi Yang Di Bahas

Studi Kasus: Penerapan Manajemen SDM Berbasis Nilai Islam pada PT Paragon Technology and Innovation (Wardah Cosmetics)

Salah satu contoh nyata penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai Islam di Indonesia dapat dilihat pada perusahaan kosmetik halal **PT Paragon Technology and Innovation** yang menaungi brand Wardah.

Perusahaan ini dikenal sebagai pelopor kosmetik halal di Indonesia yang tidak hanya fokus pada kualitas produk, tetapi juga menerapkan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM.

1. Latar Belakang Kasus

Dalam menghadapi persaingan industri kosmetik yang ketat, perusahaan ini menyadari bahwa keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan pemasaran, tetapi juga oleh kualitas SDM. Oleh karena itu,

perusahaan menerapkan sistem manajemen SDM berbasis nilai Islam untuk menciptakan budaya kerja yang unggul dan beretika.

2. Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen SDM

a. Prinsip Amanah (Kepercayaan)

Karyawan diberikan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi masing-masing dan dituntut untuk bekerja dengan jujur serta penuh tanggung jawab. Setiap pekerjaan dianggap sebagai bentuk ibadah.

b. Prinsip Adil (Keadilan)

Perusahaan menerapkan sistem rekrutmen dan promosi yang transparan tanpa diskriminasi. Penilaian kinerja dilakukan secara objektif berdasarkan capaian kerja.

c. Prinsip Ihsan (Profesionalisme)

Karyawan didorong untuk bekerja secara maksimal dan terus meningkatkan kualitas diri melalui pelatihan dan pengembangan.

d. Prinsip Syura (Musyawarah)

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melibatkan tim, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif.

e. Prinsip Ukhuwah (Kebersamaan)

Perusahaan membangun budaya kerja yang kekeluargaan dan saling mendukung antar karyawan.

3. Implementasi Praktis di Perusahaan

- Program pembinaan spiritual seperti kajian rutin dan motivasi Islami
- Penyediaan fasilitas ibadah yang memadai
- Kebijakan kerja yang memperhatikan keseimbangan dunia dan akhirat
- Sistem penghargaan berbasis kinerja dan akhlak

4. Dampak Penerapan

Penerapan manajemen SDM berbasis nilai Islam memberikan dampak positif, antara lain:

- Meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja karyawan
- Mengurangi konflik internal
- Meningkatkan produktivitas perusahaan
- Menciptakan citra perusahaan yang positif di masyarakat

5. Analisis

Kasus ini menunjukkan bahwa integrasi nilai Islam dalam manajemen SDM tidak menghambat profesionalitas, tetapi justru memperkuat kinerja

organisasi. Nilai spiritual menjadi faktor pembentuk karakter karyawan yang berintegritas tinggi.

BAB III

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Manajemen dan sumber daya manusia berbasis nilai Islam merupakan pendekatan yang mengintegrasikan aspek profesional dengan nilai-nilai spiritual. Dalam Islam, manajemen tidak hanya dipahami sebagai proses mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, tetapi juga sebagai bentuk amanah yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT. Konsep ini menempatkan manusia sebagai khalifah yang memiliki tanggung jawab moral, sehingga setiap aktivitas kerja tidak hanya berorientasi pada hasil duniawi, tetapi juga bernilai ibadah.

Penerapan manajemen SDM dalam perspektif Islam menekankan prinsip-prinsip seperti amanah, adil, ihsan, dan syura. Prinsip-prinsip ini menjadi dasar dalam setiap proses pengelolaan SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi. Pendapat Malayu S.P. Hasibuan dan Gary Dessler menunjukkan bahwa SDM merupakan aset utama organisasi, yang dalam Islam diperkuat dengan nilai moral dan spiritual agar tercipta keseimbangan antara produktivitas dan etika kerja.

Dengan demikian, penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, adil, dan berintegritas. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, integrasi antara manajemen modern dan nilai-nilai Islam menjadi solusi yang relevan dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif.

B. SARAN

1. Perusahaan syariah maupun konvensional di Indonesia hendaknya lebih intensif mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam seluruh proses manajemen SDM, mulai dari struktur organisasi hingga pengembangan karyawan.
2. Diperlukan pelatihan secara berkala bagi pemimpin dan manajer agar mampu menerapkan kepemimpinan Islami secara konsisten.
3. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat mengembangkan model pengukuran kinerja organisasi yang lebih komprehensif dengan pendekatan syariah.

C. DAFTAR PUSTAKA

berikut tambahan daftar pustaka yang bisa Anda gunakan untuk melengkapi makalah:

1. *Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
2. *Dessler, Gary. (2020). Human Resource Management. Pearson.*
3. *Terry, George R. (2014). Principles of Management.*
4. *Fayol, Henry. (2016). General and Industrial Management.*
5. *Shihab, M. Quraish. (2002). Wawasan Al-Qur'an. Bandung: Mizan.*
6. *Al-Qaradawi, Yusuf. (2001). Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam.*
7. *Rivai, Veithzal. (2009). Islamic Human Capital Management. Jakarta: Rajawali Press.*
8. *Antonio, Muhammad Syafi'i. (2011). Bank Syariah dari Teori ke Praktik. Jakarta: Gema Insani.*
9. *Nawawi, Ismail. (2012). Manajemen Syariah. Surabaya: VIV Press.*
10. *Karim, Adiwarman A. (2010). Ekonomi Islam: Suatu Kajian Kontemporer.*
11. *Beekun, Rafik Issa. (1997). Islamic Business Ethics.*
12. *Ali, Abbas J. (2005). Islamic Perspectives on Management and Organization.*
13. *Jurnal: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam (JMBI) – berbagai artikel terkait SDM Islam.*
14. *Jurnal: Al-Iqtishad: Journal of Islamic Economics.*
15. *Jurnal: International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management.*