Jurnal Pengabdian Aceh, Volume 6, Nomor 3, September 2026, halaman 242–248

Literasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islami

Zainal Arifin[1], Meldasari[1], Hanifah[1], Erini Junita Sari[1], Rizky Nastiti[1], Mahyuddin[1], Falah Fuad Arifin[1], Misna Ariani[2]

[1]Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan

[2]Universitas Balikpapan

Email Korespondensi: zainal@stiei-kayutangi.ac.id

Received: 06-07-2026	Revised: 12-07-2026	Accepted: 14-07-2027

Abstrak

Tinjauan pustaka ini membahas teori-teori berbasis Barat dari perspektif Islam, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan MSDM Islam. Acara ini menampilkan ulasan buku "Manajemen Modal Manusia Islam," dengan MSDM Islam sebagai salah satu bab yang dibahas. Acara ini dihadiri oleh dosen, mahasiswa, dan masyarakat umum dalam format hibrida. Diskusi tersebut mengungkapkan pandangan bersama: pentingnya merevisi teori-teori Barat agar mencerminkan hukum Islam, yang tidak hanya tepat di negara-negara mayoritas Muslim, tetapi juga secara global. Diharapkan bahwa perbandingan teori-teori Barat di masa mendatang akan meluas hingga ke teori-teori konseptual lainnya, di luar aspek manajemen.

Abstract

This literature review discusses Western-based theories from an Islamic perspective, specifically Human Resource Management (HRM) and Islamic HRM. The event featured a book review of "Islamic Human Capital Management," with Islamic HRM among the chapters discussed. The event was attended by lecturers, students, and the general public in a hybrid format. The discussion revealed a shared view: the importance of revising Western theories to reflect Islamic law, which is not only appropriate in Muslim-majority countries but also globally. It is hoped that future comparisons of Western theories will extend beyond management aspects to other conceptual theories.

Keywords: Conventional HRM Theory, Islamic HRM, Harmony

PENDAHULUAN

Pentingnya pergeseran paradigma dari pendekatan SDM konvensional menuju Islamic Human Capital Management (IHCM) adalah karena tantangan dunia kerja saat ini tidak lagi hanya berkaitan dengan produktivitas, tetapi juga kesejahteraan manusia, etika, dan keberlanjutan. Banyak karyawan saat ini mengalami burnout, stres, dan kehilangan makna pekerjaan karena organisasi terlalu berorientasi pada target dan keuntungan. IHCM mengembalikan makna kerja sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian kepada Allah sehingga pekerjaan memiliki tujuan yang lebih mulia.

Pendekatan konvensional umumnya menekankan kesejahteraan ekonomi, sedangkan IHCM memperhatikan: kesejahteraan fisik,psikologis, sosial, intelektual, dan spiritual. Dengan demikian, kualitas hidup karyawan menjadi lebih baik.Banyak kasus korupsi, manipulasi laporan keuangan,

diskriminasi, dan eksploitasi tenaga kerja terjadi karena lemahnya nilai moral. IHCM menanamkan nilai: amanah, kejujuran (ṣidq),keadilan ('adl), tanggung jawab (mas'uliyyah), dan ihsan. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar pengambilan keputusan dalam organisasi.

Kinerja yang hanya berorientasi pada target jangka pendek sering kali mengorbankan kesehatan karyawan dan lingkungan kerja. IHCM mendorong produktivitas yang tetap memperhatikan keseimbangan antara kepentingan organisasi, karyawan, masyarakat, dan lingkungan sehingga keberhasilan dapat dipertahankan dalam jangka panjang.

Di era transformasi digital dan kecerdasan buatan, banyak pekerjaan mulai digantikan teknologi. Yang tidak dapat digantikan adalah: integritas, empati,kepemimpinan, kebijaksanaan, spiritualitas.

IHCM membantu mengembangkan kualitas-kualitas tersebut sehingga manusia tetap menjadi pusat pengambilan keputusan. IHCM tidak hanya mengejar keuntungan perusahaan, tetapi juga menjaga: agama (hifz ad-din), jiwa (hifz an-nafs), akal (hifz al-'aql), keturunan (hifz an-nasl), dan harta (hifz al-mal).

Dengan demikian, pengelolaan SDM menghasilkan kemaslahatan yang lebih luas.Keberhasilan organisasi menurut IHCM tidak hanya diukur dari laba atau produktivitas, tetapi juga dari: keberkahan usaha, kesejahteraan karyawan, kontribusi kepada masyarakat, keberlanjutan organisasi, dan keberhasilan dunia serta akhirat (*falah*). Paradigma IHCM penting karena mampu menjawab kelemahan pendekatan SDM konvensional yang terlalu berorientasi pada aspek material. Dengan memandang manusia sebagai amanah Allah, organisasi tidak hanya menghasilkan karyawan yang produktif, tetapi juga individu yang berintegritas, sejahtera, bertanggung jawab, dan memiliki orientasi keberkahan. Paradigma ini menjadi semakin relevan di tengah tantangan global seperti digitalisasi, krisis etika, dan tuntutan pembangunan berkelanjutan.

Rivai dan Arifin (2012) menjelaskan bahwa MSDM Islami adalah pengelolaan sumber daya manusia yang memadukan prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai tauhid, amanah, keadilan, dan ihsan. Sementara itu, Beekun (1997) menegaskan bahwa manajemen Islami berakar pada prinsip moral dan etika yang menjadikan kerja sebagai bagian dari ibadah.

Hasibuan (2019) dalam perspektif Islami memandang MSDM sebagai seni dan ilmu mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat, dengan tetap berpegang pada nilai moral dan spiritual. Menurut Ali (2005), manajemen sumber daya manusia dalam Islam merupakan proses pengelolaan manusia sebagai amanah Allah yang harus diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus tujuan syariah (maqashid al-shariah). Oleh karena itu, keberhasilan MSDM Islami tidak hanya diukur dari produktivitas, tetapi juga dari terciptanya keadilan, kemaslahatan, dan keberkahan kerja.

Dessler (2020) menyatakan bahwa MSDM modern menekankan peran strategis manusia sebagai aset organisasi. Dalam perspektif Islam, konsep ini sejalan dengan pandangan bahwa manusia adalah subjek utama pembangunan (khalifah), bukan sekadar faktor produksi (Beekun, 1997; Rivai & Arifin, 2012).

"Engagement Karyawan Global" menunjukkan bahwa tingkat keterikatan (employee engagement) karyawan di dunia masih rendah. Berdasarkan Gallup Global Report (2022), kondisi ini menjadi indikator bahwa banyak organisasi belum mampu memenuhi kebutuhan mendasar karyawan, bukan hanya kebutuhan ekonomi tetapi juga kebutuhan psikologis dan spiritual. Employee engagement adalah tingkat keterikatan emosional, mental, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasinya. Karyawan yang memiliki engagement tinggi akan: bekerja dengan antusias, memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi, bersedia memberikan usaha lebih (*discretionary effort*), tetap loyal kepada organisasi. Sebaliknya, engagement yang rendah menyebabkan karyawan hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban.

Ketimpangan ini membuktikan sistem manajemen modern gagal memenuhi kebutuhan terdalam manusia. Artinya, masih terdapat kesenjangan antara harapan karyawan dengan apa yang diberikan organisasi. Banyak perusahaan telah memberikan: gaji, fasilitas, teknologi, target yang jelas, namun belum mampu memenuhi kebutuhan lain seperti: penghargaan, rasa memiliki, tujuan hidup dalam bekerja, hubungan yang baik dengan pimpinan, perkembangan diri,keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Akibatnya, banyak karyawan menjadi kurang terlibat dalam pekerjaannya.

Pendekatan manajemen modern sering kali terlalu menitikberatkan pada: efisiensi, produktivitas,laba, indikator kinerja (KPI). Sementara itu, kebutuhan manusia sebagai makhluk yang memiliki aspek emosional, sosial, moral, dan spiritual kurang diperhatikan. Dampaknya antara lain: burnout, quiet quitting, turnover tinggi, stres kerja, rendahnya inovasi, menurunnya loyalitas.

Dalam Islamic Human Capital Management (IHCM), rendahnya engagement terjadi karena manusia tidak hanya dipandang sebagai pekerja, tetapi sebagai amanah Allah yang memiliki kebutuhan jasmani, intelektual, emosional, sosial, dan spiritual. IHCM meningkatkan engagement melalui: kepemimpinan yang adil dan amanah, budaya kerja yang berlandaskan nilai Islam, pengembangan kompetensi dan akhlak, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, pekerjaan yang dipandang sebagai ibadah, tujuan organisasi yang memberikan manfaat bagi masyarakat.

Rendahnya employee engagement secara global merupakan bukti bahwa pendekatan manajemen yang hanya berorientasi pada produktivitas dan keuntungan belum cukup untuk membangun organisasi yang unggul. Organisasi perlu mengelola manusia secara lebih holistik dengan memperhatikan kebutuhan psikologis, sosial, dan spiritual. Pendekatan seperti IHCM menawarkan solusi dengan menempatkan manusia sebagai aset yang bermartabat dan amanah, sehingga keterlibatan, kesejahteraan, dan kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang yang membahas krisis paradigma SDM, rendahnya employee engagement global, dan pentingnya Islamic Human Capital Management (IHCM) sebagai paradigma baru dalam pengelolaan SDM, maka rumusan masalah untuk Literasi Bedah Buku IHCM dapat disusun sebagai berikut:

1. Bagaimana krisis paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia modern memengaruhi kesejahteraan, keterlibatan (employee engagement), dan makna kerja karyawan?
2. Bagaimana konsep Islamic Human Capital Management (IHCM) menawarkan paradigma baru dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai Islam, khususnya prinsip tauhid, amanah, keadilan, ihsan, dan maqasid syariah?
3. Bagaimana implementasi konsep-konsep IHCM dapat meningkatkan employee engagement, kesejahteraan, produktivitas, serta menciptakan keberlanjutan organisasi (organizational sustainability)?

METODE

Kegiatan menggunakan metode diskusi bedah buku Manajemen Modal Insani Islami dengan mempertemukan antara penulis kalangan akademisi seperti dosen, perwakilan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Forum Studi Islam (FSI) dari 2 perguruan tinggi yakni Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan (IBITEK) dengan Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari. Selain itu acara ini mengundang mahasiswa, alumni dan pemerhati ekonomi syariah secara online. Tahap pertama pemaparan oleh para penulis , dilanjutkan pembahasan, dan tanya jawab dari peserta offline dan online. Peserta yang hadir secara offline 34 orang dan 7 orang online.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bedasarkan pemaparan penulis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami (MSDM Islami) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia yang dilandasi oleh nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah. MSDM Islami tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pembentukan manusia yang beriman, berakhlak, dan profesional. MSDM Islami menekankan keseimbangan antara tujuan organisasi dengan kesejahteraan karyawan, serta mempertimbangkan aspek spiritual, moral, dan sosial dalam pengelolaan tenaga kerja.

Perbedaan mendasar antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) konvensional dan MSDM Islami terletak pada paradigma yang digunakan dalam memandang manusia dan tujuan pengelolaannya. MSDM konvensional berlandaskan teori manajemen modern yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, daya saing, dan pencapaian keuntungan organisasi. Dalam paradigma ini, manusia dipandang sebagai aset atau faktor produksi yang harus dikelola secara optimal agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja organisasi.

Sebaliknya, MSDM Islami memandang manusia sebagai khalifah di muka bumi dan amanah dari Allah SWT yang memiliki dimensi fisik, intelektual, emosional, sosial, dan spiritual. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak hanya bertujuan meningkatkan produktivitas organisasi, tetapi juga membentuk insan yang beriman, berakhlak mulia, profesional, dan bertanggung jawab. Landasan MSDM Islami bersumber dari Al-Qur'an, As-Sunnah, serta nilai-nilai seperti tauhid, amanah, keadilan, ihsan, dan maqasid syariah. Keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari laba dan pertumbuhan bisnis, tetapi juga dari keberkahan, kemaslahatan, kesejahteraan karyawan, dan tercapainya falah atau kebahagiaan dunia dan akhirat.

Tabel 1 Perbedaan mendasar antara MSDM konvensional dan MSDM Islami

Aspek	MSDM Konvensional	MSDM Islami
Tujuan	Keuntungan dan produktivitas	Keuntungan, keberkahan, dan kesejahteraan karyawan
Sumber Nilai	Prinsip bisnis modern	Al-Qur'an, Hadis, dan Ijma' Ulama
Motivasi	Materi dan insentif	Ridha Allah, amanah, dan pahala akhirat
Pengambilan Keputusan	Berdasarkan efisiensi dan keuntungan	Berdasarkan keadilan dan prinsip syariah
Hubungan Karyawan	Hubungan kerja berbasis kontrak	Hubungan kerja berbasis ukhuwah dan amanah

Sumber : Manajemen Modal Insani Islami (2026)

Hasil diskusi juga menyampaikan diskusi dan penambahan tabel perbedaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Konvensional dan MSDM Islami yang disusun berdasarkan Bab 7 dengan penambahan perspektif akademik agar lebih komprehensif. Fungsi-fungsi MSDM Islami meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi dan kesejahteraan, evaluasi akhlak dan kompetensi, serta hubungan kerja dan kepemimpinan.

Secara fungsional, MSDM konvensional dan MSDM Islami memiliki fungsi yang sama, yaitu meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja. Namun, yang membedakan adalah nilai-nilai yang mendasari pelaksanaan setiap fungsi tersebut.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi, MSDM konvensional lebih menitikberatkan pada kompetensi, pengalaman, dan kemampuan teknis calon karyawan. Sementara itu, MSDM Islami tidak

hanya mempertimbangkan kompetensi, tetapi juga kejujuran (amanah), integritas, akhlak, serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam.

Pada fungsi pelatihan dan pengembangan, MSDM konvensional berfokus pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja untuk meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, MSDM Islami mengembangkan kompetensi sekaligus membina akhlak, spiritualitas, etika kerja, dan karakter, sehingga karyawan berkembang secara utuh sebagai insan profesional dan bertakwa.

Dalam penilaian kinerja, MSDM konvensional umumnya mengevaluasi pencapaian target, efisiensi, dan produktivitas kerja. MSDM Islami memperluas indikator tersebut dengan menilai niat bekerja, amanah, kejujuran, ihsan, kepatuhan terhadap nilai-nilai Islam, serta kontribusi sosial yang dihasilkan oleh karyawan.

Tabel 2 Perbedaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Konvensional dan MSDM Islami

Fungsi MSDM	MSDM Konvensional	MSDM Islami
Perencanaan SDM	Berorientasi pada kebutuhan tenaga kerja, produktivitas, dan efisiensi organisasi.	Berorientasi pada kebutuhan organisasi sekaligus kemaslahatan, keseimbangan dunia-akhirat, serta amanah sebagai khalifah.
Rekrutmen	Menarik kandidat berdasarkan kebutuhan organisasi dan kompetensi teknis.	Menarik kandidat yang memiliki kompetensi (*al-quwwah*) sekaligus amanah (*al-amanah*), berakhlak baik, dan sesuai prinsip syariah.
Seleksi	Berdasarkan pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan hasil tes.	Berdasarkan kompetensi, kejujuran, integritas, akhlak, komitmen terhadap nilai Islam, bebas nepotisme dan suap.
Penempatan	Menempatkan karyawan sesuai kompetensi dan kebutuhan jabatan.	Menempatkan karyawan sesuai kompetensi, amanah, keadilan, serta mempertimbangkan kemaslahatan organisasi dan individu.
Pelatihan dan Pengembangan	Berfokus pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas kerja.	Mengembangkan kompetensi teknis, kepemimpinan, akhlak, spiritualitas, etika kerja Islami, dan karakter (*insan kamil*).
Penilaian Kinerja	Mengukur target, produktivitas, efisiensi, dan hasil kerja.	Menilai hasil, proses, niat, amanah, ihsan, integritas, akhlak, dan kontribusi sosial sebagai bentuk *muhasabah*.
Kompensasi	Berdasarkan jabatan, kinerja, dan kemampuan perusahaan.	Berdasarkan prinsip keadilan, kelayakan, ketepatan waktu, keberkahan, serta mempertimbangkan kesejahteraan pekerja dan keluarga.
Kesejahteraan Karyawan	Menyediakan gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja.	Mencakup kesejahteraan material, spiritual, sosial, serta program zakat, infak, sedekah, dan kepedulian sosial.
Pengembangan Karier	Promosi berdasarkan prestasi dan kebutuhan organisasi.	Promosi berdasarkan kompetensi, amanah, akhlak, kepemimpinan, dan tanggung jawab moral.
Hubungan Industrial	Berbasis kontrak kerja, hukum ketenagakerjaan, dan kepentingan organisasi.	Berbasis ukhuwah, musyawarah, keadilan, saling menghormati, dan tanggung jawab bersama.
Kepemimpinan	Pemimpin sebagai pengarah dan pengambil keputusan.	Pemimpin sebagai teladan (*uswah*), pelayan (*khadim*), pendidik (*murabbi*), dan pengawas moral (*muhasib*).
Penyelesaian Konflik	Melalui negosiasi, mediasi, arbitrase, atau jalur hukum.	Mengutamakan musyawarah (*syura*), mediasi, keadilan, perdamaian (*islah*), dan nilai syariah.
Disiplin dan Sanksi	Bertujuan menegakkan aturan dan meningkatkan kepatuhan.	Bertujuan mendidik (*ta'dib*), memperbaiki perilaku, dan membangun akhlak, bukan sekadar menghukum.
Tujuan Akhir MSDM	Produktivitas, efisiensi, daya saing, dan keuntungan perusahaan.	Produktivitas, kesejahteraan, keberkahan, keadilan, pembentukan insan berakhlak, serta mencapai *falah* (kebahagiaan dunia dan akhirat).

Sumber : Manajemen Modal Insani Islami (2026)

Pada fungsi kompensasi, MSDM konvensional menetapkan imbalan berdasarkan jabatan, prestasi, dan kemampuan perusahaan. Dalam MSDM Islami, kompensasi harus memenuhi prinsip keadilan, kelayakan, ketepatan waktu, serta memberikan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Selain itu, konsep kesejahteraan juga diperluas melalui instrumen sosial Islam seperti zakat, infak, dan sedekah sebagai bentuk kepedulian terhadap sesama.

Pada fungsi hubungan kerja dan kepemimpinan, MSDM konvensional lebih menekankan hubungan profesional yang didasarkan pada kontrak kerja dan kepentingan organisasi. Sebaliknya, MSDM Islami membangun hubungan kerja berdasarkan ukhuwah, musyawarah, keadilan, dan saling menghormati. Seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai teladan (uswah), pendidik (murabbi), pelayan (khadim), dan pembimbing moral bagi seluruh anggota organisasi. Secara keseluruhan peserta menyatakan puas dengan adanya diskusi bedah buku Manajemen Modal Insani Islami khususnya bab MSDM Islami dan meminta agar dijadikan referensi diskusi pratik untuk lebih luas dengan mengundang pemerintah dan masyarakat umum diluar akademisi.



Gambar 1 Poster dan Gambar Bedah Buku Manajemen Modal Insani Islami

MSDM Islami tidak menghapus fungsi-fungsi MSDM modern, tetapi menyempurnakannya melalui integrasi nilai-nilai spiritual, etika, dan maqasid syariah. Jika MSDM konvensional berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi, maka MSDM Islami berupaya mencapai kinerja yang unggul sekaligus membangun manusia yang berintegritas, berakhlak mulia, serta menghadirkan keberkahan bagi organisasi, karyawan, dan masyarakat

REFERENSI

Al-Ghazali. Ihya' Ulumuddin. Beirut: Dar al-Fikr.

Ali, A. J. (2005). Islamic perspectives on management and organization. Cheltenham: Edward Elgar.

Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. Cross Cultural Management, 15(1), 5–19.

Antonio, M. S. (2001). Bank syariah: Dari teori ke praktik. Jakarta: Gema Insani.

Beekun, R. I. (1997). Islamic business ethics. Herndon, VA: International Institute of Islamic Thought.

Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Leadership: An Islamic perspective. Beltsville, MD: Amana Publications.

Chapra, M. U. (2000). The future of economics: An Islamic perspective. Leicester: The Islamic Foundation.

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). New York: Pearson.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Rahman, F. (1995). Islam and modernity: Transformation of an intellectual tradition. Chicago: University of Chicago Press.

Rivai, V. (2014). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Rivai, V., & Arifin, A. (2012). Islamic human capital: Dari teori ke praktik manajemen sumber daya insani. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Syam Akhmad Yafiz, Rusqiati Dini, Asyikin Jumrin, Sari Erini Junita, Daud Ibrahim, Lisandri, Meldasari, Maladi Muhammad, Wahdah Rofiqah, Ernawai Sri, Arifin Zainal (2026), Manajemen Modal Insani Islami, Cemara Aksara Media

Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.

Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). Foundations of human resource development. San Francisco: Berrett-Koehler.

Yusuf, S., & Al-Buraey, M. (1985). Administrative development: An Islamic perspective. London: KPI.