

## Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Terhadap Produktivitas Organisasi

M Za'im Musyaffa<sup>1</sup>, Jaharuddin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email: [muhammadzaimmusyaffa2@gmail.com](mailto:muhammadzaimmusyaffa2@gmail.com)<sup>1</sup>

---

### Article History:

Received: 20 Juli 2024

Revised: 22 Agustus 2024

Accepted: 24 Agustus 2024

**Keywords:** *Manajemen Sumber Daya, Produktivitas Organisasi, Tantangan*

**Abstract:** *Mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia dalam perspektif syariah, perbedaannya dengan manajemen sumber daya konvensional dan pengaruhnya terhadap produktivitas organisasi. Penulis menggunakan analisis kualitatif dengan studi pustaka atau tinjauan literatur untuk menemukan pembahasan yang sesuai dan relevan dalam beberapa artikel tentang manajemen sumber daya manusia. Setelah membaca dan menganalisis tinjauan literatur yang ditemukan, telah ditemukan bahwa sebagian besar yang sudah ada lebih banyak fokus terhadap manajemen sumber daya konvensional daripada yang berbasis syariah, sedangkan manajemen sumber daya berbasis syariah terdapat aspek-aspek yang menjadi pembeda antara manajemen sumber daya konvensional dengan syariah. Setelah diadakannya penelitian penulis, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara manajemen sumber daya manusia berbasis syariah terhadap produktivitas organisasi*

---

### PENDAHULUAN

Human Resources Management, juga dikenal sebagai Manajemen sumber daya manusia berbasis syariah, merupakan salah satu cabang dari manajemen umum. Komponen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian termasuk dalam bidang ini. Aspek di dalam manajemen sumber daya manusia berbasis syariah tersebut mencakup operasi produksi, pemasaran, keuangan, dan manajemen karyawan. Sistem manajemen sumber daya manusia syariah berfokus pada dua jenis tindakan manusia di dunia: tindakan muamalah (urusan dunia) dan tindakan ibadah (urusan ibadah). Istilah "manajemen sumber daya manusia syariah" mengacu pada penerapan dan pelaksanaan nilai-nilai syariah dalam semua aktivitas sumber daya manusia. Pada dasarnya, Dalam Al-Qur'an dan Hadits tidak ada aturan yang melarang tindakan muamalah atau ibadah. Sebaliknya, tindakan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada aturan atau dalil yang menunjukkan bahwa tindakan tersebut harus atau diperbolehkan dilakukan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting untuk mempertimbangkan sumber daya manusia berbasis syariah. Manajemen berbasis syariah menghadapi banyak masalah selain bahan mentah, peralatan, mesin produksi, dana, dan lingkungan tempat kerja. Hal ini mencakup hubungannya dengan sumber daya manusia yaitu pekerja yang bertanggung jawab atas segala kegiatan operasional atau manajemen produksi. Semakin besar organisasi, semakin banyak pekerja yang bekerja di dalamnya, dan semakin besar kemungkinan munculnya masalah yang berkaitan dengan faktor manusia. Banyak dari masalah ini bersifat manusiawi dan biasanya bergantung pada

keragaman latar belakang karyawan.

Teori dan prinsip dasar yang membedakan antara manajemen berbasis syariah dengan manajemen Barat yaitu Sumber daya manusia berbasis syariah dibangun utamanya dari Al-Qur'an, sementara dalam manajemen Barat fokus utamanya adalah materi dan mengejar kehidupan duniawi. Dengan menggunakan teori manajemen Barat untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dan mencapai hasil maksimal sayangnya kebutuhan fisik karyawan biasanya tidak diperhatikan. Karyawan dapat mengalami stres dan tekanan karena mereka selalu ditekan oleh tujuan pekerjaan mereka. Ketika etika perusahaan diabaikan, perilaku buruk seperti penggelapan dan pencurian oleh karyawan sering muncul, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi operasi perusahaan.

Setiap organisasi pasti memiliki sistem dan perencanaan organisasi yang kompleks dan direncanakan dengan matang, namun apabila sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut tidak mumpuni tentu saja akan tidak sesuai dari apa yang direncanakan dan diharapkan sebelumnya. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan serta mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja.

Di era yang menuju industri 5.0 tentunya sumber daya manusia yang dimiliki oleh tiap-tiap organisasi diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan era disruptif atau industri 4.0. Digitalisasi, otomatisasi, kecerdasan buatan, pencetakan tiga dimensi, dan Internet of Things menandai era disruptif, yang menghubungkan setiap aspek kehidupan ke internet, sehingga perubahan terjadi dengan cepat dan tidak terduga. Ancaman bias saja berasal dari lawan yang sebelumnya tidak pernah kita anggap sebagai saingan. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan bagi generasi muda muslim untuk mengubah cara mereka berpikir dan bertindak untuk menghadapi perubahan ini. Salah satu cara untuk melakukan ini adalah dengan menggunakan pendekatan inkubator bisnis Islami. Metode ini dapat membantu membangun karakteristik muslim yang tangguh yang membawa nilai-nilai Islam ke masa depan (Jaharuddin, J. & Asmita, B., 2018).

Setelah membaca dan menganalisis tinjauan literatur yang ditemukan, telah ditemukan bahwa sebagian besar yang sudah ada lebih banyak fokus terhadap manajemen sumber daya konvensional daripada yang berbasis syariah, sedangkan manajemen sumber daya berbasis syariah terdapat aspek-aspek yang menjadi pembeda antara manajemen sumber daya konvensional dengan syariah. Yohan Dwi Putra, (2019) dalam penelitiannya dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut Wenny Desty Febrian, (2023) manajemen SDM memiliki pengaruh positif terhadap kualitas tenaga kerja dan keharmonisan lingkungan dunia kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Jannah, (2021) memperoleh hasil bahwa manajemen SDM memiliki pengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan diadakan penelitian ini yaitu penulis ingin membuktikan dan membandingkan apakah terdapat kesamaan antara pengaruh manajemen sumber daya manusia konvensional dengan manajemen sumber daya syariah terhadap produktivitas organisasi ataukah terdapat hasil yang berbeda atau sebuah pembaruan.

Dengan diadakannya penelitian ini penulis berharap penerapan system sumber daya manusia bukan hanya yang konvensional yang diterapkan dan digunakan di organisasi namun organisasi lebih memilih untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah. Karena Islam mendorong pembentukan kepribadian yang sehat dan seimbang melalui pendidikan dan pengontrolan yang berjangka panjang. Hal ini nantinya bertujuan untuk meningkatkan kreativitas, kemampuan produktif, keterampilan manajerial, dan teknik pemecahan masalah (Jaharuddin et al., 2023; 7).

**LANDASAN TEORI****Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia, pendapat Melayu S.P. Hasibuan adalah seni dan ilmu dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Henry Simamora (1999) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai Pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, pemberian imbalan, dan pengelolaan individu yang menjadi bagian dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup Perancangan dan implementasi sistem perencanaan, rekrutmen personalia, pengembangan pegawai, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi karyawan, serta hubungan tenaga kerja yang adil.

Achmad S. Rucky menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan yang tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pemanfaatan, pengembangan, dan pemeliharaan karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tingkat optimal penggunaan sumber daya. Menurut Mutiara S. Panggabean, manajemen tenaga kerja manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan yang melibatkan analisis dan evaluasi pekerjaan, perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sumarsono (2003), terdapat dua definisi sumber daya manusia. Pertama, sumber daya manusia mengacu pada tenaga kerja atau jasa yang diberikan selama proses produksi. Ini mencerminkan kualitas upaya yang dilakukan seseorang dalam periode tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Kedua, individu yang mampu bekerja dan memberikan jasa atau tenaga tersebut disebut sebagai sumber daya manusia. Kemampuan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat disebut kemampuan bekerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001), sumber daya manusia (SDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang meliputi Rekrutmen, pemeliharaan, pengembangan, pemberian imbalan, pemisahan, dan pengintegrasian tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan pengertian menurut Mondy dan Martocchio, (2016) adalah proses mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan individu atau orang yang ada di dalamnya. Diawasi agar individu atau karyawan memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka.

**Pengertian Produktivitas**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Secara umum, Pandangan ekonomi, produksi, dan sosiologi sering dikaitkan dengan produktivitas. Tidak dapat dipungkiri bahwa apa pun yang dihasilkan oleh kegiatan organisasi pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, termasuk kesejahteraan karyawan.

Produktivitas kerja sangat penting bagi suatu organisasi yaitu sebagai alat pengukur keberhasilan dalam mencapai tujuan. Produktivitas kerja tidak hanya ditujukan untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin, tetapi juga harus memperhatikan kualitas produktivitas. Secara umum, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif yang membandingkan hasil keluaran dengan masukan atau output-input (Sinungan, 2003).

Menurut Sedarmayanti (2001), produktivitas adalah upaya untuk menghasilkan atau meningkatkan output barang dan jasa sebanyak mungkin dengan penggunaan sumber daya yang efektif. Dalam istilah lain, produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara jumlah produk yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk

tersebut (Ravianto, 2001).

### **Manajemen Sumber Daya Berbasis Syariah**

Muamalah (urusan dunia) dan ibadah adalah dua kategori dalam manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah. Secara umum, semua hal diperbolehkan dalam kegiatan muamalah kecuali ada dalil atau ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadis yang melarangnya. Sebaliknya, kegiatan ibadah tidak diperbolehkan kecuali ada dalil atau ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadis yang memerintahkannya.

Berdasarkan Adiwarmanto A. Karim (2021), manajemen Syariah harus terdiri dari empat komponen:

1. Nilai-nilai dan etika Islami

Didasarkan pada nilai-nilai Islami yang harus diterapkan oleh semua orang Muslim, manajemen Syariah harus didasarkan pada nilai-nilai tersebut juga. Nilai-nilai ini termasuk keadilan, kejujuran (siddiq), kepercayaan (amanah), inovasi (fathanah), dan dakwah (tabligh).

2. Kompensasi yang adil dan ekonomis

Manajemen Syariah harus mematuhi persyaratan dasar karyawan, seperti pemberian kompensasi yang adil dan pemastian bahwa sumber daya didistribusikan secara merata.

3. Aspek spiritual dan kemanusiaan

Manajemen Syariah harus memperhatikan aspek spiritual dan memperlakukan pekerja dengan hormat. Pekerja harus diperlakukan dengan terhormat dan dilibatkan dalam proses untuk membuat keputusan tanpa ada diskriminasi atau sebagainya.

4. Organisasi sistem dan struktur (Ukhuwah Islamiyah)

Pemimpin perusahaan harus mempertahankan ikatan ukhuwah, atau persaudaraan dalam Islam dengan anggota staf mereka. Untuk menciptakan komunikasi yang baik, pimpinan dan bawahan harus dekat satu sama lain. Selama hubungan tersebut tidak melanggar prinsip Syariah, Metode ini tidak boleh menghilangkan otoritas formal dan ketaatan karyawan kepada atasan mereka.

Perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penyaringan, orientasi, tinjauan kinerja, pelatihan dan pengembangan, bantuan keuangan, dan kemajuan karir adalah fungsi utama sumber daya manusia menurut Islam. Bukan hanya berorientasi pada mencapai keuntungan semaksimal mungkin akan tetapi juga bagaimana kondisi spiritual karyawan tetap terjaga dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Jika semua tugas ini diselesaikan dengan baik, organisasi dan karyawan akan sangat beruntung. Sumber daya manusia dapat menjadi alat strategis penting bagi organisasi jika dilakukan dengan benar. Karena pedoman Islam merupakan cara hidup yang menyeluruh, setiap Muslim harus mematuhi hukum-hukum dan aturan-aturan yang terdapat dalam pedoman tersebut.

Salah satu cara untuk mendorong pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah yang dapat berkontribusi dan bersaing di era globalisasi adalah melalui pelatihan. Manajemen sumber daya insani bertanggung jawab untuk melakukan pelatihan (Al Hasan & Maulana, 2016). Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, menyelesaikan masalah perusahaan, meningkatkan kompetensi karyawan, dan meningkatkan motivasi dan kemampuan bersaing mereka (Khoir, 2018).

### **METODE PENELITIAN**

Penulis menggunakan analisis kualitatif dengan studi pustaka atau tinjauan literatur untuk menemukan pembahasan yang sesuai dan relevan dalam beberapa artikel tentang manajemen

sumber daya manusia. Tinjauan literature yang digunakan merupakan Publikasi yang diterbitkan antara tahun 2018 dan 2024, publikasi tersebut ditelusuri untuk menemukan hubungannya dengan penelitian yang membahas produktivitas organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis syariah.

Penulis kemudian merangkum dan menganalisis secara kritis dan mendalam artikel yang dianggap relevan, dan artikel tersebut kemudian dikutip atau diulas seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Tinjauan Literatur**

| No | Nama Peneliti & Tahun Terbit                       | Judul Tinjauan Literatur  | Hasil  |
|----|--|---|--|
| 1  | Agung Anggoro, (2023)                              | Manajemen Sumber Daya Manusia   | Penulis buku ini memberikan kesimpulan bahwa dalam manajemen SDM terdapat pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan  |
| 2  | Kamil, Agustian, Aditty, Firmansyah, Lita, (2023)  | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia) | Studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan kerja adalah salah satu jenis manajemen SDM yang meningkatkan produktivitas organisasi.  |
| 3  | Rahmawati, Nurhayani, Hilwa, Elisya, Yayat, (2023) | Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia   | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari sudut pandang Islam, diskusi tentang manajemen SDM harus didasarkan pada konsep-konsep yang mendukung prinsip-prinsip Islam. Perbedaan yang terlihat antara manajemen sumber daya manusia berbasis syariah dan konvensional yaitu manajemen konvensional menuntut para pegawai untuk memperoleh hasil yang maksimal tanpa memperdulikan kondisi spiritual mereka, sedangkan manajemen berbasis syariah tidak ada pengeksploitasian hak-hak yang memang harus diperoleh oleh seorang pegawai. |
| 4  | Dinda, Dwi, Amelia, Faisal, Fitri, (2021)          | Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah   | Studi ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di perbankan syariah saat ini, karyawan harus memiliki kompetensi yang diharapkan dan menerima pelatihan yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas. agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah.  |
| 5  | Miftahul Jannah, (2021)                            | Manajemen Sumber Daya Manusia   | Studi ini menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Ini karena manajemen SDM memiliki peranan penting dalam mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh tiap individu secara efisien dan efektif, yang menghasilkan produktivitas kerja.   |
| 6  | Jaharuddin, (2018)                                 | Kapita Selektika Pemikiran Ekonomi Islam  | Buku ini menjelaskan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia sudah dilakukan dari zaman dahulu yaitu ketika rasulullah menjadi seorang pemimpin. Pada saat itu rasulullah memimpin dengan memperhatikan berbagai aspek di lingkungan   |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
|   |  |  | kota Madinah, bukan hanya melihat dari sisi politik saja akan tetapi bagaimana kondisi kebahagiaan dan kesejahteraan masyarakat Madinah. Hal ini sesuai dengan teori manajemen SDM yang dimana harusnya memperhatikan bukan hanya dari segi keuntungan saja namun juga dari bagaimana kondisi spiritual atau mental para pegawai.   |
| 7 | Jaharuddin, (2023)                         | Manajemen Sumber Daya Insani   | Buku ini memberikan penjelasan tentang perbedaan yang mencolok antara teori manajemen sumber daya manusia berbasis syariah dan konvensional. Peningkatan kualitas kesehatan, nutrisi, dan populasi tidak hanya merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah, akan tetapi juga mencakup pengembangan penyucian batin sebagai komponen penting dalam manajemen sumber daya berbasis syariah. |
| 8 | Irhash, Krisna, Rini, Nurul, Riyan, (2023) | A Systematic Literature Review: Strategi Pengembangan Usaha Mikro Dan Menengah (UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia | Studi ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif berkorelasi positif dengan produktivitas yang dihasilkan oleh usaha kecil dan menengah (UMKM).   |
| 9 | Novita Triyatun, (2023)                    | Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dan Tantangan Yang Dihadapi Secara Umum   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan dari luar (eksternal) dan internal (internal) organisasi akan muncul saat menerapkan manajemen SDM di era modern.  |

Tabel 1 menunjukkan temuan dan perbedaan penelitian lapangan yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu. Peneliti menggunakan temuan penelitian terdahulu ini sebagai peta utama (mind mapping), khususnya karena peneliti ingin membahas tentang Manajemen SDM Berbasis Syariah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang melibatkan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Anwar Prabu, 2001). Konsep manajemen ini berfokus pada pencapaian tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Produktivitas organisasi jelas sangat berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Produktivitas adalah perbandingan antara input (masukan) dan output (hasil). Jika produktivitas meningkat, ini dapat disebabkan oleh peningkatan sistem kerja, efisiensi bahan dan tenaga (waktu, bahan, dan tenaga), peningkatan teknik produksi, atau peningkatan kemampuan dan tenaga kerja.

Terdapat beberapa faktor di dalam manajemen sumber daya manusia yang nantinya mempengaruhi terhadap produktivitas organisasi. Faktor-faktor utama tersebut yaitu:

### 1. Kompensasi

Semua jenis pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, termasuk dalam kompensasi sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan (Hasibuan, 1990). Kompensasi mencakup segala hal tentang pemberian penghargaan perorangan kepada seorang pegawai berdasarkan keahlian, kontribusi dan dedikasinya kepada organisasi. Tujuan dari diadakannya kompensasi ini agar mampu menarik, membuat betah dan

menumbuhkan rasa loyalitas kepada organisasi di dalam diri pegawai. Ada banyak jenis kompensasi namun yang umumnya ditemui yaitu berbentuk gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung (fasilitas seperti asuransi, tunjangan, dana pensiun dan sebagainya).

2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan untuk berperilaku dengan tujuan tertentu dan berkomitmen untuk mencapainya. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa setiap teori motivasi berusaha untuk menjelaskan apa yang menjadi esensi manusia dan apa yang dapat mereka capai. Teori motivasi menjelaskan interaksi sehari-hari antara manajer dan karyawan dalam organisasi, membantu kita memahami keterlibatan dinamis dalam lingkungan organisasi. Dengan memperhatikan adanya korelasi antara manajer dan pegawai inilah yang dapat membantu pemecahan permasalahan yang terjadi di dalam organisasi.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh sumber daya manusia selama periode waktu tertentu saat melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, posisi yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan merupakan indikator kinerja yang umum digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai apakah sudah maksimal ataukah belum di dalam organisasi.

4. Loyalitas

Salah satu faktor yang digunakan organisasi dalam melakukan penilaian karyawan adalah melalui loyalitas, hal ini mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini tercermin dalam kesediaan karyawan untuk melindungi organisasi, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, dari ancaman atau gangguan dari pihak yang tidak bertanggung jawab. Semakin tinggi loyalitas yang dimiliki oleh perusahaan, semakin tinggi juga kemungkinan perusahaan merealisasikan apa yang menjadi tujuannya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah loyalitas yang dimiliki pegawai maka akan semakin susah juga perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Hal ini disebabkan oleh pegawai atau tenaga kerja merupakan elemen penting dalam menggerakkan operasional perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sistem manajemen sumber daya manusia syariah berfokus pada dua jenis tindakan manusia di dunia: tindakan muamalah (urusan dunia) dan tindakan ibadah (urusan ibadah). Istilah "manajemen sumber daya manusia syariah" mengacu pada penerapan dan pelaksanaan nilai-nilai syariah dalam semua aktivitas sumber daya manusia. Pada dasarnya, tindakan muamalah boleh dilakukan kecuali dalam Al-Qur'an dan Hadits ada aturan yang melarang tindakan muamalah tersebut. Sebaliknya, tindakan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada aturan atau bukti yang menunjukkan bahwa itu harus dilaksanakan.

Terdapat faktor-faktor yang membedakan antara manajemen sumber daya konvensional dengan manajemen berbasis syariah. Adiwarmanto A. Karim (2021) berpendapat, manajemen Syariah harus terdiri dari empat komponen:

1. Nilai-nilai dan etika Islami

Didasarkan pada nilai-nilai Islami yang harus diterapkan oleh semua orang Muslim, manajemen Syariah harus didasarkan pada nilai-nilai tersebut juga. Nilai-nilai ini termasuk keadilan, kejujuran (siddiq), kepercayaan (amanah), inovasi (fathanah), dan dakwah (tabligh).

2. Kompensasi yang adil dan ekonomis

Manajemen Syariah harus mematuhi persyaratan dasar karyawan, seperti pemberian kompensasi yang adil dan pemastian bahwa sumber daya didistribusikan secara merata.

3. Aspek spiritual dan kemanusiaan

Manajemen Syariah harus memperhatikan aspek spiritual dan memperlakukan pekerja dengan hormat. Pekerja harus diperlakukan dengan terhormat dan dilibatkan dalam proses untuk membuat keputusan tanpa ada diskriminasi atau sebagainya.

4. Organisasi sistem dan struktur (Ukhuwah Islamiyah)

Pemimpin perusahaan harus mempertahankan ikatan ukhuwah, atau persaudaraan dalam Islam dengan anggota staf mereka. Untuk menciptakan komunikasi yang baik, pimpinan dan bawahan harus dekat satu sama lain. Selama hubungan tersebut tidak melanggar prinsip Syariah, Metode ini tidak boleh menghilangkan otoritas formal dan ketaatan karyawan kepada atasan mereka.

Teori-teori dasar yang membedakan manajemen berbasis syariah dengan manajemen Barat adalah bahwa materi dan pengejaran kehidupan dunia adalah fokus utama dalam manajemen Barat. Perusahaan yang menggunakan manajemen Barat konvensional untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia biasanya hanya berkonsentrasi pada memenuhi kebutuhan fisik pekerja tanpa mempertimbangkan aspek spiritual mereka. Karena tuntutan pekerjaan yang terus menerus, karyawan sering mengalami stres dan tekanan. Perbuatan buruk seperti penipuan dan kecurangan oleh pekerja sering muncul ketika etika perusahaan diabaikan, yang pada akhirnya mengganggu operasi perusahaan.

Karena krisis ekonomi yang telah terjadi sepanjang masa, banyak ekonom telah mempertanyakan kredibilitas teori ekonomi kapitalis. Oleh karena itu, diperlukan teori ekonomi alternatif. Teori ekonomi Islami yang ideal akan menggabungkan konsep keberkahan dunia dan akhirat, menghasilkan kemakmuran, dan menciptakan keadilan dan saling menguntungkan. (Wibawanti, E., & Jaharuddin, J. 2022). Padahal kalau kita Tarik garis lurus sejarahnya, penerapan manajemen sumber daya manusia sudah dilakukan dari zaman dahulu yaitu ketika rasulullah menjadi seorang pemimpin. Beliau memimpin kota Madinah dengan mempertimbangkan berbagai aspek, bukan hanya dari segi politik, tetapi juga dari segi kebahagiaan dan kesejahteraan masyarakatnya. Hal ini sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia bahwa orang tidak harus memperhatikan keuntungan saja tetapi juga dari segi kebahagiaan dan kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Kamil, Agustian, Aditya, Firmansyah, Lita, (2023) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas organisasi.

Namun, ketika menerapkan manajemen SDM berbasis syariah, tentunya akan menghadapi tantangan yang bisa berasal dari dinamika dalam organisasi. Banyak masalah yang dihadapi oleh manajemen SDM, termasuk tantangan dari luar seperti perkembangan teknologi, dinamika demografi, budaya sosial, kondisi perekonomian, serta faktor hukum dan politik. Selain itu, ada juga tantangan dari dalam seperti sistem informasi, pengeluaran, dan strategi perencanaan organisasi.

Contoh nyata dari penerapan manajemen SDM perusahaan berbasis syariah yaitu di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat (sumatera utara). Dengan penerapan manajemen SDM berbasis syariah, para tenaga kerjanya memiliki sikap loyalitas kepada perusahaan dan juga terbentuknya kondisi pekerjaan yang kondusif dan nyaman. Hal tersebut berdampak pada etos kerja yang dimiliki menjadi meningkat dan pada akhirnya produktivitas perusahaan juga meningkat

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penulis secara kritis dan mendalam, teori manajemen sumber daya manusia berbasis syariah memiliki kemiripan dengan manajemen sumber daya manusia konvensional namun yang membedakan yaitu manajemen SDM konvensional berorientasi hanya kepada perolehan keuntungan. Dan manajemen SDM syariah bukan hanya itu melainkan juga melihat dari kondisi spiritual pegawainya agar tidak menghambat operasional organisasi. Sebagai hasil dari analisis literatur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis syariah berdampak positif pada produktivitas organisasi.

Berdasarkan dari kesimpulan penelitian ini, penulis memberikan saran kepada praktisi manajemen SDM untuk mempertimbangkan penerapan manajemen SDM berbasis syariah daripada manajemen berbasis konvensional. Bukan maksud penulis untuk meragukan teori manajemen konvensional namun ada aspek-aspek yang tidak terdapat di teori manajemen konvensional contohnya bagaimana organisasi tidak hanya memfokuskan pada keuntungan sebesar-besarnya, akan tetapi dalam pelaksanaannya tidak memperhatikan kondisi spiritual tenaga kerja. Dalam manajemen SDM berbasis syariah hal tersebut dilarang dikarenakan aspek yang diperhatikan bukan hanya keuntungan semata namun juga kesejahteraan dan kenyamanan para tenaga kerja.

Kepada peneliti yang memang ingin meneliti tentang manajemen SDM berbasis syariah, penulis memberikan saran untuk melakukan penelitian jangka panjang terhadap satu atau lebih variable tertentu dikarenakan manajemen SDM ini bukan hanya berlaku di periode tertentu saja melainkan sepanjang berdirinya organisasi tersebut pastinya harus diberlakukannya manajemen SDM. Penulis berharap ke depannya terdapat penelitian yang berfokus pada satu organisasi syariah yang diteliti secara mendalam perihal manajemen SDM nya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustina, D. A., Dimawan, A. E., Ridho, M. F., & Latifah, F. N. (2021). Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Education And Development*, 9(3), 98-101.
- Alfina, H. (2020). *Peran Program Rombong Dhuafa Di Laznas Nurul Hayat Kediri Dalam Meningkatkan Produktivitas Usaha Mustahiq* (Doctoral Dissertation, Iain Kediri).
- Ashary, L. (2019). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Peternak Ayam Potong Pt. Mitra Gemuk Bersama (Mgb) Di Kabupaten Jember. *Growth*, 14(2), 72-82.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003.
- Hakam, I. A., Fatahillah, K., Faniati, R. N., Izzah, N. N., & Putra, R. S. (2023). A Systematic Literature Review: Strategi Pengembangan Usaha Mikro Dan Menengah (Umk) Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Worldview (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains)*, 2(1), 61-72.
- Jaharuddin, Hartutik, R Melda Maesarach, Risza Putri Elburdah. (2023). Manajemen Sumber Daya Insani, Amerta Media.
- Jaharuddin, J., & Asmita, B. (2018). Pembekalan Generasi Muda Muslim Untuk Menjadi Wirausaha Dengan Pendekatan Inkubator Bisnis Islami Di Stie Bi Ciputat, Tangerang Selatan. *Jurnal Cemerlang: Pengabdian Pada Masyarakat*, 1(1), 12-25.

- Jaharuddin. (2018). Kapita Selekta Pemikiran Ekonomi Islam. Pustakapedia Indonesia.
- Jannah, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127-133.
- Rahmawati, C., Nurhayani, E., Karimah, H., Elisya, Q., & Suharyat, Y. (2023). Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Creative Student Research*, 1(4), 42-56.
- Rezeki, R., & Hasanah, N. (2023). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(1), 298-312.
- Seto & Febrian. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pt Global Eksekutif Teknologi.
- Triyatun, N. (2024). Literature Review: Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Tantangan Yang Dihadapi. *Journal Economic Insights*, 3(1), 51-64.
- Wibawanti, E., & Jaharuddin, J. (2022). Perbandingan Antara Ekonomi Islam Dengan Ekonomi Kapitalisme. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik (Jepa)*, 7(2), 193-206.
- Wulandami, T., & Situmorang, S. H. (2023). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 35-42.