



## PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SYARIAH DALAM MENINGKAT KINERJA KARYAWAN

Try Wulandami <sup>a</sup>, Nazaruddin <sup>b</sup>, Syafrizal Helmi Situmorang <sup>c</sup>

<sup>a</sup> Sekolah Pascasarjana/ Magister Manajemen/ [trywulandami@gmail.com](mailto:trywulandami@gmail.com), Universitas Sumatera Utara

<sup>b</sup> Sekolah Pascasarjana/ Magister Manajemen/ [nazaruddin2@usu.ac.id](mailto:nazaruddin2@usu.ac.id), Universitas Sumatera Utara

<sup>c</sup> Sekolah Pascasarjana/ Magister Manajemen/ [syafrizalhelmi@gmail.com](mailto:syafrizalhelmi@gmail.com), Universitas Sumatera Utara

### ABSTRAK

Management problems are problems in a company. Management is an activity related to the company's planning, organizing, and controlling human resources. This paper uses a literature review, then a systematic review, collection, and literature review relevant to this paper, totalling 50 articles. This paper aims to present a framework incorporating Sharia-based human resource management to explore the limitations of previous research. This paper explores the essence of Sharia-based human resource management and performance as an analysis to determine managerial policies.

**Keywords:** sharia-based human resource management, performance, literature review.

### Abstrak

Masalah manajemen merupakan permasalahan dalam sebuah perusahaan. Manajemen pada dasarnya merupakan kegiatan yang berkaitan dengan merencanakan, mengorganisasi, maupun mengendalikan sumber daya manusia dalam perusahaan. Dalam makalah ini, pendekatan yang digunakan adalah kajian pustaka kemudian kajian sistematis, pengumpulan, dan kajian literatur yang relevan terkait dengan makalah ini, berjumlah 50 artikel. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyajikan kerangka konseptual kinerja yang menggabungkan dengan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah. Dengan bertujuan untuk mengeksplorasi keterbatasan dari penelitian sebelumnya. Tulisan ini mengeksplorasi esensi dari manajemen sumber daya manusia berbasis syariah dan kinerja sebagai analisis untuk menentukan kebijakan yang diambil oleh managerial.

**Kata Kunci:** manajemen sumber daya manusia berbasis syariah, kinerja, literature review.

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia berbasis syariah, atau yang juga dikenal sebagai Islamic Human Resources Management, merupakan salah satu bidang dalam manajemen umum. Bidang ini mencakup aspek-aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang terkait dengan fungsi produksi, pemasaran, keuangan, dan kepegawaian [1]. Manajemen SDM syariah mengacu pada sumber daya manusia yang menerapkan dan menjalankan nilai-nilai syariah dalam semua aktivitasnya. Sistem manajemen SDM syariah difokuskan pada dua jenis tindakan manusia di dunia, yaitu tindakan muamalah (urusan dunia) dan tindakan ibadah (urusan ibadah). Tindakan muamalah pada dasarnya diperbolehkan kecuali jika ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadis yang melarangnya. Sementara itu, tindakan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali jika terdapat dalil atau ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadis yang menyatakan bahwa tindakan tersebut harus atau diperbolehkan dilakukan [2].

Mempertimbangkan sumber daya manusia berbasis syariah adalah penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan yang dihadapi oleh manajemen tidak hanya terkait dengan bahan mentah, alat kerja, mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja, tetapi juga melibatkan hubungan dengan karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. Semakin besar perusahaan, semakin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, dan semakin sering kemungkinan timbulnya permasalahan yang berkaitan dengan faktor manusia. Banyak permasalahan yang bersifat manusiawi, yang tergantung pada keragaman masyarakat tempat karyawan berasal [3].

Perbedaan antara manajemen barat dan manajemen yang berbasis syariah terletak pada konsep dan pemikiran. Dalam manajemen barat, materi dan pengejaran kehidupan dunia menjadi orientasi yang paling penting, sedangkan dalam manajemen syariah, Al-Qur'an menjadi sumber penting dalam pengembangan sumber daya manusia berkonsepkan syariah. Jika sebuah perusahaan menerapkan manajemen barat (konvensional) untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dan mencapai hasil yang maksimum, hasil tersebut biasanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik karyawan tanpa memperhatikan kebutuhan spiritualitas. Pengabaian ini dapat menyebabkan karyawan mengalami stres atau

tekanan, karena mereka selalu ditekan oleh target pekerjaan. Ketika spiritualitas diabaikan, sering kali terjadi perilaku buruk seperti penggelapan dan pencurian dari para karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi operasional perusahaan [4]

Implementasi mengenai ekonomi syariah, baik dibidang ekonomi, pendidikan, perbankan, perhotelan, asuransi, dan bidang usaha atau organisasi yang lainnya. Sekitar dua dekade terakhir ini banyak terjadi peningkatan penelitian terkait ekonomi dan manajemen Islam, tetapi sebagian besar banyak peneliti berfokus pada keuangan Islam dan akuntansi, pemasaran Islam, kepemimpinan Islam, etos kerja Islam bahkan hingga sampai pada pembahasan mengenai gender dan manajemen dalam Islam. Sementara masih terbatasnya penelitian mengenai IHRM (Islamic Human Resources Management) adanya penerapan prinsip-prinsip syariah yang diterapkan untuk menjalankan bisnis perlu ditinjau untuk pelaku atau personal yang menjalankan atau SDM di suatu organisasi sehingga ada baiknya dan menarik untuk dibahas mengenai sumber daya manusia berbasis syariah.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah

Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syariah dapat ditinjau dalam dua kegiatan manusia, yaitu kegiatan muamalah (urusan dunia) dan kegiatan yang termasuk dalam kategori ibadah. Kegiatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali jika terdapat dalil atau ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadis yang menjelaskan bahwa kegiatan tersebut diperbolehkan. Sementara dalam kegiatan muamalah, secara umum semua kegiatan diperbolehkan kecuali ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadis yang melarangnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syariah adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi [5]. Proses tersebut mencakup kegiatan perencanaan dan pengadaan tenaga kerja, seleksi dan penempatan tenaga kerja, pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan, integrasi dan pemeliharaan (termasuk pemberian imbalan), penilaian terhadap hasil kerja, serta pengembangan karier dan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja dan personel audit [6].

Menurut Balut yang dikutip dalam [7], manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kegiatan dan tugas yang bermanfaat untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam organisasi yang dinamis dan berkembang. Para pemimpin dan manajer perusahaan melaksanakan tugas ini untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan efektivitas. Manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai aset penting dalam suatu perusahaan dan merupakan sumber daya yang menguntungkan dalam persaingan berkelanjutan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan yang paling efektif dan efisien dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan [8].

Menurut Adiwirman A. Karim [9], manajemen Syariah harus mencakup empat hal sebagai berikut:

- a. Nilai-nilai dan akhlak Islami  
Manajemen Syariah harus didasarkan pada nilai-nilai dan akhlak Islami yang harus diterapkan oleh semua umat Muslim. Beberapa nilai tersebut meliputi tauhid (keyakinan akan keesaan Allah), adil, siddiq (kejujuran), amanah (kepercayaan), fathanah (inovasi), dan tabligh (penyampaian dakwah).
- b. Kompensasi ekonomis dan keadilan  
Manajemen Syariah harus memastikan kompensasi ekonomis dan penekanan terpenuhi untuk memenuhi kebutuhan dasar para pekerja. Hal ini termasuk memberikan gaji yang adil dan memastikan keadilan dalam distribusi sumber daya.
- c. Faktor spiritual dan kemanusiaan:  
Manajemen Syariah harus menerapkan faktor spiritual dan memperlakukan pekerja dengan hormat. Pekerja tidak boleh diperlakukan secara tidak hormat, dan mereka harus dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Aspek kemanusiaan dan spiritualitas harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.
- d. Sistem dan struktur organisasi (Ukhuwah Islamiyah)  
Pemimpin perusahaan harus memelihara hubungan ukhuwah (persaudaraan Islami) dengan karyawan atau bawahannya. Kedekatan antara pimpinan dan bawahan sangat penting, karena melalui hubungan ini komunikasi yang baik dapat terjalin. Namun, kedekatan ini tidak boleh menghilangkan otoritas formal dan ketaatan karyawan pada atasan, selama kedekatan tersebut tidak melanggar prinsip-prinsip Syariah.

Menurut Saifuddin Bachrun [10], manajemen Syariah harus mencakup beberapa hal sebagai berikut:

- a. Penilaian kinerja berdasarkan Al-Qur'an

Dalam manajemen Syariah, penilaian kinerja harus dilakukan berdasarkan aturan yang terdapat dalam Al-Qur'an. Ada dua metode evaluasi yang dapat digunakan, yaitu evaluasi berdasarkan pertimbangan kepribadian dan karakter, serta evaluasi yang melihat perilaku. Penilaian kinerja harus adil sesuai dengan tugas yang dilakukan oleh karyawan.

b. Penilaian kinerja secara holistik

Penilaian kinerja tidak hanya dilakukan saat karyawan sedang bekerja, tetapi juga melibatkan sikap dan tingkah laku mereka secara keseluruhan. Setiap tindakan dan perbuatan karyawan akan dinilai oleh Allah SWT. Oleh karena itu, seorang muslim harus selalu teliti dalam melakukan pekerjaannya, serta dalam menjalankan kehidupan dan kewajibannya secara umum.

c. Pengembangan moral dan spiritual

Islam menerapkan pendekatan yang komprehensif dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Tujuan pelatihan dan pengembangan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mencakup pengembangan moral dan spiritual manusia. Hal ini berarti bahwa manajemen Syariah harus memperhatikan aspek moral dan spiritual dalam meningkatkan potensi karyawan.

## 2.2. Rekrutmen

Menurut Fahmi, (2016), rekrutmen adalah proses penarikan tenaga kerja dari calon karyawan untuk mengisi posisi dalam suatu pekerjaan. Sebelum melakukan proses rekrutmen, manajemen personalia perlu menentukan *job specification* dan *man specification*. *Job specification* merujuk pada pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Sedangkan *man specification* adalah ciri-ciri pribadi yang perlu dimiliki oleh calon pemegang jabatan tertentu agar dapat menjalankan tugas dengan baik (Fahmi, 2014).

Penerapan rekrutmen syariah melibatkan kriteria khusus yang disepakati oleh manajemen berdasarkan nilai dan budaya yang diterapkan oleh perusahaan. Misalnya, kriteria tersebut dapat mencakup ke-Islaman, larangan merokok, berbusana muslimah, dan lain sebagainya. Kriteria syariah ini dapat menjadi kriteria mutlak atau bergantung pada visi, misi, dan nilai-nilai yang telah diterapkan oleh perusahaan (Fahmi, 2014).

Salah satu ciri utama prinsip Islam adalah adanya penekanan pada keadilan dalam rekrutmen dan seleksi. Prinsip ini mencegah diskriminasi, pemilihan pihak tertentu secara sepihak, dan nepotisme dalam proses tersebut (Martin, 2013). Dengan demikian, dalam rekrutmen syariah, karakteristik tersebut menjadi ciri khas yang diperhatikan untuk menjaga prinsip keadilan [13]

## 2.3. Seleksi

Proses seleksi merupakan langkah lanjutan setelah proses rekrutmen. Hasil dari proses rekrutmen berupa surat lamaran akan disaring melalui proses seleksi. Menurut ajaran Islam, proses seleksi harus didasarkan pada prestasi tanpa kompromi. Pihak yang bertanggung jawab atas seleksi harus memastikan adanya keadilan tanpa adanya diskriminasi [8]. Menurut Ibrahim yang dikutip dalam [14], seleksi dalam pandangan Islam harus dilakukan berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Hal ini sesuai dengan hadis Rasulullah yang menyatakan bahwa jika seseorang mempekerjakan salah satu dari sepuluh orang yang dia tahu ada di antara mereka yang lebih pantas, maka dia telah mengkhianati Allah, Rasul-Nya, dan umat Muslim. Dalam konteks ini, proses seleksi harus dilakukan dengan jujur dan objektif, tidak memandang individu secara subjektif, tetapi melihat kemampuan, keahlian, dan kelayakan seseorang sesuai dengan posisi jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Tahap seleksi calon karyawan pada dasarnya bertujuan untuk membandingkan spesifikasi karyawan yang diinginkan dengan calon karyawan yang ada. Dengan kata lain, prinsip utama seleksi adalah membandingkan karakteristik individu yang dicari (*man specification*) dengan kriteria yang dimiliki oleh calon karyawan, serta menggali kompetensi yang dimiliki calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan [15]. Proses seleksi Syariah melibatkan beberapa tahap, yaitu:

a. Analisis Syariah Aplikasi Lamaran

Tahap pertama seleksi Syariah dilakukan dengan menganalisis aplikasi lamaran, terutama CV calon karyawan. Divisi SDM akan menganalisis data dalam CV yang berkaitan dengan aspek Syariah, seperti keterlibatan dalam kegiatan DKM, kemampuan membaca Al-Qur'an, prestasi dalam bidang keagamaan, aktif dalam organisasi keagamaan, dan lain sebagainya. Data yang relevan dapat ditandai dan digunakan pada tahap seleksi berikutnya, seperti wawancara. Analisis Syariah pada aplikasi lamaran merupakan langkah awal yang dilakukan oleh divisi SDM untuk memperoleh informasi mengenai aspek Syariah yang dimiliki oleh calon karyawan. Informasi ini, bersama dengan tes tertulis wawasan Syariah dan observasi selama proses seleksi, akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam untuk mengambil keputusan.

b. Tes Tertulis Wawasan Syariah:

Tes tertulis wawasan Syariah digunakan untuk mengukur pengetahuan dan pengalaman keIslaman calon karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Calon karyawan akan menjawab pertanyaan-pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan aspek keimanan, akhlak, ibadah, dan muamalah. Tes ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pemahaman dan ketaatan calon karyawan terhadap prinsip-prinsip Syariah.

c. Wawancara Syariah:

Wawancara Syariah dilakukan untuk mengonfirmasi dan memperdalam jawaban calon karyawan pada tes tertulis wawasan Syariah. Melalui wawancara ini, pewawancara dapat memastikan bahwa calon karyawan sesuai dengan kriteria Syariah yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam wawancara ini, dapat digunakan teknik observasi, rekaman, penggolongan, dan evaluasi. Dengan menggabungkan beberapa teknik wawancara, pewawancara diharapkan dapat memastikan bahwa calon karyawan memenuhi kriteria Syariah yang ditetapkan oleh perusahaan.

**2.4. Kontrak Kerja**

Kontrak kerja dalam syariat Islam memang diatur sebagai perjanjian sewa-menyewa (al-ijarah), di mana seseorang diperbolehkan untuk mengontrak tenaga kerja manusia, seperti para pekerja atau buruh, untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Taqiyuddin dan Nabahani yang dikutip dalam [16], ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya, terdapat beberapa hal yang mengikat para karyawan, antara lain:

a. Ketentuan Kerja

Ketika seorang karyawan terikat dengan kontrak, penting untuk menentukan jenis pekerjaan, waktu kerja, upah, dan tenaganya. Jenis pekerjaan yang halal dapat dijadikan objek kontrak kerja, dan waktu serta upah pekerja juga harus ditentukan dengan jelas. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang diemban sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan.

b. Jenis Pekerjaan

Dalam Islam, jenis pekerjaan pekerjaan yang halal diperbolehkan untuk melakukan akad kontrak. Karena itulah transaksi ijarah boleh dilakukan dalam perdagangan, pertanian, industri, pelayanan, dan lain-lain. Maka dari itu jenis pekerjaan yang diberikan harus jelas sesuai dengan kontrak kerja.

c. Waktu Kerja

Dalam kontrak kerja, waktu kerja harus disebutkan dengan jelas. Ketidakterang waktu yang spesifik dapat mengakibatkan kontrak kerja tidak sah menurut pandangan Islam. Oleh karena itu, waktu kerja harus dijelaskan dengan baik dalam kontrak kerja.

d. Gaji atau Honor Kerja:

Islam menganjurkan untuk menentukan gaji atau honor secara jelas sebelum melakukan kontrak kerja. Gaji yang diberikan bisa berupa pembayaran harian, bulanan, atau lainnya, tetapi harus sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

e. Tenaga yang Dicurahkan:

Pada prinsipnya, upah dalam kontrak kerja merupakan kompensasi dari jasa yang diberikan, bukan hanya berdasarkan tenaga yang dikeluarkan. Dengan kata lain, upah tidak semata-mata ditentukan berdasarkan jerih payah atau tenaga yang diberikan, tetapi juga mempertimbangkan nilai jasa yang dihasilkan oleh karyawan.

**2.5. Kinerja**

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pengelolaan dan pengaturan karyawan agar mereka dapat berfungsi secara produktif dan membantu mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai faktor produksi yang potensial, yang tidak hanya bekerja secara fisik tetapi juga melibatkan aspek intelektual.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang telah ditugaskan. Kinerja ini didasarkan pada kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh individu tersebut. Menurut Hasibuan, (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan mempertimbangkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan merupakan implementasi tujuan organisasi, dan kinerja yang baik sangat diinginkan oleh perusahaan karena dapat membantu mencapai tujuan tersebut. Sedangkan dalam teori yang dikemukakan oleh [18], kinerja dijelaskan sebagai hasil kerja seseorang pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kualitas merujuk pada tingkat kebaikan atau keburukan hasil kerja, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah hasil yang diperoleh.

**3. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian bentuk konseptual dengan jenis literature review. Tinjauan literatur adalah metode penelitian untuk mengidentifikasi, mengevaluasi dan menginterpretasikan

penelitian tertentu, topik tertentu, atau fenomena yang menjadi perhatian. Secara keseluruhan tinjauan sistematis ini menggunakan data dari studi primer di bidang yang diminati, bukan dari eksperimen langsung. Tulisan ini mengulas artikel dari portal jurnal ilmiah online yaitu: Emerald, ResearchGate, Elsevier, dan Emerald sesuai kata kunci "Manajemen Sumber Daya Manusia"; "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah"; "Marketing design" dan "Analisis digital". Pencarian publikasi antara 2013 dan 2023 diselesaikan untuk mengidentifikasi, relevansi dengan studi yang mendalami teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Pencarian di setiap portal jurnal ilmiah menghasilkan 17 artikel ResearchGate, 18 artikel Elsevier, dan 15 artikel Emerald, total 50 artikel. Kemudian mengklasifikasikan artikel tersebut menjadi dua kategori, yaitu artikel yang hanya menyebutkan kata "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah" dan artikel yang mengaitkan kinerja karyawan dengan analisis pasar. Penulis kemudian merangkum, menganalisis, dan mensintesa secara kritis dan mendalam 7 artikel dari artikel yang sudah ada yang dianggap sesuai yang kemudian dikutip atau diulas seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil
1	Hadjri, Perizade, Marwa, & Hanafi, (2019)	Islamic Human Resource Management, Organizational Commitment and Employee Performance: A case study on Sharia Bank in South Sumatera	Kuantitatif	Penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan Islamic Human Resources Management (IHRM) yang melibatkan rekrutmen Islami, seleksi, pelatihan Islam, dan kompensasi Islam memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai Bank Syariah di Provinsi Sumatera Selatan.
2	Zainuddin, (2018)	Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Syariah di RSU Haji Medan	Kualitatif	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa di RSU Haji Medan, nilai-nilai Islam hanya terlihat secara formal dalam beberapa aspek tertentu. Contohnya, pelaksanaan rekrutmen yang mewajibkan calon karyawan untuk beragama Islam dan menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam kegiatan sehari-hari. Selain itu, bagi karyawan muslimah, diwajibkan untuk berbusana dengan menutup aurat sesuai dengan prinsip Syariah.
3	Sumadi & Muliasari, (2019)	Pengaruh Manajemen Syariah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Amanah Berkah Sukoharjo)	Deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional yang dinilai melalui empat aspek yaitu Idealized Influence (Pengaruh Ideal), Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif), Intellectual Stimulation (Penggugah Pikiran), dan Individual Consideration (Perhatian Individual) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penilaian kinerja seseorang.
4	Fauzi, (2017)	Praktik Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Islam Pada Multazam Hotel	Kualitatif	Penelitian tersebut menyatakan bahwa secara garis besar nilai-nilai Islam telah diterapkan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Meskipun demikian, implementasi nilai-nilai Islam belum sepenuhnya mencakup seluruh aspek yang diharapkan. Beberapa aspek Islam yang telah diterapkan termasuk penerapan tes membaca Al-Qur'an

*Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. (Try Wulandami)*

				dalam kegiatan seleksi dan pengkajian Al-Qur'an dan Hadis dalam kegiatan pengembangan karyawan..
5	Sari, Husein, & Rusqiati, (2019)	Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Terhadap Kinerja Organisasi Berbasis Syariah	Deskriptif Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa dalam praktik Syariah atau Manajemen Sumber Daya Manusia Islam, terdapat beberapa faktor yang memiliki efek positif terhadap kinerja organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi seleksi dan rekrutmen Islam, pelatihan dan pengembangan Islam, serta faktor kompensasi Islam.
6	Rana & Malik, (2017)	Impact of HR practices on organizational performance: moderating role of Islamic principles Muhammad	Kuantitatif	Menurut hasil penelitian ini, terdapat hubungan signifikan dan positif antara praktik SDM seperti seleksi, pelatihan, kompensasi, penilaian kinerja, dan partisipasi karyawan dengan penampilan organisasi. Penelitian juga mencatat bahwa penerapan prinsip-prinsip Islam dalam praktik SDM berperan sebagai faktor moderasi yang memberikan dampak positif.
7	Fesharaki & (Sehhat, 2018)	Islamic Human Resource Management (iHRM) Enhancing Organization Justice And Employees' Commitmen: Case Of a Qard Al-Hasan Bank in Iran	Deskriptif Korelatif	Berdasarkan penelitian ini, empat dimensi iHRM, yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, remunerasi dan kompensasi, serta penilaian kinerja, dikaitkan secara positif dengan keadilan organisasi. Tiga dimensi pertama, yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta remunerasi dan kompensasi, memiliki dampak positif pada komitmen karyawan.

Tabel 1. menjelaskan hasil dari penelitian tersebut dan perbedaannya dengan penelitian lapangan yang akan dilaksanakan. Acuan dari penelitian terdahulu ini dibutuhkan sebagai main mapping oleh peneliti khususnya yang akan melakukan penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan pustaka ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana proses pengambilan keputusan dalam Manajemen Sumber Daya berbasis Syariah. Penggunaan tinjauan sistematis dalam penelitian kinerja khususnya dalam kaitan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis syariah dalam sebuah perusahaan. Hasil tinjauan literatur ini tergantung pada apa yang telah dilakukan, apa temuan dan laporan penjelasan yang didasarkan pada interpretasi data yang dikumpulkan.

Berdasarkan pengumpulan literature, mengenai Manajemen Sumber Daya berbasis Syariah dengan kinerja karyawan menunjukkan permasalahan yang signifikan untuk penelitian selanjutnya. Kajian penelitian manajemen sumber daya syariah ini memiliki kontribusi yang berbeda dengan manajemen sumber daya manusia yang konvensional, tergantung pada sub topik yang diangkat. Maka demikian dapat disimpulkan bahwa kajian literatur merupakan penelitian bersifat jangka panjang yang terintegrasi antara stakeholders dengan pemangku kepentingan lainnya. Dengan adanya analisis manajerial dari suatu bisnis nantinya akan dapat dicapai suatu inovasi yang dapat diadaptasi bagi suatu usaha

#### 5. KESIMPULAN DAN SARAN

##### 5.1. Kesimpulan

Tinjauan pustaka ini bertujuan untuk mendeskripsikan hasil kajian kinerja karyawan yang telah dilakukan dan keberlanjutannya sehingga dapat dijadikan sebagai arah penelitian selanjutnya. Penggunaan tinjauan sistematis dalam penelitian manajemen masih perlu dilakukan. Hasil tinjauan literatur masih tergantung pada apa yang telah dilakukan, apa temuan dan laporan penjelasan yang didasarkan pada

interpretasi dari apa yang terjadi dilapangan. Penelitian kinerja karyawan dengan mengaitkan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah menunjukkan masalah yang signifikan untuk penelitian lebih lanjut untuk membantu manajer untuk mengambil keputusan dan mengadopsi inovasi yang tepat. Kajian manajemen sumber daya manusia berbasis syariah membantu mendeskripsikan dan menerapkan langkah-langkah yang dapat diadopsi pada manajer dalam mengatasi masalah dalam perusahaannya.

## 5.2. Saran

Analisis Manajemen Sumber Daya berbasis Syariah dalam perusahaan, akan membantu managerial akan mengetahui tentang pemilihan dan pengelolaan sumber daya yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengaitkan antara manajemen dengan manajemen berbasis syariah, menciptakan bahwa sebuah perusahaan dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan sekarang ini. Menganalisis kinerja karyawan melalui manajemen sumber daya manusia berbasis syariah merupakan cara untuk memperluas penelitian dibidang manajemen.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] V. R. Zainal, M. S. Antonio, and M. D. Hadah, *Islamic Business Management Praktik Manajemen Bisnis Yang Sesuai Syariah Islam Cetakan Ke 2*. Yogyakarta: BPFE, 2017.
- [2] S. Indrastuti and M. A. R. Tanjung, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah*. Pekanbaru: UR Press, 2021.
- [3] V. R. Zainal, *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani Cara Tepat dan Mudah Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Prusahaan Secara Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- [4] M. M. ASTUTI and I. S. Gustiana, "PENERAPAN AL IDARAH PADA NOER FIKRI OFFSET PALEMBANG," *I-ECONOMICS A Res. J. Islam. Econ.*, vol. 2, no. 1, pp. 66–85, 2016.
- [5] D. Oktayani, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persfektif Islam," *IQTISHADUNA J. Ilm. Ekon. Kita*, vol. 5, no. 2, pp. 170–186, 2016.
- [6] A. Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. Semarang: EF Press Digimedia, 2014.
- [7] Z. Zainuddin, "Analisis manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah di RSUD Haji Medan." Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018.
- [8] M. H. Rana and M. S. Malik, "Impact of human resource (HR) practices on organizational performance," *Int. J. Islam. Middle East. Financ. Manag.*, vol. 10, no. 2, pp. 186–207, Jan. 2017, doi: 10.1108/IMEFM-04-2016-0060.
- [9] A. P. Agusta, *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rama Manggala Gas dan Bengkel Mayangkara Group Blitar*. Tulungagung: UIN SATU Tulungagung, 2021.
- [10] S. Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami," *Tarb. Islam. J. Ilm. Pendidik. Agama Islam*, vol. 10, no. 1, 2020.
- [11] I. Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [12] A. Fahmi, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- [13] P. R. Eko, "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Mutu Sumber Daya Insani Pada Pt Bprs Mitra Agro Usaha Bandar Lampung." UIN Raden Intan Lampung, 2018.
- [14] N. Mardiah, "Rekrutmen, seleksi dan penempatan dalam perspektif islam," *Maqdis J. Kaji. Ekon. Islam*, vol. 1, no. 2, pp. 223–235, 2016.
- [15] S. Subas, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PRESEPEKTIF ISLAM (REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT. BPRS MADINAH)," *FeakonomicS J. Islam. Econ. Financ.*, vol. 1, no. 02, 2020.
- [16] Indiasuti, *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah (Studi Pada Perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji di Ungaran)*. Semarang: UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO, 2015.
- [17] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018.
- [18] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya, 2017.
- [19] M. I. Hadjri, B. Perizade, T. Marwa, and A. Hanafi, "Islamic Human Resource Management, Organizational Commitment and Employee Performance: A Case Study on Sharia Bank in South Sumatera," *Int. Rev. Manag. Mark.*, vol. 9, no. 1 SE-Articles, pp. 123–128, Jan. 2019.
- [20] S. Sumadi and D. Muliarsi, "Pengaruh Manajemen Syariah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bmt Amanah Berkah Sukoharjo)," in *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE*

- AAS, 2019, vol. 2, no. 1, pp. 94–104.
- [21] A. Fauzi, “Praktik Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam pada Multazam Hotel.” Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.
- [22] E. J. Sari, N. M. Husein, and D. Rusqiati, “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Terhadap Kinerja Organisasi Berbasis Syariah,” *J. Ilm. BISNIS dan Keuang.*, vol. 8, no. 2, pp. 122–132, 2019.
- [23] F. Fesharaki and S. Sehat, “Islamic human resource management (iHRM) enhancing organizational justice and employees’ commitment: Case of a Qard al-Hasan bank in Iran,” *J. Islam. Mark.*, vol. 9, no. 1, pp. 204–218, 2018.