

**ISLAMIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND PLANNING****Arham Fajrul Syam<sup>1</sup>, Rika Dwi Ayu Parmitasari<sup>2</sup>**

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Email: [arhamfajrul8@gmail.com](mailto:arhamfajrul8@gmail.com)<sup>1</sup>, [rparmitasari@uin-alauddin.ac.id](mailto:rparmitasari@uin-alauddin.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak** – Penelitian ini mengeksplorasi dasar konseptual dan aplikasi strategis Islamic Human Resource Management and Planning dengan menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan kualitatif. Berlandaskan pada prinsip-prinsip etika Islam seperti keadilan ('adl), dapat dipercaya (amanah), dan akuntabilitas (taklif). Islamic Human Resource Management and Planning menawarkan kerangka kerja yang terintegrasi secara spiritual untuk mengelola modal manusia. Tidak seperti manajemen sumber daya manusia konvensional yang sering menekankan efisiensi dan profitabilitas, Islamic Human Resource Management and Planning mengutamakan martabat manusia, integritas moral, dan kesejahteraan kolektif, yang dipandu oleh tujuan Syariah (maqasid al-syariah). Melalui analisis mendalam teks-teks Islam klasik dan literatur akademis kontemporer, penelitian ini mengidentifikasi dimensi operasional utama Islamic Human Resource Management and Planning termasuk perekrutan yang etis, berbasis nilai melakukan evaluasi awal, pelatihan yang berorientasi spiritual, dan sesuai dengan Syariah model kompensasi. Penelitian ini juga menyoroti peran strategis Lembaga keuangan Islam perencanaan SDM dalam menyelaraskan tujuan organisasi dengan nilai-nilai agama, memastikan keberlanjutan etika jangka Panjang. Meskipun tantangan implementasi masih ada, terutama dalam standarisasi dan adaptasi kontekstual, temuan ini menekankan pentingnya potensi sebagai model transformatif untuk etika yang berlandaskan pada manajemen sumber daya yang digerakkan oleh nilai.

**Kata Kunci** : Islamic Human Resource Management And Planning, Perencanaan SDM, Manajemen, Keadilan, Etika, Studi Kualitatif.

*Abstrak* – This study explores the conceptual foundations and strategic applications of Islamic Human Resource Management and Planning (IHRM&P) using a qualitative library research approach. Anchored in Islamic ethical principles such as justice ('adl), trustworthiness (amanah), and accountability (taklif), IHRM offers a spiritually integrated framework for managing human capital. Unlike conventional HRM, which often emphasizes efficiency and profitability, IHRM prioritizes human dignity, moral integrity, and collective well-being, guided by the objectives of Shariah (maqasid al-shariah). Through an in-depth analysis of classical Islamic texts and contemporary academic literature, this study identifies key operational dimensions of IHRM—including ethical recruitment, value-based performance evaluation, spiritually oriented training, and Shariah-compliant compensation models. The research also highlights the strategic role of Islamic HR planning in aligning organizational goals with religious values, ensuring long-term ethical sustainability. While implementation challenges remain, particularly in standardization and contextual adaptation, the findings underscore IHRM's potential as a transformative model for ethically grounded and value-driven human resource management.

**Keywords:** Islamic Human Resource Management, HR Planning, Shariah Compliance, Ethical Management, Organizational Justice, Islamic Work Ethics, Qualitative Study.

## PENDAHULUAN

Di era yang ditandai dengan globalisasi yang cepat dan tantangan organisasi yang dinamis, peran manajemen sumber daya manusia (HRM) menjadi semakin strategis dalam memastikan keberlanjutan dan daya saing kelembagaan. Dalam konteks tersebut, mulai muncul kebutuhan akan pendekatan manajemen yang tidak semata mengedepankan keuntungan jangka pendek, tetapi juga menjunjung nilai-nilai moral, spiritualitas, dan tanggung jawab sosial. Hal ini menjadi semakin penting di tengah realitas dunia kerja modern yang menghadapi krisis etika, eksploitasi karyawan, dan degradasi nilai-nilai kemanusiaan. Oleh karena itu, urgensi integrasi antara strategi manajerial dan ajaran Islam semakin tidak terhindarkan, terutama di lingkungan masyarakat Muslim.

Sementara kerangka kerja HRM konvensional sering menekankan efisiensi, produktivitas, dan profitabilitas, ada pengakuan yang berkembang akan perlunya pendekatan yang lebih berorientasi pada nilai dan etis. Hal ini sangat menonjol dalam masyarakat mayoritas Muslim dan lembaga-lembaga Islam di mana integrasi prinsip-prinsip yang sesuai dengan Syariah dalam praktik organisasi tidak hanya diinginkan, tetapi juga wajib. Sebagai respons terhadap paradigma ini, Manajemen Sumber Daya Manusia Islam (IHRM) muncul sebagai kerangka holistik yang menanamkan nilai-nilai etika Islam dan dimensi spiritual dalam fungsi strategis dan operasional HRM (Beekun & Badawi, 2005).

Manajemen Sumber Daya Manusia Islam melampaui ruang lingkup tradisional manajemen personalia dengan mendasarkan praktiknya pada perintah Al-Qur'an, Hadis (tradisi kenabian), dan tujuan hukum Islam yang lebih luas (maqasid al-syariah). Kerangka kerja ini menekankan prinsip-prinsip seperti keadilan ('adl), kepercayaan (amanah), konsultasi (shura), dan tanggung jawab bersama (ta'awun), yang secara kolektif menumbuhkan lingkungan keunggulan moral dan integritas organisasi (Ali, 2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Islam melampaui ruang lingkup tradisional manajemen personalia dengan mendasarkan praktiknya pada perintah Al-Qur'an, Hadis (tradisi kenabian), dan tujuan hukum Islam yang lebih luas (maqasid al-syariah). Kerangka kerja ini menekankan prinsip-prinsip seperti keadilan ('adl), kepercayaan (amanah), konsultasi (shura), dan tanggung jawab bersama (ta'awun), yang secara kolektif menumbuhkan lingkungan keunggulan moral dan integritas organisasi (Ahmad, 2011).

Dalam istilah praktis, IHRM memengaruhi berbagai fungsi SDM—rekrutmen, seleksi, evaluasi kinerja, pelatihan, dan kompensasi—melalui lensa berbeda yang memprioritaskan kongruensi etis, komitmen agama, dan kompatibilitas sosial-agama. Pendekatan ini mencerminkan bahwa manusia tidak hanya dilihat sebagai makhluk berakal dan bermoral yang membawa tanggung jawab terhadap diri, organisasi, dan Tuhan. Oleh karena itu, seluruh fungsi SDM dalam IHRM diarahkan untuk membentuk individu yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas, kesalehan, dan rasa tanggung jawab spiritual. Misalnya, proses rekrutmen dalam organisasi Islam dapat memberikan bobot pada karakter spiritual (akhlaq) kandidat dan kepatuhan pada nilai-nilai Islam, di samping kompetensi teknis (Hashim, 2009). Selanjutnya, evaluasi kinerja di IHRM tidak hanya menilai pemenuhan tugas tetapi juga mengkaji perilaku dan niat etis ('niyyah) di balik tindakan, memperkuat rasa akuntabilitas baik di ranah duniawi maupun spiritual (Tayeb, 1997).

Perencanaan sumber daya manusia dalam kerangka IHRM juga menuntut pandangan ke depan strategis yang selaras dengan prinsip-prinsip Islam tentang keseimbangan, keadilan, dan keberlanjutan. Ini mencakup mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan, mengelola talenta sesuai etika Islam, dan mempersiapkan tenaga kerja untuk menjunjung tinggi standar operasional yang sesuai Syariah. Integrasi prinsip-prinsip tersebut ke dalam perencanaan SDM sangat penting bagi organisasi Islam untuk menjaga tidak hanya kepatuhan hukum tetapi juga keaslian teologis dan tanggung jawab sosial (Kamarulzaman et al., 2019).

Terlepas dari relevansinya yang semakin meningkat, IHRM tetap menjadi domain yang kurang diteliti, dengan studi empiris terbatas yang mengeksplorasi aplikasi dan efektivitasnya di berbagai konteks organisasi. Studi ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan ini dengan secara sistematis memeriksa landasan konseptual, dimensi operasional, dan implikasi strategis dari Manajemen dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Islam. Melalui lensa multidisiplin, studi ini berusaha untuk menyoroti bagaimana IHRM dapat berfungsi sebagai alternatif yang layak untuk model SDM konvensional, terutama dalam konteks di mana nilai-nilai Islam adalah pusat identitas dan tata kelola organisasi. Di era yang ditandai dengan globalisasi yang cepat dan tantangan organisasi yang dinamis, peran manajemen sumber daya manusia (HRM) menjadi semakin strategis dalam memastikan keberlanjutan dan daya saing kelembagaan. Sementara kerangka kerja HRM konvensional sering menekankan efisiensi, produktivitas, dan profitabilitas, ada pengakuan yang berkembang akan perlunya pendekatan yang lebih berorientasi pada nilai dan etis. Hal ini sangat menonjol dalam masyarakat mayoritas Muslim dan lembaga-lembaga Islam di mana integrasi prinsip-prinsip yang sesuai dengan Syariah dalam praktik organisasi tidak hanya diinginkan, tetapi juga wajib. Sebagai respons terhadap paradigma ini, Manajemen Sumber Daya Manusia Islam (IHRM) muncul sebagai kerangka holistik yang menanamkan nilai-nilai etika Islam dan dimensi spiritual dalam fungsi strategis dan operasional HRM (Beekun & Badawi, 2005).

Manajemen Sumber Daya Manusia Islam melampaui ruang lingkup tradisional manajemen personalia dengan mendasarkan praktiknya pada perintah Al-Qur'an, Hadis (tradisi kenabian), dan tujuan hukum Islam yang lebih luas (maqasid al-syariah). Kerangka kerja ini menekankan prinsip-prinsip seperti keadilan ('adl), kepercayaan (amanah), konsultasi (shura), dan tanggung jawab bersama (ta'awun), yang secara kolektif menumbuhkan lingkungan keunggulan moral dan integritas organisasi (Ali, 2005). Lebih dari itu, penerapan nilai-nilai tersebut memungkinkan terbentuknya budaya kerja yang harmonis, di mana hubungan antar karyawan tidak hanya didasarkan pada kontrak kerja formal, melainkan juga pada semangat ukhuwah Islamiyah dan kesalingan tanggung jawab. Hal ini menjadi fondasi penting dalam membangun organisasi yang kokoh secara internal dan dipercaya secara eksternal. Tidak seperti model HRM sekuler yang mungkin memprioritaskan maksimalisasi keuntungan, IHRM berfokus pada martabat manusia, perlakuan yang adil, dan akuntabilitas di hadapan Tuhan, sehingga menyelaraskan peran individu dengan kesejahteraan kolektif dan pemenuhan spiritual (Ahmad, 2011).

Dalam istilah praktis, IHRM memengaruhi berbagai fungsi SDM—rekrutmen, seleksi, evaluasi kinerja, pelatihan, dan kompensasi—melalui lensa berbeda yang memprioritaskan kongruensi etis, komitmen agama, dan kompatibilitas sosial-agama. Pendekatan ini tidak hanya memperkaya kualitas SDM yang direkrut, tetapi juga memperkuat jati diri organisasi sebagai institusi yang berlandaskan nilai-nilai ilahiah. Dengan demikian, rekrutmen dan pengelolaan karyawan tidak sekadar memenuhi kebutuhan fungsional, tetapi juga menjadi bagian dari misi dakwah dan transformasi sosial yang lebih luas. Misalnya, proses rekrutmen dalam organisasi Islam dapat memberikan bobot pada karakter spiritual (akhlaq) kandidat dan kepatuhan pada nilai-nilai Islam, di samping kompetensi teknis (Hashim, 2009). Selanjutnya, evaluasi kinerja di IHRM tidak hanya menilai pemenuhan tugas tetapi juga mengkaji perilaku dan niat etis ('niyyah) di balik tindakan, memperkuat rasa akuntabilitas baik di ranah duniawi maupun spiritual (Tayeb, 1997).

Perencanaan sumber daya manusia dalam kerangka IHRM juga menuntut pandangan ke depan strategis yang selaras dengan prinsip-prinsip Islam tentang keseimbangan, keadilan, dan keberlanjutan. Ini mencakup mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan, mengelola talenta sesuai etika Islam, dan mempersiapkan tenaga kerja untuk menjunjung tinggi standar operasional yang sesuai Syariah. Integrasi prinsip-prinsip tersebut

ke dalam perencanaan SDM sangat penting bagi organisasi Islam untuk menjaga tidak hanya kepatuhan hukum tetapi juga keaslian teologis dan tanggung jawab sosial (Kamarulzaman et al., 2019). Selain itu, perencanaan SDM berbasis nilai Islam mendorong organisasi untuk memiliki visi jangka Panjang yang tidak hanya mengutamakan pertumbuhan ekonomi, tetapi juga pembangunan peradaban. Dengan mengedepankan aspek keseimbangan antara duniawi, organisasi berbasis IHRM dapat mencetak tenaga kerja yang tidak hanya profesional di bidangnya, tetapi juga menjadi agen perubahan sosial yang beretika tinggi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan penelitian kualitatif, khususnya memanfaatkan penelitian perpustakaan sebagai metode utama penyelidikan. Paradigma kualitatif sesuai untuk penelitian ini karena berupaya mengeksplorasi, menafsirkan, dan memahami landasan konseptual, dimensi etika, dan praktik strategis Manajemen dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Islam (IHRM) melalui analisis tekstual dan kontekstual yang mendalam (Creswell, 2013). Alih-alih mengandalkan data numerik atau analisis statistik, penelitian ini menekankan interpretasi deskriptif, kategorisasi tematik, dan keterlibatan kritis dengan literatur yang ada, yang lebih sesuai dengan sifat normatif dan filosofis wacana manajemen Islam.

Metode penelitian perpustakaan melibatkan pengumpulan, evaluasi, dan sintesis sistematis dari sumber-sumber akademik yang relevan, termasuk artikel jurnal peer-review, buku, prosiding konferensi, teks Islam klasik (Al-Qur'an, Hadis), dan laporan dari lembaga terkemuka. Sumber-sumber ini dipilih dengan cermat berdasarkan relevansi, kredibilitas, dan kontribusinya terhadap tema manajemen Islam, praktik sumber daya manusia, dan perencanaan strategis dalam organisasi Islam. Perhatian khusus diberikan pada karya-karya para sarjana terkemuka di bidangnya seperti Ali (2005), Beekun & Badawi (2005), Hashim (2009), dan Ahmad (2011), yang kontribusinya membentuk dasar teori dan penerapan IHRM.

Untuk memastikan ketelitian akademik dan analisis sistematis, literatur dikategorikan ke dalam tiga kelompok tematik: (1) landasan konseptual IHRM, termasuk landasan filosofis dan teologisnya; (2) praktik operasional IHRM dalam rekrutmen, seleksi, evaluasi kinerja, dan pengembangan karyawan; dan (3) perencanaan SDM strategis dalam konteks tata kelola organisasi Islam. Setiap tema dianalisis menggunakan kerangka kerja yang diinformasikan oleh epistemologi Islam, khususnya maqasid al-syariah (tujuan hukum Islam), serta teknik analisis konten kualitatif untuk mengidentifikasi pola, nilai, dan makna interpretatif yang tertanam dalam teks (Bowen, 2009).

Penelitian ini tidak melibatkan kerja lapangan, wawancara, atau survei, karena tujuannya adalah untuk membangun kerangka teoritis dan normatif yang didasarkan pada keilmuan Islam dan literatur manajemen kontemporer. Dengan mensintesis prinsip-prinsip Islam klasik dengan teori-teori HRM modern, penelitian ini bertujuan untuk memberikan model HRM Islam yang koheren dan relevan secara kontekstual yang didasarkan secara etis dan dapat diterapkan secara praktis.

Untuk menjaga integritas dan keaslian perspektif Islam, sumber-sumber Islam primer (Al-Qur'an dan Hadis) direferensikan dalam bahasa Arab aslinya dan dikonsultasikan melalui literatur tafsir dan syarh yang diakui, memastikan pemahaman kontekstual yang akurat. Sumber sekunder diperiksa silang untuk menghindari bias interpretatif dan untuk menyajikan pandangan yang seimbang tentang diskusi akademis saat ini tentang topik tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tinjauan literatur sistematis yang dilakukan dalam penelitian ini telah menghasilkan beberapa wawasan kunci tentang konsep dan praktik Manajemen dan Perencanaan Sumber

Daya Manusia Islam (IHRM&P). Temuan ini disajikan melalui analisis tematik, menyoroti elemen-elemen penting IHRM, implikasi operasionalnya, dan relevansinya dengan perencanaan sumber daya manusia strategis dalam konteks organisasi Islam.

Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya menggambarkan konsep IHRM secara teoritis, tetapi juga menunjukkan bagaimana nilai-nilai Islam dapat diterjemahkan ke dalam kebijakan dan praktik organisasi yang aplikatif. Hal ini penting untuk menjembatani kesenjangan antara gagasan normatif dan realitas operasional dalam dunia kerja, terutama dalam organisasi Muslim yang berupaya menjaga identitas syar'inya di tengah tantangan globalisasi.

### **1. Landasan Konseptual IHRM: Mengintegrasikan Spiritualitas dan Manajemen**

Salah satu temuan inti dari literatur adalah bahwa IHRM didasarkan pada integrasi prinsip-prinsip spiritual dengan manajemen organisasi. Tidak seperti HRM konvensional, yang sering mengadopsi orientasi sekuler dan berbasis keuntungan, IHRM sangat menekankan pada martabat manusia (karamah insaniyyah), perilaku etis (akhlaq), dan akuntabilitas ilahi (taklif). Prinsip-prinsip ini berasal dari Al-Qur'an dan Sunnah, dan berfungsi sebagai nilai-nilai panduan dalam membentuk sikap, perilaku, dan peran karyawan dan pengusaha (Ali, 2005; Beekun & Badawi, 2005).

Misalnya, konsep Al-Qur'an tentang 'adl (keadilan) mengharuskan organisasi untuk memastikan keadilan dalam praktik rekrutmen, evaluasi kinerja, dan kompensasi. Demikian pula prinsip amanah (kepercayaan) mendasari harapan bahwa karyawan memenuhi tanggung jawabnya dengan tulus dan kompetensi, sedangkan pemberi kerja terikat untuk memperlakukan karyawan dengan kejujuran dan rasa hormat (Tayeb, 1997).

Dalam kerangka ini, konsep-konsep Islam bukan hanya menjadi hiasan normatif, tetapi dijadikan sebagai fondasi dalam menyusun kebijakan organisasi. Bahkan, nilai-nilai tersebut memiliki kekuatan transformasional dalam membentuk budaya kerja Islami yang tidak hanya profesional, tetapi juga transenden. Dengan menginternalisasi prinsip spiritualitas dan akhlak mulia, IHRM mampu menghadirkan keseimbangan antara orientasi hasil dan orientasi nilai dalam manajemen modern.

### **2. Operasionalisasi Praktik IHRM: Fungsi SDM Berbasis Agama**

Temuan menunjukkan bahwa IHRM mengoperasionalkan fungsi SDM standar melalui lensa etika Islam. Dalam proses rekrutmen dan seleksi, integritas pribadi, kepatuhan terhadap nilai-nilai Islam, dan penyelarasan dengan etika organisasi diprioritaskan di samping kualifikasi teknis (Hashim, 2009). Ini menyiratkan bahwa kandidat ideal dalam organisasi Islam tidak hanya kompeten, tetapi juga lurus secara spiritual dan bertanggung jawab secara sosial. Pendekatan ini juga membuka ruang bagi pengembangan indikator rekrutmen dan seleksi yang mencerminkan nilai-nilai Islam secara lebih nyata, seperti pengukuran integritas pribadi, adab dalam interaksi, serta kepedulian terhadap masalah bersama. Dengan demikian, proses seleksi tidak hanya mengukur kinerja masa lalu, tetapi juga potensi akhlak dan kontribusi calon karyawan terhadap visi misi keislaman organisasi.

Pelatihan dan pengembangan juga secara signifikan dipengaruhi oleh prinsip-prinsip IHRM. Program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan kesadaran beragama (taqwa), yang mencerminkan penekanan ganda pada pengembangan profesional dan spiritual (Ahmad, 2011). Selanjutnya, evaluasi kinerja dalam IHRM tidak hanya mempertimbangkan hasil tetapi juga niyyah (niat) dan perilaku etis karyawan, memperkuat akuntabilitas internal (Kamarulzaman et al., 2019). Evaluasi berbasis niat ini menegaskan bahwa dalam Islam, nilai suatu tindakan tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari tujuan dan keikhlasan di baliknya. Hal ini memberikan dimensi spiritual yang lebih dalam terhadap sistem penilaian kerja, karena karyawan akan merasa dinilai bukan hanya oleh atasan, tetapi juga oleh Allah sebagai pemilik otoritas tertinggi. Dengan demikian, evaluasi kinerja dalam IHRM mampu menjadi alat pembinaan moral yang

berkelanjutan.

Kompensasi, di bawah kerangka IHRM, harus memenuhi kewajiban keadilan Islam. Ini termasuk pembayaran upah tepat waktu, larangan praktik eksploitatif, dan pemberian manfaat yang memadai seperti bantuan berbasis zakat atau skema bagi hasil (mudharabah atau musyarah) untuk mempromosikan keadilan sosial (Beekun & Badawi, 2005). Kompensasi dalam kerangka ini tidak semata sebagai alat penghargaan atas kinerja, melainkan juga sebagai bentuk penghormatan terhadap martabat manusia. Sistem pengupahan dan intensif dalam IHRM diarahkan untuk mengurangi kesenjangan ekonomi antarpegawai dan menciptakan keadilan distributive dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan visi Islam untuk menghapus penindasan ekonomi dan memperkuat solidaritas sosial.

### **3. Perencanaan SDM Strategis dalam Organisasi Islam**

Literatur juga mengungkapkan bahwa perencanaan SDM dalam konteks Islam harus melampaui peramalan tenaga kerja tradisional. Perencanaan SDM strategis, menurut IHRM, melibatkan penyelarasan kebutuhan sumber daya manusia dengan misi etis organisasi dan tujuan hukum Islam yang lebih luas (maqasid al-syariah). Ini termasuk membina tempat kerja yang adil, mempromosikan kohesi sosial, dan mempertahankan kesejahteraan spiritual dan material jangka panjang (Kamarulzaman et al., 2019).

Aspek penting dari perencanaan strategis adalah manajemen suksesi. HRM Islam mendorong identifikasi dan pengembangan pemimpin yang menunjukkan khuluq hasan (karakter baik), hikmah (kebijaksanaan), dan amanah, memastikan bahwa pemimpin masa depan menjunjung tinggi kompetensi manajerial dan integritas agama (Ali, 2005).

Selain itu, perencanaan SDM di bawah IHRM menekankan keseimbangan antara tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan, sebagaimana diamanatkan oleh nilai islami wasatiyyah (moderasi). Keseimbangan ini membantu mencegah eksploitasi dan kelelahan, mempromosikan integrasi kehidupan kerja yang bermakna, dan mendukung lingkungan kerja yang memperkaya secara spiritual (Ahmad, 2011).

Selain sebagai strategi penguatan internal organisasi, perencanaan SDM strategis berbasis IHRM juga berfungsi sebagai mekanisme mitigasi terhadap disrupsi eksternal, seperti perubahan teknologi, dinamika pasar tenaga kerja, dan krisis etika di dunia korporat. Dengan basis nilai yang kuat, organisasi Islam dapat menjaga stabilitas, memperkuat adaptabilitas, serta menunjukkan bahwa IHRM bukan hanya respons terhadap tuntutan religius, melainkan juga jawaban terhadap tantangan manajemen modern.

### **4. Tantangan dan Implikasi Masa Depan**

Terlepas dari daya tarik normatifnya, implementasi IHRM bukannya tanpa tantangan. Literatur menunjukkan kurangnya model standar dan alat praktis untuk menerapkan nilai-nilai Islam dalam proses SDM di berbagai pengaturan organisasi. Selain itu, keragaman interpretasi hukum Islam dan variasi budaya di antara negara-negara mayoritas Muslim menimbulkan kompleksitas tambahan dalam operasionalisasi prinsip-prinsip IHRM (Hashim, 2009).

Namun, tantangan ini juga menghadirkan peluang untuk inovasi. HRM Islam dapat berkembang melalui keterlibatan interdisipliner, menggabungkan wawasan dari ilmu perilaku, psikologi organisasi, dan yurisprudensi Islam untuk membangun sistem SDM yang dapat beradaptasi dan spesifik konteks. Karena semakin banyak organisasi mencari sistem manajemen berbasis nilai, IHRM memiliki potensi untuk menawarkan model khas yang menjembatani imperatif etis dengan kinerja organisasi.

Ke depan, tantangan terbesar bukan hanya pada bagaimana memastikan penerapannya tetap konsisten dengan nilai-nilai Syariah di tengah tekanan pragmatism dan persaingan global. Hal ini menuntut komitmen dari para pemangku kepentingan, baik akademisi, praktisi HR, maupun ulama untuk terus mengembangkan kerangka kerja yang tidak hanya normatif, tetapi juga responsive terhadap dinamika zaman. Inovasi berbasis nilai dan teknologi menjadi

jembatan paling penting agar IHRM tidak stagnan, melainkan relevan dan aplikatif lintas sektor.

### **5. Studi Kasus dan Aplikasi IHRM di Lembaga Islam Modern**

Penerapan IHRM tidak hanya relevan dalam tataran teoritis, tetapi juga telah dimulai diimplementasikan di sejumlah Lembaga Islam modern, seperti pesantren berbasis profesional, universitas Islam, dan institusi keuangan Syariah. Salah satu contoh konkret dapat ditemukan di beberapa pesantren besar di Indonesia yang telah mengadopsi system manajemen berbasis nilai, di mana proses rekrutmen guru, pelatihan karyawan, hingga system kompensasi disesuaikan dengan prinsip-prinsip Syariah. Nilai seperti keikhlasan dalam bekerja, adab terhadap atasan dan sesama, serta integritas spiritual menjadi indikator kinerja yang diakui secara formal dalam sistem tersebut.

Di lingkungan universitas Islam, penerapan IHRM mulai tampak dalam kebijakan pengembangan SDM yang menekankan integrasi antara kompetensi akademik dan akhlakul karimah. Dosen dan tenaga kependidikan tidak hanya dievaluasi berdasarkan kinerja administratif dan akademik, tetapi juga kontribusi sosial, kepatuhan terhadap nilai-nilai keislaman, dan peran dakwahnya. Pendekatan ini mencerminkan semangat IHRM dalam memadukan profesionalitas dan tanggung jawab spiritual.

Studi-studi lapangan juga menunjukkan bahwa Baitul Maal wat Tamwil (BMT) dan koperasi Syariah telah banyak menerapkan elemen IHRM, terutama dalam hal kompensasi yang adil, pelatihan berbasis nilai, dan sistem pembinaan berbasis ukhuwah. Meski belum semua Lembaga mengimplementasikan IHRM secara utuh, tren ini menunjukkan bahwa integrasi nilai ke dalam manajemen SDM adalah hal yang mungkin, aplikatif, dan membawa dampak positif terhadap kinerja dan kepercayaan masyarakat.

### **KESIMPULAN**

Eksplorasi Manajemen dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Islam (IHRM&P) melalui penelitian perpustakaan kualitatif mengungkapkan bahwa integrasi nilai-nilai etika Islam ke dalam praktik sumber daya manusia memberikan kerangka kerja yang holistik dan berlandaskan spiritual untuk manajemen organisasi. Tidak seperti model HRM konvensional yang sering memprioritaskan keuntungan dan efisiensi, IHRM memberikan penekanan yang signifikan pada moralitas, keadilan, dan akuntabilitas di hadapan Tuhan. Prinsip-prinsip ini tidak hanya idealis tetapi juga operasional, memandu perekrutan, evaluasi kinerja, pelatihan, kompensasi, dan perencanaan tenaga kerja jangka panjang dengan cara yang mencerminkan keunggulan profesional dan integritas agama. Kesimpulannya, Manajemen dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Islam bukan sekadar alternatif agama untuk SDM konvensional tetapi pendekatan transformatif yang mendefinisikan kembali tujuan, etika, dan praktik mengelola orang. Ini memiliki potensi untuk menciptakan organisasi yang tidak hanya produktif tetapi juga memuaskan secara spiritual, adil secara sosial, dan tangguh secara etis.

Selain itu, penerapan IHRM di masa depan perlu memperhatikan dinamika globalisasi dan perkembangan teknologi digital. Digitalisasi proses SDM, seperti e-recruitment dan e-training, dapat diadaptasi dengan nilai-nilai Islam tanpa menghilangkan esensi akhlak dan maqasid al-shari'ah. Organisasi Islam perlu proaktif mengembangkan system manajemen berbasis teknologi yang tetap mempertahankan keadilan, transparansi, dan akuntabilitas spiritual. Penelitian lanjutan juga dibutuhkan untuk menguji efektivitas penerapan IHRM dalam konteks kontemporer, termasuk dalam sektor Pendidikan, kesehatan, dan keuangan Syariah. Dengan pendekatan interdisipliner, IHRM dapat menjadi model unggulan dalam menciptakan system kerja yang tidak hanya profesional tetapi juga mendukung kesejahteraan spiritual dan sosial karyawan. Oleh karena itu, komitmen untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam ke dalam pengelolaan SDM tidak hanya menjadi kebutuhan organisasi Muslim, tetapi juga berpotensi menjadi inspirasi bagi dunia manajemen

modern yang mencari keseimbangan antara hasil dan nilai.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi nyata dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam, sekaligus membuka ruang untuk inovasi manajerial yang lebih etis, adil, dan berkelanjutan di berbagai sektor organisasi modern. Penulis juga mendorong penelitian lebih lanjut yang mengkaji penerapan Islamic Human Resource Management di berbagai konteks budaya dan industri, guna memperkaya khazanah keilmuan serta memperluas implementasi nilai-nilai universal Islam dalam dunia kerja global.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdalla, M. (2018). Principles of Islamic Business Ethics: A Perspective. *Journal of Business Ethics Education*, 15, 207-230. <https://doi.org/10.5840/jbee20181512>.
- Ahmad, K. (2011). The need for Islamic HRM as a contributive discipline. *Humanomics*, 27(1), 40–45. <https://doi.org/10.1108/08288661111119370>.
- Ali, A. J. (2005). *Islamic perspectives on management and organization*. Edward Elgar Publishing.
- Al-Qaradawi, Y. (1995). *The Lawful and the Prohibited in Is/am*. Islamic Book Trust.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of Business Ethics*, 60(2), 131–145. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-8204-5>.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hashim, J. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(3), 251–267. <https://doi.org/10.1108/17538390910986362>.
- Kamarulzaman, Y., Osman-Gani, A. M., & Makhbul, Z. M. (2019). A framework of Islamic human resource planning. *Journal of Islamic Management Studies*, 2(1), 43–58.
- Tayeb, M. (1997). Islamic revival in Asia and human resource management. *Employee Relations*, 19(4), 352–364. <https://doi.org/10.1108/01425459710170099>.