

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEWUJUDKAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI

Pitriani¹, Zainal Berlian², Baharudin³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri
Raden Fatah Palembang

¹newpitriani1@gmail.com , zainalberlian68@gmail.com², baharudin@pap.ac.id³

ABSTRACT

In this study, we look at how human resource management (HRM) plays a role in creating and maintaining an Islamic work environment within contemporary organizations. An Islamic work environment is characterized by values like amanah (trustworthiness), ihsan (excellence), adl (justice), integrity, mutual respect, and accountability, all of which are based on Islamic ethical principles. The study highlights how HRM works, including recruitment and selection, training and development, performance appraisal, compensation management, and employee relations, and how they serve as strategic tools for embedding these values into the culture of the company. Organisasi dapat menarik orang-orang dengan keyakinan pribadi yang sesuai dengan nilai-nilai Islamik. Program pelatihan terus menerus meningkatkan kesadaran spiritual, keterampilan profesional, dan pilihan moral. Dengan partisipasi pemimpin dan komunikasi yang efektif, brotherhood (ukhuwah) dan tanggung jawab kolektif dipromosikan. Di sisi lain, sistem kompensasi yang adil dan evaluasi kinerja yang adil mencerminkan prinsip keadilan. Selain itu, HRM policies yang mendukung keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, kegiatan spiritual, dan perilaku moral membantu mewujudkan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis. The article claims that adding Islamic principles to HRM practices increases employee commitment and job satisfaction. It also says that it improves organizational performance and sustainability in the long term. Dengan meletakkan HRM sebagai moral dan strategis driver, organisasi dapat membuat a productive work environment yang balances material achievement with spiritual growth. Ultimately, Islamic-based HRM encourages ethical behavior, strengthens organizational identity, and supports the development of high-quality human resources grounded in faith and professionalism.

Keywords: *Islamic Work Environment, Human Resource Management, Organizational Ethics*

ABSTRAK

Ini adalah artikel tentang peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menciptakan lingkungan kerja Islami di organisasi kontemporer. Penerapan nilai-nilai seperti amanah, ihsan, adil, integritas, tanggung jawab, dan saling menghormati yang berasal dari prinsip etika Islam menandai lingkungan kerja Islami. Dalam situasi ini, fungsi-fungsi SDM seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, manajemen kompensasi, dan hubungan industrial berfungsi sebagai alat strategis untuk menginternalisasikan prinsip-prinsip ini ke dalam budaya organisasi. Organisasi dapat memilih kandidat yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan moral Islam melalui proses rekrutmen yang

didasarkan pada nilai. Baik profesionalisme maupun kesadaran spiritual karyawan ditingkatkan melalui program pelatihan yang berkelanjutan. Prinsip keadilan Islam tercermin dalam sistem penilaian kinerja yang adil dan kompensasi yang adil, dan kepemimpinan partisipatif dan komunikasi yang efektif menumbuhkan ukhuwah dan tanggung jawab kolektif. Selain itu, kebijakan sumber daya manusia yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan juga menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam praktik manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang seimbang antara pencapaian material dan pertumbuhan spiritual, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, beretika, dan profesional.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Islami, Manajemen Sumber Daya Manusia, Etika Organisasi

A. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau lembaga, termasuk dalam lembaga pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta meningkatkan kualitas kinerja individu maupun kelompok.

Dalam konteks organisasi modern, MSDM tidak hanya berperan dalam mengatur tenaga kerja secara administratif, tetapi juga dalam membangun budaya kerja yang positif, profesional, dan beretika. (Parman et al. 2026)

Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif dan produktif (Sutrisno, 2021).

Dalam perspektif Islam, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara material, tetapi juga menekankan nilai-nilai moral dan spiritual dalam setiap aktivitas kerja. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan amanah. (Hamid 2024)

Nilai-nilai tersebut menjadi landasan penting dalam membangun budaya kerja yang Islami. Lingkungan kerja yang menerapkan nilai-nilai Islam diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta komitmen individu terhadap organisasi (Rivai & Sagala, 2021).

Lingkungan kerja Islami merupakan lingkungan kerja yang

menerapkan prinsip-prinsip ajaran Islam dalam aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja seperti ini ditandai dengan adanya sikap saling menghormati, kerja sama yang baik, kedisiplinan, serta pelaksanaan nilai-nilai keadilan dan tanggung jawab dalam organisasi.

Penerapan lingkungan kerja Islami juga dapat meningkatkan kualitas hubungan antar individu serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif (Hasibuan, 2022).

Dalam lembaga pendidikan, penerapan nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja menjadi sangat penting karena lembaga pendidikan tidak hanya bertujuan untuk memberikan pengetahuan akademik, tetapi juga membentuk karakter dan moral peserta didik. (Apero et al. 2025)

Oleh karena itu, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah perlu menunjukkan sikap dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai Islami dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dan religius dapat memberikan teladan positif bagi peserta didik serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Priansa, 2021).

SMP Islam Az-Zahra 2 Palembang sebagai salah satu lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya profesional tetapi juga berlandaskan nilai-nilai Islam.

Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, pihak sekolah dapat membina guru dan tenaga kependidikan agar memiliki sikap kerja yang disiplin, jujur, bertanggung jawab, serta menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang Islami di lembaga pendidikan.

Oleh karena itu, penelitian mengenai Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Lingkungan Kerja Islami perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dapat mendukung terciptanya budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam di lingkungan sekolah.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif, dan jenis penelitian ini adalah deskriptif-analitis. Metode ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menciptakan lingkungan kerja Islami.

Ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran tentang peristiwa, kebijakan, dan praktik yang terjadi di perusahaan. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif-analitis, para peneliti dapat menyelidiki fakta empiris sambil mengaitkannya dengan ide dan teori yang relevan.

Data primer dan sekunder diperoleh melalui observasi praktik kerja dan kebijakan organisasi dan wawancara mendalam dengan manajemen dan karyawan SDM. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dokumen perusahaan, laporan kebijakan internal, dan literatur ilmiah seperti buku dan jurnal yang berkaitan dengan manajemen.

Wawancara dilakukan dalam tiga tahap, yaitu observasi, dokumentasi, dan wawancara. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk mendapatkan

informasi tentang bagaimana nilai-nilai Islam diterapkan dalam fungsi sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi.

Observasi dilakukan untuk memastikan apakah kebijakan yang ditulis sesuai dengan praktik di lapangan. Melalui analisis arsip dan dokumen resmi organisasi, dokumentasi digunakan untuk meningkatkan validitas data.

Analisis data menggunakan model analisis interaktif, yang mencakup penyiapan, penarikan kesimpulan, dan pengurangan data. Data yang dikumpulkan dipilih, dikategorikan, dan ditafsirkan menggunakan teori etika Islam dan kerangka kerja manajemen sumber daya manusia.

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan metode dan teknik triangulasi sumber untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil analisis.

Penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang sistematis, mendalam, dan objektif tentang peran dan strategi manajemen sumber daya manusia dalam membangun lingkungan kerja

Islami yang berkelanjutan dengan menggunakan metodologi ini.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia di SMP Islam Az-Zahra 2 Palembang telah berperan dalam mewujudkan lingkungan kerja Islami.

Hasil observasi menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam sudah terlihat dalam aktivitas kerja sehari-hari, seperti disiplin, tanggung jawab, dan sikap saling menghormati. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja Islami tidak hanya bersifat teoritis, tetapi telah diterapkan dalam praktik kerja di sekolah. (Apero et al. 2025)

Selanjutnya, hasil wawancara menunjukkan bahwa peran manajemen sangat penting dalam membina dan mengarahkan guru serta tenaga kependidikan. Pembinaan yang dilakukan melalui kegiatan keagamaan serta keteladanan pimpinan menjadi faktor utama dalam membentuk budaya kerja Islami.

Hal ini sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa fungsi

pembinaan dan pengembangan karyawan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan perilaku individu dalam organisasi

Sementara itu, hasil dokumentasi memperkuat temuan bahwa sekolah memiliki kebijakan dan program yang mendukung terciptanya lingkungan kerja Islami. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam tidak hanya dilakukan secara informal, tetapi juga didukung oleh sistem dan kebijakan organisasi. Menurut (Sari et al., 2025), integrasi nilai-nilai Islam dalam kebijakan organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis, produktif, dan berorientasi pada nilai moral.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa integrasi antara praktik kerja, pembinaan sumber daya manusia, serta kebijakan organisasi telah berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja Islami yang kondusif di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga sebagai sarana pembentukan karakter dan nilai-nilai moral dalam organisasi.

Selain itu, penerapan manajemen sumber daya manusia

berbasis nilai Islam juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan komitmen tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang kondusif dan religius mampu meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Elgar & Munawaroh, 2025) yang menyatakan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM dapat meningkatkan kinerja serta membentuk karakter kerja yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja Islami ditandai dengan penerapan nilai-nilai seperti amanah, keadilan, dan tanggung jawab dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Dalam menciptakan lingkungan kerja Islami, manajemen sumber daya manusia (SDM) bertanggung jawab atas empat aspek utama, menurut temuan dari observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Pertama, penerimaan dan pemilihan berbasis nilai. Organisasi tidak hanya mempertimbangkan kemampuan teknis; itu juga mempertimbangkan moralitas, komitmen ibadah, dan pemahaman nilai-nilai Islam.

Proses ini dilakukan melalui wawancara berbasis perilaku yang menekankan amanah dan kewajiban. Kedua, pengembangan dan pelatihan spiritual. Organisasi melakukan kajian rutin, pelatihan etika kerja Islami, dan pembinaan karakter selain memberikan pelatihan kompetensi profesional.

Tujuan program adalah untuk meningkatkan kesadaran bahwa bekerja merupakan ibadah dan tanggung jawab moral. Ketiga, sistem yang adil dan transparan untuk penilaian dan kompensasi kinerja. Penilaian kinerja dilakukan secara objektif dengan indikator yang jelas dan dikaitkan dengan prinsip keadilan (al-'adl).

Sistem kompensasi dirancang secara terbuka sehingga karyawan tidak terlibat dalam perselisihan dan ketidakpuasan. Keempat, membuat budaya organisasi yang mendukung ukhuwah dan kewajiban kolektif. Komunikasi partisipatif, kepemimpinan yang memberi teladan (uswah hasanah), dan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori *person-organization fit*

yang menekankan pentingnya keselarasan nilai individu dan organisasi dalam meningkatkan komitmen serta kepuasan kerja.

Rekrutmen berbasis nilai Islam memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi karena mereka merasa nilai pribadinya selaras dengan budaya kerja yang diterapkan (Elgar & Munawaroh 2025).

Selain itu, prinsip keadilan organisasi (organisasi) dalam perspektif Islam mendukung teori bahwa motivasi dan kesetiaan karyawan sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan dalam prosedur dan distribusi hasil kerja (Sukirman et al., 2025).

Implementasi nilai adil (al-'adl) dan amanah dalam sistem penilaian kinerja merupakan contoh nyata penerapan etika Islam dalam manajemen sumber daya manusia. Selain menekankan ukhuwah dan kerja sama tim, budaya organisasi Islami sejalan dengan konsep budaya organisasi modern yang mengatakan bahwa identitas organisasi dan perilaku kolektif dibentuk oleh nilai yang diinternalisasikan secara konsisten (Wathon 2025).

Dalam situasi ini, manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak strategis yang mengatur elemen administratif serta menentukan etika dan sifat kerja. Selain itu, ditemukan bahwa hubungan antara nilai kerja Islami dan peningkatan kinerja karyawan menunjukkan bahwa spiritualitas kerja benar-benar berkontribusi pada kelangsungan hidup perusahaan (Springer Nature 2025).

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang didasarkan pada prinsip Islam memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bermakna secara spiritual dan produktif secara ekonomi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dan fundamental dalam mewujudkan lingkungan kerja Islami.

Peran tersebut diwujudkan melalui integrasi nilai-nilai Islam dalam seluruh fungsi manajemen SDM, mulai dari rekrutmen dan seleksi berbasis nilai, pelatihan dan

pengembangan spiritual, sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan, hingga pembentukan budaya organisasi yang menekankan amanah, keadilan, ukhuwah, dan tanggung jawab kolektif.

Penerapan prinsip-prinsip tersebut tidak hanya memperkuat komitmen dan keterlibatan karyawan, tetapi juga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Dengan demikian, manajemen SDM berbasis nilai Islam tidak hanya berfungsi sebagai sistem administratif, melainkan juga sebagai instrumen pembentukan karakter dan moralitas kerja yang seimbang antara pencapaian material dan pertumbuhan spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal :

- Apero, Benny, Husnani Husnani, Yasmansyah Yasmansyah, and Jamilus Jamilus. 2025. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam: Strategi Dan Tantangan." *Jurnal Inovasi Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 2 (5): 291–98.
- Hamid, Nurdjanah. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Unhas Press.
- Parman, Muh Rusdy, A Nasir Biasane, Clara Tiwow, and Gemala Paramita. 2026. "Manajemen

Sumber Daya Manusia: Tinjauan Literatur Terhadap Konsep, Fungsi, Dan Perkembangannya." *Fokus: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 8 (1): 1–12.

- Elgar, Z., & Cucu Munawaroh. 2025. "Strategi Manajemen SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam dalam Menumbuhkan Komitmen Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam." *Kahf: Journal of Management and Sharia Business*.
- Sukirman, Sulaiman S., Kumoro D.F.C., & Nuryadi S. 2025. "Organizational Justice in HR Management: An Islamic Values Perspective and Its Relevance to Employee Engagement." *American Journal of Economic and Management Business*.
- Wathon. 2025. "Budaya Organisasi Islami sebagai Penguat Etos Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Islam*.
- Springer Nature. 2025. "Organizational Dynamics of Employee Performance in Indonesian Banking with Reference to Islamic Work Values and Workplace Engagement." *Discover Global Society*.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni. 2021. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Sutrisno, Edy. 2021. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
Kencana.