

Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Maqasid al-Shariah dalam Pengelolaan Karyawan

Achmad Farid
Universitas Islam KH. Achmad Muzakki Syah
Achmadfarid.alfarisy@gmail.com

Abstract

This study examines the application of human resource management (HRM) based on Maqasid al-Shariah principles in organizational and employee management from the perspective of Islamic law, particularly the Shafi'i School of Jurisprudence. HRM grounded in Sharia is increasingly relevant in fostering organizational and individual well-being by implementing principles of justice, welfare, and ethics in line with Islamic teachings. This research employs a literature review method to identify the compatibility of HRM practices with Sharia principles, such as justice, transparency, trustworthiness, and welfare, based on the Maqasid al-Shariah framework. The findings indicate that implementing Maqasid al-Shariah principles can enhance employees' physical and mental well-being, ensure fairness in compensation, and strengthen harmonious and inclusive working environments. Furthermore, this study provides legal foundations and practical guidance for organizations to manage human resources in accordance with Islamic principles.

Keywords: Human Resource Management, Maqasid al-Shariah, Sharia Leadership

Abstrak

Penelitian ini membahas penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis prinsip Maqasid al-Shariah dalam pengelolaan organisasi dan karyawan dari perspektif hukum Islam, khususnya Mazhab Syafi'i. Manajemen SDM yang berlandaskan syariah semakin relevan dalam menciptakan kesejahteraan organisasi dan individu melalui penerapan prinsip keadilan, kesejahteraan, serta etika yang berlandaskan syariah. Penelitian ini menggunakan metode literature review untuk mengidentifikasi kesesuaian manajemen SDM dengan prinsip-prinsip syariah, seperti keadilan, transparansi, amanah, serta kesejahteraan berdasarkan konsep Maqasid al-Shariah. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan prinsip Maqasid al-Shariah dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan, memastikan keadilan dalam kompensasi, serta memperkuat lingkungan kerja yang harmonis dan inklusif. Penelitian ini juga memberikan landasan hukum dan panduan praktis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan prinsip syariah.

Keywords: Manajemen Sumber Daya Manusia, Maqasid al-Shariah, Kepemimpinan Syariah

A. PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. SDM yang berkualitas dan mampu dikelola dengan efektif akan membawa organisasi pada peningkatan produktivitas dan keberlanjutan usaha dalam berbagai sektor¹. Di sisi lain, dalam perspektif ekonomi syariah, manajemen SDM bukan hanya sekadar soal kepentingan keuntungan, tetapi juga memadukan aspek keadilan, etika, dan kesejahteraan yang berlandaskan prinsip syariah. Pendekatan dalam mengelola SDM dengan menggunakan prinsip Maqasid al-Shariah semakin relevan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan individu di lingkungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis.

Maqasid al-Shariah adalah kerangka konseptual dalam hukum Islam yang berorientasi pada perlindungan lima aspek penting kehidupan manusia: agama (hifzh al-din), jiwa (hifzh al-nafs), akal (hifzh al-'aql), keturunan (hifzh al-nasl), dan harta (hifzh al-mal)². Dengan pendekatan ini, organisasi dapat melihat manajemen SDM dari sudut pandang yang lebih komprehensif, yang tidak hanya berfokus pada keuntungan semata, tetapi juga pada kesejahteraan individu dan organisasi itu sendiri. Pendekatan ini berlandaskan pada prinsip keadilan, amanah, dan ihsan, yang menjadi fondasi utama dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Konsep manajemen SDM yang berlandaskan syariah menekankan berbagai aspek penting seperti rekrutmen, pengembangan, motivasi, manajemen kinerja, dan kepemimpinan yang berprinsip Islami. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai keadilan, kejujuran, dan etika dalam praktik manajemen SDM, organisasi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan spiritual dan fisik karyawannya. Pendekatan ini juga bertujuan untuk meminimalisir konflik internal dan membangun hubungan harmonis antara pihak manajemen dengan para karyawan.¹³

Dalam konteks ini, kepemimpinan syariah memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja yang inklusif dan adil. Kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam mendorong semangat kerjasama, motivasi, dan loyalitas dari karyawan, serta membangun hubungan yang berdasarkan saling percaya dan kepercayaan. Ini sejalan dengan prinsip bahwa kepemimpinan dalam ekonomi

¹ Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.

² Al-Ghazali, I. (1997). *Al-Mustasfa fi Ilm al-Ushul*. Jakarta: Pustaka Firdaus

³ Al-Ghazali, *Ihya Ulumiddin*, Juz IV, diterjemahkan dalam edisi Indonesia oleh Ismail Yakub (Jakarta: CV Hidayat, 2008), hlm. 192.

syariah harus menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan semua pihak yang berkepentingan di dalam organisasi.⁴

Sejumlah studi menunjukkan bahwa penerapan pendekatan syariah dalam manajemen SDM berdampak positif pada berbagai aspek, seperti motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja organisasi. Penelitian ini mendukung keyakinan bahwa penerapan prinsip syariah dalam manajemen SDM mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan bisnis dan nilai moral keagamaan yang berkeadilan.⁵ Pendekatan ini memiliki potensi untuk membangun lingkungan kerja yang berorientasi pada kesejahteraan dan keberlanjutan jangka panjang bagi semua pihak.

Dari sudut pandang teori, tokoh-tokoh seperti Al-Ghazali dalam *Ihya Ulumiddin*, serta pemikir lainnya seperti Abu Zahrah, menekankan pentingnya aspek etika dalam manajemen sumber daya manusia. Al-Ghazali menekankan bahwa aspek akhlak mulia dan etis memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan individu dan organisasi, sedangkan Abu Zahrah membahas prinsip keadilan yang harus dijaga dalam semua praktik manajemen SDM.⁶

Dalam kerangka ini, pendekatan Maqasid al-Shariah dapat diterapkan untuk memahami dan mengembangkan strategi manajemen SDM yang adil dan etis. Pendekatan ini menekankan pada pemenuhan hak-hak dasar individu sambil mengintegrasikan nilai-nilai syariah, seperti keadilan, kesejahteraan, dan kemaslahatan bagi seluruh pemangku kepentingan. Dalam praktiknya, pendekatan ini dapat membantu organisasi dalam menyusun strategi SDM yang berorientasi pada keadilan sosial dan kesejahteraan individu tanpa mengorbankan keuntungan ekonomi yang sah.

Implementasi pendekatan Maqasid al-Shariah dalam manajemen SDM dapat mencakup berbagai aspek, seperti manajemen rekrutmen yang adil, penyusunan kompensasi yang berdasarkan keadilan, serta pengembangan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, pendekatan ini juga membantu dalam pengembangan sistem pemantauan kinerja yang berfokus pada pemenuhan hak dan kewajiban karyawan. Hal ini dapat meminimalisir konflik, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendukung loyalitas jangka panjang dari karyawan.⁷

Dalam konteks ekonomi syariah, kepemimpinan berbasis syariah juga menempatkan nilai-nilai integritas sebagai fondasi utama dalam membangun

⁴ Abu Zahrah, *Usul al-Fiqh* (Kairo: Dar al-Fikr, 2000), hlm. 45.

⁵ Hamid, Ahmad Nuruddin. "Manajemen SDM Islami: Integrasi Spiritual dan Etika dalam Pengelolaan Karyawan," *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 10, No. 1, 2023, hlm. 12-25.

⁶ Hasan, M. Ali. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 67.

⁷ Miftah, Muhammad H., *Maqasid al-Shariah dalam Konteks Organisasi dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021), hlm. 88.

kepemimpinan yang efektif. Nilai-nilai ini menjadi pengaruh dalam manajemen perubahan organisasi dan membimbing karyawan untuk bertindak sesuai dengan prinsip syariah dalam berbagai aspek pekerjaan mereka. Di samping itu, kepemimpinan berbasis Maqasid al-Shariah mengedepankan kesejahteraan bersama sebagai tujuan akhir, bukan hanya sekadar keuntungan finansial semata.⁸

Sejumlah studi dan penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa penerapan prinsip Maqasid al-Shariah dalam manajemen SDM dapat mempengaruhi kepuasan individu dan kinerja organisasi secara positif. Motivasi kerja yang berasal dari pemenuhan prinsip syariah dapat membantu menciptakan lingkungan yang kondusif, mendukung kerjasama tim, serta meminimalisir konflik di tempat kerja.⁹ Pendekatan ini juga memiliki kontribusi dalam membantu organisasi menghadapi berbagai tantangan lingkungan bisnis yang kompleks, seperti dinamika perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang semakin kompetitif.

Pemikiran para tokoh seperti Al-Ghazali, Abu Zahrah, serta studi dari berbagai jurnal dan literatur syariah membuktikan pentingnya pendekatan ini dalam mendukung keberlanjutan organisasi yang berlandaskan prinsip moral dan etika Islam. Dengan demikian, pendekatan ini bukan hanya relevan dalam lingkungan perusahaan berbasis syariah, tetapi juga dalam berbagai lembaga yang mengutamakan prinsip keadilan dan kesejahteraan sebagai bagian dari strategi mereka.¹⁰

Pendekatan ini semakin relevan dengan keberlanjutan konsep SDM dalam kerangka syariah untuk menghadapi berbagai dinamika yang ada. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk melihat sejauh mana penerapan Maqasid al-Shariah dalam manajemen SDM dapat membantu membangun kesejahteraan individu, meminimalisir konflik, serta meningkatkan loyalitas dan produktivitas organisasi dengan tetap berlandaskan keadilan dan nilai syariah.

B. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah Literature Review atau tinjauan pustaka. Literature Review adalah uraian tentang teori, temuan, dan bahan penelitian lain yang diperoleh dari bahan acuan untuk dijadikan landasan kegiatan penelitian. Literature review berisi ulasan, rangkuman, dan pemikiran penulis tentang beberapa sumber pustaka seperti artikel, buku, slide, dan informasi dari internet yang relevan

⁸ Rani, Nurul Aini. *Kepemimpinan Syariah dan Konsep Manajemen dalam Perspektif Maqasid al-Shariah* (Jakarta: Lembaga Penelitian Islam, 2018), hlm. 102.

⁹ Sulaiman, Faisal. "Praktik Manajemen SDM Berbasis Syariah di Lembaga Keuangan," *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 12, No. 2, 2021, hlm. 56-71.

¹⁰ Yusuf, Abdurrahman. "Model Pengelolaan SDM Berbasis Prinsip Syariah," *Islamic Management Journal*, Vol. 8, No. 4, 2020, hlm. 33-48.

dengan topik yang dibahas. Literature review yang baik harus bersifat relevan, mutakhir, dan memadai. Landasan teori, tinjauan teori, dan tinjauan pustaka merupakan beberapa cara yang digunakan dalam melakukan literature review.

Literature review ini berisi penjelasan atau pembahasan teori dari suatu temuan atau topik penelitian. Penjelasan teori-teori tersebut dapat dijadikan sebagai landasan teori dalam membuat karya ilmiah atau sebagai dasar dalam melakukan kegiatan penelitian. Selain itu, penelitian ini bisa berupa pengembangan dari penelitian sebelumnya atau bahkan penelitian yang dilakukan untuk pertama kali.¹¹

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh bukan dari pengamatan langsung, melainkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Data sekunder menurut Sugiyono (2018) adalah data yang diperoleh peneliti atau pengumpul data secara tidak langsung melalui perantara, baik dari orang lain maupun dokumen.¹²

Sumber data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini berupa buku, laporan ilmiah primer atau asli, berita, artikel, dan jurnal yang tersedia di internet. Kumpulan sumber ini digunakan sebagai bahan utama dalam penelitian melalui metode Studi Literatur.

Kumpulan data dalam studi literatur yang digunakan terdiri atas berbagai sumber seperti artikel jurnal, buku, arsip, regulasi, dan handbook. Sumber-sumber ini digunakan untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan persoalan dengan menelusuri berbagai referensi yang telah ada sebelumnya. Melalui studi literatur ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan dengan struktur tematik.

Struktur tematik adalah metode yang mengelompokkan dan mendiskusikan sumber-sumber penelitian berdasarkan tema atau topiknya. Dengan mengelompokkan tema-tema tersebut, peneliti dapat menonjolkan jenis topik yang penting dan memperkuat ketajaman dalam penelitian. Adapun pengumpulan data melalui metode literature review dilakukan dalam beberapa tahapan, yaitu: pencarian sumber-sumber berita, jurnal, dan artikel berdasarkan garis besar topik, pengelompokkan sumber-sumber tersebut berdasarkan relevansi dan tahun penelitian, serta mengurutkan penjelasan dan membandingkan data yang saling berhubungan.

¹¹ Restu, *Literatur Review: Pengertian, Metode, Manfaat, dan Cara Membuat*. (Jakarta: Gramedia, 2021), hlm. 45.

¹² Yusuf Abdhul, *Data Sekunder: Pengertian, Sumber Data dan Contoh di Penelitian*, (Deepublishstore, 2023), hlm. 32.

Analisis data dilakukan menggunakan metode critical appraisal. Metode ini merupakan proses sistematis untuk menguji validitas, hasil, dan relevansi dari sebuah bukti ilmiah atau hasil penelitian sebelum dipakai sebagai dasar untuk mengambil keputusan dalam penelitian.¹³ Melalui critical appraisal ini, data yang dihasilkan dari analisis berita, jurnal, dan hasil literature review akan ditelaah untuk memastikan bahwa data tersebut valid dan sesuai dengan fokus penelitian.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Maqasid Syariah

Penelitian ini memiliki fokus pada penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah dengan pendekatan Maqasid al-Shariah dalam lingkungan organisasi dan pengelolaan karyawan. Konsep Maqasid al-Shariah memiliki peran penting dalam membentuk kerangka berpikir syariah yang berorientasi pada keadilan, kesejahteraan, dan keberlanjutan dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Dengan memahami prinsip-prinsip Maqasid al-Shariah, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, harmonis, dan berorientasi pada kesejahteraan semua pihak, baik manajemen maupun karyawan.

Menurut beberapa penulis, Maqasid al-Shariah adalah kerangka berpikir dalam hukum Islam yang memiliki lima aspek utama, yaitu: *hifz al-din* (menjaga agama), *hifz al-nafs* (menjaga jiwa), *hifz al-'aql* (menjaga akal), *hifz al-nasl* (menjaga keturunan), dan *hifz al-mal* (menjaga harta). Kelima aspek ini dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam praktik manajemen sumber daya manusia (SDM). Dengan mengintegrasikan prinsip Maqasid al-Shariah, organisasi dapat memastikan bahwa aktivitas manajerial mereka selaras dengan prinsip keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh pemangku kepentingan.¹⁴

2. Penerapan Prinsip Maqasid al-Shariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), penerapan prinsip Maqasid al-Shariah merupakan kerangka utama untuk memastikan bahwa pengelolaan SDM sejalan dengan nilai-nilai syariah Islam. Maqasid al-Shariah, yang berfokus pada pemeliharaan lima tujuan utama syariah (*al-dharuriyyat al-khams*), yaitu agama (*hifz al-din*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-'aql*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*), menawarkan pedoman etis dan praktis dalam mendukung keseimbangan antara kebutuhan individu dan organisasi.

a. Hifz al-Nafs: Pemeliharaan Kesejahteraan Karyawan

¹³ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 52.

¹⁴ Al-Ghazali, I. (1997). *Al-Mustasfa fi Ilm al-Ushul*. Jakarta: Pustaka Firdaus.

Prinsip *hifz al-nafs* menekankan pentingnya menjaga kesejahteraan fisik dan mental individu dalam lingkungan kerja. Dalam manajemen SDM, hal ini mencakup penyediaan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung produktivitas karyawan. Kebijakan seperti penyediaan jaminan kesehatan, asuransi kerja, dan kebijakan cuti yang adil menjadi bagian dari implementasi prinsip ini.¹⁵

Menurut Yusuf Abdhul, kesejahteraan individu adalah elemen krusial yang memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal dalam kondisi yang mendukung. Sebagai contoh, perusahaan dapat memberikan pelatihan kesehatan mental untuk membantu karyawan menghadapi stres kerja yang berlebihan.¹⁶

Dalam kitab *Al-Muwafaqat*, Al-Syatibi juga menegaskan bahwa menjaga jiwa adalah salah satu dari lima tujuan utama syariah yang tidak boleh diabaikan dalam hubungan sosial dan profesional.¹⁷

b. Hifz al-Mal: Keadilan dalam Kompensasi

Prinsip *hifz al-mal* (pemeliharaan harta) sangat relevan dalam manajemen SDM, terutama terkait keadilan dalam pemberian kompensasi. Gaji dan tunjangan yang diberikan harus seimbang dengan kontribusi karyawan serta transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam *Kitab Al-Fiqh 'ala Al-Madhahib Al-Arba'ah*, dijelaskan bahwa keadilan dalam distribusi hak ekonomi merupakan kewajiban syariah yang melindungi individu dari eksploitasi.¹⁸

Kebijakan pemberian insentif berbasis kinerja juga dapat diterapkan untuk memastikan motivasi karyawan terjaga, sambil tetap menghindari praktik yang tidak adil atau diskriminatif.¹⁹

c. Hifz al-'Aql: Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi

Prinsip *hifz al-'aql* menitikberatkan pada pentingnya pemeliharaan akal melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Dalam konteks SDM, ini melibatkan investasi dalam pengembangan profesional, pelatihan keterampilan, dan program pengembangan kompetensi karyawan. Menurut Wahbah al-Zuhayli, pendidikan adalah komponen utama dalam membentuk masyarakat yang berkontribusi terhadap kemajuan sosial dan ekonomi.²⁰

¹⁵ Al-Syatibi, *Al-Muwafaqat fi Usul al-Shariah*, Juz 2, (Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 2004).

¹⁶ Yusuf Abdhul, *Manajemen SDM Berbasis Syariah*, (Deepublishstore, 2023), hlm. 45.

¹⁷ Al-Syatibi, *Al-Muwafaqat fi Usul al-Shariah*, Juz 2, (Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 2004), hlm. 199.

¹⁸ Abdul Rahman Al-Jaziri, *Kitab Al-Fiqh 'ala Al-Madhahib Al-Arba'ah*, Juz 3, (Dar Al-Fikr, 1996), hlm. 321.

¹⁹ Yusuf Abdhul, *Kompensasi Berbasis Syariah*, (Deepublishstore, 2023), hlm. 62.

²⁰ Wahbah Al-Zuhayli, *Al-Fiqh Al-Islami wa Adillatuh*, Juz 2, (Dar Al-Fikr, 1989), hlm. 413.

Organisasi yang menerapkan program pelatihan berbasis syariah juga dapat meningkatkan kemampuan adaptasi pekerja terhadap perubahan di dunia kerja, termasuk penggunaan teknologi baru dan inovasi dalam proses kerja.

d. Hifz al-Din: Peningkatan Etika dan Integritas

Prinsip hifz al-din menekankan pentingnya menjaga nilai-nilai agama dalam setiap tindakan, termasuk di tempat kerja. Hal ini mencakup penerapan etika bisnis Islam, seperti kejujuran, transparansi, dan tanggung jawab. Menurut Imam Nawawi, etika yang baik mencerminkan kesalehan individu dan menjadi pilar utama dalam hubungan profesional.²¹

e. Hifz al-Nasl: Keseimbangan antara Kerja dan Kehidupan Keluarga

Prinsip hifz al-nasl (pemeliharaan keturunan) relevan dalam kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Organisasi dapat memberikan fleksibilitas waktu kerja dan cuti untuk kepentingan keluarga. Ini mendukung stabilitas sosial dan emosional pekerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka.

Dalam *Ihya Ulumuddin*, Al-Ghazali menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara kebutuhan duniawi dan ukhrawi, termasuk dalam hubungan kerja.²²

Penerapan prinsip Maqasid al-Shariah dalam manajemen SDM tidak hanya memberikan nilai tambah bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan individu dan keberlanjutan bisnis. Dengan memanfaatkan pendekatan ini, perusahaan dapat mencapai keseimbangan antara tujuan duniawi dan ukhrawi, serta menciptakan hubungan harmonis antara manajemen dan karyawan.

3. Keabsahan dan Efektivitas Penerapan Manajemen SDM Berbasis Syariah

Keabsahan penerapan manajemen SDM berbasis syariah berkaitan dengan sejauh mana prinsip syariah diterapkan dalam kebijakan dan praktik manajemen SDM. Keabsahan ini meliputi aspek hukum, keadilan, dan kepatuhan terhadap prinsip syariah yang telah ditetapkan dalam Al-Qur'an dan Hadis serta pandangan dari ulama kontemporer.

Menurut peneliti seperti Nur Hidayah (2020) dalam jurnal *Manajemen Islam dan Kinerja SDM*, manajemen SDM berbasis syariah memiliki dasar yang kuat dalam kepatuhan terhadap prinsip hukum Islam. Ini meliputi pemberlakuan keadilan dalam

²¹ Imam Nawawi, *Al-Majmu' Syarh al-Muhadzab*, Juz 3, (Dar Al-Fikr, 1995), hlm. 128.

²² Imam Al-Ghazali, *Ihya Ulumuddin*, Juz 2, (Dar Al-Minhaj, 2011), hlm. 56.

gaji, pengelolaan kontrak kerja yang transparan, serta penghapusan diskriminasi dalam lingkungan kerja. Hal ini juga berkaitan dengan keadilan dan hak individu yang dijamin dalam Islam.²³

Penerapan hukum Islam dalam kebijakan manajemen SDM juga mencakup aspek-aspek seperti pengelolaan kontrak kerja, distribusi bonus, pengupahan yang adil, serta keseimbangan kehidupan kerja dan kewajiban agama. Yusuf Al-Qardhawi dalam *Fiqh al-Zakah* menegaskan bahwa aspek pengupahan harus dilakukan secara adil, tanpa ada eksploitasi pihak yang lebih lemah dalam organisasi.²⁴

Penelitian oleh Ismail & Ramli menunjukkan bahwa perusahaan di Indonesia yang mengadopsi kebijakan manajemen SDM syariah mematuhi panduan ini dan menunjukkan kepatuhan terhadap hukum syariah yang berlaku. Ini membuktikan bahwa prinsip syariah tidak hanya bisa diterapkan tetapi juga memiliki keabsahan yang kuat dalam konteks hukum positif dan praktik manajerial di organisasi.²⁵

4. Efektivitas Penerapan Manajemen SDM Berbasis Syariah

Efektivitas dari penerapan manajemen SDM berbasis syariah berkaitan dengan sejauh mana kebijakan dan praktik ini mampu meningkatkan kesejahteraan organisasi dan individu dalam lingkungan kerja.

Kesejahteraan Pekerja. Penerapan prinsip syariah dalam SDM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan sejahtera. Studi oleh Setiawan menemukan bahwa penerapan prinsip syariah melalui kebijakan keadilan, kesejahteraan, dan penghapusan eksploitasi terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini membuktikan bahwa kesejahteraan yang dijaga berdasarkan prinsip keadilan syariah memiliki pengaruh positif terhadap semangat dan loyalitas pekerja.²⁶

Efektivitas penerapan ini juga terlihat dari lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Lingkungan yang mendukung prinsip syariah memberikan kesempatan bagi karyawan untuk lebih fokus dalam melaksanakan tugas dan menciptakan hubungan kerja yang positif. Penelitian dari Syafi'i dan Miftahudin menunjukkan

²³ Nur Hidayah, "Manajemen Islam dan Kinerja SDM di Indonesia: Studi Empiris," *Jurnal Manajemen Islam Indonesia*, 2020, hlm. 56-60.

²⁴ Yusuf Al-Qardhawi, *Fiqh al-Zakah*, hlm. 154.

²⁵ Ismail dan Ramli, "Keabsahan Kebijakan SDM Berbasis Syariah di Perusahaan Indonesia," *Jurnal Hukum dan Organisasi Islam*, 2021, hlm. 102.

²⁶ Setiawan, "Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Melalui Manajemen SDM Berbasis Syariah," *Jurnal Ekonomi Islam Indonesia*, 2019, hlm. 45.

bahwa penerapan manajemen berbasis syariah mampu meminimalisir konflik internal dan membangun budaya kerja yang inklusif.²⁷

Penerapan manajemen berbasis syariah juga berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Dengan penerapan prinsip keadilan, kesejahteraan, dan kepuasan kerja, perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Melalui studi yang dilakukan oleh Nursidik dan Rahman, ditemukan bahwa perusahaan yang mengimplementasikan syariah dalam kebijakan manajemen mampu meningkatkan produktivitas pekerja hingga 20%.²⁸

D. SIMPULAN

Penerapan prinsip *Maqasid al-Shariah* dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis syariah bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, harmonis, dan berorientasi pada kesejahteraan semua pihak. Lima aspek *Maqasid al-Shariah*—hifz al-din (menjaga agama), hifz al-nafs (menjaga jiwa), hifz al-'aql (menjaga akal), hifz al-nasl (menjaga keturunan), dan hifz al-mal (menjaga harta)—dapat diterapkan dalam kebijakan dan praktik SDM untuk mempromosikan kesejahteraan individu dan organisasi.

Efektivitas penerapan ini terbukti meningkatkan kesejahteraan pekerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang harmonis. Kebijakan berbasis syariah membantu mengurangi konflik internal, meningkatkan produktivitas, serta membangun lingkungan inklusif yang harmonis dan berdaya saing tinggi. Penelitian dari Setiawan, Syafi'i, dan Miftahudin membuktikan bahwa penerapan keadilan dan kesejahteraan berbasis syariah berdampak positif terhadap semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Dengan menerapkan prinsip *Maqasid al-Shariah* dalam manajemen SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan, serta mendorong kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

²⁷ Syafi'i dan Miftahudin, "Efektivitas Lingkungan Kerja Berbasis Prinsip Syariah di Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Manajemen dan Organisasi Islam*, 2022, hlm. 112.

²⁸ Nursidik dan Rahman, "Penerapan Manajemen SDM Syariah dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas," *Jurnal Studi Organisasi Islam*, 2020, hlm. 78.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Rahman Al-Jaziri. *Kitab Al-Fiqh 'ala Al-Madhahib Al-Arba'ah*, Juz 3. Dar Al-Fikr, 1996.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Abu Zahrah. *Usul al-Fiqh*. Kairo: Dar al-Fikr, 2000.
- Al-Ghazali. *Al-Mustasfa fi Ilm al-Ushul*. Jakarta: Pustaka Firdaus, 1997.
- Al-Ghazali. *Ihya Ulumiddin*, Juz IV, diterjemahkan dalam edisi Indonesia oleh Ismail Yakub (Jakarta: CV Hidayat, 2008).
- Al-Syatibi. *Al-Muwafaqat fi Usul al-Shariah*, Juz 2. Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 2004.
- Hamid, Ahmad Nuruddin. "Manajemen SDM Islami: Integrasi Spiritual dan Etika dalam Pengelolaan Karyawan." *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 10, No. 1, 2023.
- Hasan, M. Ali. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Imam Nawawi. *Al-Majmu' Syarh al-Muhadzab*, Juz 3. Dar Al-Fikr, 1995.
- Ismail dan Ramli. "Keabsahan Kebijakan SDM Berbasis Syariah di Perusahaan Indonesia." *Jurnal Hukum dan Organisasi Islam*, 2021.
- Miftah, Muhammad H. *Maqasid al-Shariah dalam Konteks Organisasi dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021.
- Nur Hidayah. "Manajemen Islam dan Kinerja SDM di Indonesia: Studi Empiris." *Jurnal Manajemen Islam Indonesia*, 2020.
- Nursidik dan Rahman. "Penerapan Manajemen SDM Syariah dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas." *Jurnal Studi Organisasi Islam*, 2020.
- Rani, Nurul Aini. *Kepemimpinan Syariah dan Konsep Manajemen dalam Perspektif Maqasid al-Shariah*. Jakarta: Lembaga Penelitian Islam, 2018.
- Restu. *Literatur Review: Pengertian, Metode, Manfaat, dan Cara Membuat*. Jakarta: Gramedia, 2021.

Setiawan. “Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Melalui Manajemen SDM Berbasis Syariah.” *Jurnal Ekonomi Islam Indonesia*, 2019.

Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2018.

Sulaiman, Faisal. “Praktik Manajemen SDM Berbasis Syariah di Lembaga Keuangan.” *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 12, No. 2, 2021.

Syafi’i dan Miftahudin. “Efektivitas Lingkungan Kerja Berbasis Prinsip Syariah di Lembaga Pendidikan Islam.” *Jurnal Manajemen dan Organisasi Islam*, 2022.

Wahbah Al-Zuhayli. *Al-Fiqh Al-Islami wa Adillatuh*, Juz 2. Dar Al-Fikr, 1989.

Yusuf Abdhul. *Kompensasi Berbasis Syariah*. Deepublishstore, 2023.

Yusuf Abdhul. *Manajemen SDM Berbasis Syariah*. Deepublishstore, 2023.

Yusuf Al-Qardhawi. *Fiqh al-Zakah*.

Yusuf, Abdurrahman. “Model Pengelolaan SDM Berbasis Prinsip Syariah.” *Islamic Management Journal*, Vol. 8, No. 4, 2020.