



Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Berkeadilan

Marissa Zahra Pratami

Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia

Alamat: Jl. Perjuangan By Pass Sunyaragi. Kota Cirebon

Korespondensi penulis: marissazahrap@email.com

Abstract. *Human Resource Management involves the study of overseeing the interactions and responsibilities of employees to ensure effectiveness and efficiency in reaching the organization's objectives or vision. In the concept of sharia, Human Resource Management uses Islamic principles, namely the principle of trust, the principle of syirkah, the principle of cooperation in goodness, the principle of social responsibility, the principle of joint ownership, the principle of economic distribution, and the principle of justice. The creation of fair Sharia Human Resource Management in the work environment, it is necessary to pay attention to employee performance, work environment, organizational culture, and organizational justice. The author in this study aims to analyze the role of sharia human resource management in creating an equitable work environment. The method used by the author is literature review by involving 29 data sources that are in accordance with the research topic. The results of this study indicate that sharia principles in economic activities, especially in Human Resource Management can create justice in the work environment. Employees as Human Resources are a central and important sector because they will support the achievement of the company's vision, so employee performance, work environment, organizational culture, and fairness to employees must be considered and become a priority for the company. The conclusion of this research is that Sharia Human Resources with principles that prioritize truthfulness, trustworthiness, and so on can support the occurrence of a fair work environment.*

Keywords: *Human Resources, Human Resource Management, Sharia, Justice, Work Environment.*

Abstrak. Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan studi tentang pengawasan interaksi dan tanggung jawab karyawan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam konsep syariah, Manajemen Sumber Daya Manusia menggunakan prinsip-prinsip Islam, yaitu prinsip amanah, prinsip kepemilikan tidak mutlak, prinsip kerjasama dalam kebaikan, prinsip tanggung jawab sosial, prinsip syirkah, prinsip distribusi ekonomi, serta prinsip keadilan. Terciptanya Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah yang berkeadilan di lingkungan kerja, maka perlu memperhatikan kinerja karyawan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan keadilan organisasi. Penulis pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia syariah dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkeadilan. Metode yang digunakan penulis adalah literature review dengan melibatkan 29 sumber data yang sesuai dengan topik penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip syariah dalam kegiatan ekonomi, terutama pada Manajemen Sumber Daya Manusia dapat menciptakan keadilan pada lingkungan kerja. Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia merupakan sektor sentral dan penting karena akan mendukung tercapainya visi perusahaan, maka kinerja karyawan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan keadilan pada karyawan harus diperhatikan dan menjadi prioritas perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Sumber Daya Manusia Syariah dengan prinsip-prinsip yang mengutamakan keadilan, amanah, dan sebagainya dapat mendukung terjadinya lingkungan kerja yang berkeadilan.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Syariah, Berkeadilan, Lingkungan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya adalah segala sesuatu yang termasuk pada aset perusahaan untuk menunjang tercapainya visi perusahaan. Sumber daya pada perusahaan memiliki empat kategori, yaitu finansial; fisik; manusia; dan kemampuan teknologi. Sumber Daya Manusia

adalah soktor sentral dan penting karena kemampuan para pekerja dan kualitas, serta mempengaruhi apakah tujuan perusahaan dapat tercapai atau tidak. Maka, SDM memerlukan manajemen yang baik.

Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam memproses pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan atau visi yang telah ditentukan. Manajemen memiliki enam unsur, yaitu *man; money; materials; machines; dan market*.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia pertama kali muncul pada tahun 1980-an dan berkembang pada tahun 1990-an. Menurut Melayu SP. Hasibuan, MSDM merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, serta menjadi pendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM memiliki beberapa proses penting, seperti perencanaan, rekrutmen SDM, serta mentoring dan penilaian kerja. Proses tersebut menjadi penentu pada kualitas dari SDM yang akan mendukung tercapainya tujuan atau visi perusahaan.

Dalam konteks syariah, terdapat konsep MSDM Syariah yang di mana konsep ini menggunakan prinsip-prinsip Islam, seperti prinsip amanah, prinsip kepemilikan tidak mutlak, prinsip kerjasama dalam kebaikan, prinsip tanggung jawab sosial, prinsip syirkah, prinsip distribusi ekonomi, serta prinsip keadilan. Dari ketujuh prinsip tersebut dapat disimpulkan bahwa Islam menekankan adanya keadilan dalam kegiatan ekonomi. Dalam Manajemen SDM, pemenuhan hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan harus jelas sebelum kontrak kerja dan wajib dipenuhi ketika kedua pihak telah sepakat untuk adanya kerja sama (antara perusahaan dan karyawan). Selain itu, tanggung jawab terhadap kesejahteraan sosial, dalam hal ini adalah individu yang berada di dalam perusahaan perlu diperhatikan dengan baik agar terjadinya lingkungan kerja produktif dan mendukung.

Terciptanya Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah yang berkeadilan di lingkungan kerja, maka perlu memperhatikan kinerja karyawan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan keadilan organisasi. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *skill* karyawan dan motivasi karyawan. Kemampuan karyawan dapat dikembangkan ketika mentoring dan pelatihan, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk pengembangan kemampuan karyawan agar perusahaan dapat berkembang sesuai perkembangan zaman, perkembangan ilmu pengetahuan, perkembangan teknologi, dan lainnya. Sesi mentoring dan pelatihan dapat menjadi investasi yang baik pada perkembangan

SDM. Motivasi karyawan dapat timbul dari terbentuknya lingkungan kerja yang supportive dan produktif.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dan Rahadian (2018) merupakan semua alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, tempat seseorang bekerja, metode pada pekerjaannya, serta pengelolaan kerja yang baik sebagai individu atau kelompok. Lingkungan kerja menjadi faktor penentu karyawan, maka perlu adanya optimalisasi lingkungan kerja dengan menciptakan lingkungan yang produktif pada para karyawan. Selain lingkungan kerja, terdapat dua faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keadilan organisasi dan budaya organisasi.

Menurut George dan Wallio (2017) konsep keadilan organisasi merupakan persepsi karyawan tentang kemampuan organisasi dan menempatkan tenaga kerja secara tepat, menghormati setiap individu, menyampaikan informasi akurat, serta menyediakan sumber daya dan imbalan sesuai jabatan masing-masing. Keadilan ini menciptakan lingkungan kerja transparan, harmonis, dan produktif. Budaya organisasi merupakan keyakinan tenaga kerja pada nilai-nilai yang ada dan berkembang pada suatu organisasi serta akan mempengaruhi interaksi dan proses kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Sumber Daya berarti semua hal yang termasuk aset perusahaan untuk mencapai tujuannya, Sumber Daya dikategorikan dalam empat tipe, yaitu Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Fisik, Sumber Daya Finansial, dan Kemampuan Teknologi (Suherman, et al, 2024).

Menurut Marwansayah, SDM diartikan sebagai pendayagunaan SDM dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Menurut Michael Armstrong (2016), terdapat tujuh peran utama Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu perencanaan SDM, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, pengembangan karir, dan manajemen hubungan kerja. Output dari Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu kualitas kehidupan kerja, produktivitas kerja, kepuasan pekerja, pengembangan pekerja, dan kesiapan mengadakan perubahan-perubahan (Muryani et al, 2022).

Dalam konteks syariah, terdapat konsep MSDM Syariah yang di mana konsep ini menggunakan prinsip-prinsip Islam, seperti prinsip amanah, prinsip kepemilikan tidak mutlak,

prinsip kerjasama dalam kebaikan, prinsip tanggung jawab sosial, prinsip syirkah, prinsip distribusi ekonomi, serta prinsip keadilan. Ketujuh prinsip tersebut akan mendukung kualitas dari karyawan pada suatu perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia perlu memperhatikan lingkungan kerja, keadilan organisasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Kecocokan karyawan pada keempat hal tersebut akan mendukung individu karyawan menjadi lebih produktif dan memiliki motivasi dalam bekerja, terutama keadilan yang diciptakan pada lingkungan kerja. Dalam perspektif Islam, keadilan berarti memenuhi hak yang sesuai dengan tanggung jawab dan aspek lainnya kepada setiap tenaga kerja (karyawan) termasuk kemampuan untuk berkembang dan mendapatkan kompensasi usaha, serta bukan merupakan diskriminasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode literature review, yaitu metode pada penelitian yang di dalamnya melakukan beberapa tahap, seperti identifikasi, evaluasi, dan interpretasi pada hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Terdapat 29 sumber data dalam penelitian ini yang berasal dari artikel ilmunan, jurnal, dan buku yang relevan pada penelitian ini. Penulis melakukan beberapa tahapan pada penelitian ini, yaitu (1) penulis menentukan topik dan fokus kajian, (2) penulis melakukan scanning pada laman Google Scholar dan Garuda Kemdikbud yang sesuai dengan topik penelitian, (3) penulis melakukan analisis terhadap sumber data, dan (4) penulis melakukan pengorganisasian dan menulis hasil review secara sistematis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya merupakan semua hal yang termasuk pada aset perusahaan untuk menunjang tercapainya visi perusahaan. Sumber daya pada perusahaan memiliki empat kategori, yaitu finansial; fisik; manusia; dan kemampuan teknologi. Sumber daya finansial adalah unsur penting dalam membentuk perusahaan agar terus berkembang karena berhubungan dengan saham sebagai modal. Sumber daya fisik adalah sumber daya penunjang secara fisik, seperti peralatan serta perlengkapan perusahaan. SDM sebagai sektor sentral dan penting, karena kemampuan tenaga kerja dan kualitas SDM memiliki peran sebagai penggerak perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip perusahaan dengan baik. Sedangkan kemampuan teknologi dapat sangat membantu perusahaan dalam mempermudah operasional perusahaan.

Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam memproses pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan atau visi tertentu. Manajemen memiliki enam

unsur, yaitu *man; money; materials; machines; dan market*. Unsur man (manusia) telah berkembang pada ilmu manajemen menjadi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia pertama kali muncul pada tahun 1980-an dan berkembang pada tahun 1990-an. Definisi MSDM telah dikemukakan oleh para ahli, diantaranya:

- Armstrong (2006): Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren sebagai pengelola aset organisasi yang paling berharga – orang-orang yang bekerja di sana secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya.
- Edwin B. Flippo: “Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengendalian dari pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh individu-individu yang berada dalam organisasi.”
- Susan E. Jackson dan Randall S. Schuler: “Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan kegiatan-kegiatan yang mengarah pada memperoleh, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia organisasi yang berdaya saing.”
- Melayu SP. Hasibuan: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”
- Mutiara S. Panggabean: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan ilmu penting dalam mencapai tujuan atau visi suatu organisasi maupun perusahaan dengan menerapkan beberapa proses dengan baik.

Peran Sumber Daya Manusia sangatlah penting bagi sebuah perusahaan, man (manusia) akan terlibat langsung dalam beberapa proses, yaitu

1. Perencanaan

Dalam membentuk perusahaan, perlu adanya persiapan rekrutmen Sumber Daya Manusia. Pada tahap ini perlu adanya analisis kebutuhan SDM yang akan diterapkan

pada perusahaan, seperti jumlah karyawan dan aspek yang dibutuhkan, struktur organisasi, hukum ketenagakerjaan, dan sebagainya. Menurut Bilagi (2022) terdapat lima langkah dalam melakukan perencanaan, yaitu

- a. Mengidentifikasi Tujuan SDM
- b. Merumuskan Strategi SDM
- c. Memperkirakan Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja di Masa Depan
- d. Mengembangkan Strategi dalam Mengatasi Kesenjangan
- e. Menerapkan serta Memantau Rencana Tersebut

2. Rekrutmen SDM

Tahap rekrutmen merupakan tahap yang sangat perlu diperhatikan karena kandidat karyawan yang akan dipilih nantinya harus sesuai kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan karyawan harus memiliki pemahaman mengenai tujuan atau visi perusahaan. Menurut Sartika (2022) terdapat enam langkah utama dalam rekrutmen Sumber Daya Manusia, yaitu

- a. Analisis Pekerjaan
- b. Mencari Kandidat
- c. Menyaring Resume dan Lamaran
- d. Melakukan Wawancara
- e. Orientasi

3. Mentoring dan Penilaian Kinerja

Karyawan harus memiliki penguasaan pada job desk masing-masing, untuk menunjang hal tersebut diperlukan mentoring atau pembekalan pada karyawan. Mentoring dilakukan dengan evaluasi diakhir agar adanya pengembangan kinerja pada karyawan. Terdapat beberapa tahapan menurut Armstrong (2010) untuk melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu

- a. Analisis Kebutuhan Pelatihan
- b. Desain dan Implementasi Program Pelatihan
- c. Evaluasi Program Pelatihan
- d. Pengembangan Karir dan perencanaan Suksesi

MSDM pada perusahaan yang baik akan menghasilkan output yang baik pula dan perusahaan dapat mencapai visi atau tujuan. Jika ingin output yang baik maka kualitas SDM pada perusahaan harus baik pula dan perusahaan perlu memenuhi hak dan kebutuhan para

karyawan (seperti gaji yang sesuai, kesempatan cuti, pengembangan kemampuan karyawan, dorongan motivasi pada karyawan, lingkungan kerja yang produktif, dan sebagainya).

Menurut Belinda Renee Barnett dan Lisa Bradley (2017), “Perubahan dalam lingkungan ekonomi, teknologi, dan bisnis selama dua dekade terakhir, tidak adanya dukungan dari perusahaan atau adanya kendali kontekstual yang menghambat kemajuan karir pegawai, kepribadian pegawai yang tidak proaktif di perusahaan, minimnya kesempatan pelatihan dan pengembangan pegawai kemungkinan bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir pegawai.”

Ulrich (1997) menyebutkan bahwa terdapat beberapa peran utama MSDM, yaitu

1. Peran Mitra Strategis

MSDM bekerja sama dengan manajemen senior dan tim eksekutif dalam mengembangkan dan menerapkan strategi organisasi. Para manajemen senior dan tim eksekutif memahami tujuan perusahaan untuk menghubungkan strategi tersebut pada fungsi Human Resource sebagai penasihat strategis yang membantu perusahaan mencapai tujuan dengan pengelolaan SDM yang efektif.

2. Peran Administrasi yang Andal

Fungsi administratif tradisional, seperti manajemen data karyawan, penggajian, manfaat karyawan, dan pematuhan peraturan ketenagakerjaan penting untuk dioptimalkan. Ulrich menekankan pentingnya mengotomatiskan dan mengalihdayaan tugas-tugas administratif agar membebadkan waktu dan sumber daya HR untuk fokus pada aktivitas yang lebih strategis.

3. Peran Karyawan yang Dapat Diandalkan

MSDM berfokus pada memenuhi hak dan kebutuhan para karyawan serta memiliki hubungan yang sehat dan kuat dengan para karyawan. Hal ini akan berkontribusi pada kualitas karyawan agar adanya rasa dihargai, termotivasi, dan terikat dalam perusahaan.

4. Peran Agen Perubahan

Agen perubahan pada perusahaan akan membantu perusahaan untuk berkembang dan meningkatkan kualitas. HR berperan sebagai katalisator dan fasilitator perubahan organisasi, memastikan bahwa inisiatif perubahan dikelola dengan baik, dan mendukung keberhasilan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah

Manajemen dalam bahasa Arab disebut idarah yang berasal dari kata “*ad-dauran*” dan dibentuk dari ungkapan “*adartasy-syai'a*” atau “*adarta bihi*”. Para ahli bahasa lebih memilih penggunaan “*adarta bihi*” karena dianggap lebih efisien dalam pengucapan.

Adarta bihi atau Manajemen berarti upaya mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah diterapkan. Dalam manajemen terdapat dua aspek penting yaitu jabatan dan job. Jabatan merujuk pada tanggung jawab, wewenang, dan hak individu dalam suatu organisasi. Job berarti kumpulan pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.

(Mustaqim, 2016) Manajemen dapat dikembangkan menggunakan prinsip-prinsip syariah yang akan menunjang fungsi manajemen itu sendiri, seperti

a. Prinsip Amanah

Dalam Islam, Allah SWT. telah memberikan sumber daya sebagai titipan kepada manusia dan harus dimanfaatkan secara optimal untuk memenuhi kesejahteraan bersama. Jika telah dimanfaatkan dengan baik, maka balasannya yaitu amal untuk di akhirat kelak.

b. Prinsip Kepemilikan Tidak Mutlak

Islam telah mengatur kepemilikan individu pada batas tertentu. Kepemilikan individu dalam hal ini dibatasi kepentingan masyarakat. Pada pengelolaan sumber daya tidak boleh melanggar syariat dan mengganggu kesejahteraan masyarakat.

c. Prinsip Kerjasama pada Kebaikan

Pada tiga kegiatan ekonomi yang saling terkait yaitu produksi, distribusi, dan konsumsi, manusia saling terikat dan membutuhkan satu sama lain. Maka, proses kerjasama dan tolong menolong dalam Islam sangat ditekankan.

d. Prinsip Tanggung Jawab Sosial

Sistem ekonomi syariah menolak akumulasi kekayaan yang dikuasai oleh beberapa individu saja, karena hal tersebut mengganggu kesejahteraan masyarakat dan melahirkan kesenjangan sosial. Hal ini akan mengakibatkan ketidakseimbangan dalam distribusi pendapatan, kekayaan, dan kesempatan pada masyarakat.

e. Prinsip Syirkah

Pada prinsip ini, Islam menekankan negara agar terlibat dalam kesejahteraan masyarakat dan tidak melahirkan ketimpangan sosial.

f. Prinsip Distribusi Ekonomi

Distribusi ekonomi oleh masyarakat kepada negara dapat dilakukan dengan zakat. Pada masa pemerintahan Khalifah Abu Bakar Al-Shiddiq, hasil pengumpulan zakat dijadikan sebagai pendapatan negara dan disimpan dalam Baitul Mal untuk langsung didistribusikan seluruhnya pada kaum muslimin sebagai langkah untuk mensejahterakan rakyat.

g. Prinsip Keadilan

Di dalam Islam, terdapat larangan transaksi bunga atau riba, karena hanya akan melahirkan ketidakadilan dan membebankan kepada salah satu pihak.

Sumber daya dapat artikan sebagai alat dalam mencapai tujuan tertentu. Sumber daya pada organisasi terbagi menjadi sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia. Sumber daya dikategorikan menjadi enam tipe yaitu *man, money, material, machine, method, market*. Sumber daya manusia sangatlah penting dalam organisasi atau perusahaan karena sumber daya ini akan mempengaruhi output pada perusahaan, apakah akan mencapai tujuan atau tidak. Maka, sumber daya manusia harus memiliki manajemen yang baik.

Dalam perspektif Islam, SDM memegang peranan penting sebagai pengelola seluruh sumber daya yang terdapat di bumi, karena Islam memandang segala ciptaan Allah SWT. di bumi ini diciptakan dengan tujuan untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan hati-hati karena merupakan amanah dari Allah SWT. Hal ini dijelaskan pada QS. Al-Jasiyah ayat 13 yang artinya:

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”

MSDM adalah ilmu penting dalam mencapai tujuan atau visi suatu organisasi maupun perusahaan dengan menerapkan beberapa proses dengan baik. MSDM pun bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat dalam organisasi melalui cara yang dapat dipertanggungjawabkan secara strategis, etis, dan sosial (Yusuf, et al, 2015).

Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah berprinsip untuk menjaga kepentingan bersama, seperti menjaga nilai spiritual (*hifzudin*), nilai jiwa (*hifznafs*), intelektualitas

(hifz'aqil), generasi penerus (hifz'nasl), dan menjaga harta (hifz'maal). Manajemen Sumber Daya Syariah mencakup:

1. Perencanaan SDM

Perencanaan dapat dilakukan dengan menentukan tujuan Sumber Daya Manusia, strategi yang akan dilakukan, dan teknis-teknis yang harus sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

2. Rekrutmen dan Seleksi SDM

Prinsip Islam dalam rekrutmen harus dilakukan secara adil, objektif, transparan, dan terhindar dari unsur nepotisme. Calon karyawan harus diseleksi dan memenuhi tiga karakteristik, yaitu amanah (dapat dipercaya dan bertanggung jawab), himmatul amal (memiliki etos kerja yang tinggi), dan ahliyah (memiliki keahlian).

3. Penempatan SDM

Setelah calon karyawan dinyatakan lolos sebagai karyawan, mereka harus ditempatkan pada posisi sesuai dengan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan dan sesuai dengan informasi lowongan kerja yang sebelumnya telah diinformasikan. Penempatan posisi yang sesuai dengan kualifikasi merupakan hal yang penting agar karyawan dapat bekerja sesuai keahlian dan kemampuan.

4. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Karyawan memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan sebelum bekerja agar keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat sesuai dengan prinsip perusahaan atau organisasi dan dapat menunjang tujuan dari organisasi itu sendiri. Pengembangan pada kemampuan karyawan juga sangat penting karena organisasi atau perusahaan harus berkembang mengikuti perkembangan zaman, kemajuan teknologi, dan sebagainya. Maka, kualitas Sumber Daya Manusia sangat diperlukan dan diperhatikan.

5. Penilaian Kinerja dan Pemenuhan Hak SDM

Penilaian atau evaluasi secara objektif dan adil terhadap kinerja dan etika sangatlah diperlukan. Serta pemenuhan hak, seperti gaji, hak cuti, fasilitas, dan sebagainya dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip-prinsip syariah dalam mengelola perusahaan dan mengimplementasikannya pada pekerjaan haruslah diperhatikan.

Lingkungan Kerja Berkeadilan

Dalam mencapai lingkungan kerja yang berkeadilan, maka harus terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas, lingkungan kerja yang mendukung, keadilan dalam organisasi, dan budaya organisasi yang sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi.

1) Kinerja Karyawan

Proses berjalannya suatu perusahaan, terdapat karyawan yang melaksanakan pekerjaannya. Pekerjaan karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja berarti hasil pekerjaan atas tanggung jawab karyawan terhadap target yang ditentukan selama periode tertentu dan standar yang ada. Menurut Mangkunegara (2010), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”.

Kinerja yang telah dicapai oleh karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya (Mangkunegara, 2010), yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge dan Skill). Faktor motivasi terbentuk dari sikap karyawan ketika bekerja. Selain itu, (William Stern dalam Mangkunegara, 2010) terdapat faktor penentu kinerja individu, seperti faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu secara psikologis memiliki integritas yang tinggi pada fungsi psikis dan fisik. Unsur lingkungan organisasi akan mendukung karyawan untuk mencapai kinerja yang berkualitas.

Kinerja individu harus dilakukan penilaian sebagai hal yang perlu dipertanggung jawabkan karena telah menjadi kewajiban, (Hidayah et al, 2022) karena Allah telah berfirman pada QS. At-Taubah ayat 105 yang artinya:

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

2) Lingkungan Kerja

Seperti yang telah disampaikan oleh William Stern dalam Mangkunegara, lingkungan kerja menjadi faktor penentu kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dan Rahadian (2018) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai individu atau kelompok.

Untuk mengoptimalkan kinerja yang berkualitas, maka lingkungan kerja harus benar-benar diperhatikan agar kondusif dan menciptakan produktivitas para karyawan. Hal tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Rahmawati et al (2014) pada penelitiannya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa lingkungan kerja yang positif akan berpengaruh pada kinerja karyawan atau bila lingkungan kerja fisik dan non-fisik meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kerja karyawan.

Menurut Lelenggu (2015) kondisi tempat kerja atau lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap keefektifan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini meliputi kondisi fisik (seperti gedung, penataan ruangan, dan fasilitas kerja) dan kondisi non-fisik (seperti hubungan antara pegawai, hubungan dengan atasan, dan suasana kerja).

3) Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi adalah konsep yang krusial untuk memahami dinamika hubungan antara karyawan dan organisasi. Keadilan organisasi menurut George dan Wallio (2017) merupakan persepsi karyawan tentang kemampuan organisasi dan menempatkan tenaga kerja secara tepat, menghormati setiap individu, menyampaikan informasi akurat, serta menyediakan sumber daya dan imbalan sesuai jabatan masing-masing.

Terdapat komponen utama dalam keadilan organisasi, yaitu keadilan distribusi, keadilan prosedur, dan keadilan interaksi (Puspita et al, 2025). Keadilan distribusi merupakan keadilan yang didapatkan ketika karyawan mendapatkan penghargaan sesuai kontribusi. Keadilan prosedur merupakan keadilan yang didapatkan karena pengambilan keputusan oleh perusahaan. Dan keadilan interaksi merupakan keadilan yang didapatkan ketika manajer atau pimpinan perusahaan berinteraksi dengan karyawan. Motivasi kinerja akan semakin baik ketika perlakuan adil dapat dirasakan

oleh karyawan dan sebaliknya motivasi akan menurun serta memungkinkan karyawan akan mencari tempat kerja yang lain ketika perlakuan yang tidak adil dirasakan karyawan (Ernawati et al, 2022)

4) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem keyakinan pada nilai-nilai yang dianut dan berkembang pada suatu organisasi yang akan mempengaruhi interaksi dan proses bekerja. Menurut Robbins dalam Arianty (2014), budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh seluruh tenaga kerja dan hal ini yang membedakannya organisasi satu dengan lainnya.

Kuatnya budaya organisasi akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya, lemahnya budaya organisasi akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Menurut Miller dalam Kamaroellah (2014) terdapat nilai-nilai primer yang harus ada pada perusahaan agar menghasilkan budaya organisasi yang positif, yaitu asas tujuan, keunggulan, kesatuan, konsensus, prestasi, keakraban, empiri, dan integritas.

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi menurut Robbins dalam Kamaroellah (2014), seperti (1) sebagai pembeda dengan perusahaan lainnya, (2) sebagai identitas bagi anggota organisasi, (3) sebagai hal yang akan mempermudah dalam pertumbuhan komitmen yang luas, (4) sebagai sarana meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya yang kuat akan meletakkan kepercayaan-kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu Kamaroellah(2014).

Pembentukan budaya organisasi melewati beberapa tahap, yaitu (1) pembentukan organisasi baru dengan ide dan gagasan, (2) pendiri organisasi merekrut anggota yang sesuai dengan visi organisasi, (3) kelompok tersebut melakukan beberapa hal untuk mewujudkan organisasi, (4) organisasi baru akan merekrut anggota lainnya dan membuat formasi sejarah bersama. (Wahyudin, 2022)

Budaya organisasi dapat mempengaruhi individu yang ada para organisasi tersebut, mulai dari cara berkomunikasi, motivasi, dan kinerja. Kecocokan individu terhadap budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang maksimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah dapat menciptakan lingkungan kerja yang berkeadilan. Prinsip-prinsip syariah yang dimaksud, yaitu prinsip amanah, prinsip kepemilikan tidak mutlak, prinsip kerjasama dalam kebaikan, prinsip tanggung jawab sosial, prinsip syirkah, prinsip distribusi ekonomi, serta prinsip keadilan. SDM sebagai sektor sentral dan penting pada perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan para karyawan sebagai pendukung dalam tercapainya tujuan perusahaan. Hal yang perlu diperhatikan dalam menjaga kesejahteraan karyawan yaitu kinerja karyawan, lingkungan kerja, keadilan dan budaya organisasi. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam menganalisis sumber data yang berfokus pada sumber dasar Islam, diharapkan penelitian agar penelitian selanjutnya dapat lebih spesifik membahas dengan sumber dasar Islam.

DAFTAR REFERENSI

- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2).
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *JAMAN: Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Destriana, E. P. N., et al. (2021). Pengaruh keadilan organisasi dan work stress terhadap counterproductive work behavior. *E-Jurnal Manajemen*, 10(11).
- Ernawati, E., et al. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1).
- Febriani, A. F., et al. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. *JIMKES: Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2).
- Firdaus, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja serta keadilan organisasi terhadap kinerja pekerja dengan kepuasan sebagai metode intervening (Studi kasus pegawai tetap unit produksi PT. X) [Skripsi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta].
- George, J., & Wallio, S. (2017). Organizational justice and millennial turnover in public accounting. *Employee Relations*, 39(1).
- Hidayah, B., et al. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *El Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1).
- Kamaroellah, A. R. (2014). Pengantar budaya organisasi (Konsep, strategi implementasi dan manfaat). Surabaya: Penerbit Buku Pustaka Radja.
- Kemarauwana, M., & Darmawan, D. (2023). Keadilan organisasi dan upaya mewujudkan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Styagraha*, 6(1).

- Lelenggu, J. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan keadilan prosedural terhadap disiplin pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ*, 6(2).
- Muafi, N. H. (2020). Pengaruh keadilan organisasional terhadap employee engagement dimoderasi etika kerja Islam. *Telaah Bisnis*, 21(1).
- Muis, R. M., et al. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1).
- Munir, M. (2023). Hubungan antara keadilan organisasi, profesionalisme dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1).
- Muryani, E., et al. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: UNISMA PRESS.
- Mustaqim, M. (2016). Prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia (Studi atas implementasi manajemen sumber daya manusia UMKM di Kudus). *Jurnal Penelitian*, 10(2).
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen kinerja karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *EKOBIL: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(2).
- Puspita, D. R., et al. (2025). Pengaruh keadilan organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada bidang elektronik di kawasan EJIP. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(4).
- Putri, R. I., & Yusuf, F. N. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *LAN RI Makarti Bhakti Nagari: Jurnal Administrasi Publik*, 18(1).
- Rahmawati, C., et al. (2023). Perspektif Islam terhadap manajemen sumber daya manusia. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(4).
- Rulianti, E., & Nupribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1).
- Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 15(1).
- Silaen, R. N., et al. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bakhti Persada Bandung.
- Sucipto, S. (2020). Konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perspektif syariah (Telaah perilaku bisnis dalam manajemen sumber daya manusia). *At-Tahzib: Jurnal Studi Islam dan Mu'amalah*, 8(1).
- Wahyudin, H. (2022). *Budaya organisasi*. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(2).

- Widodo, S. D., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi dan motivasi (Literature review MSDM). *GREENATION JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1).
- Yunita, L. K. N., et al. (2015). Pengaruh keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5).
- Yusuf, B. H., et al. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Kota Depok: PT Rajagrafindo Persada.