

## Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Syariah: Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan Karyawan di LKP English Academy Bengkulu

Ade Riska Nur Astari

<sup>1345</sup>STIESNU Bengkulu

<sup>1</sup>aderiska@stiesnu-bengkulu.ac.id

### Abstract

The transformation of inclusive Islamic education from the era of the Prophet to the modern era shows a significant evolution in the approach to inclusive education. Where this research is focused on inclusive values taught by the Prophet so that it can be applied in the context of education today. Exploring and analyzing the paradigm change of Islamic education from exclusive to inclusive, as well as its urgency in facing modern challenges which is the goal of this article. By using a research literature study with a descriptive qualitative approach, which relies on reflective logical analysis of existing literature. Where this study shows that Islamic education in the era of the Prophet, which was marked by the Medina Charter, provides a real example of tolerance and respect for religious and cultural differences. Therefore, researchers are interested in studying it, because it emphasizes the need for improvements in curriculum elements, learning strategies, and educator training to create an educational environment that is inclusive and relevant to the needs of today's young generation. As a hope for the future to be able to foster an open and tolerant attitude among students.

Keywords: Educational Transformation; Inclusive Education; Learning Methods; Technology;

### How to cite this article:

Astari, A., R., N. (2025). Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Syariah: Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan Karyawan di LKP English Academy Bengkulu. *Al-Bahtsu: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 10(1), 30-37.

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya insani berbasis syariah adalah pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam. Pendekatan ini mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan kesejahteraan karyawan yang semuanya dilakukan sesuai dengan ajaran Al-Quran dan Hadis. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, adil, dan produktif yang tidak hanya fokus pada aspek material tetapi juga pada kesejahteraan spiritual dan etika karyawan (Ali, 2005; Beekun, 1997). Implementasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan karyawan mengacu pada penerapan prinsip-prinsip Islam dalam setiap aspek manajemen sumber daya manusia. Nilai-nilai ini meliputi keadilan, kejujuran, tanggung jawab, kepedulian, dan musyawarah. Implementasi ini bertujuan untuk meningkatkan moralitas, etika kerja, dan kepuasan karyawan serta menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam (Rice, 1999; Syed & Ali, 2010).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran kunci dalam kesuksesan dan keberlanjutan organisasi. Dengan mengelola karyawan secara efektif, organisasi dapat mencapai tujuan strategis mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya insani berbasis syariah menawarkan pendekatan yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pengelolaan karyawan, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi (Nur & Mukhlis, 2019).

Manajemen sumber daya insani berbasis syariah didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, kejujuran, tanggung jawab, dan musyawarah. Prinsip-prinsip ini diadopsi dari ajaran Islam yang menekankan pentingnya integritas dan etika dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan menerapkan nilai-nilai ini, organisasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, transparan, dan manusiawi (Anwar, 2021).

Penelitian terdahulu dalam bidang ini telah menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM memiliki dampak positif yang signifikan. Penelitian oleh Rahman (2018) menemukan bahwa rekrutmen berbasis syariah dapat meningkatkan kualitas dan loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Amalia (2020) yang menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip Islam dalam rekrutmen dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas calon karyawan. Selain itu, penelitian Hasanah (2019) mengungkapkan bahwa program pelatihan berbasis nilai-nilai Islam tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis karyawan, tetapi juga membentuk karakter dan etika kerja yang baik. Dalam aspek penilaian kinerja, studi oleh Rahmawati (2018) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang berbasis syariah mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian oleh Sari (2021) juga menemukan bahwa sistem kompensasi yang adil dan berdasarkan kinerja yang baik sesuai dengan prinsip syariah dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Penerapan manajemen SDI berbasis syariah di LKP English Academy Bengkulu menarik untuk diteliti karena menggabungkan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai keagamaan. Konsep seperti kejujuran, keadilan, amanah, dan kesabaran menjadi landasan utama dalam manajemen berbasis syariah (Hasan, 2019; Fadhilah, 2020).

Menurut Hasan (2019), kejujuran dalam bekerja tidak hanya mencakup aspek kebenaran informasi tetapi juga integritas dalam tindakan sehari-hari, yang merupakan prasyarat untuk membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan.

Teori-teori seperti keadilan organisasional juga relevan dalam konteks ini, di mana penghargaan dan penilaian kinerja yang adil dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan (Nasution & Rahman, 2020). Sementara itu, konsep amanah menegaskan pentingnya menjalankan tanggung jawab dengan baik sebagai cerminan dari integritas dan dedikasi (Muhammad, 2021). Kombinasi nilai-nilai ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga mengoptimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

LKP English Academy Bengkulu merupakan salah satu lembaga yang menerapkan manajemen sumber daya insani berbasis syariah. Lembaga ini berkomitmen untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan karyawannya guna meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka (Hakim dkk, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya insani di LKP English Academy Bengkulu dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian berikut: Bagaimana nilai-nilai Islam diimplementasikan dalam pengelolaan karyawan di LKP English Academy Bengkulu? Apa dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan? Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan manajemen sumber daya insani berbasis syariah di berbagai organisasi.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi implementasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya insani di LKP English Academy Bengkulu. Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti melalui analisis data yang kaya dan detail (Creswell, 2014).

Desain penelitian kualitatif deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara rinci bagaimana nilai-nilai Islam diterapkan dalam pengelolaan karyawan di LKP English Academy Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam tentang proses, pengalaman, dan dampak penerapan nilai-nilai Islam tersebut.

Subjek penelitian ini melibatkan 11 orang yang terdiri dari 1 orang direktur LKP, 1 orang manajer akademik, 1 orang staf administrasi, 1 orang staf sarana dan prasarana, serta 7 orang tutor pengajar. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive sampling, yaitu pemilihan informan yang dianggap paling mengetahui dan memahami implementasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan karyawan (Patton, 2002).

Teknik Pengumpulan Data, Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi. a) Wawancara Mendalam, Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memungkinkan eksplorasi yang lebih mendalam terhadap pengalaman dan pandangan informan mengenai penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan karyawan. Wawancara

semi-terstruktur memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan pertanyaan sesuai dengan konteks dan respons informan (Kvale & Brinkmann, 2009). b) Observasi Partisipatif, Observasi dilakukan untuk memahami situasi dan kondisi nyata di lapangan. Peneliti berpartisipasi dalam kegiatan sehari-hari di LKP English Academy Bengkulu untuk mengamati langsung bagaimana nilai-nilai Islam diterapkan dalam berbagai aspek pengelolaan karyawan. c) Analisis Dokumentasi, Dokumen-dokumen terkait seperti kebijakan rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi dianalisis untuk mendapatkan informasi tambahan dan mendukung temuan dari wawancara dan observasi.

Teknik Analisis Data, Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis tematik. Analisis tematik melibatkan proses identifikasi, analisis, dan pelaporan pola (tema) dalam data. Langkah-langkah dalam analisis tematik meliputi: familiarisasi dengan data, pengkodean awal, pencarian tema, peninjauan tema, penamaan tema, dan penulisan laporan (Braun & Clarke, 2006; Hakim Dkk, 2024). Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai sumber (wawancara, observasi, dan dokumentasi) untuk memastikan konsistensi dan keakuratan temuan (Denzin, 1978). Selain itu, member checking dilakukan dengan mengkonfirmasi hasil wawancara kepada informan untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan pengalaman dan pandangan mereka.

Dengan menggunakan pendekatan dan metode ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang implementasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya insani di LKP English Academy Bengkulu dan dampaknya terhadap kinerja serta kesejahteraan karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan Karyawan, Berdasarkan hasil wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi, ditemukan bahwa LKP English Academy Bengkulu telah menerapkan nilai-nilai Islam dalam berbagai aspek manajemen sumber daya insani. Berikut adalah temuan utama dari penelitian ini:

Rekrutmen dan Seleksi, Proses rekrutmen dan seleksi di LKP English Academy Bengkulu didasarkan pada prinsip keadilan dan transparansi. Semua calon karyawan dinilai berdasarkan kemampuan teknis dan integritas mereka. Hasil wawancara dengan direktur (100%) dan manajer akademik (100%) menunjukkan bahwa rekrutmen berbasis syariah mampu menarik kandidat yang memiliki kompetensi tinggi serta pemahaman yang baik tentang nilai-nilai Islam. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahman (2018) yang menemukan bahwa rekrutmen berbasis syariah dapat meningkatkan kualitas dan loyalitas karyawan. Penelitian oleh Ahmad dan Sulaiman (2019) juga mendukung bahwa seleksi berbasis nilai-nilai agama dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Pelatihan dan Pengembangan, LKP English Academy Bengkulu mengadakan pelatihan yang mencakup aspek teknis dan spiritual. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan moral karyawan. Para tutor pengajar (86%) dan staf administrasi (100%) mengakui bahwa program pelatihan ini sangat membantu dalam

meningkatkan kompetensi mereka dan membentuk etika kerja yang baik. Penemuan ini didukung oleh penelitian Hasanah (2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan berbasis nilai-nilai Islam dapat meningkatkan kompetensi teknis dan etika kerja karyawan. Abdullah (2020) juga menemukan bahwa pelatihan yang menggabungkan nilai-nilai agama dapat meningkatkan keterampilan kerja dan kepuasan spiritual karyawan.

Penilaian Kinerja, Penilaian kinerja di LKP English Academy Bengkulu dilakukan secara berkala dan transparan, mencakup aspek teknis dan etis. Penilaian ini melibatkan kriteria yang mencerminkan prinsip-prinsip keadilan dan objektivitas. Hasil penilaian digunakan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Para partisipan menyatakan bahwa sistem penilaian ini membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Temuan ini konsisten dengan penelitian Rahmawati (2018) yang mengungkapkan bahwa penilaian kinerja berbasis syariah dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Studi oleh Hidayatullah (2017) menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang adil dan objektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Kompensasi dan Penghargaan, Sistem kompensasi di LKP English Academy Bengkulu dirancang berdasarkan prinsip keadilan dan kesejahteraan. Selain gaji yang kompetitif, karyawan juga menerima tunjangan dan insentif berdasarkan kinerja mereka. Staf administrasi (100%) dan tutor pengajar (86%) menyatakan bahwa kebijakan ini meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka. Penemuan ini didukung oleh penelitian Sari (2021) yang menemukan bahwa sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan prinsip syariah dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Yusuf (2019) juga menambahkan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Dari 11 informan yang diwawancarai, distribusi jabatan mereka mayoritas informan adalah tutor pengajar (86%) menunjukkan pentingnya perhatian khusus terhadap kebutuhan dan pengembangan mereka dalam implementasi manajemen berbasis syariah.

Implementasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan karyawan di LKP English Academy Bengkulu berdampak positif terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Para karyawan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa penerapan manajemen berbasis syariah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, transparan, dan manusiawi (Anwar, 2021; Nur & Mukhlis, 2019).

Penelitian oleh Wahid dan Mutmainah (2020) juga menemukan bahwa manajemen berbasis syariah meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Studi oleh Jannah (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berdasarkan nilai-nilai Islam dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Mardiyah (2019) juga mengungkapkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Penelitian oleh Qodir (2021) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis syariah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan konsep manajemen sumber daya insani berbasis syariah di berbagai organisasi. Dengan

menerapkan nilai-nilai Islam, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan strategisnya secara lebih efektif dan efisien.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya insani di LKP English Academy Bengkulu serta dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan karyawan di LKP English Academy Bengkulu berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif yang signifikan.

Rekrutmen dan Seleksi, Proses rekrutmen dan seleksi yang didasarkan pada prinsip keadilan dan transparansi berhasil menarik kandidat yang memiliki kompetensi tinggi dan pemahaman yang baik tentang nilai-nilai Islam. Direktur (100%) dan manajer akademik (100%) menekankan bahwa penerapan prinsip-prinsip syariah dalam rekrutmen mampu meningkatkan kualitas dan loyalitas karyawan. Pelatihan dan Pengembangan, Pelatihan yang mencakup aspek teknis dan spiritual telah meningkatkan keterampilan dan moral karyawan. Tutor pengajar (86%) dan staf administrasi (100%) mengakui bahwa program pelatihan berbasis nilai-nilai Islam sangat membantu dalam membentuk etika kerja yang baik dan meningkatkan kompetensi mereka. Penilaian kinerja, Penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala dan transparan mencerminkan prinsip-prinsip keadilan dan objektivitas. Sistem penilaian ini diakui oleh para karyawan sebagai alat yang efektif dalam memberikan umpan balik konstruktif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Sistem ini dihargai oleh staf administrasi (100%) dan tutor pengajar (86%). Kompensasi dan Penghargaan, Sistem kompensasi yang dirancang berdasarkan prinsip keadilan dan kesejahteraan berhasil meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Kebijakan ini diakui oleh staf administrasi (100%) dan tutor pengajar (86%) sebagai faktor penting dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja mereka.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan konsep manajemen sumber daya insani berbasis syariah di berbagai organisasi. Dengan menerapkan nilai-nilai Islam, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan strategisnya secara lebih efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. (2020). Integrasi Nilai-Nilai Agama dalam Pelatihan Karyawan: Studi Kasus di Beberapa Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 8(2), 112-130.
- Ahmad, N., & Sulaiman, R. (2019). Pengaruh Seleksi Berbasis Nilai-Nilai Agama terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 87-99.
- Amalia, S. (2020). Rekrutmen Berbasis Syariah: Meningkatkan Kepercayaan dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Syariah*, 5(2), 78-89.
- Anwar, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Syariah*. Jakarta: Pustaka Islam.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Denzin, N. K. (1978). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Fadhilah, R. (2020). *Prinsip-Prinsip Manajemen Syariah*. Bandung: Alfabeta.
- Hakim, M. A. R., Khoirunnisa, K., Fadli, A., & Adnan, N. I. (2023). Teacher's Strategies in Teaching English Speaking Skill For Autonomous Learners (A Case Study of Indonesian Migrant Workers in Penang-Malaysia). *Linguists: Journal of Linguistics and Language Teaching*, 9(2), 237-248
- Hakim, M. A. R., Zainol Abidin, M. J., & Adnan, N. I. (2020). Using the ASSURE model in developing an English instructional module for Indonesian migrant workers in Penang, Malaysia. In *Charting a Sustainable Future of ASEAN in Business and Social Sciences: Proceedings of the 3<sup>rd</sup> International Conference on the Future of ASEAN (ICoFA) 2019—Volume 1* (pp. 383-390). Springer Singapore
- Hasan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Hasanah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Berbasis Nilai-Nilai Islam terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Insani*, 7(1), 45-56.
- Hidayatullah, A. (2017). Penilaian Kinerja yang Adil dan Objektif: Dampaknya terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(3), 145-157.
- Jannah, S. (2018). Lingkungan Kerja Berbasis Nilai-Nilai Islam: Pengaruhnya terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 6(1), 45-58.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mardiyah, R. (2019). Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen SDM: Meningkatkan Kepercayaan Karyawan. *Jurnal Manajemen Syariah*, 7(2), 89-102.
- Muhammad, A. (2021). Integrating Islamic Values in Human Resource Management. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 78-89.
- Nasution, M. I., & Rahman, A. (2020). *Islamic Human Resource Management: Principles and Practices*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Nur, A., & Mukhlis, M. (2019). *Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UII Press.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Qodir, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah: Menuju Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif. *Jurnal Bisnis Islam*, 9(3), 78-91.
- Rahman, F. (2018). Penerapan Rekrutmen Berbasis Syariah dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 120-134.
- Rahmawati, D. (2018). Penilaian Kinerja Berbasis Syariah dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 6(3), 112-124.
- Sari, N. (2021). Sistem Kompensasi Berbasis Syariah: Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Islam*, 9(4), 99-110.

- Wahid, N., & Mutmainah, N. (2020). Manajemen Berbasis Syariah dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja. \*Jurnal Ekonomi Islam
- Yusuf, M. (2019). Pengaruh Sistem Kompensasi Berbasis Syariah terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 5(2), 77-90.