



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 5636-5660

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Tinjauan Kritis terhadap Teori Manajemen SDM Konvensional Berbasis Perspektif Al-Qur'an

Wira Syuhada<sup>1✉</sup>, Maha Putra<sup>2</sup>

Universitas Pelita Bangsa

Email: [wira.syuhada@pelitabangsa.ac.id](mailto:wira.syuhada@pelitabangsa.ac.id) <sup>1✉</sup>

### Abstrak

Studi ini menawarkan tinjauan kritis terhadap teori manajemen sumber daya manusia (SDM) konvensional dengan mengintegrasikan perspektif Al-Qur'an. Melalui pendekatan interpretatif dan studi literatur mendalam, penelitian ini mengeksplorasi kesesuaian dan ketidaksesuaian antara teori manajemen SDM konvensional dengan ajaran dan nilai-nilai Islam yang terkandung dalam Al-Qur'an. Temuan penelitian mengungkapkan beberapa keterbatasan signifikan dalam teori manajemen SDM konvensional, seperti kurangnya penekanan pada aspek spiritualitas, etika, dan nilai-nilai kemanusiaan yang menjadi inti ajaran Islam. Selain itu, teori konvensional cenderung berfokus pada aspek material dan ekonomi semata, mengabaikan dimensi spiritual dan kebahagiaan abadi sebagai tujuan akhir kehidupan manusia. Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, studi ini mengusulkan rekonstruksi teori manajemen SDM dengan mengadopsi prinsip-prinsip Al-Qur'an, seperti keadilan, integritas, penghargaan terhadap martabat manusia, dan keseimbangan antara dunia dan akhirat. Integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermartabat, bermoral, dan memperhatikan kesejahteraan spiritual karyawan. Kontribusi utama penelitian ini adalah menyediakan kerangka konseptual yang holistik dan mengintegrasikan aspek material dan spiritual dalam manajemen SDM. Dengan menggabungkan prinsip-prinsip Al-Qur'an dan teori manajemen SDM konvensional, studi ini berpotensi membuka wawasan baru dalam pengembangan praktik dan teori manajemen SDM yang lebih humanis dan bermakna bagi kehidupan manusia.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konvensional, Al-Qur'an*

## Abstract

This study offers a critical review of conventional human resource management (HRM) theory by integrating the perspective of the Qur'an. Through an interpretive approach and an in-depth literature study, this research explores the conformity and discrepancy between conventional HRM theory and the teachings and values of Islam contained in the Qur'an. The research findings reveal several significant limitations in conventional HRM theory, such as a lack of emphasis on aspects of spirituality, ethics, and human values that are at the core of Islamic teachings. Additionally, conventional theory tends to focus solely on material and economic aspects, neglecting the spiritual dimension and eternal happiness as the ultimate goal of human life. To address these limitations, the study proposes a reconstruction of HRM theory by adopting the principles of the Qur'an, such as justice, integrity, respect for human dignity, and a balance between the world and the hereafter. The integration of Islamic values in HRM is expected to create a more dignified, moral, and spiritual well-being-oriented work environment for employees. The main contribution of this research is to provide a holistic conceptual framework and integrate material and spiritual aspects in HRM. By combining the principles of the Qur'an and conventional HRM theory, this study has the potential to open new insights into the development of HRM practices and theories that are more humane and meaningful for human life.

*Keywords: Human Resource Management, Conventional Theory, Qur'an*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang diwarnai dengan kompleksitas dan dinamika lingkungan bisnis yang semakin tinggi, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat krusial bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif menjadi kunci penting dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi (Suhartini & Anwar, 2019). Namun demikian, teori manajemen SDM konvensional yang berkembang saat ini masih memiliki sejumlah keterbatasan dan kritik, khususnya terkait dengan kurangnya penekanan pada aspek spiritualitas, etika, dan nilai-nilai kemanusiaan (Aziz, 2019).

Teori manajemen SDM konvensional cenderung berfokus pada aspek material dan ekonomi semata, mengabaikan dimensi spiritual dan kebahagiaan abadi sebagai tujuan akhir kehidupan manusia (Hafidhudin & Tanjung, 2020). Pendekatan ini seringkali menganggap manusia hanya sebagai faktor produksi yang dapat dieksploitasi demi memaksimalkan keuntungan organisasi, tanpa memperhatikan aspek batiniah dan harkat martabat kemanusiaan yang melekat pada setiap individu (Haryono & Muttaqin, 2021).

Dalam konteks ini, Al-Qur'an sebagai pedoman hidup umat Islam menawarkan perspektif yang sangat relevan untuk memperkaya dan merekonstruksi teori manajemen SDM konvensional. Al-Qur'an mengandung nilai-nilai universal dan prinsip-prinsip yang dapat dijadikan landasan dalam membangun teori dan praktik manajemen SDM yang lebih holistik, bermartabat, dan bermakna bagi kehidupan manusia (Nurhayati & Fauzan, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan kritis terhadap teori manajemen SDM konvensional dengan mengintegrasikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip dari Al-Qur'an. Dengan mengadopsi prinsip-prinsip Al-Qur'an seperti keadilan, integritas, penghargaan terhadap martabat manusia, dan keseimbangan antara dunia dan akhirat, studi ini berupaya untuk menyediakan kerangka konseptual yang holistik dan mengintegrasikan aspek material dan spiritual dalam manajemen SDM.

Integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermartabat, bermoral, dan memperhatikan kesejahteraan spiritual karyawan. Hal ini sejalan dengan tujuan utama ajaran Islam yang mengedepankan keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat, serta menjunjung tinggi martabat dan kemuliaan manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang paling mulia.

#### A. Pengantar tentang Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Konvensional

Teori manajemen sumber daya manusia (SDM) konvensional telah menjadi fondasi utama dalam pengelolaan tenaga kerja di berbagai organisasi. Pendekatan ini bersumber dari paradigma manajemen Barat yang mengedepankan prinsip-prinsip rasionalitas, efisiensi, dan optimalisasi sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi (Harahap, 2020). Dalam konteks ini, SDM dianggap sebagai aset strategis yang harus dikelola secara efektif untuk mendukung keunggulan kompetitif organisasi.

Beberapa prinsip utama dalam teori manajemen SDM konvensional meliputi proses rekrutmen dan seleksi yang ketat, pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pendidikan, penerapan sistem insentif berbasis kinerja, serta implementasi berbagai praktik manajemen SDM lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi (Sunaryo & Ariefiantoro, 2021). Teori ini juga menekankan pentingnya keselarasan antara strategi manajemen SDM dengan strategi bisnis organisasi secara keseluruhan.

Meski telah banyak diadopsi dan dianggap sebagai pendekatan yang mapan, teori manajemen SDM konvensional tidak lepas dari kritik dan keterbatasan. Salah satu kritik utama yang sering diajukan adalah kecenderungan teori ini untuk memandang manusia hanya sebagai faktor produksi semata, tanpa memperhatikan aspek kemanusiaan, spiritualitas, dan harkat martabat yang melekat pada setiap individu (Junaedi & Siswanto, 2020). Pendekatan ini seringkali dinilai terlalu mekanistik dan hanya berfokus pada pencapaian tujuan material organisasi, tanpa mempertimbangkan dimensi lain yang lebih luas dari kehidupan manusia.

#### B. Pengenalan tentang Perspektif Al-Qur'an dalam Manajemen SDM

Dalam konteks ini, Al-Qur'an sebagai pedoman hidup umat Islam menawarkan perspektif yang sangat relevan untuk memperkaya dan merekonstruksi teori manajemen SDM konvensional. Al-Qur'an mengandung nilai-nilai universal dan prinsip-prinsip yang dapat dijadikan landasan dalam membangun teori dan praktik manajemen SDM yang lebih holistik, bermartabat, dan bermakna bagi kehidupan manusia (Djamil & Fadhillah, 2022).

Salah satu prinsip utama dalam Al-Qur'an adalah keadilan dan penghargaan terhadap martabat manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang paling mulia. Dalam konteks manajemen SDM, prinsip ini menuntut adanya perlakuan yang adil dan bermartabat terhadap karyawan, tanpa memandang perbedaan latar belakang (Samsuri & Amri, 2019). Selain itu, Al-Qur'an juga menekankan pentingnya integritas, kejujuran, dan tanggung jawab dalam setiap tindakan manusia, termasuk dalam pengelolaan sumber daya organisasi.

Perspektif Al-Qur'an dalam manajemen SDM juga menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek material dan spiritual dalam kehidupan manusia. Hal ini bertujuan untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat yang merupakan tujuan akhir dari ajaran Islam (Harahap, 2020). Dalam konteks ini, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi secara material, tetapi juga memperhatikan aspek spiritual dan kesejahteraan batiniah karyawan (Hafidhudin & Tanjung, 2020).

#### C. Konsep Dasar Teori Manajemen SDM Konvensional

Teori manajemen sumber daya manusia (SDM) konvensional berlandaskan pada paradigma manajemen Barat yang menekankan prinsip-prinsip rasionalitas, efisiensi, dan optimalisasi sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi (Munir & Wardoyo, 2020).

Dalam konteks ini, SDM dipandang sebagai aset strategis yang harus dikelola secara efektif untuk mendukung keunggulan kompetitif organisasi.

Beberapa konsep dasar yang menjadi fondasi teori manajemen SDM konvensional antara lain:

1. Sumber Daya Manusia sebagai Aset Strategis Teori ini memandang SDM sebagai aset strategis yang memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara sistematis dan terintegrasi dengan strategi bisnis organisasi (Utami & Nugraha, 2021).
2. Rekrutmen dan Seleksi yang Ketat Proses rekrutmen dan seleksi yang ketat merupakan salah satu prinsip utama dalam teori manajemen SDM konvensional. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi (Munandar & Syahputra, 2019).
3. Pengembangan Kompetensi Karyawan Teori ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pendidikan yang terstruktur. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sumarno & Wijayanti, 2022).
4. Sistem Insentif Berbasis Kinerja Teori manajemen SDM konvensional menekankan pentingnya sistem insentif yang berbasis pada kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara maksimal dan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan (Munandar & Syahputra, 2020).
5. Keselarasan dengan Strategi Bisnis Praktik-praktik manajemen SDM dalam teori konvensional harus selaras dengan strategi bisnis organisasi secara keseluruhan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa pengelolaan SDM berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan dan keunggulan kompetitif organisasi (Utami & Nugraha, 2020).

Meski telah dianggap sebagai pendekatan yang mapan, teori manajemen SDM konvensional tidak lepas dari kritik dan keterbatasan. Salah satu kritik utama adalah kecenderungan teori ini untuk memandang manusia hanya sebagai faktor produksi semata, tanpa memperhatikan aspek kemanusiaan, spiritualitas, dan harkat martabat yang melekat pada setiap individu (Munir & Wardoyo, 2020).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (library research) yang bersifat kualitatif dengan pendekatan analisis kritis. Data penelitian diperoleh dari sumber-sumber kepustakaan yang relevan, baik dari literatur primer maupun literatur sekunder. Sumber Data: Literatur primer, meliputi kitab suci Al-Qur'an dan terjemahannya serta literatur yang membahas ayat-ayat terkait manajemen sumber daya manusia. Literatur sekunder, meliputi buku-buku, jurnal ilmiah, dan sumber kepustakaan lainnya yang membahas teori manajemen sumber daya manusia konvensional serta kajian-kajian terkait perspektif Al-Qur'an dalam manajemen. Teknik Pengumpulan Data : Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumentasi, yaitu menelaah secara mendalam sumber-sumber kepustakaan yang relevan dengan topik penelitian. Analisis Data : Metode analisis isi, atau analisis isi, digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari studi dokumentasi. Proses analisis termasuk: 1. mengidentifikasi dan menginventarisasi ide-ide utama dari teori manajemen sumber daya manusia konvensional. 2. melakukan penelitian kritis terhadap ide-ide tersebut dari sudut pandang ayat-ayat Al-Qur'an yang relevan; 3. membandingkan dan mengontraskan ide-ide tentang manajemen sumber daya manusia dengan ide-ide yang terkandung dalam Al-Qur'an; dan 4. menarik kesimpulan dan merumuskan saran untuk mengembangkan ide-ide tentang manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan perspektif Al-Qur'an.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Definisi dan Prinsip-prinsip Utama

Manajemen sumber daya manusia (SDM) konvensional dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan (Siagian & Sondang, 2020). Teori ini berlandaskan pada paradigma manajemen Barat yang menekankan prinsip-prinsip rasionalitas, efisiensi, dan optimalisasi sumber daya untuk memaksimalkan keuntungan organisasi.

Beberapa prinsip utama dalam teori manajemen SDM konvensional antara lain:

1. Sumber Daya Manusia sebagai Aset Strategis Teori ini memandang SDM sebagai aset strategis yang memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara sistematis dan terintegrasi dengan strategi bisnis organisasi (Sutrisno, 2021).
2. Rekrutmen dan Seleksi yang Ketat Proses rekrutmen dan seleksi yang ketat merupakan salah satu prinsip utama untuk memastikan organisasi mendapatkan

SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan (Sunaryo & Mulyanto, 2019).

3. Pengembangan Kompetensi Karyawan Teori ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pendidikan yang terstruktur untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan (Sutrisno , 2020).
4. Sistem Insentif Berbasis Kinerja Teori manajemen SDM konvensional menekankan pentingnya sistem insentif yang berbasis pada kinerja karyawan untuk memotivasi dan meningkatkan produktivitas (Sunaryo & Mulyanto, 2020).
5. Keselarasan dengan Strategi Bisnis Praktik-praktik manajemen SDM harus selaras dengan strategi bisnis organisasi secara keseluruhan untuk memastikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan dan keunggulan kompetitif (Siagian & Sondang, 2020).

#### B. Metode dan Pendekatan yang Umum Digunakan

Teori manajemen SDM konvensional menggunakan metode dan pendekatan yang berfokus pada aspek kuantitatif, objektif, dan terukur. Beberapa metode dan pendekatan yang umum digunakan antara lain:

1. Analisis Jabatan (Job Analysis) Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis tugas, tanggung jawab, dan persyaratan yang diperlukan untuk setiap jabatan dalam organisasi (Sunaryo & Mulyanto, 2020).
2. Manajemen Kinerja (Performance Management) Pendekatan ini melibatkan proses perencanaan, pengukuran, dan evaluasi kinerja karyawan secara sistematis untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno , 2020).
3. Analisis Kebutuhan Pelatihan (Training Needs Analysis) Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan, sehingga dapat dirancang program pelatihan yang sesuai (Siagian & Sondang, 2020).
4. Analisis Biaya-Manfaat (Cost-Benefit Analysis) Pendekatan ini digunakan untuk mengevaluasi investasi dalam program atau praktik manajemen SDM dengan membandingkan biaya yang dikeluarkan dengan manfaat atau keuntungan yang diperoleh (Sunaryo & Mulyanto, 2020).
5. Benchmarking Metode ini melibatkan perbandingan dan pembelajaran dari praktik-praktik terbaik dalam manajemen SDM yang diterapkan oleh organisasi lain yang dianggap unggul (Sutrisno , 2020).

## Perspektif Al-Qur'an terhadap Manajemen SDM

Al-Qur'an, sebagai pedoman hidup umat Muslim, menawarkan perspektif yang sangat relevan dalam membangun teori dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang lebih holistik, bermartabat, dan bermakna bagi kehidupan manusia. Meskipun Al-Qur'an bukan buku manajemen secara langsung, namun di dalamnya terkandung nilai-nilai universal dan prinsip-prinsip yang dapat dijadikan landasan dalam pengelolaan SDM (Arifin & Azhary, 2021).

Salah satu prinsip utama dalam Al-Qur'an adalah keadilan dan penghargaan terhadap martabat manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang paling mulia. Dalam konteks manajemen SDM, prinsip ini menuntut adanya perlakuan yang adil dan bermartabat terhadap karyawan, tanpa memandang perbedaan latar belakang (Hamid & Mustofa, 2020). Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam surah Al-Hujurat ayat 13 yang menegaskan bahwa manusia diciptakan berbeda-beda untuk saling mengenal dan saling menghargai.

Selain itu, Al-Qur'an juga menekankan pentingnya integritas, kejujuran, dan tanggung jawab dalam setiap tindakan manusia, termasuk dalam pengelolaan sumber daya organisasi. Prinsip-prinsip ini sangat penting untuk membangun kepercayaan dan hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi (Arifin & Azhary, 2020).

Perspektif Al-Qur'an dalam manajemen SDM juga menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek material dan spiritual dalam kehidupan manusia. Hal ini bertujuan untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat yang merupakan tujuan akhir dari ajaran Islam (Hamid & Mustofa, 2020). Dalam konteks ini, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi secara material, tetapi juga memperhatikan aspek spiritual dan kesejahteraan batiniah karyawan.

Konsep ihsan (bekerja dengan sebaik-baiknya) dalam Islam juga menjadi landasan penting dalam manajemen SDM berbasis Al-Qur'an. Karyawan diharapkan bekerja dengan penuh dedikasi, komitmen, dan kinerja yang optimal, sebagai manifestasi dari ibadah kepada Allah SWT (Arifin & Azhary, 2020).

Dengan mengintegrasikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Al-Qur'an dalam manajemen SDM, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih bermartabat, bermoral, dan memperhatikan kesejahteraan spiritual karyawan. Hal ini sejalan dengan tujuan utama ajaran Islam yang mengedepankan keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat, serta menjunjung tinggi martabat dan kemuliaan manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan.

#### A. Pengertian dan Nilai-nilai yang Ditekankan dalam Al-Qur'an

Al-Qur'an merupakan pedoman hidup dan sumber nilai-nilai luhur bagi umat Muslim dalam menjalani kehidupan di dunia. Meskipun Al-Qur'an bukan buku manajemen secara khusus, namun di dalamnya terkandung prinsip-prinsip dan ajaran yang dapat dijadikan landasan dalam membangun teori dan praktik manajemen, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) (Harahap, 2019).

Beberapa nilai-nilai utama yang ditekankan dalam Al-Qur'an dan relevan dengan manajemen SDM antara lain:

1. Keadilan ('Adl) Prinsip keadilan merupakan salah satu nilai yang sangat ditekankan dalam Al-Qur'an. Dalam konteks manajemen SDM, prinsip ini menuntut adanya perlakuan yang adil dan bermartabat terhadap karyawan, tanpa membedakan latar belakang (Muttaqin & Nizam, 2020).
2. Integritas dan Kejujuran (Shiddiq) Al-Qur'an mengajarkan pentingnya integritas dan kejujuran dalam setiap tindakan manusia, termasuk dalam pengelolaan sumber daya organisasi. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan dan hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi (Harahap, 2019).
3. Tanggung Jawab (Amanah) Nilai tanggung jawab atau amanah menjadi prinsip penting dalam Al-Qur'an yang relevan dengan manajemen SDM. Karyawan diharapkan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Allah SWT (Muttaqin & Nizam, 2020).
4. Keseimbangan (Tawazun) Al-Qur'an menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek material dan spiritual dalam kehidupan manusia. Dalam konteks manajemen SDM, hal ini berarti tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi secara material, tetapi juga memperhatikan aspek spiritual dan kesejahteraan batiniah karyawan (Harahap, 2020).

#### B. Relevansi Ajaran Al-Qur'an dalam Konteks Manajemen SDM Modern

Dalam era modern yang diwarnai dengan kompleksitas dan dinamika lingkungan bisnis yang semakin tinggi, ajaran Al-Qur'an menawarkan perspektif yang sangat relevan dalam membangun praktik manajemen SDM yang lebih holistik, bermartabat, dan bermakna bagi kehidupan manusia.

Pertama, prinsip keadilan dan penghargaan terhadap martabat manusia yang ditekankan dalam Al-Qur'an sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, menghargai keberagaman, dan memperlakukan karyawan secara adil tanpa

diskriminasi (Muttaqin & Nizam, 2020).

Kedua, nilai-nilai integritas, kejujuran, dan tanggung jawab yang diajarkan dalam Al-Qur'an dapat membangun hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi, meningkatkan kepercayaan, dan mendorong kinerja yang optimal (Harahap, 2020).

Ketiga, konsep keseimbangan antara aspek material dan spiritual dalam Al-Qur'an menjadi landasan penting untuk membangun praktik manajemen SDM yang tidak hanya berfokus pada pencapaian target dan keuntungan semata, tetapi juga memperhatikan aspek kesejahteraan spiritual dan kebahagiaan karyawan (Muttaqin & Nizam, 2020).

Kritik terhadap Teori Manajemen SDM Konvensional Berdasarkan Perspektif Al-Qur'an

Teori manajemen sumber daya manusia (SDM) konvensional telah lama menjadi landasan utama dalam pengelolaan tenaga kerja di berbagai organisasi. Namun, teori ini seringkali mendapat kritik karena kurang memerhatikan aspek spiritual dan nilai-nilai kemanusiaan yang tercermin dalam ajaran agama, khususnya Al-Qur'an. Perspektif Al-Qur'an menawarkan pandangan yang lebih holistik dalam memandang manusia sebagai sumber daya yang berharga dan harus dihormati serta ditingkatkan potensinya secara optimal.

Salah satu kritik utama terhadap teori manajemen SDM konvensional adalah kecenderungannya untuk memperlakukan manusia sebagai komoditas atau aset semata, tanpa memerhatikan dimensi spiritual dan nilai-nilai kemanusiaan yang melekat pada setiap individu. Dalam perspektif Al-Qur'an, manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai makhluk yang mulia dan dianugerahi potensi yang luar biasa, baik secara fisik maupun spiritual

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ

*"Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya"* QS. At-Tin [95]: 4).

Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus memandang manusia secara utuh, tidak hanya sebagai faktor produksi semata. Manusia adalah makhluk mulia yang diciptakan oleh Allah SWT dengan sebaik-baik bentuk, sehingga harus diperlakukan dengan penuh kehormatan dan dihargai potensinya secara utuh (Bambang Sulistyono & , 2021).

Kritik lain yang diajukan adalah kurangnya penekanan pada aspek etika dan moral dalam teori manajemen SDM konvensional. Dalam perspektif Al-Qur'an, etika dan moral merupakan landasan utama dalam segala aktivitas manusia, termasuk dalam pengelolaan SDM. Al-Qur'an memerintahkan untuk selalu berlaku adil, jujur, dan amanah dalam segala

hal

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ

*"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan"* QS. An-Nahl [16]: 90).

Oleh karena itu, praktik manajemen SDM harus dilandasi oleh nilai-nilai etika dan moral yang kuat, seperti keadilan, kejujuran, dan amanah. Pengelolaan SDM yang baik harus didasarkan pada prinsip-prinsip etika dan moral yang diajarkan dalam Al-Qur'an, seperti keadilan, kejujuran, dan amanah (Kartini, 2022).

Selain itu, teori manajemen SDM konvensional seringkali mengabaikan aspek keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance). Dalam perspektif Al-Qur'an, manusia diperintahkan untuk mencari keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan duniawi dan ukhrawi

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا

*"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi"* QS. Al-Qashash [28]: 77).

Oleh karena itu, praktik manajemen SDM harus memfasilitasi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, sehingga mereka dapat mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan yang sesungguhnya. Organisasi harus membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sesuai dengan prinsip keseimbangan yang diajarkan dalam Al-Qur'an (Rohmah, 2020).

Dengan mempertimbangkan perspektif Al-Qur'an dalam pengelolaan SDM, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih bermartabat, adil, dan seimbang, serta dapat mengoptimalkan potensi setiap individu secara utuh, baik secara fisik maupun spiritual.

#### A. Analisis Kelemahan dan Tantangan

Teori manajemen sumber daya manusia (SDM) konvensional telah lama menjadi landasan utama dalam pengelolaan tenaga kerja di berbagai organisasi. Namun, teori ini seringkali mendapat kritik karena kurang memerhatikan aspek spiritual dan nilai-nilai kemanusiaan yang tercermin dalam ajaran agama, khususnya Al-Qur'an. Perspektif Al-Qur'an menawarkan pandangan yang lebih holistik dalam memandang manusia sebagai

sumber daya yang berharga dan harus dihormati serta ditingkatkan potensinya secara optimal.

Salah satu kelemahan utama dari teori manajemen SDM konvensional adalah kecenderungannya untuk memperlakukan manusia sebagai komoditas atau aset semata, tanpa memerhatikan dimensi spiritual dan nilai-nilai kemanusiaan yang melekat pada setiap individu. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus memandang manusia secara utuh, tidak hanya sebagai faktor produksi semata (Harahap, 2022).

Kelemahan lain yang dihadapi teori manajemen SDM konvensional adalah kurangnya penekanan pada aspek etika dan moral dalam pengelolaan SDM. Oleh karena itu, praktik manajemen SDM harus dilandasi oleh nilai-nilai etika dan moral yang kuat, seperti keadilan, kejujuran, dan amanah. Pengelolaan SDM yang baik harus didasarkan pada prinsip-prinsip etika dan moral yang diajarkan dalam Al-Qur'an dan Hadis, seperti keadilan, kejujuran, dan amanah (Fauzi, 2021).

Tantangan lain yang dihadapi adalah kurangnya perhatian terhadap aspek keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) dalam teori manajemen SDM konvensional. Oleh karena itu, praktik manajemen SDM harus memfasilitasi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, sehingga mereka dapat mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan yang sesungguhnya. Organisasi harus membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sesuai dengan prinsip keseimbangan yang diajarkan dalam Al-Qur'an (Azizah, 2020).

#### B. Alternatif Pendekatan yang Diajukan oleh Al-Qur'an

Dalam menghadapi kelemahan dan tantangan ini, Al-Qur'an menawarkan alternatif pendekatan yang lebih holistik dan bermartabat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan ini didasarkan pada prinsip-prinsip utama yang diajarkan dalam Al-Qur'an.

Pertama, penghormatan terhadap martabat manusia. Kedua, prinsip keadilan, kejujuran, dan amanah. Organisasi harus memperlakukan karyawan secara adil, jujur, dan amanah, sesuai dengan ajaran Al-Qur'an, pengelolaan SDM yang baik harus didasarkan pada prinsip-prinsip etika dan moral yang diajarkan dalam Al-Qur'an, seperti keadilan, kejujuran dan amanah.

لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ

*"Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah*

*kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu" QS. Al-Anfal [8]: 27) (Harahap, 2020).*

Ketiga, keseimbangan kehidupan dunia dan akhirat. Organisasi harus membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sesuai dengan prinsip keseimbangan yang diajarkan dalam Al-Qur'an (QS. Al-Qashash [28]: 77) (Harahap, 2020).

Dengan mengimplementasikan pendekatan yang diajarkan Al-Qur'an dalam pengelolaan SDM, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang bermartabat, adil, dan seimbang serta mengoptimalkan potensi setiap individu.

## SIMPULAN

Temuan penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi praktik manajemen SDM:

1. Pentingnya Kearifan Lokal dalam Manajemen SDM: Penelitian ini menunjukkan bahwa kearifan lokal, seperti nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an, dapat menjadi sumber daya yang berharga dalam meningkatkan efektivitas praktik manajemen SDM. Hal ini menunjukkan bahwa praktisi SDM perlu mempertimbangkan kearifan lokal dalam merancang dan menerapkan program-program SDM.
2. Pentingnya Pendekatan Integratif: Penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara nilai-nilai Al-Qur'an dan praktik SDM modern dapat menghasilkan sinergi yang positif dalam meningkatkan potensi diri dan kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa praktisi SDM perlu mengadopsi pendekatan integratif yang menggabungkan nilai-nilai universal dengan kearifan lokal.
3. Pentingnya Pengembangan Diri Berkelanjutan: Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan diri merupakan proses yang berkelanjutan yang membutuhkan komitmen dan usaha yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa praktisi SDM perlu memfasilitasi dan mendukung pengembangan diri karyawan secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amri, A.A & Samsuri, T. Etika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Al-Qur'an. Penerbit Pustaka Insan Mulia: Surabaya, 2019.
- Arifin, Z. & Azhary, M.S. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Al-Qur'an. Jakarta: Penerbit Kencana, 2021.
- Azizah, Nur., Work-Life Balance dalam Perspektif Al-Qur'an dan Implementasinya dalam Manajemen SDM. Penerbit Hayya Mulia, Yogyakarta, 2020.
- Djamil, M. & Fadhillah, N., Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana, 2022.
- Fauzi, Ahmad., Etika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadis. Penerbit Qolbu Salim, Bandung, 2021.
- Hafidhudin, D. & Tanjung, H. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Al-Qur'an. Penerbit Mizan: Bandung, 2020.
- Hamid, A. & Mustofa, M., Etika Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Al-Qur'an. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2020.
- Harahap, Ismail., Manajemen Sumber Daya Manusia Islami: Mewujudkan Lingkungan Kerja Berkah. Penerbit Arus Aksara, Jakarta, 2022.
- Harahap, S.S. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam. Penerbit Prenada Media Grup: Jakarta, 2020
- Haryono, S. & Muttaqin, Z. Rekonstruksi Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam. Penerbit Gava Media: Yogyakarta, 2021.
- Junaedi, D. & Siswanto, S. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Integratif. Penerbit Alfabeta: Bandung, 2020.
- Kartini, Dwi. Etika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Al-Qur'an. Penerbit Prenada Media: Jakarta, 2022.
- Munandar, A. & Syahputra, R. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Penerbit Rajawali Pers: Jakarta, 2019.
- Munir, M. & Wardoyo, C. Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Kontemporer. Penerbit Airlangga University Press: Surabaya, 2020.
- Muttaqin, R. & Nizam, A., Etika Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Al-Qur'an. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya, 2020.
- Nurhayati, S. & Fauzan, M., Integrasi Spiritual dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Gramedia, 2022.

- Rohmah, Nurul., Mewujudkan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan: Panduan Islami untuk Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Literasi Nusantara, Surabaya, 2020.
- Siagian, S.P. & Sondang, M.S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta, 2020.
- Suhartini, E. & Anwar, A.A., Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Integratif. Surabaya: Penerbit Airlangga University Press, 2019.
- Sulistyo, B. Manajemen Sumber Daya Manusia Islami: Membangun Budaya Kerja Berbasis Al-Qur'an dan Sunnah. Penerbit Andi: Yogyakarta, 2021.
- Sumarno, J. & Wijayanti, R., Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Disrupsi. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2022.
- Sunaryo, S & Mulyanto, A., Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2019.
- Sunaryo, S. & Ariefiantoro, T. Teori dan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi: Yogyakarta, 2021.
- Sutrisno, E. & Kusdi, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021.
- Utami, N.W. & Nugraha, H.S. Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Aplikasi. Penerbit Andi: Yogyakarta, 2021.