



## Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Elsa Amanda Aulia Putri<sup>1\*</sup>, Veninda Ariesta Mawarni<sup>2</sup>, Hamidatul Aulia<sup>3</sup>, Rafika Meilia Sari<sup>4</sup>

<sup>1-3</sup> Program Studi Manajemen Keuangan Syariah, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah, JL. Mayor Sujadi Timur No. 46, Plosokandang, Kedungwaru, Tulungagung, Jawa Timur, Negara Indonesia, 66221

<sup>4</sup> Dosen Program Studi Manajemen Keuangan Syariah, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah, JL. Mayor Sujadi Timur No. 46, Plosokandang, Kedungwaru, Tulungagung, Jawa Timur, Negara Indonesia, 66221

\*Penulis Korespondensi: [amandaelsa354@gmail.com](mailto:amandaelsa354@gmail.com), [venindaariesta@gmail.com](mailto:venindaariesta@gmail.com),  
[hamidatulaulia433@gmail.com](mailto:hamidatulaulia433@gmail.com), [rafikameilia@uinsatu.ac.id](mailto:rafikameilia@uinsatu.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to examine the implementation of Sharia-based human resource management (HRM) in an effort to improve employee performance. This research is motivated by the importance of human resource management that emphasizes not only productivity but also moral and spiritual values derived from Islamic teachings. The method used in this study is a qualitative approach through literature review, examining various concepts of Sharia-based HRM, including the recruitment, selection, employment agreements, and performance evaluation processes. The results indicate that the implementation of Sharia-based HRM can improve employee quality by integrating the values of honesty, trustworthiness, fairness, and professionalism into every management process. Furthermore, an objective recruitment and selection system, accompanied by fair and transparent employment contracts, contributes to the creation of a conducive work environment. The implications of this study indicate that organizations that implement Sharia principles in human resource management are not only able to improve employee performance but also build an ethical, harmonious, and sustainable work culture.*

**Keywords:** *employee performance; human resource management; Sharia principles; recruitment; selection*

**Abstrak.** Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis Syariah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya menitikberatkan pada aspek produktivitas, tetapi juga berlandaskan pada nilai-nilai moral dan spiritual yang bersumber dari ajaran Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan dengan menelaah berbagai konsep SDM berbasis Syariah, meliputi proses rekrutmen, seleksi, perjanjian kerja, serta evaluasi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SDM berbasis Syariah mampu meningkatkan kualitas karyawan melalui pengintegrasian nilai kejujuran, amanah, keadilan, dan profesionalisme dalam setiap proses manajemen. Selain itu, sistem rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan secara objektif disertai kontrak kerja yang adil dan transparan turut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip Syariah dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya mampu meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga dapat membangun budaya kerja yang etis, harmonis, dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** kinerja karyawan; manajemen sumber daya manusia; prinsip-prinsip Syariah; rekrutmen; seleksi

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena kualitas kinerja karyawan sangat memengaruhi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia tidak hanya

membutuhkan kemampuan teknis dan manajerial, tetapi juga pendekatan yang mampu membentuk karakter, etika, dan tanggung jawab individu. Hal ini menjadi semakin penting di tengah persaingan kerja yang kompetitif, di mana organisasi tidak hanya dituntut produktif, tetapi juga menjunjung tinggi integritas dan nilai-nilai moral (Wulandami et al., 2023)

Seiring perkembangan manajemen modern, integrasi aspek moral dan spiritual dalam pengelolaan SDM semakin diperlukan. Pendekatan konvensional yang berfokus pada hasil kerja dinilai belum cukup untuk membangun perilaku kerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah hadir sebagai alternatif yang menggabungkan efisiensi organisasi dengan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, keadilan, dan tanggung jawab (Fajriyati et al., 2025)

Dalam perspektif Syariah, kerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah yang memiliki nilai spiritual. Konsep ini mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sekaligus menjaga etika dan integritas. Dengan demikian, penerapan prinsip Syariah diharapkan mampu menyeimbangkan pencapaian kinerja dan pembentukan karakter (Nursaman & Sisdianto, 2020)

Selain itu, proses manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, dan evaluasi kinerja memiliki peran penting dalam menentukan kualitas tenaga kerja. Jika seluruh proses tersebut dijalankan berdasarkan prinsip Syariah, organisasi tidak hanya memperoleh karyawan yang kompeten, tetapi juga bermoral baik, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan harmonis (Kharisma & Wening, 2023)

Berdasarkan hal tersebut, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, guna mendukung keberhasilan organisasi secara berkelanjutan (Afrida et al., 2024)

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. SDM memiliki peran strategis sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi, tidak hanya dari aspek

teknis tetapi juga pengembangan potensi intelektual dan perilaku. (Wulandami et al., 2023).

Dalam perspektif Islam, pengelolaan SDM terintegrasi dengan nilai-nilai Syariah yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits. Prinsip seperti kejujuran (shiddiq), amanah, kecerdasan (fathanah), dan keterbukaan (tabligh) menjadi dasar dalam aktivitas manajerial. Dengan demikian, SDM berbasis Syariah tidak hanya berorientasi pada kinerja, tetapi juga pembentukan moral dan etika individu. (Fajriyati et al., 2025).

Rekrutmen merupakan tahap awal untuk menarik dan memperoleh calon tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi. Dalam perspektif Syariah, proses ini harus dilakukan secara terbuka, jujur, dan adil tanpa diskriminasi, serta berlandaskan prinsip “the right man in the right place” dalam menempatkan individu sesuai kompetensinya. (Kharisma & Wening, 2023).

Tahap selanjutnya adalah seleksi, yaitu proses penyaringan untuk memperoleh kandidat terbaik sesuai kriteria. Seleksi tidak hanya mempertimbangkan kompetensi, tetapi juga karakter dan integritas. Dalam Islam, proses ini harus dilakukan secara objektif dan adil dengan memperhatikan aspek moral dan spiritual untuk menghindari kesalahan penempatan tenaga kerja. (Wulandami et al., 2023).

Kontrak kerja menjadi bagian penting dalam hubungan kerja yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam Islam, kontrak kerja dikenal sebagai ijarah yang menekankan kejelasan, keadilan, dan kesepakatan bersama. Setiap unsur kontrak harus disampaikan secara transparan untuk mencegah konflik di kemudian hari. (Nursaman & Sisdiyanto, 2020).

Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM yang mencakup hasil, proses, dan tanggung jawab kerja. Dalam perspektif Syariah, kinerja tidak hanya dinilai dari pencapaian target, tetapi juga dari nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, dan ihsan yang mendasari pelaksanaan pekerjaan. (Afrida et al., 2024).

Dengan demikian, kajian teoritis ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah merupakan pendekatan yang komprehensif karena mengintegrasikan aspek manajerial modern dengan nilai-nilai moral dan spiritual.

Pendekatan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang adil, profesional, dan berkelanjutan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur (*library research*). Pendekatan ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah dan kinerja karyawan (Wulandami et al., 2023).

Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari jurnal ilmiah, buku, serta publikasi akademik yang relevan. Pemilihan sumber dilakukan berdasarkan kredibilitas, relevansi, dan kemutakhiran agar mendukung analisis yang komprehensif (Fajriyati et al., 2025).

Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menghimpun dan menelaah berbagai literatur terkait rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan untuk memperoleh pemahaman yang sistematis (Kharisma & Wening, 2023).

Melalui metode tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah beserta implikasinya terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis syariah merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perolehan, pengelolaan, pengembangan, hingga pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Berbeda dengan konsep konvensional, MSDM syariah tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis, sehingga mencakup aspek etika, hubungan kerja, serta tujuan material dan spiritual secara seimbang. (Irhas, 2018)

Dalam perspektif Islam, pengelolaan SDM termasuk dalam muamalah yang diperbolehkan selama sesuai syariat. Namun, nilai ibadah tetap melekat karena bekerja merupakan bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Oleh karena itu, praktik MSDM harus memperhatikan prinsip halal-haram serta nilai moral Islam. (Nursaman & Sisdianto, 2020)

Landasan MSDM syariah adalah konsep manusia sebagai khalifah yang bertanggung jawab mengelola sumber daya. Hal ini menekankan bahwa pengelolaan SDM tidak hanya untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga mengembangkan potensi intelektual, moral, dan spiritual individu. (Fajriyati et al., 2025)

Manajemen syariah juga menekankan nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, keadilan, dan tanggung jawab. Selain itu, terdapat aspek penting seperti kompensasi yang adil, perlakuan manusiawi terhadap pekerja, serta hubungan kerja yang harmonis berbasis ukhawah Islamiyah. (Sifa et al., 2025)

Penilaian kinerja dalam MSDM syariah bersifat menyeluruh, mencakup hasil kerja dan perilaku yang sesuai dengan nilai Islam. Hal ini menunjukkan bahwa setiap aktivitas kerja memiliki tanggung jawab moral dan spiritual. (Wulandami et al., 2023)

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif syariah tidak hanya menekankan peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga mencakup pengembangan moral dan spiritual. Pelatihan dan pendidikan dalam organisasi Islam diarahkan untuk membentuk individu yang seimbang antara kecerdasan intelektual (IQ), emosional (EQ), dan spiritual (SQ). Dengan pendekatan ini, diharapkan karyawan tidak hanya mampu bekerja secara profesional, tetapi juga memiliki kesadaran religius yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. (Anggraini et al., 2022)

Secara keseluruhan, MSDM berbasis syariah merupakan sistem yang menggabungkan prinsip manajemen modern dengan nilai Islam untuk menciptakan kinerja yang optimal serta membentuk individu yang berakhlak dan bertanggung jawab (Ardista et al., 2024).

## **Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan proses mencari, mendeteksi, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Proses ini bertujuan untuk

menyediakan sejumlah calon tenaga kerja sehingga organisasi memiliki peluang lebih besar untuk memilih kandidat yang memenuhi standar kualifikasi yang dibutuhkan. Rekrutmen berlangsung sejak proses pencarian pelamar hingga tahap pengajuan lamaran oleh calon pekerja. (Irhas, 2018)

Dalam praktiknya, sumber informasi rekrutmen dapat berasal dari berbagai media seperti website, media sosial, rekomendasi karyawan, maupun pengumuman di kantor. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan secara terbuka agar memberikan kesempatan yang luas bagi masyarakat. Latar belakang pendidikan pelamar juga menjadi pertimbangan penting, meskipun pada dasarnya semua jurusan memiliki peluang selama memenuhi kualifikasi dan memahami bidang pekerjaan yang dilamar, khususnya dalam konteks lembaga berbasis syariah. (Sifa et al., 2025)

Rekrutmen memberikan kesempatan bagi organisasi untuk memilih dan menyeleksi calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan jabatan dan struktur organisasi. Oleh karena itu, proses ini menjadi sangat penting karena menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan menjalankan aktivitas organisasi. Kebutuhan rekrutmen biasanya muncul karena adanya pengisian struktur organisasi, adanya karyawan yang berhenti, maupun adanya perluasan organisasi. (Wulandami et al., 2023)

Dalam perspektif Islam, rekrutmen tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga merupakan amanah yang harus dilaksanakan sesuai prinsip syariah. Proses ini didasarkan pada penentuan jenis pekerjaan terlebih dahulu, kemudian mencari individu yang tepat sesuai spesifikasi jabatan. (Fajriyati et al., 2025)

Pelaksanaan rekrutmen harus dilakukan secara jelas dan transparan, termasuk dalam penyampaian persyaratan, tugas, dan tanggung jawab pekerjaan. Di sisi lain, pelamar juga dituntut untuk jujur terhadap kemampuan yang dimiliki. (Komarudin et al., 2025)

Selain itu, Islam menekankan bahwa dalam proses rekrutmen harus memilih kandidat yang kompeten sekaligus memiliki nilai religius yang baik. Hal ini bertujuan untuk menghindari kesalahan dalam penempatan tenaga kerja. Apabila suatu jabatan diisi oleh orang yang bukan ahlinya, maka berpotensi menimbulkan kerusakan dan ketidakefisienan dalam organisasi. (Fajriyati et al., 2025)

Prinsip rekrutmen dalam perspektif syariah menekankan bahwa proses perekrutan harus dilakukan secara rapi, teratur, dan profesional. Hal ini berarti setiap tahapan rekrutmen harus direncanakan dengan baik dan tidak dilakukan secara sembarangan, sehingga mencerminkan tanggung jawab organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Selain itu, persyaratan pekerjaan harus disampaikan secara jelas dan transparan agar pelamar memahami kriteria yang dibutuhkan serta dapat menghindari kesalahpahaman dalam proses kerja ke depan. (Komarudin et al., 2025)

Lebih lanjut, prinsip syariah menekankan pentingnya kesesuaian antara kompetensi dengan jabatan (*the right man on the right place*). Oleh karena itu, organisasi perlu menetapkan analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan sebelum melakukan rekrutmen. Di samping itu, kejujuran menjadi nilai utama baik bagi pelamar maupun organisasi. Pelamar harus memberikan informasi sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, sementara organisasi wajib memberikan informasi yang benar terkait pekerjaan yang ditawarkan. (Sifa et al., 2025)

Dalam perspektif Islam, kandidat yang dipilih tidak hanya harus memiliki kompetensi, tetapi juga harus memiliki akhlak yang baik seperti jujur, amanah, dan bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa aspek moral dan spiritual menjadi bagian penting dalam proses rekrutmen. Selain itu, proses rekrutmen juga harus menghindari kesalahan penempatan tenaga kerja, karena penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. (Komarudin et al., 2025)

Di sisi lain, terdapat beberapa larangan dalam proses rekrutmen yang harus dihindari agar tetap sesuai dengan prinsip syariah. Rekrutmen tidak boleh mengandung unsur nepotisme atau pilih kasih, karena hal tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan dan dapat merugikan organisasi. Selain itu, tidak boleh terjadi diskriminasi terhadap golongan tertentu, sehingga semua pelamar memiliki kesempatan yang sama berdasarkan kemampuan dan kelayakannya. (Sifa et al., 2025)

Dalam praktiknya, rekrutmen harus menghindari nepotisme, diskriminasi, serta tindakan tidak adil lainnya. Setiap pelamar harus memiliki kesempatan yang sama berdasarkan kemampuan dan kelayakan. Proses juga harus bebas dari penipuan dan dilakukan secara objektif tanpa kepentingan pribadi. (Sifa et al., 2025)

Dengan demikian, rekrutmen dalam perspektif syariah merupakan proses yang tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga mengedepankan nilai-nilai keadilan, kejujuran, dan amanah. Proses yang dilakukan secara profesional dan sesuai dengan prinsip Islam akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, serta mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal. (Fajriyati et al., 2025)

### **Seleksi**

Seleksi merupakan salah satu tahapan krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan setelah proses rekrutmen. Tahap ini bertujuan untuk memperoleh calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi kompetensi, karakter, maupun kesesuaian dengan budaya perusahaan. Proses seleksi dimulai dari penyaringan berkas lamaran hingga pengambilan keputusan akhir terkait penerimaan calon karyawan. (Sunarsi, 2018) Dengan demikian, seleksi tidak hanya berfungsi sebagai proses administratif, tetapi juga sebagai mekanisme strategis dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara konseptual, seleksi merupakan proses pengambilan keputusan untuk memilih individu terbaik dari sejumlah pelamar yang tersedia. Menurut Simamora, seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk posisi tertentu, sedangkan Teguh menyatakan bahwa seleksi terdiri dari langkah-langkah spesifik untuk mengidentifikasi kandidat yang paling sesuai dengan persyaratan jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi menekankan pada kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan (job fit).

Dalam konteks penelitian, seleksi diartikan sebagai proses memilih dan menempatkan calon karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kasmir menjelaskan bahwa seleksi merupakan langkah yang dilakukan perusahaan untuk menentukan pelamar yang paling sesuai dengan kriteria guna mengisi posisi yang dibutuhkan. Proses ini bersifat dinamis dan dapat berkembang sesuai dengan skala organisasi serta kompleksitas pekerjaan yang ada. Hasil akhir dari proses seleksi umumnya terbagi menjadi dua kategori, yaitu pelamar yang diterima karena memenuhi kualifikasi dan pelamar yang ditolak karena tidak sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Metode seleksi dapat dibedakan menjadi non-ilmiah dan ilmiah. Metode non-ilmiah cenderung subjektif karena tidak berbasis standar yang jelas, sedangkan metode ilmiah dilakukan secara sistematis menggunakan alat ukur terstandarisasi seperti tes kemampuan, psikotes, dan wawancara terstruktur, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih objektif dan akurat. (Kharisma & Wening, 2023)

Dalam perspektif Islam, proses seleksi tidak hanya menekankan aspek kompetensi, tetapi juga nilai moral dan spiritual. Seleksi harus dilakukan secara adil, objektif, dan bebas dari diskriminasi. Pihak yang bertanggung jawab wajib memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada kelayakan dan kompetensi, bukan pada kepentingan pribadi. Hal ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya amanah dalam penempatan tenaga kerja. Bahkan, dalam sebuah hadis dijelaskan bahwa memilih seseorang padahal terdapat orang lain yang lebih layak merupakan bentuk pengkhianatan terhadap amanah. Oleh karena itu, seleksi harus mempertimbangkan kemampuan, keahlian, serta integritas calon karyawan secara menyeluruh.

Secara prinsip, seleksi bertujuan untuk mencocokkan spesifikasi jabatan (man specification) dengan karakteristik yang dimiliki oleh calon karyawan. Proses ini melibatkan identifikasi kompetensi, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis, sehingga perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang tidak hanya mampu menjalankan tugasnya, tetapi juga memiliki potensi untuk berkembang. (Wulandami et al., 2023)

Secara umum, proses seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan yang terstruktur, seperti penyaringan berkas (screening CV), tes kemampuan atau psikotes, wawancara, hingga pemeriksaan kesehatan dan pengambilan keputusan akhir. Tahapan ini dapat berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan dan kebutuhan organisasi. Dalam beberapa kasus, seperti pada lembaga pendidikan atau perusahaan jasa, proses seleksi juga dapat mencakup tes kompetensi khusus, seperti microteaching atau uji keterampilan teknis lainnya. (Khairunnisa et al., 2025) Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi bersifat fleksibel dan disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan yang akan diisi.

Salah satu metode yang paling penting dalam proses seleksi adalah wawancara. Wawancara menjadi metode penting untuk menggali kemampuan, pengalaman, motivasi, serta kesesuaian nilai kandidat dengan organisasi. Wawancara terstruktur dan pendekatan

berbasis kompetensi seperti STAR dan Behavioral Event Interview (BEI) dinilai lebih efektif dalam mengurangi subjektivitas dan menilai potensi kandidat. (Wiguna et al., 2026)

Dengan demikian, proses seleksi tidak hanya berfungsi untuk memperoleh karyawan yang kompeten secara teknis, tetapi juga yang memiliki integritas, nilai moral, dan kesesuaian dengan visi serta budaya organisasi, khususnya dalam konteks manajemen berbasis syariah.

### **Kontrak Kerja**

Kontrak kerja karyawan merupakan dasar utama dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, kontrak kerja dibedakan menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, sedangkan PKWTT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. (Faiki et al., 2025)

Dalam praktiknya, kontrak kerja berfungsi sebagai alat perlindungan hukum bagi pekerja. Hal ini penting karena secara sosiologis posisi pekerja cenderung lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga diperlukan aturan yang mampu menjamin keadilan, kepastian hukum, serta perlindungan hak-hak pekerja dalam hubungan kerja.

Namun demikian, implementasi kontrak kerja seringkali belum berjalan optimal. Masih ditemukan berbagai penyimpangan seperti penggunaan PKWT untuk pekerjaan tetap, perpanjangan kontrak yang tidak sesuai ketentuan, serta tidak diberikannya salinan kontrak kepada pekerja. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian kerja dan berpotensi merugikan pekerja, baik secara ekonomi maupun sosial. (Shalihah, 2017)

Dari perspektif syariat Islam, kontrak kerja dikenal dengan konsep ijarah, yaitu akad sewa-menyewa jasa tenaga manusia. Dalam konsep ini, hubungan kerja dipandang sebagai kesepakatan yang harus dilandasi prinsip keadilan, kejelasan, dan kerelaan kedua belah pihak. Kontrak kerja dalam Islam tidak hanya bersifat formal, tetapi juga mengandung nilai moral dan tanggung jawab sosial.

Menurut Taqiyuddin An-Nabhani, terdapat beberapa unsur penting dalam kontrak kerja (ijarah). Pertama, ketentuan kerja harus jelas, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja,

upah, serta tenaga yang dibutuhkan. Kejelasan ini bertujuan untuk menghindari ketidakpastian dan potensi sengketa. Kedua, jenis pekerjaan harus halal dan sesuai syariat, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak bertentangan dengan prinsip Islam.

Ketiga, waktu kerja harus ditentukan secara spesifik. Ketidakjelasan waktu kerja dapat menyebabkan akad menjadi tidak sah dalam pandangan Islam. Keempat, upah atau gaji harus disepakati di awal secara transparan, baik dalam bentuk harian, mingguan, maupun bulanan, agar tidak menimbulkan perselisihan di kemudian hari. Kelima, tenaga yang dicurahkan dipandang sebagai jasa yang memiliki nilai, sehingga upah tidak hanya didasarkan pada tenaga fisik semata, tetapi juga pada manfaat atau hasil kerja yang diberikan.

Jika dibandingkan, konsep kontrak kerja dalam hukum positif dan syariat Islam memiliki kesamaan dalam hal penekanan pada kejelasan dan keadilan. Namun, Islam memberikan dimensi tambahan berupa nilai etika dan tanggung jawab moral, di mana hubungan kerja tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga pada kesejahteraan dan kemaslahatan bersama. (Wulandami et al., 2023)

## **Kinerja**

Kinerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan keberhasilan individu dan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga mencakup proses, kemampuan, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, sehingga mencerminkan kontribusi individu baik secara kualitas maupun kuantitas. (Wulandami et al., 2023)

Dalam organisasi, kinerja menjadi indikator utama untuk menilai efektivitas kerja. Informasi kinerja digunakan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan serta sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, seperti promosi, penghargaan, dan pengembangan karyawan. (Afrida et al., 2024)

Kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki peran strategis karena tidak hanya melibatkan tenaga fisik, tetapi juga kemampuan intelektual. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada meningkatnya produktivitas organisasi, sehingga peluang dalam mencapai tujuan organisasi menjadi lebih besar. Sebaliknya, rendahnya

kinerja akan menghambat efektivitas kerja dan menurunkan daya saing organisasi. (Salihin & Edy, 2023)

Faktor yang memengaruhi kinerja meliputi faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan sikap kerja, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penilaian. Pengelolaan yang kurang optimal terhadap faktor-faktor tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan. (Juhainah, 2023)

Dalam perspektif Islam, kinerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab moral dan spiritual. Kinerja dinilai dari niat, proses, dan hasil kerja, sehingga bekerja dipandang sebagai bentuk ibadah. Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran (shiddiq), ihsan, dan musyawarah (syura) menjadi landasan dalam membentuk kinerja yang berkualitas serta meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

Nilai-nilai Islam seperti amanah (tanggung jawab), shiddiq (kejujuran), ihsan (bekerja secara optimal), dan syura (musyawarah) menjadi landasan dalam membentuk kinerja yang berkualitas. Amanah mendorong individu untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, sedangkan kejujuran menciptakan kepercayaan dalam lingkungan kerja. Prinsip ihsan mendorong seseorang untuk memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan, sementara musyawarah memperkuat kerja sama dan pengambilan keputusan yang adil dalam organisasi. Penerapan nilai-nilai tersebut terbukti mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta etos kerja karyawan.

Upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, evaluasi kinerja yang berkelanjutan, serta pemberian penghargaan yang adil. Pelatihan yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pembinaan moral dan spiritual, mampu meningkatkan kualitas karyawan secara menyeluruh. Selain itu, evaluasi kinerja yang mempertimbangkan aspek kompetensi dan akhlak kerja akan menghasilkan penilaian yang lebih komprehensif. (Mulang, 2023)

Pemberian penghargaan juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Penghargaan tidak hanya berupa materi, tetapi juga dapat berupa pengakuan moral yang mampu meningkatkan motivasi kerja. Di sisi lain, penanganan

pelanggaran atau kesalahan kerja sebaiknya dilakukan dengan pendekatan edukatif agar dapat memperbaiki perilaku karyawan secara berkelanjutan. (Lestaluhu et al., 2023)

Secara keseluruhan, kinerja merupakan elemen strategis yang dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, serta nilai moral dan spiritual. Pengelolaan kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendukung keberlanjutan organisasi. (Wulandari et al., 2023)

Secara keseluruhan, kinerja merupakan elemen penting dalam organisasi yang tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh integrasi antara kompetensi, motivasi, serta nilai moral dan spiritual. Dengan pengelolaan kinerja yang baik, organisasi dapat meningkatkan produktivitas sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang profesional, etis, dan berkelanjutan.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut tercermin dari pengintegrasian nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, amanah, keadilan, dan tanggung jawab, ke dalam setiap proses manajerial, mulai dari rekrutmen dan seleksi, pelaksanaan kontrak kerja, hingga evaluasi kinerja. Pendekatan ini tidak hanya menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi teknis, tetapi juga individu yang berintegritas dan berakhlak baik.

Selain itu, implementasi prinsip-prinsip Syariah mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, transparan, dan harmonis sehingga memberikan dampak positif terhadap produktivitas serta keberlanjutan organisasi. Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena menggunakan pendekatan studi kepustakaan tanpa didukung data empiris dari lapangan. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini masih bersifat konseptual dan memerlukan pengujian lebih lanjut melalui penelitian kuantitatif maupun studi lapangan agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar organisasi, khususnya yang berbasis Syariah, mulai menerapkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah secara konsisten dalam seluruh aktivitas pengelolaan tenaga kerja. Di samping itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan

menggunakan metode empiris serta memperluas variabel penelitian sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih mendalam terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan serta kontribusi dalam proses penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan selama proses penulisan berlangsung.

Penulis juga mengapresiasi berbagai lembaga yang telah menyediakan fasilitas serta sumber referensi yang mendukung penyelesaian penelitian ini. Selain itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada rekan-rekan yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Afrida, Y., Lukito, H., Augustina, W. L., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Kinerja Karyawan Perbankan Syariah: Integrasi Peran Etika Kerja Islami, Kepemimpinan Transforasional dan Kualitas Pelayanan. *Iqtishadia Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 11(1), 45–58. <https://doi.org/10.1905/iqtishadia>.
- Anggraini, Y. R., Aprilia, Y., & Febrianti, R. A. (2022). Peran Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah. *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 1–9.
- Ardista, R., Kusuma, A. P., & Munandar, A. N. I. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah : Tantangan Dan Peluang Dalam Era Digital. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(4), 634–639. <https://doi.org/https://doi.org/10.47233/jeps.v4i4.1932>
- Faiki, L. O., Putra, M., Arti, A. J., Daud, M., & Maharani, A. L. (2025). Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT ) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT ). *Jurnal Addayyan*, XX(I), 1–13.
- Fajriyati, D. N., Rahmatika, A. N., & Widyaningsih, B. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Konteks Ekonomi Islam. *Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 3(3), 1261–1273. <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1973>
- Irhas, M. J. (2018). Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM ) dalam Perspektif Syariah. *Journal Perbankan Syariah Wadiah*, 2(1), 29–46.
- Juhainah. (2023). Analisis sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 158–166.

- Khairunnisa, F., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri ( BKB NF ). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(6), 67–75. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v3i6.4924>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan : Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111> Diterbitkan
- Komarudin, U., Maulin, M., Fathonih, A., & Dea. (2025). Telaah Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Al- Qur ' an Surah Al-Baqarah Ayat 267 dalam Penguatan Ekonomi Umat Berbasis Syariah. *Hukum Ekonomi Syariah*, 04(01), 54–61. <https://doi.org/10.37968/jhesy.v4i1.1267>
- Lestaluhu, K., Zacharias, T., & Irianto, L. B. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual. *PUBLIKAUMA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik UMA*, 11(2), 100–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/publika.v11i2.10376>
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Nursaman, & Sisdianto, E. (2020). PRINSIP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DUNIA BISNIS PERBANKAN SYARIAH BERBASIS AL-QUR'AN. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(2), 111–130. <https://doi.org/10.24042/revenue.v1i2.6149>
- Salihin, A., & Edy, S. S. (2023). AN ANALYSIS OF SOME FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK NTB SYARIAH PRAYA BRANCH. *EKONOMIKA SYARIAH: Journal of Economic Studies*, 7(1), 59–71. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30983/es.v7i1.4236>
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham. *UIR Law Review*, 01(02), 149–160.
- Sifa, M. A., Putro, H. K., & Mun'im, M. (2025). Strategi Manaemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah dalam Perpektif Al-Qur'an. *Journal of Islamic Banking*, 6, 1–19.
- Sunarsi, D. (2018). PENGARUH REKRUITMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 14–31.
- Wiguna, W., Hawari, F., Priyono, I., Chairunnisa, L., Wulandari, L., & Farida, A. (2026). PROSES SELEKSI KARYAWAN, METODE DAN TEKNIK WAWANCARA. *Journal of Management and Bussines*, 8(1), 34–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/85tdqx66>
- Wulandami, T., Nazaruddin, & Situmorang, S. H. (2023). PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SYARIAH DALAM MENINGKAT KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2).
- Wulandari, E., Adiba, E. M., & Septiana, N. I. (2023). Determinant of Job Satisfaction and Job Performance among Staff of An Islamic Banks. *Journal of Islamic Economic Laws*, 6(2), 89–109.