



Implementasi Prinsip-Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pada Ritel

Buchori^{1*}, A. Rasikhu Z. Haramain²

¹⁻² Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia

*Penulis Korespondensi: bukhorijawahir@gmail.com

Abstract. *The development of the retail sector has created a highly competitive environment that demands human resource management (HRM) to be professional, efficient, and service oriented. However, conventional management practices that focus solely on short-term efficiency and profit often overlook moral and spiritual values. This paper aims to analyze the implementation of Sharia principles in human resource management within the retail industry, including the principles of justice (adl), trustworthiness (amanah), excellence (ihsan), responsibility (mas'uliyah), and transparency. This study employs a qualitative approach with literature review as the primary method, using data from books, academic journals, scholarly articles, and official documents related to HRM and Sharia principles. Data analysis techniques include descriptive, comparative, and content analysis, enabling the identification of patterns in implementing Sharia principles in HRM functions such as recruitment, training, performance appraisal, compensation, and internal supervision. The findings indicate that applying Sharia principles provides not only a normative foundation for management practices but also cultivates an ethical, professional, and sustainable organizational culture. Integrating justice, trustworthiness, excellence, responsibility, and transparency in retail HRM enhances service quality, builds public trust, and supports business sustainability. Therefore, the integration of Sharia values into modern management contributes significantly both academically and practically, serving as a guideline for retail managers to develop HRM systems that are fair, effective, and morally grounded.*

Keywords: Human Resource Management; Justice; Retail; Sharia Principles; Trustworthiness.

Abstrak. Perkembangan sektor ritel yang kompetitif menuntut manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang profesional, efisien, dan berorientasi pada kualitas pelayanan. Namun, praktik manajemen modern yang semata-mata berfokus pada efisiensi dan keuntungan jangka pendek sering mengabaikan nilai-nilai moral dan spiritual. Makalah ini bertujuan untuk menganalisis implementasi prinsip-prinsip syariah dalam manajemen SDM pada industri ritel, termasuk prinsip keadilan, amanah, ihsan, tanggung jawab, dan transparansi. Pendekatan penelitian yang digunakan bersifat kualitatif dengan metode studi literatur, di mana data diperoleh dari buku, jurnal akademik, makalah ilmiah, artikel, serta dokumen resmi terkait manajemen SDM dan prinsip-prinsip syariah. Teknik analisis yang digunakan meliputi deskriptif, komparatif, dan analisis konten, sehingga dapat diidentifikasi pola implementasi prinsip syariah dalam fungsi fungsi MSDM seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan pengawasan internal. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan prinsip syariah tidak hanya memberikan dasar normatif bagi praktik manajemen, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang beretika, profesional, dan berkelanjutan. Implementasi prinsip keadilan, amanah, ihsan, tanggung jawab, dan transparansi dalam MSDM ritel meningkatkan kualitas pelayanan, membangun kepercayaan publik, serta mendukung keberlanjutan usaha. Dengan demikian, integrasi nilai-nilai syariah ke dalam manajemen modern memberikan kontribusi signifikan baik secara akademik maupun praktis, sebagai pedoman bagi pengelola ritel dalam membangun sistem SDM yang adil, efektif, dan bermoral.

Kata Kunci: Keadilan; Kepercayaan; Manajemen Sumber Daya Manusia; Prinsip Syariah; Ritel.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan sektor ritel dalam beberapa dekade terakhir menunjukkan transformasi yang sangat pesat seiring dengan perubahan pola konsumsi masyarakat, kemajuan teknologi digital, dan meningkatnya persaingan bisnis global. Ritel tidak lagi dipahami sekadar sebagai aktivitas distribusi barang dan jasa, tetapi telah berkembang menjadi industri yang menuntut efisiensi operasional, inovasi pelayanan, dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Dalam era modern, keberhasilan perusahaan ritel sangat ditentukan oleh kemampuan

organisasi dalam mengelola tenaga kerja secara profesional, adaptif, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Pelayanan yang ramah, kejujuran dalam transaksi, disiplin kerja, kemampuan komunikasi, serta profesionalisme karyawan menjadi faktor penting yang memengaruhi citra dan keberlanjutan usaha ritel (Dessler, 2020).

Dalam konteks tersebut, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki posisi strategis dalam organisasi karena berfungsi mengatur berbagai aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, hingga sistem kompensasi. Armstrong (2014) menjelaskan bahwa MSDM modern tidak hanya bertujuan meningkatkan produktivitas organisasi, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan antara perusahaan dan karyawan. SDM dipandang sebagai aset utama organisasi yang memiliki kontribusi besar dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, investasi terhadap kualitas manusia (human capital) menjadi kebutuhan mendasar bagi keberlangsungan bisnis di tengah persaingan global yang semakin kompleks (Monash University Indonesia, 2025).

Namun demikian, paradigma pengelolaan SDM dalam perspektif Islam memiliki dimensi yang lebih luas dibandingkan konsep manajemen konvensional. Dalam Islam, aktivitas ekonomi tidak hanya berorientasi pada keuntungan material (profit oriented), tetapi juga diarahkan pada pencapaian nilai-nilai moral, spiritual, dan kemaslahatan sosial (value oriented). Manusia dipandang sebagai khalifah di bumi yang memiliki tanggung jawab moral terhadap setiap aktivitas yang dilakukan, termasuk dalam hubungan kerja dan pengelolaan organisasi (Ali, 2005). Oleh karena itu, praktik MSDM dalam Islam harus berlandaskan prinsip-prinsip syariah seperti keadilan (al-'adl), amanah, ihsan, kejujuran, dan tanggung jawab (mas'uliyah) agar tercipta sistem kerja yang etis dan berkeadilan.

Prinsip keadilan dalam Islam menjadi fondasi utama dalam pengelolaan tenaga kerja. Islam menekankan bahwa setiap individu harus diperlakukan secara adil tanpa adanya diskriminasi dalam pemberian hak, pembagian tugas, maupun penghargaan atas kinerja. Allah Swt. berfirman dalam QS. An-Nahl ayat 90: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang dari perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran" (QS. An-Nahl: 90). Ayat tersebut menunjukkan bahwa prinsip keadilan dan ihsan merupakan nilai universal yang harus diterapkan dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam aktivitas ekonomi dan hubungan kerja. Dalam perspektif manajemen Islam, keadilan tidak hanya dimaknai sebagai pemberian hak secara proporsional, tetapi juga mencakup perlakuan yang manusiawi terhadap tenaga kerja, penghormatan terhadap martabat

karyawan, dan transparansi dalam sistem organisasi (Beekun, 1997). Selain prinsip keadilan, konsep amanah juga menjadi elemen penting dalam MSDM syariah. Amanah mencerminkan integritas, tanggung jawab, dan komitmen moral individu dalam menjalankan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki sifat amanah akan bekerja secara profesional, jujur, dan bertanggung jawab, sementara organisasi yang menerapkan prinsip amanah akan membangun sistem manajemen yang transparan dan akuntabel. Dalam hadis Nabi Muhammad saw. dijelaskan bahwa setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya (Muslim ibn al-Ḥajjāj al-Qushayrī al-Naysābūrī, 2010). Konsep ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM dalam Islam tidak hanya memiliki dimensi administratif, tetapi juga dimensi spiritual yang berkaitan dengan pertanggungjawaban di hadapan Allah Swt.

Implementasi prinsip-prinsip syariah dalam sektor ritel menjadi semakin relevan karena sektor ini memiliki interaksi langsung dengan masyarakat luas. Aktivitas ritel sangat rentan terhadap praktik-praktik yang bertentangan dengan etika bisnis Islam, seperti manipulasi harga, eksploitasi tenaga kerja, ketidakjujuran dalam pelayanan, dan keterlambatan pembayaran upah. Dalam Islam, praktik-praktik tersebut dipandang sebagai bentuk kezaliman yang dapat merusak kepercayaan publik dan keberkahan usaha (Al-Qardhawi, 1995). Oleh sebab itu, perusahaan ritel berbasis syariah tidak cukup hanya menjual produk halal, tetapi juga harus menerapkan sistem manajemen yang mencerminkan nilai-nilai Islam dalam seluruh aktivitas organisasinya, termasuk pengelolaan SDM.

Penerapan prinsip syariah dalam MSDM juga berkaitan erat dengan pembangunan budaya organisasi yang beretika dan berkelanjutan. Budaya organisasi berbasis syariah dapat membentuk lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas karyawan, dan menciptakan hubungan kerja yang lebih manusiawi. Rivai dan Arifin (2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan Islam menempatkan moralitas, keteladanan, dan tanggung jawab sosial sebagai elemen utama dalam pengelolaan organisasi. Dengan demikian, integrasi antara sistem manajemen modern dan nilai-nilai syariah menjadi kebutuhan penting dalam menghadapi tantangan bisnis kontemporer yang semakin kompetitif dan kompleks.

Selain itu, meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap ekonomi dan bisnis syariah turut mendorong kebutuhan akan implementasi nilai-nilai Islam dalam organisasi modern. Perkembangan industri halal global dan meningkatnya preferensi konsumen Muslim terhadap produk dan layanan berbasis syariah menuntut perusahaan untuk tidak hanya fokus pada aspek komersial, tetapi juga pada aspek etika dan keberlanjutan usaha. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM berbasis syariah menjadi salah satu indikator penting dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap identitas syariah suatu perusahaan (Hartoto et al., 2025).

Meskipun konsep MSDM syariah telah banyak dibahas dalam literatur ekonomi Islam, implementasinya dalam praktik organisasi modern masih menghadapi berbagai tantangan. Banyak perusahaan yang masih berorientasi pada efisiensi dan keuntungan jangka pendek sehingga mengabaikan aspek etika dan kesejahteraan tenaga kerja. Selain itu, belum banyak kajian yang secara komprehensif membahas bagaimana prinsip-prinsip syariah dapat dioperasionalkan dalam fungsi-fungsi MSDM seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, sistem kompensasi, dan pengawasan organisasi pada sektor ritel modern. Kesenjangan antara idealitas nilai-nilai syariah dan realitas praktik organisasi inilah yang menjadi dasar penting dilakukannya kajian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai implementasi prinsip-prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia pada sektor ritel menjadi penting untuk ditelaah secara ilmiah dan sistematis. Secara teoritis, kajian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan mengenai integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik manajemen modern, khususnya dalam bidang MSDM. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan ritel dalam membangun sistem pengelolaan SDM yang adil, transparan, profesional, dan berkelanjutan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Dengan demikian, penerapan MSDM berbasis syariah tidak hanya menjadi instrumen peningkatan produktivitas organisasi, tetapi juga menjadi sarana mewujudkan kesejahteraan dan keberkahan dalam aktivitas bisnis.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tulisan ini bertujuan untuk mendalami dan menganalisis prinsip-prinsip syariah yang relevan dalam manajemen sumber daya manusia, mengkaji implementasi prinsip-prinsip tersebut dalam sektor ritel, serta menjelaskan kontribusinya terhadap peningkatan profesionalisme, etika organisasi, dan keberlanjutan usaha. Secara akademik, tujuan ini diarahkan untuk membangun kerangka konseptual mengenai MSDM berbasis syariah yang integratif, sedangkan secara praktis diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi ritel dalam merancang kebijakan manajemen yang tidak hanya berorientasi pada kinerja ekonomi, tetapi juga pada nilai keadilan, tanggung jawab sosial, dan keberkahan usaha.

Makalah ini diharapkan memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis. Bagi akademisi, makalah ini menjadi referensi untuk penelitian lanjutan mengenai integrasi prinsip-prinsip syariah dalam manajemen SDM, sekaligus memberikan pemahaman konseptual dan teoritis terkait penerapannya di sektor ritel. Bagi praktisi ritel, makalah ini dapat menjadi pedoman dalam menyusun kebijakan MSDM yang berlandaskan prinsip syariah, dengan menekankan aspek keadilan, transparansi, dan etika kerja. Informasi ini dapat

membantu perusahaan meningkatkan kualitas pengelolaan karyawan serta membangun budaya kerja yang lebih harmonis dan sesuai nilai syariah. Selain itu, bagi masyarakat dan karyawan, makalah ini dapat meningkatkan pemahaman tentang hak dan kewajiban di tempat kerja, serta menekankan pentingnya amanah dan etika dalam hubungan profesional. Dengan demikian, penerapan prinsip-prinsip syariah dalam manajemen SDM tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bagi kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian integral dari ilmu manajemen yang memfokuskan diri pada pengelolaan manusia sebagai aset strategis organisasi. Dalam literatur manajemen modern, MSDM mencakup fungsi perencanaan tenaga kerja (human resource planning), rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan (training and development), kompensasi dan kesejahteraan, penilaian kinerja (performance appraisal), serta pengembangan karier (career development). Gary Dessler menjelaskan bahwa MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, sekaligus mengelola hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan di tempat kerja.

Dengan demikian, dalam perspektif konvensional, fokus utama MSDM adalah efektivitas organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Namun dalam perspektif Islam, manusia tidak semata-mata dipandang sebagai faktor produksi (human capital), melainkan sebagai makhluk yang memiliki dimensi ruhani, akhlak, dan tanggung jawab transendental. Islam memandang manusia sebagai khalifah (wakil Allah) di bumi, sebagaimana ditegaskan dalam firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَۙ

(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” Menurut tafsir klasik seperti Muhammad ibn Jarir al-Tabari, makna khalifah menunjukkan mandat kepemimpinan dan tanggung jawab manusia dalam mengelola bumi secara adil dan bijaksana. Artinya, aktivitas ekonomi dan organisasi bukan sekadar aktivitas duniawi, tetapi bagian dari amanah kekhalifahan. Dalam konteks MSDM, konsep khalifah melahirkan paradigma bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki tanggung jawab moral, bukan

hanya kontraktual. Dengan demikian, orientasi pengelolaan SDM dalam Islam tidak hanya *profit oriented*, tetapi juga *value oriented* dan *accountability oriented* (pertanggungjawaban ukhrawi).

Prinsip-Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Prinsip Keadilan

Keadilan merupakan prinsip fundamental dalam sistem sosial dan ekonomi Islam. Allah SWT berfirman dalam dalam QS. An-Nahl: 90

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat. Menurut Al-Qurtubi dalam Al-Jami li Ahkam *al-Quran*, ayat ini merupakan ayat paling komprehensif tentang prinsip moral dalam Islam karena mencakup seluruh dimensi hubungan sosial. Dalam konteks MSDM ritel, prinsip keadilan mencakup: Rekrutmen tanpa diskriminasi suku, gender, atau latar belakang sosial. Sistem pengupahan yang layak dan proporsional. Promosi jabatan berbasis kompetensi. Evaluasi kinerja yang objektif dan terukur. Prinsip ini juga sejalan dengan konsep *equity theory* dalam manajemen modern, namun dalam Islam keadilan tidak hanya bersifat sosial, tetapi juga bernilai ibadah.

Prinsip Amanah dan Kompetensi

Islam menegaskan bahwa jabatan harus diberikan kepada orang yang memiliki kompetensi dan integritas. Hal ini ditegaskan dalam QS. Al-Qashash: 26

﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴾

Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” Menurut Ibn Katsir dalam Tafsirnya, frasa *al-qawiy al-amin* menunjukkan dua syarat utama kepemimpinan dan pekerjaan: kekuatan (kompetensi profesional) dan amanah (integritas moral). Dalam ritel modern, prinsip ini sangat relevan pada: Seleksi kasir dan staf keuangan (harus amanah), Supervisor operasional (harus kompeten dan tegas) dan manajer cabang (harus memiliki integritas dan leadership). Praktik nepotisme atau pengangkatan berbasis kedekatan tanpa kompetensi jelas bertentangan dengan prinsip ini.

Prinsip Ihsan (Profesionalisme Berkualitas)

Ihsan berarti melakukan pekerjaan dengan kualitas terbaik dan kesadaran bahwa Allah senantiasa mengawasi. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Mulk: 2

﴿ الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴾

yaitu yang menciptakan kematian dan kehidupan untuk menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun. Menurut Al-Ghazali, ihsan adalah puncak kualitas amal yang dilakukan dengan kesadaran muraqabah (merasa diawasi Allah). Dalam manajemen ritel, ihsan terwujud dalam bentuk Pelayanan pelanggan yang ramah dan profesional, ketepatan waktu kerja, Standar kebersihan dan kerapian toko dan komitmen terhadap mutu produk. Ihsan menjadikan profesionalisme tidak sekadar tuntutan perusahaan, tetapi panggilan spiritual.

Prinsip Tanggung Jawab dan Akuntabilitas

Islam menekankan pertanggungjawaban individual. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Zalzalah: 7–8

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarah, dia akan melihat (balasan)-nya. Siapa yang mengerjakan kejahatan seberat zarah, dia akan melihat (balasan)-nya. Konsep ini menjadi fondasi akuntabilitas dalam organisasi. Dalam Islam, akuntabilitas bersifat dua dimensi: horizontal (kepada perusahaan dan masyarakat) dan vertikal (kepada Allah). Dalam ritel, ini tercermin pada: Pertanggungjawaban stok barang, audit internal, Laporan keuangan yang jujur dan evaluasi kinerja yang transparan.

Prinsip Transparansi dan Administrasi

Prinsip administrasi dan dokumentasi ditegaskan dalam QS. Al-Baqarah: 282

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ

Wahai orang-orang yang beriman, apabila kamu berutang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu mencatatnya. Ayat ini merupakan ayat terpanjang dalam Al-Qur'an dan menjadi dasar normatif penting bagi pencatatan transaksi. Menurut Al-Tabari, perintah ini menunjukkan pentingnya dokumentasi untuk menghindari sengketa dan menjaga keadilan. Dalam ritel, prinsip ini mencakup: Kontrak kerja tertulis, Slip gaji yang jelas, Sistem payroll terdokumentasi dan SOP tertulis dan terdigitalisasi.

Kerangka Konseptual MSDM Syariah dalam Ritel

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut, kerangka konseptual MSDM syariah dalam ritel dapat dirumuskan sebagai berikut: Input dalam bentuk rekrutmen berbasis amanah dan kompetensi. Proses dengan kepemimpinan adil, budaya kerja ihsan, sistem kompensasi transparan. Output berupa karyawan profesional dan berintegritas. Outcome mendapatkan kepercayaan publik dan keberlanjutan usaha (*sustainability*). Kerangka ini menunjukkan bahwa prinsip syariah bukan sekadar norma moral, tetapi sistem nilai yang operasional dan aplikatif dalam pengelolaan SDM ritel modern.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Tujuan penelitian adalah untuk memahami penerapan prinsip-prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada industri ritel secara mendalam. Penelitian ini tidak melibatkan penelitian lapangan, sehingga seluruh data diperoleh dari sumber tertulis yang relevan dan terpercaya. Sumber data utama penelitian ini meliputi buku, jurnal akademik, makalah ilmiah, artikel, serta dokumen resmi yang membahas manajemen SDM, prinsip-prinsip syariah, dan praktik ritel. Selain itu, literatur online yang kredibel juga dijadikan rujukan untuk melengkapi kajian, seperti publikasi akademik dan dokumen hukum syariah yang relevan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka dan dokumentasi. Studi pustaka dilakukan dengan membaca, menelaah, dan merangkum literatur yang sesuai dengan topik penelitian. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen tertulis, laporan, dan regulasi yang berkaitan dengan implementasi prinsip syariah dalam manajemen SDM.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan beberapa teknik analisis. Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan teori dan praktik MSDM berbasis syariah secara jelas dan sistematis. Analisis komparatif dilakukan untuk membandingkan prinsip-prinsip syariah dengan praktik manajemen SDM yang dijelaskan dalam literatur. Sedangkan analisis konten digunakan untuk menelaah isi literatur, sehingga prinsip-prinsip syariah yang relevan dengan manajemen SDM dapat diekstraksi dan dipahami secara mendalam.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen dan Seleksi SDM Berbasis Amanah, Profesional dan Keadilan

Rekrutmen merupakan tahapan strategis dalam manajemen sumber daya manusia karena menentukan kualitas modal manusia yang akan memengaruhi kinerja organisasi dalam jangka panjang. Veithzal Rivai (2009:1) menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran lamaran mereka diserahkan/ dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Dalam konteks industri ritel yang memiliki karakteristik persaingan tinggi serta intensitas interaksi langsung dengan pelanggan, kualitas tenaga kerja menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, proses rekrutmen tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif, tetapi juga

memastikan kesesuaian nilai, integritas, serta kompetensi calon karyawan dengan budaya organisasi. Menurut Gary Dessler, proses rekrutmen yang efektif harus didasarkan pada analisis jabatan yang jelas serta penggunaan metode seleksi yang objektif agar mampu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pendekatan ini menekankan pentingnya perencanaan strategis dalam perekrutan sehingga organisasi dapat meminimalkan kesalahan seleksi yang berpotensi menimbulkan biaya tinggi. Dalam perspektif syariah, konsep rekrutmen memiliki dimensi yang lebih luas karena tidak hanya mempertimbangkan kompetensi teknis, tetapi juga amanah dan integritas moral. Prinsip amanah menekankan bahwa tenaga kerja harus mampu menjaga kepercayaan yang diberikan serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Nilai ini memiliki landasan normatif dalam Al-Qur'an surat Al-Qashash: 26 yang menegaskan bahwa pekerja terbaik adalah yang kuat dan terpercaya (*qowiyun amin*). Menurut Ibn Katsir, ayat tersebut menunjukkan bahwa kekuatan (kompetensi) dan amanah (integritas) merupakan dua kriteria utama dalam memilih pekerja karena keduanya menjadi dasar keberhasilan dalam menjalankan tugas secara profesional. Assady dalam Tafsirnya menyebutkan bahwa Musa lebih layak untuk dipekerjakan karena ia menggabungkan dua sifat: kekuatan dan amanah. Dan sebaik-baik pekerja adalah yang menghimpun keduanya, yaitu kekuatan dan kemampuan dalam pekerjaan yang ditugaskan, serta amanah dengan tidak berkhianat. Kedua sifat ini seharusnya dipertimbangkan pada setiap orang yang diberi tugas oleh seseorang, baik melalui akad kerja (ijarah) maupun selainnya. Secara analitis, penerapan prinsip amanah dalam sistem rekrutmen memberikan dampak signifikan terhadap pembentukan budaya organisasi yang etis. Organisasi yang menempatkan integritas sebagai kriteria utama cenderung memiliki tingkat kecurangan yang lebih rendah serta tingkat kepercayaan internal yang lebih tinggi. Selain itu, proses seleksi yang transparan juga meningkatkan persepsi keadilan organisasi sehingga memperkuat komitmen karyawan. Namun demikian, dalam praktik ritel modern sering terjadi dilema antara kebutuhan tenaga kerja yang cepat dengan kualitas seleksi yang mendalam. Tingginya tingkat turnover karyawan sering mendorong organisasi untuk melakukan perekrutan secara cepat sehingga berpotensi mengabaikan aspek integritas. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan rekrutme yang menyeimbangkan antara efisiensi operasional dan kualitas seleksi agar prinsip amanah tetap terjaga.

Sistem Upah, Insentif dan Kesejahteraan

Sebelum melakukan suatu Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang akan mendapatkan imbalan berapa besar pekerjaan yang dilakukan itu dinilai dengan ukuran materi pekerjaan, antara pekerja dan penyedia kerja harus mempunyai persetujuan alau uang. Bila

persetujuan telah tercapai, maka pekerjaan bisa dimulai sesuai dengan perjanjian. Begitupun penyedia kerja berkewajiban memberikan imbalan atau upah atas pekerja yang telah dilakukan pekerja. Berdasarkan pandangan tersebut, kita bisa melihat adanya dua sisi yang berkaitan dengan imbalan, yaitu upah dan gaji. Perbedaan upah dan gaji dapat dilihat dari status pekerja, upah merupakan kompensasi bagi para pekerja yang belum menetap di suatu perusahaan misalnya buruh serabutan atau musiman. Sedangkan gaji lebih berkaitan dengan pekerja yang belum menetap di suatu perusahaan atau instansi, misalnya konteks pekerja tetap di suatu perusahaan atau instansi. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa upah atau gaji merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Dalam hal ini yang membayar upah atau gaji adalah pengusaha, majikan, atau perusahaan. Di samping upah perusahaan juga perlu memberikan insentif bagi para karyawannya. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja personil atau karyawannya. Dengan adanya insentif diharapkan personil atau karyawan suatu perusahaan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan, Insentif dapat diberikan dapat bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi. Menurut G. R. Terry, "Lattery incentive means that which incites or a tendency to incite action". Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Pemberian upah dan gaji merupakan salah satu bentuk kongkrit kompensasi, dengan kata lain kompensasi bukan hanya upah dan gaji, tetapi masih ada bentuk lainnya seperti fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan Kesehatan, tunjangan pangan, dan masih banyak lagi yang lainnya yang kesemuanya menjadi factor penting untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, Dalam teori manajemen modern, sistem kompensasi yang efektif harus mampu menciptakan keadilan internal dan eksternal agar karyawan merasa dihargai secara layak. Menurut Michael Armstrong, kompensasi yang adil berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja serta mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Dalam perspektif Islam, keadilan dalam pemberian upah memiliki dimensi moral yang sangat kuat karena berkaitan dengan pemenuhan hak pekerja. Hadits Nabi صلى الله عليه وسلم yang memerintahkan untuk memberikan upah sebelum kering keringat pekerja menunjukkan bahwa ketepatan waktu pembayaran merupakan bentuk penghormatan terhadap martabat tenaga kerja dalam haditsnya:

يَجِفَّ عَرْفُهُ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ

Dari Abdullah bin Umar radhiyallahu ‘anhuma, Rasulullah صلى الله عليه وسلم bersabda:

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR Ibnu Majah No 2443). Menurut Sofyan Syafri Harahap, konsep keadilan dalam ekonomi Islam menekankan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan pekerja sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis. Dalam konteks industri ritel, implementasi prinsip ini dapat dilihat melalui sistem penggajian yang transparan, pemberian insentif berbasis kinerja, serta penyediaan fasilitas kesejahteraan seperti tunjangan kesehatan dan jaminan sosial. Sistem kompensasi yang adil tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Secara kritis, ketidakadilan dalam sistem kompensasi sering menjadi penyebab utama konflik industrial serta tingginya tingkat turnover karyawan. Oleh karena itu, penerapan prinsip keadilan dalam sistem upah memiliki dampak strategis terhadap stabilitas organisasi serta produktivitas kerja.

Budaya Kerja Berbasis Ihsan dan Profesionalisme Spiritual

Budaya kerja merupakan sistem nilai yang membentuk perilaku kolektif dalam organisasi. Dalam perspektif Islam, konsep ihsan memberikan dimensi spiritual dalam aktivitas kerja karena menekankan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan kualitas terbaik sebagai bentuk ibadah. Menurut Al-Ghazali, ihsan merupakan tingkat tertinggi dalam amal karena didasarkan pada kesadaran bahwa Allah senantiasa mengawasi setiap perbuatan manusia. Konsep ini mendorong individu untuk bekerja secara optimal meskipun tanpa pengawasan eksternal. Ihsan juga bermakna membaguskan pekerjaan atau profesional dalam kerja. Budaya kerja Islami merupakan konsep yang menempatkan aktivitas bekerja tidak hanya sebagai kewajiban duniawi, melainkan sebagai bagian integral dari ibadah dan kontribusi sosial yang bernilai tinggi. Budaya ini berakar pada ajaran Al-Qur'an dan Hadis, yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang benar dan cara yang baik akan bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Dalam perspektif Islam, pekerjaan bukan sekadar sarana mencari nafkah, tetapi juga medium untuk menebar manfaat dan menunaikan tanggung jawab sosial terhadap sesama. Salah satu konsep kunci dalam budaya kerja Islami adalah amal shalih, yaitu segala bentuk perbuatan baik yang dilakukan dengan niat tulus karena Allah SWT. Pekerjaan yang dijalankan secara profesional, penuh tanggung jawab, dan memberikan dampak positif kepada masyarakat termasuk dalam kategori amal shalih. Dengan kata lain, etos kerja Islami menekankan pentingnya orientasi spiritual dan sosial dalam bekerja tidak hanya untuk diri sendiri, tetapi juga bagi kemaslahatan orang lain. Rasulullah SAW menjadi teladan utama dalam menanamkan etos kerja Islami. Beliau menunjukkan standar tinggi dalam bekerja, baik sebagai pedagang, pemimpin, maupun dalam berbagai aktivitas sosial. Dalam salah satu sabdanya, Rasulullah SAW menyampaikan bahwa Allah mencintai hamba-Nya yang apabila

bekerja, ia menyempurnakannya dengan baik.

دَّ أَحَدَكُمْ شَفْرَتَهُ، نُوَا الدِّبْحَةَ، وَلِيَجِزَّ اللهُ كَتَبَ الإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ، فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ، وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا ذَبْحَهُ

Dari Syaddad bin Ausradhiyallahu ‘anhu, Rasulullah صلى الله عليه وسلم bersabda: “Sesungguhnya Allah telah mewajibkan ihsan atas segala sesuatu. Jika kalian membunuh maka lakukanlah dengan cara yang baik, dan jika kalian menyembelih maka lakukanlah dengan cara yang baik. Hendaklah salah seorang di antara kalian menajamkan pisaunya dan menenangkan hewan sembelihannya. (HR Muslim, no. 1955). Prinsip ihsan atau melakukan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya merupakan fondasi dalam budaya kerja Islami. Dalam konteks pekerjaan, ihsan berarti menunjukkan kesungguhan, profesionalisme, dan kualitas tinggi dalam setiap tugas yang diemban (Hidayat & Najah, 2020). Hal ini sejalan dengan perintah Allah SWT dalam Al-Qur'an agar manusia melakukan segala amal dengan penuh tanggung jawab dan ketelitian. Dalam konteks organisasi ritel, budaya kerja berbasis ihsan tercermin dalam pelayanan pelanggan yang ramah, kejujuran dalam transaksi, serta komitmen terhadap kualitas layanan. Secara analitis, integrasi nilai spiritual mampu menciptakan motivasi intrinsik yang lebih kuat dibandingkan motivasi berbasis insentif semata karena pekerjaan memiliki makna yang lebih dalam.

Kepemimpinan Syariah dan Pengambilan Keputusan Partisipatif

Kepemimpinan merupakan faktor strategis dalam menentukan arah, budaya, dan keberhasilan implementasi nilai-nilai organisasi. Dalam perspektif Islam, kepemimpinan dipahami sebagai amanah yang menuntut tanggung jawab moral dan spiritual selain kompetensi manajerial. Prinsip ini ditegaskan dalam Al-Qur'an yang memerintahkan agar amanah disampaikan kepada yang berhak dan keputusan diambil secara adil. Dengan demikian, kepemimpinan tidak sekadar fungsi administratif, tetapi tanggung jawab etis di hadapan Allah. QS. An-Nissa: 58

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. Menurut Veithzal Rivai Zainal, kepemimpinan Islami menekankan keseimbangan antara orientasi kinerja dan nilai moral sehingga mampu menciptakan organisasi yang produktif sekaligus etis. Pendekatan ini menempatkan pemimpin sebagai teladan (uswah) yang membangun budaya organisasi berbasis integritas, kejujuran, dan

tanggung jawab. Dalam konteks organisasi ritel, kepemimpinan syariah sangat relevan karena sektor ini bertumpu pada kepercayaan konsumen dan kualitas interaksi manusia. Pemimpin yang menjalankan prinsip amanah akan mendorong transparansi kebijakan, keadilan dalam pembagian tugas, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang adil dan meningkatkan motivasi karena karyawan merasa diperlakukan secara bermartabat. Pengambilan keputusan partisipatif merupakan implementasi penting dari prinsip musyawarah (syura). Al-Qur'an memuji orang-orang yang menyelesaikan urusan mereka dengan musyawarah, sehingga kepemimpinan dalam Islam tidak bersifat otoriter dialogis. Dalam pendekatan ini, pemimpin melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan sehingga meningkatkan kualitas keputusan sekaligus memperkuat komitmen terhadap kebijakan organisasi. Firman Allah dalam QS Ass-Syuro ayat 38

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ۝

(juga lebih baik dan lebih kekal bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka. Mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka; Dalam praktik ritel, kepemimpinan partisipatif dapat diwujudkan melalui forum diskusi tim, evaluasi kinerja bersama, serta pemberian ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide inovasi pelayanan. Keterlibatan ini menumbuhkan rasa memiliki (sense of belonging) sehingga karyawan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal serta memperkuat kohesi tim. Selain itu, kepemimpinan dalam Islam juga menekankan akuntabilitas personal sebagaimana ditegaskan dalam hadits Nabi صلى الله عليه وسلم bahwa setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Prinsip ini memperkuat kesadaran bahwa kepemimpinan bukanlah privilese, melainkan tanggung jawab moral yang harus dijalankan dengan penuh integritas.

نُؤْتَىٰ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئَلُكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَا... رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَّةٌ فِي بَيْتِ رَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا

Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya. Seorang pemimpin adalah pemimpin atas rakyatnya dan akan dimintai pertanggungjawaban. Seorang laki-laki adalah pemimpin dalam keluarganya dan akan dimintai pertanggungjawaban. Seorang perempuan adalah pemimpin di rumah suaminya dan akan dimintai pertanggungjawaban (HR Sahih al-Bukhari, Kitab al-Ahkam, no. 7138 Sahih Muslim, Kitab al-Imarah, no. 1829). Secara analitis, kepemimpinan berbasis nilai mampu meningkatkan kepercayaan (trust) karyawan karena keputusan organisasi dipandang adil dan transparan. Kepercayaan ini merupakan modal sosial penting dalam membangun budaya kerja yang sehat,

meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat loyalitas karyawan. Dalam perspektif manajemen modern, kepemimpinan syariah memiliki kesesuaian dengan konsep ethical leadership dan transformational leadership karena menekankan keteladanan moral dan pemberdayaan karyawan, namun memiliki dimensi tambahan berupa orientasi spiritual. Dengan demikian, kepemimpinan syariah dan pengambilan keputusan partisipatif dalam sektor ritel merupakan pendekatan manajerial yang tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi tetapi juga membangun budaya kerja yang adil, transparan, dan berintegritas sehingga mendukung kinerja yang berkelanjutan.

Pengembangan SDM sebagai Investasi Moral dan Profesional

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan investasi strategis yang berperan penting dalam meningkatkan kompetensi, produktivitas, serta kualitas kinerja karyawan. Dalam perspektif manajemen modern, pengembangan SDM dipandang sebagai proses berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan kemampuan individu agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Sementara itu, dalam perspektif syariah, pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pembinaan karakter, nilai moral, dan kesadaran spiritual sehingga menghasilkan insan yang kompeten sekaligus berintegritas. Pelatihan adalah investasi bagi perusahaan yang dipersiapkan melalui tahapan *need assessment*, desain program, implementasi dan evaluasi. Manajemen sumber daya manusia dalam konteks ekonomi Islam juga melibatkan pelatihan dan pengembangan karyawan agar mereka dapat menguasai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Pelatihan menjadi wahana bagi perusahaan untuk membentuk karyawan agar selaras dengan knowledge, skill dan attitude yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam Islam, manusia dipandang sebagai khalifah yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber daya secara optimal dan beretika. Oleh karena itu, pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada aspek skill (keterampilan), tetapi juga pada pembentukan akhlak, amanah, dan etos kerja yang tinggi. Pendekatan ini menempatkan proses pembelajaran sebagai bagian dari ibadah dan upaya peningkatan kualitas diri secara menyeluruh (holistik). Menurut Michael Armstrong, pelatihan yang berkelanjutan mampu meningkatkan produktivitas, kinerja individu, serta daya saing organisasi dalam jangka panjang karena karyawan memiliki kemampuan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Pandangan ini sejalan dengan konsep pengembangan SDM dalam Islam yang menekankan pentingnya peningkatan kapasitas secara terus-menerus sebagai bentuk tanggung jawab profesional. Dalam konteks organisasi ritel, pengembangan SDM menjadi faktor kunci karena

sektor ini sangat bergantung pada kualitas layanan dan interaksi langsung dengan pelanggan. Program pengembangan dapat dilakukan melalui pelatihan profesional, peningkatan keterampilan komunikasi, pelayanan pelanggan, serta penguasaan teknologi operasional. Selain itu, mentoring dan coaching juga berperan penting dalam mentransfer pengalaman serta membangun budaya kerja yang positif. Lebih lanjut, integrasi nilai spiritual dalam pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pembinaan nilai kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kegiatan pembinaan keagamaan seperti kajian rutin, pelatihan etika kerja Islami, dan penguatan budaya amanah. Pendekatan ini menciptakan keseimbangan antara kompetensi profesional dan karakter moral sehingga karyawan tidak hanya bekerja secara efektif tetapi juga beretika. Secara psikologis, pengembangan SDM yang memperhatikan dimensi moral dan spiritual mampu meningkatkan motivasi intrinsik karena karyawan merasa dihargai sebagai individu yang berkembang, bukan sekadar sebagai tenaga kerja. Hal ini berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, loyalitas, serta komitmen terhadap organisasi. Selain itu, organisasi juga memperoleh manfaat berupa peningkatan kualitas layanan, efisiensi kerja, serta reputasi yang lebih baik di mata pelanggan. Dalam perspektif strategis, pengembangan SDM sebagai investasi moral dan profesional juga berperan dalam membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (*sustainable competitive advantage*). Organisasi yang mampu mengembangkan karyawan secara menyeluruh akan memiliki sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, serta memiliki integritas tinggi sehingga mampu menghadapi dinamika persaingan bisnis dengan lebih baik. Dengan demikian, pengembangan SDM dalam sektor ritel tidak hanya merupakan kebutuhan operasional, tetapi juga investasi jangka panjang yang membangun kualitas manusia secara utuh. Pendekatan yang mengintegrasikan kompetensi profesional dengan pembinaan moral dan spiritual akan menghasilkan karyawan yang tidak hanya produktif tetapi juga berkarakter, sehingga mendukung terciptanya organisasi yang berkelanjutan, beretika, dan berdaya saing tinggi.

Sistem Pengawasan Internal dan Konsep Hisbah Modern

Pengawasan merupakan mekanisme penting dalam manajemen organisasi untuk memastikan integritas, efisiensi, dan akuntabilitas dalam setiap aktivitas. Dalam perspektif Islam, konsep pengawasan dikenal dengan istilah *hisbah*, yang menekankan pentingnya pengawasan untuk menjaga keadilan, transparansi, serta kemaslahatan masyarakat dalam seluruh aktivitas ekonomi. Hisbah tidak hanya berfokus pada aspek legal atau administratif, tetapi juga menekankan dimensi moral dan etika, sehingga setiap tindakan yang diawasi memiliki dasar nilai yang kuat. Menurut Al-Tabari, konsep pengawasan dalam Islam bertujuan menjaga kemaslahatan masyarakat dan mencegah penyimpangan dalam aktivitas ekonomi,

seperti praktik penipuan, manipulasi harga, atau pelanggaran hak konsumen. Dengan demikian, hisbah menempatkan pengawasan sebagai tanggung jawab bersama antara individu, institusi, dan pemerintah untuk memastikan bahwa aktivitas ekonomi berjalan sesuai dengan prinsip keadilan dan syariah.

Dalam konteks ritel modern, prinsip hisbah ini dapat diterapkan melalui berbagai mekanisme pengawasan internal. Contohnya antara lain: audit internal, yang menilai kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan perusahaan; sistem kontrol stok, untuk mencegah kehilangan, kerusakan, atau penyalahgunaan barang; serta mekanisme pelaporan pelanggaran, yang memungkinkan karyawan atau pelanggan melaporkan ketidaksesuaian atau praktik tidak etis. Sistem pengawasan yang terintegrasi dan berbasis nilai ini terbukti lebih efektif karena tidak hanya bergantung pada prosedur formal, tetapi juga pada kesadaran moral individu yang menjadi bagian dari budaya organisasi. Selain itu, pengawasan berbasis hisbah mendorong perusahaan untuk mengembangkan budaya kepatuhan dan transparansi, di mana setiap karyawan merasa bertanggung jawab atas tindakan mereka sendiri dan kontribusi mereka terhadap kebaikan organisasi secara keseluruhan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *corporate governance* dan tanggung jawab sosial perusahaan yang menekankan pentingnya tata kelola yang baik serta perilaku etis dalam dunia usaha. Dengan demikian, penerapan konsep hisbah dalam sistem pengawasan internal ritel modern tidak hanya berfungsi untuk mendeteksi dan mencegah kesalahan, tetapi juga membentuk lingkungan kerja yang beretika, adil, dan produktif, sehingga nilai-nilai syariah dapat menyatu dengan praktik manajemen kontemporer.

Implikasi terhadap Kinerja Organisasi dan Keberlanjutan Usaha

Integrasi nilai-nilai syariah dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi dan keberlanjutan usaha. Penerapan prinsip keadilan (*al-'adl*) memastikan perlakuan yang setara terhadap seluruh karyawan, termasuk dalam proses rekrutmen, kompensasi, dan promosi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengurangi konflik internal. Prinsip menuntut integritas dan kejujuran dalam menjalankan tugas, khususnya pada posisi strategis seperti kasir, staf keuangan, supervisor, dan manajer cabang, yang secara langsung memengaruhi kredibilitas operasional perusahaan. Sementara prinsip ihsan mendorong profesionalisme berkualitas tinggi, di mana karyawan tidak hanya bekerja sesuai standar prosedur, tetapi juga menanamkan kesadaran spiritual bahwa setiap tindakan diawasi oleh Allah SWT. Penerapan nilai-nilai ini berdampak positif terhadap kepuasan pelanggan dan loyalitas karyawan. Pelanggan merasa mendapatkan

pelayanan yang adil, transparan, dan berkualitas, sementara karyawan termotivasi untuk bekerja secara profesional karena mereka merasakan adanya lingkungan kerja yang etis dan mendukung. Secara teoritis, pendekatan ini sejalan dengan konsep *ethical leadership* dan *sustainable management* dalam literatur manajemen modern, di mana kepemimpinan yang berbasis nilai moral dan etika mampu meningkatkan komitmen karyawan serta mendorong pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Selain itu, integrasi prinsip syariah tidak hanya meningkatkan kinerja jangka pendek, tetapi juga memperkuat keberlanjutan usaha (*sustainability*). Organisasi yang menerapkan keadilan, amanah, dan ihsan membangun reputasi yang positif di mata publik, meningkatkan kepercayaan stakeholder, dan meminimalkan risiko reputasi akibat praktik tidak etis. Dalam konteks ritel modern, hal ini penting karena sektor ini sangat tergantung pada kepercayaan konsumen dan loyalitas pelanggan untuk mempertahankan pangsa pasar. Dengan demikian, prinsip-prinsip syariah berfungsi sebagai kerangka normatif dan strategis yang menyatukan tujuan kinerja organisasi dengan nilai moral dan spiritual, sehingga manajemen SDM tidak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan kajian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi prinsip-prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada sektor ritel memiliki peran strategis dalam membangun organisasi yang profesional, etis, dan berkelanjutan. Beberapa poin utama kesimpulan adalah sebagai berikut: Landasan normatif prinsip syariah seperti keadilan (*al-'adl*), amanah, ihsan, tanggung jawab (*mas'uliyah*), dan transparansi memberikan pedoman moral dan etis dalam pengelolaan SDM. Nilai-nilai ini menekankan keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dan tanggung jawab moral terhadap karyawan, pelanggan, dan masyarakat luas. Implementasi prinsip syariah dalam praktik MSDM ritel dapat dilihat pada seluruh fungsi manajemen SDM, mulai dari rekrutmen berbasis kompetensi dan amanah, pelatihan dan pengembangan karyawan, sistem evaluasi kinerja yang adil, kompensasi dan penghargaan yang transparan, hingga sistem pengawasan internal yang etis. Penerapan prinsip ihsan meningkatkan kualitas layanan, sementara akuntabilitas dan transparansi memperkuat kepercayaan stakeholder. Dampak terhadap kinerja organisasi dan keberlanjutan usaha cukup signifikan. Integrasi prinsip syariah meningkatkan kepuasan pelanggan, loyalitas karyawan, dan reputasi organisasi. Pendekatan ini selaras dengan konsep *ethical leadership* dan *sustainable management*, sehingga organisasi tidak hanya fokus pada profit jangka pendek, tetapi juga membangun keberlanjutan dan keberkahan usaha jangka

panjang. Secara keseluruhan, prinsip-prinsip syariah dalam MSDM bukan sekadar norma moral, tetapi merupakan kerangka operasional dan strategis yang dapat diterapkan dalam manajemen ritel modern untuk menghasilkan kinerja yang unggul sekaligus beretika.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, beberapa saran dapat diberikan kepada akademisi, praktisi ritel, serta karyawan dan masyarakat. Bagi akademisi, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis syariah yang lebih terukur dengan menyusun indikator kinerja yang mengintegrasikan aspek spiritual dan profesional. Selain itu, diperlukan kajian empiris di lapangan untuk menilai efektivitas penerapan prinsip-prinsip syariah dalam praktik nyata pada berbagai jenis usaha ritel.

Bagi praktisi ritel, disarankan untuk menyusun kebijakan MSDM yang mengintegrasikan prinsip syariah secara menyeluruh, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, kompensasi, evaluasi kinerja, hingga pengawasan. Perusahaan juga perlu membangun budaya organisasi yang mendukung penerapan nilai-nilai keadilan, amanah, ihsan, tanggung jawab, dan transparansi sehingga karyawan terdorong untuk bekerja secara profesional sekaligus beretika. Implementasi prinsip syariah tersebut sebaiknya didukung oleh sistem dokumentasi yang baik, audit internal yang berkelanjutan, serta mekanisme umpan balik yang transparan guna meningkatkan akuntabilitas organisasi. Bagi karyawan dan masyarakat, pemahaman mengenai hak dan kewajiban dalam lingkungan kerja berbasis prinsip syariah perlu terus ditingkatkan agar tercipta hubungan kerja yang adil, harmonis, dan produktif. Karyawan juga diharapkan mampu menanamkan nilai amanah, profesionalisme, dan ihsan dalam setiap pelaksanaan tugas sehingga kontribusi yang diberikan tidak hanya menghasilkan manfaat material, tetapi juga memiliki nilai spiritual. Dengan penerapan berbagai saran tersebut, sektor ritel diharapkan mampu mengembangkan sistem MSDM yang tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai syariah yang etis, adil, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Bukhari, A. A. M. ibn I. al-Ju'fi. (2015). *Shahih al-Bukhari*. Dar al-Alamiah.
- Al-Ghazali, A. H. (2005). *Ihya ulumuddin* (Vol. 4). Dar al-Fikr.
- Ali, A. J. (2005). *Islamic perspectives on management and organization*. Edward Elgar Publishing.

- Al-Qardhawi, Y. (1995). *Daur al-qiyam wa al-akhlaq fi al-iqtisad al-Islami*. Maktabah Wahbah.
- Al-Sa'di, A. R. bin N. (2025). *Tafsīr al-kalām al-mannān*. Risalah Publisher.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Beekun, R. I. (1997). *Islamic business ethics*. International Institute of Islamic Thought.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Hartoto, M. H., Widjiantoro, S. T., Mardhiah, Wijiharta, Suryawardani, B., Djuanda, G., Maisaroh, S., Adinugroho, M., & Yudawisastra, H. G. (2025). *Manajemen ekonomi Islam*. Widina Media Utama.
- Ibn Katsir, I. (1999). *Tafsir Ibn Kathir* (Vol. 6). Dar Tayyibah.
- Ibn Majah. (2010). *Sunan Ibn Majah* (M. F. 'Abd al-Baqi, Ed.). Dar Ihya' al-Kutub al-'Arabiyyah.
- Monash University Indonesia. (2025, August 8). *Kenapa investasi human capital (SDM) sangat penting untuk kemajuan bisnis?*
<https://www.monash.edu/indonesia/news/kenapa-investasi-human-capital-sdm-sangat-penting-untuk-kemajuan-bisnis>
- Muslim ibn al-Ḥajjāj al-Qushayrī al-Naysābūrī. (2010). *Ṣaḥīḥ Muslim*. Dār Ibn Ḥazm.
- Qurtubi, A. A. al-. (2006). *Al-jami li ahkam al-Quran* (Vol. 10). Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Rivai, V. Z., et al. (2014). *Islamic human capital management*. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. Z., et al. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Arifin, A. (2010). *Islamic leadership*. Bumi Aksara.
- Sofyan Syafri Harahap. (2001). *Akuntansi Islam*. Bumi Aksara.
- Sofyan Syafri Harahap. (2011). *Etika bisnis dalam perspektif Islam*. Salemba Empat.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.