

KONSEP MANAGEMENT SUMBER DAYA MANUSIA DAN ISLAMIC VALUE: PERSPEKTIF INTEGRASI INTERKONEKSI

Mella Mardayanti¹, Alfizi²

Universitas Pekalongan¹

Universitas Harapan Bangsa Purwokerto²

Email: mellamardayanti@unikal.ac.id

alfizi@ubh.ac.id

Abstrak:

Tujuan dari penulisan.Paper ini adalah kajian terkait dengan kajian management sumber daya manusia dan islamic value: perspektif integrasi interkoneksi, dalam dimensi keilmuan kita dalam kajian Islam ada dua mazhab keilmuan, yang pertama adalah Islamisasi ilmu ala al-Faruqi dan ilmuisasi Islam ala Kuntowojoyo dan terakhir adalah integrasi interkoneksi ala Amin Adullah, selama ini dalam kajian keilmuan sering kali integrasi hanya soal menempelkan kajian umum ke Islam, jadi ilmu Islam hanya sekedar baju yang di tempelkan dan itu sudah terlabel Islam, padahal sejatinya seharusnya lebih dari itu, integrasi adalah proses di mana menyatu semua value dengan basis filsafat keilmuan yang ada, teori di ambil titik maksudnya / titik Maqasid dalam kajian Islam, titik *maghza* dalam kajian al-Quran, kita meyakini bahwa al-Quran sebagai *hudan* adalah bentuk nyata dari integrasi Islam dan umum, maka tidak ada sebenarnya ilmu di luar Islam dan semua ilmu hadir dan datang dari Islam, paper ini akan melakukan kajian terhadap teori-teori MSDM dan kajian islamic value dengan dimensi atau perspektif Integrasi interkoneksi.

Kata kunci: *Islamic Value, Integrasi Interkoneksi, SDM*

Abstract

The purpose of writing this This paper is a study related to the study of human resource management and Islamic value: perspektif integration of interconnections, in our scientific dimension in Islamic studies there are two scientific schools, the first is the Islamization of science ala al-Faruqi and the science of Islam ala Kuntowojoyo and the last is the integration of interconnection ala Amin Adullah, so far in scientific studies often integration is only a matter of attaching general studies to Islam, so Islamic science is just a shirt that is attached and it has been labeled Islam, when in fact it should be more than that, integration is the process by which it merges all value with the existing scientific philosophical base, the theory is taken point of meaning / Maqasid point in Islamic studies, the Maqasid point in Islamic studies, the maghza point in the study of the Quran, we believe that the Quran as a hudan is a real form of Islamic and general integration, then there is no actual science outside of Islam and all knowledge is present and comes from Islam, this paper will conduct a study of MSDM theories and islamic value studies with dimensions or perspectives Interconnection integration.

Key words: *Islamic Value, Integrasi Interkoneksi, and SDM*

Pendahuluan

Dalam kajian keilmuan tentang management sumber daya manusia memang sudah dan banyak di kaji oleh banyak pakar, penelitian terkait ini juga sangat banyak, misalnya adalah kajian yang di lakukan oleh Marks A Huseld dengan judul *the impact of human resource management practices on turnover, produktivity, and corporate fiancial peformance*, yang di dalamnya menyatakan bahwa, Pekerjaan sebelumnya baik dibagian akademis dan populer berpendapat bahwa penggunaan Praktik Kerja Kinerja Tinggi akan tercermin dalam kinerja perusahaan yang lebih baik. Studi ini memberikan bukti luas untuk mendukung pernyataan ini. Di berbagai industri dan ukuran perusahaan, saya menemukan dukungan yang cukup besar untuk hipotesis bahwa investasi dalam praktik semacam itu terkait dengan pergantian karyawan yang lebih rendah dan produktivitas yang lebih besar dan kinerja keuangan perusahaan. Bahwa hasil saya konsisten di seluruh beragam ukuran kinerja perusahaan dan koreksi untuk selektivitas dan bias simultan memberikan kepercayaan diri yang besar untuk kesimpulan ini.¹

Besarnya imbal hasil investasi di Hingga Performance Praktik Kerja adalah substansial. Peningkatan satu standar deviasi semacam itu praktik dikaitkan dengan penurunan relatif 7,05 persen dalam omset dan, per karyawan, \$27.044 lebih banyak dalam penjualan dan \$18.641 dan Masing-masing \$3.814 lebih dalam nilai pasar dan laba. Ini secara internal nilai yang konsisten dan signifikan secara ekonomi dan statistik menunjukkan hal itu perusahaan memang dapat memperoleh keuntungan finansial yang besar dari berinvestasi di praktik yang dipelajari di sini. Selain itu, perkiraan ini menyiratkan tingkat investasi yang konstan dalam praktik semacam itu setiap tahun. Jika peningkatan hanya membutuhkan biaya satu kali (seperti yang mungkin terjadi pada biaya perekrutan atau seleksi), nilai-nilai ini akan diremehkan dari dampak Tinggi Praktik Kerja Kinerja pada kinerja perusahaan.dhs²

Selain itu, perhitungan ini hanya mencakup bagian keuntungan perusahaan dari penggunaan yang meningkat praktik-praktik ini. Agaknya, beberapa nilai diciptakan dengan mengadopsi lebih banyak praktik HRM yang efektif akan bertambah kepada karyawan, dalam bentuk yang lebih tinggi upah dan tunjangan. Karena tingkat Praktik Kerja Kinerja Tinggi yang lebih tinggi mengarah pada perputaran yang lebih rendah, dan mungkin lebih besar jaminan pekerjaan, tampaknya ada pembenaran yang cukup untuk mendorong perusahaan melakukan investasi semacam itu.Mark A. Huselid, "The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance," *Academy of management journal* 38, no. 3 (1995): 635–72.³

Dalam Kajian lain misalnya adalah yang di lakukan oleh Amstrong dalam bukunya yang berjudul *A Handbook of human resource management practice* menyatakan bahwa Istilah manajemen sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya manusia (SDM) memiliki sebagian besar menggantikan istilah manajemen personalia sebagai deskripsi proses terlibat dalam mengelola orang dalam organisasi. Konsep HRM mendasari semua kegiatan yang dijelaskan dalam buku ini, dan tujuan dari bab ini

¹ Mark A. Huselid, "The Impact Of Human Resource Management Practices On Turnover, Productivity, And Corporate Financial Performance," *Academy of Management Journal* 38, no. 3 (Juni 1995): 635–72, <https://doi.org/10.5465/256741>.

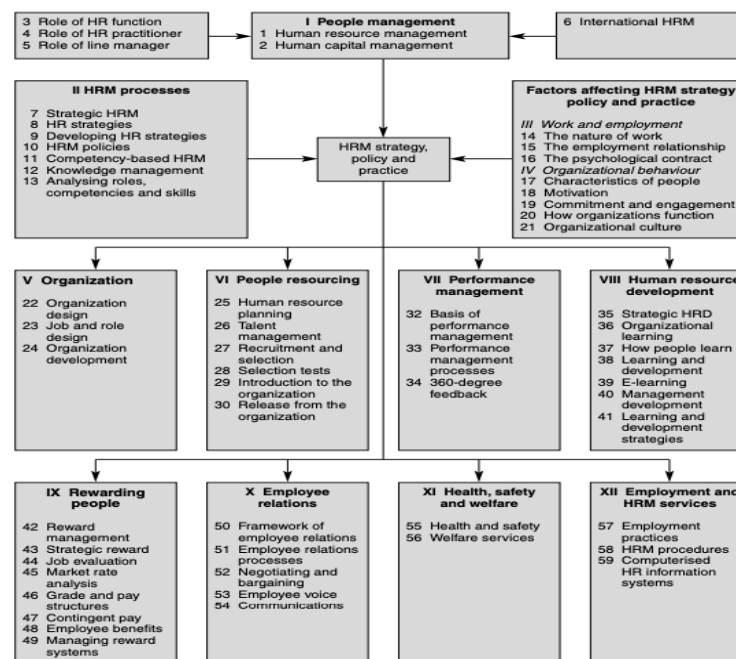
²Ayu Dwi Hasty dan Vinola Herawaty, "Pengaruh struktur kepemilikan, leverage, profitabilitas dan kebijakan dividen terhadap manajemen laba dengan kualitas audit sebagai variabel moderasi," *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi* 17, no. 1 (2017): 1–16.

³Mark A. Huselid, "The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance," *Academy of management journal* 38, no. 3 (1995): 635–72.

adalah untuk memberikan kerangka kerja untuk selanjutnya dengan mendefinisikan konsep HRM dan sistem SDM, menjelaskan berbagai model HRM dan membahas tujuan dan karakteristiknya. Michael Armstrong, *A handbook of human resource management practice* (Kogan Page Publishers, 2006).⁴ Dalam pandangan role map Armstrong digambarkan bagaimana bentuk saling melengkapi, selain itu kata Armstrong juga menyatakan bahwa, Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga – orang-orang yang bekerja di sana secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya.

Praktek sumber daya manusia yang khas membentuk kompetensi inti yang menentukan bagaimana perusahaan bersaing, Penelitian ekstensif telah menunjukkan bahwa praktek-praktek tersebut dapat membuat dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. HRM strategi bertujuan untuk mendukung program untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengembangkan kebijakan di bidang-bidang seperti manajemen pengetahuan, manajemen bakat dan umumnya menciptakan tempat yang bagus untuk bekerja. Ini adalah ide besar seperti yang dijelaskan oleh Purcell, yang terdiri dari visi yang jelas dan seperangkat nilai terintegrasi.⁵ Lebih khusus lagi, strategi SDM dapat berkaitan dengan pengembangan perbaikan terus-menerus dan kebijakan hubungan pelanggan Adapun role map Armstrong terkait dengan Human Resource management adalah sebagai berikut :⁶

Gambar 1 : role map Human Resource management Armstrong



⁴ Michael Armstrong, *A handbook of human resource management practice* (Kogan Page Publishers, 2006).

⁵ Safroni Isrososiawan dkk., "Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan," *Jurnal Co Management* 3, no. 2 (2020): 457-70.

⁶ Isrososiawan dkk.; Yostan A. Labola, "Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi," *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 7, no. 1 (2019): 28-35.

Dari kajian di atas menunjukkan bahwa kajian tentang human resource management sangat penting dalam dimensi kajian manapun, termasuk dengan kajian keislaman, dalam konsep Islam di kenal dengan Insan kamil, dimensi Insan kamil adalah implemntasi dari kajian human resource management di muka Bumi yang sudah menunjuk manusia sebagai *khalifah fil ardh* dalam al-Quran di jelaskan dalam surat al-Anbiya ayat 105 yang mempunyai makna tentang saleh Duniawi dan saleh Ukhrowi, dua dimensi ini yang penting di bekali dan tertanam dalam kajian human resource management, dan paper ini ingin mengulas dalam metode integrasi interkoneksi, dengan kajian ini dimungkinkan kajian tentang human resource akan lebih komprehensif dan matang secara keilmuan tidak hanya saling comot dan tempel sana-sini yang selama ini di lakukan oleh kebanyakan sarjana di Indonesia.⁷

Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dalam bingkai kajian teori dan kepustakaan, dimensi pengembangan deskriptif analisis dengan dimensi pengembangan teori, kajian yang bersifat ilmu untuk ilmu.⁸ dengan menggunakan metode konten analisis untuk menjelaskan kajian tentang Konsep Management Sumber Daya Manusia Dan Islamic Value: Perspektif Integrasi Interkoneksi, konten analisis untuk menjelaskan antara hubungan konsep menejemen sumber daya manusia dengan basic Islamic value, sedangkan pendekatan penelitian menggunakan kajian yang di populerkan dengan kajian integrasi interkoneksi dalam bidang multidisipliner dan interdisipliner, kajian ini diharapkan dapat memberikan jembatan ilmu pengetahuan dan kajian yang lebih komprehensif dalam memahami kajian manajemen sumber daya manusia dalam bidang Islamic value.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Dalam kajian Amtrong menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga – orang-orang yang bekerja di sana secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya Lebih lanjut lagi dia menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia beroperasi melalui sistem sumber daya manusia yang membawa bersama-sama secara koheren Filosofi SDM menggambarkan nilai-nilai menyeluruh dan prinsip-prinsip yang diadopsi dalam mengatur orang. Strategi SDM menentukan arah tujuan HRM.⁹ Kedua, Kebijakan SDM, yang merupakan pedoman yang menentukan bagaimana nilai, prinsip dan strategi harus diterapkan dan diimplementasikan di bidang HRM tertentu. Ketiga, Proses SDM terdiri dari prosedur formal dan metode yang digunakan untuk menempatkan SDM rencana strategis dan kebijakan berlaku. Keempat, Praktik SDM terdiri dari pendekatan informal yang digunakan dalam mengelola orang. Kelima, Program SDM, yang memungkinkan strategi, kebijakan, dan praktik SDM diterapkan sesuai rencana.¹⁰

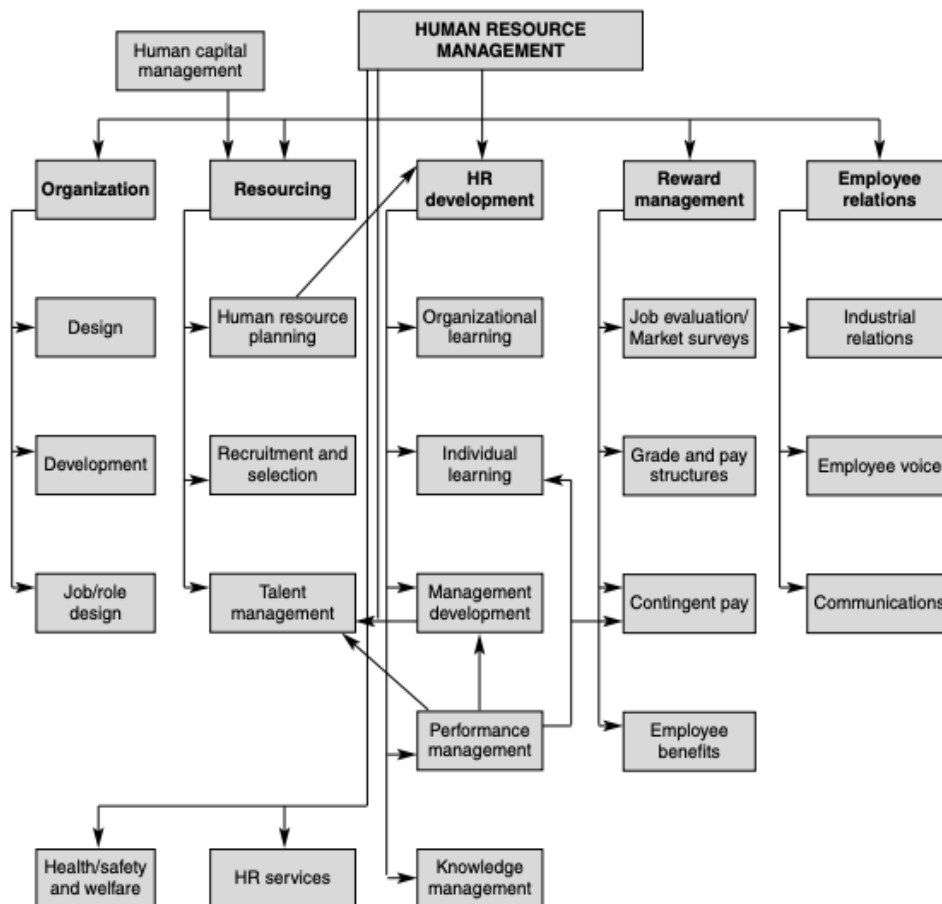
⁷ Rusdiana Navlia Khulaisie, "Hakikat Kepribadian Muslim, Seri Pemahaman Jiwa Terhadap Konsep Insan Kamil," *Reflektika* 11, no. 1 (2016): 39–57; Muh Khoirul Rifa'i, "Internalisasi nilai-nilai religius berbasis multikultural dalam membentuk insan kamil," *Jurnal Pendidikan Agama Islam* 4, no. 1 (2016): 117–33.

⁸ Suharsimi Arikunto, "Metode peneltian," *Jakarta: Rineka Cipta* 173 (2010); Ifit Novita Sari dkk., *Metode penelitian kualitatif* (UNISMA PRESS, 2022).

⁹ Michael Armstrong, *Handbook Manajemen Sumberdaya Manusia* (Nusamedia, 2017).

¹⁰ Mudji Astuti dan Hana Catur Wahyuni, "Strategi implementasi green human resource management pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM)," *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan*

Salah satu pernyataan eksplisit pertama dari konsep HRM dibuat oleh Michigan tentang Sekolah. Mereka berpendapat bahwa sistem SDM dan struktur organisasi harus dikelola dengan cara yang sesuai dengan strategi organisasi (maka nama model yang cocok). Mereka lebih lanjut menjelaskan bahwa ada manusia siklus sumber daya (adaptasi yang diilustrasikan pada Gambar di bawah ini yang terdiri dari empat proses atau fungsi generik yang dilakukan di semua organisasi. Ini adalah:¹¹



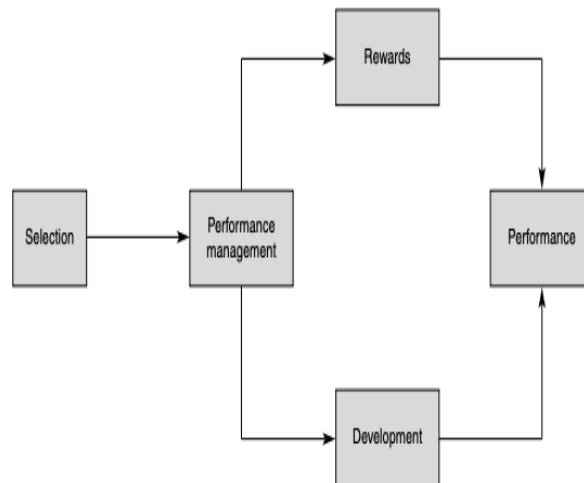
Gambar 2 : HRM activities

Sedangkan yang kedua adalah konsep *appraisal*, *performance management*, dan ketiga adalah *reward*. Sistem penghargaan adalah salah satu yang paling kurang dimanfaatkan dan salah ditangani alat manajerial untuk mendorong kinerja organisasi itu harus memberi hadiah pendek serta pencapaian jangka panjang, mengingat bahwa bisnis harus berkinerja di masa sekarang untuk berhasil di masa depan dan yang terakhir adalah *development employees*. Adapun gambar pemikiran sebagaimana

Kewirausahaan 12, no. 2 (2018): 121–28; Cut Zurnali dan Alex Sujanto, “Pentingnya Green Human Resource Management Pada Perusahaan Di Indonesia,” *Jurnal Ilmiah Infokam* 16, no. 2 (2020).

¹¹Susan Pratt Walton, “An Ancient Epic Critiques Modern Conflict: Javanese Dance-Drama at the University of Michigan,” *Journal of the International Institute* 11, no. 2–3 (Winter), <http://hdl.handle.net/2027/spo.4750978.0011.207>.

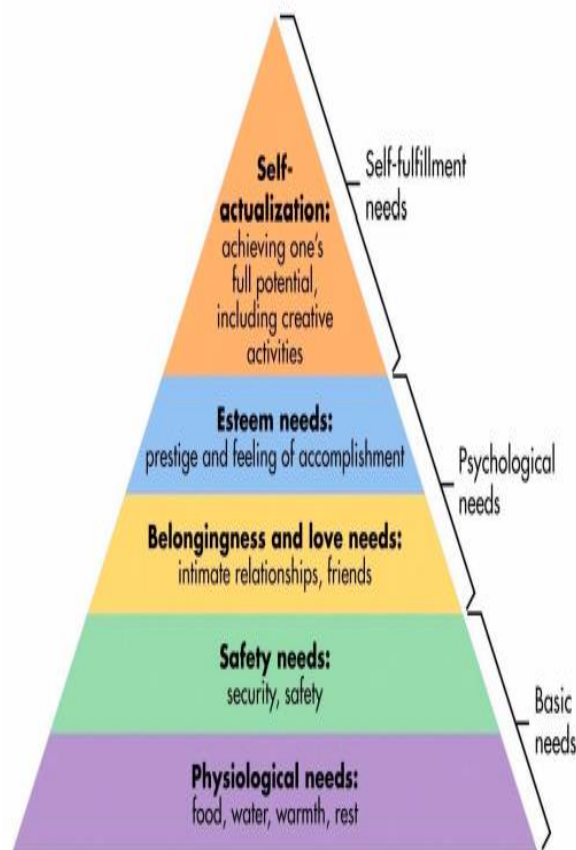
berikut :¹²



Adapun bagian dari teori kajian *Human resource management* adalah kajian teori X dan Y yang di kemukakan oleh *Douglas McGregor* dalam teori ini kita di perkenalkan dengan dua pandangan yang sangat berbeda, dengan mengenai sifat manusia dalam bekerja, teori X menganggap bahwa manusia cenderung pemalas, tidak mau bekerja keras, dan hanya ingin kerja seperlunya saja, sedangkan sebaliknya teori Y menyatakan bahwa manusia memiliki keinginan untuk bekerja keras, dan memiliki potensi untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Douglas McGregor, "Theory X and theory Y," *Organization theory* 358, no. 374 (1960): 5. adapun teori *Human resource management* yang kedua adalah teori Maslow yang memperkenalkan 5 tingkatan kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan fisik, keamanan, kepercayaan diri dan rasa kehormatan, dan kebutuhan terhadap prestasi, dengan teori ini setiap orang berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut berurutan. Lebih lanjut lagi sebagaimana di katakan maslow, Hierarki kebutuhan Maslow adalah teori motivasi dalam psikologi yang terdiri dari model lima tingkat kebutuhan manusia, sering digambarkan sebagai tingkat hierarkis dalam piramida. Kebutuhan yang lebih rendah dalam hierarki harus dipenuhi sebelum individu dapat memperhatikan kebutuhan yang lebih tinggi. Dari bagian bawah hierarki ke atas, Kebutuhan adalah: fisiologis, keamanan, cinta dan kepemilikan, harga diri dan selfaktualisasi¹³

¹²Chaidar Syaifullah, "Performance Appraisal, Reward And Punishment Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 4, no. 3 (2016); Cindy Yovita Sari, Suparwi Suparwi, dan Emmelia Nadira Satiti, "Pengaruh Performance Appraisal, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan the Alana Hotel & Convention Center Solo," *Jurnal Pariwisata Indonesia* 15, no. 2 (2020): 7-14.

¹³Gary Heil, Warren Bennis, dan Deborah C. Stephens, *Douglas McGregor, revisited: Managing the human side of the enterprise* (John Wiley & Sons, 2000); Clifford J. Ehrlich, "Human resource management: A changing script for a changing world," *Human Resource Management (1986-1998)* 36, no. 1 (1997): 85; David Lamond, "Human resource management in China: theory and practice," *Chinese Management Studies* 3, no. 4 (2009).



Gambar ke 3 : hirarcy konsep maslow's

Sedangkan yang ketiga adalah teori *Herberg* teori ini memperkenalkan dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yakni dengan hyginene dan faktor hygyne meliputi faktor-faktor seperti gaji, dan lingkungan kerja, dan hubungan kerja, yang buruk akan menyebabkan kekecewaan yang mendalam, dalam hal ini sedangkan faktor motivator meliputi faktor-faktor seperti kesempatan untuk mengembangkan diri dan menciptakan kepuasan kerja. Mohammed Alshmemri, Lina Shahwan-Akl, dan Phillip Maude, "Herzberg's two-factor theory," *Life Science Journal* 14, no. 5 (2017): 12–16; Joseph E. Gawel, "Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs," *Practical Assessment, Research, and Evaluation* 5, no. 1 (1996): 11. Maka dengan demikian dapat di simpulkan bahwa dalam dimensi kajian yang terkait dengan kajian humans resource management.¹⁴

Islamic Value : Historis Filosofi dan Tranformasi

Sedangkan dalam kajian islamic value kita akan mengenali tentang kajian studi Islam atau Islamic Studies dalam dimensi keilmuan, dalam sebuah kajian yang di tulis oleh ahmad rafiki dan kalsom Abdul Wahab menyatakan bawah *Islamic Velue And Principle In The Organization : Areview Of Literature* menyatakan bahwa Nilai-nilai dan etika Islam didasarkan pada pernyataan-pernyataan dalam Al-Qur'an dan Hadits yang dapat dikutip dalam pemikiran keagamaan tetapi pandangan tauhid dapat membedakan

¹⁴ Mohammed Alshmemri, Lina Shahwan-Akl, dan Phillip Maude, "Herzberg's two-factor theory," *Life Science Journal* 14, no. 5 (2017): 12–16.

antara Muslim dan penganut lainnya.¹⁵ Lebih lanjut lagi menurut Rafiki bahwa Itu elemen dipandang dapat diadopsi dalam menganalisis kinerja bisnis dalam organisasi melalui konsep dan fungsi yang bermanfaat; namun, studi empiris yang membantah, dan membandingkan antara Metode Islam dan konvensional yang digunakan oleh banyak peneliti selama bertahun-tahun, harus dilakukan. Konsep kepatuhan Syariah harus lebih unggul dari konsep lainnya. Umat Islam wajib menerapkan semua unsur sebagai tindakan ibadah, yang bertujuan untuk mendapatkan keberkahan rida' dan dari Allah SWT dalam ikhtiar hidupnya.

Dalam kajian *A Systematic Literature Review On Islamic Values Applied In Quality Managemen Context* Ishak menyatakan bahwa Dalam manajemen mutu, istiqomah dikaitkan dengan prinsip perbaikan berkelanjutan. Perbaikan berkelanjutan adalah salah Satu prinsip-prinsip manajemen mutu yang menekankan pada kegiatan yang harus dilakukan secara konsisten. Prinsipnya terutama target untuk mengejar peningkatan produk, layanan, dan kinerja keseluruhan.¹⁶ Amal Hayati Ishak dan Muhamad Rahimi Osman, "A systematic literature review on Islamic values applied in quality management context," *Journal of business ethics* 138, no. 1 (2016): 103–12. Dalam sebuah kajian juga di tekankan bahwa doktrin Islam telah afidhol, dimana Islam yang turun di muka bumi sangat di lengkapi dengan konsep peribadatan dan konsep-konsep hukum-hukum vital mengenai tuhan, kehidupan manusia dan jagat alam, dan lain-lainnya, sering juga di sebut dengan *Way of life*, sehingga mengenai ilmu Islam memiliki pandangan (*islamic word view*) sebagai landasan ontologi keilmuan Islam.

Dalam pengertian Islamic Value sama dengan kajian *Islamic Wordview Islamic Worldview*, disebutkan juga dengan kata-kata *Islami Nazariat (Islamic Vision)*, *At Tasawur al Islamic (Islamic Vision)*, *al Mabda al Islami (Islamic Principle)*, *Ru'yatul sIslam lil Wujud (Islamic Worldview)*. Dalam kajian Syed Muhammad Naquib al-Attas, Islam memiliki pandangan hidup/alam yang berbeda dengan pandangan hidup agama/peradaban lainnya. Al-Attas menjelaskan sejumlah karakteristik pandangan hidup Islam yaitu *pertama*, Berdasarkan kepada wahyu. *Kedua*, Tidak sekedar merupakan anggapan manusia tentang alam fisik dan keikutsertaan manusia dalam sejarah, sosial, politik, dan budaya. *Ketiga*, Tidak berasal dari perkiraan filosofis yang dirumuskan berlandaskan peninjauan dan pengalaman inderawi. *Keempat*, Mencakup pandangan tentang dunia dan akhirat.¹⁷

Dalam kajian di atas bahwa pandangan hidup islam berkarakter terakhir dan sudah dewasa semenjak lahir, islam tidak mengedepankan cara pertumbuhan menuju kedewasaaan mengikuti cara perkembangan sejarah, dengan demikian dalam kajian ini value islam itu mengacu pada kajian :

¹⁵ Ahmad Rafiki dan Kalsom Abd Wahab, "Islamic Values and Principles in the Organization: A Review of Literature," *Asian Social Science* 10 (1 Maret 2014), <https://doi.org/10.5539/ass.v10n9p1>.

¹⁶ Amal Hayati Ishak dan Muhamad Rahimi Osman, "A systematic literature review on Islamic values applied in quality management context," *Journal of business ethics* 138, no. 1 (2016): 103–12.

¹⁷ Syed Muhammad Al-Naquib Al-Attas, *Islam Dalam Sejarah Dan Kebudayaan Melayu/Syed Muhammad Naquib al-Attas* (ABIM, 1972).

o	Wordview Islam	Wordview barat
	Prinsip: tauhid	Prinsip : dikotomi
	Asas: wahyu, hadis, akal, pengalaman dan naluri	Asas: rasio, pemikiran, filosofis
	Sifat: otentitas dan finalitas	Sifat: rasionalitas, terbuka dan selalu berubah
	Makna realitas: berdasarkan kajian metafisis	Makna realitas: pandangan social cultural
	Objek kajian: terlihat dan tidak terlihat	Objek kajian: susunan nilai masyarakat

Dengan gambar perbandingan di atas kita dapat pahami dengan sempurna yang di maksud dengan Value Islam dan *Wordview* Islam dalam dimensi yang sangat berguna dalam pengembangan Insan kamil dan dimensi *Khalifah Fi Al-Ardh*.¹⁸

Integrasi Interkoneksi dalam Teori Msdm Dan Islamic Value

Konsep integrasi ilmu yang di kaji di sini adalah berangkat dari kajian Islamisasi ilmu al-Faruqi dan kajian Ilmu Iktowijoyo sebagai alat perpektif pendekatan yang ada. Yang pertama Islamisasi ilmu ala al-Faruqi, kita perlu membaca kajian yang di tulis oleh Muhyidin dan kawan kawan dengan pernyataan :

Gagasan Islamisasi pengetahuan pada hakikatnya muncul sebagai respon terhadap dikotomi antara ilmu agama dan sains bahwa Barat sekuler dan modern budaya yang diperkenalkan ke dalam dunia Islam. Kemajuan yang dicapai oleh sains modern memiliki efek yang luar biasa, tetapi di sisi lain juga berdampak negatif, karena ilmu pengetahuan modern (Barat) memiliki nilai-nilai kering atau terpisah dari nilai-nilai agama. Selain itu, Islamisasi Ilmu Pengetahuan juga merupakan reaksi terhadap krisis dalam pendidikan sistem yang dihadapi umat Islam, yaitu dualisme sistem pendidikan Islam dan pendidikan modern (sekuler) yang membingungkan umat Islam. Menurut Al-Faruqi, Islamisasi adalah upaya untuk memahami dan membangun kembali ilmu-ilmu sosial dan alam di mana ada unsur-unsur Islam, sehingga berubah agar sejalan dengan orientasi Islam. Dan setiap disiplin ilmu harus memupuk prinsip-prinsip Islam yang metodologinya dijiwai dengan semangat *monoteisme*, yang meliputi: prinsip kesatuan Tuhan, kesatuan alam semesta, kesatuan kebenaran dan pengetahuan, kesatuan kehidupan, dan kesatuan umat manusia.¹⁹

¹⁸ Odeh Rashed Al-Jayyousi, *Islam and sustainable development: New worldviews* (Routledge, 2016).

¹⁹ Dwi Fitri Wiyono, "Interelasi Pembaharuan Pendidikan Islam: Solusi Konflik Dikotomi Sains Islam Modern dan Tradisional," *Qolamuna: Jurnal Studi Islam* 6, no. 1 (2020): 121-34; Muhyidin Muhyidin dan Dewi Mutmainnah, "Menimbang Gagasan Islamisasi Ilmu-Ilmu Sosial; Studi Kritis Atas Pemikiran Ismail Raji Al-Faruqi," *Ummul Qura Jurnal Institut Pesantren Sunan Drajat (INSUD) Lamongan* 16, no. 2 (2021): 98-107.

Maka dari itu kesimpulan penulis menyatakan bahwa apa yang dilakukan oleh al-Faruqi sangat mengundang kontroversi, walaupun demikian tetap bisa menyadarkan kita bahwa kita dapat menjiplak begitu saja teori sosial barat atau ilmu manajemen lainnya dan kita terapkan dalam menganalisis masyarakat non-Barat, maka dengan demikian kita juga mengenalkan kajian tentang Ilmuisasi ala Kuntowijoyo dalam dimensi yang lebih luas, dalam perkembangan bahwa apa yang di sampaikan oleh Al-Faruqi memang memiliki dimensi pendukung, tetapi juga ada yang mengkritik salah itu adalah Satu barisan adalah kuntowijo yang menyatakan bahwa itu tidak realistis karena antara idelitas dan realitas tidak nyambung jika Islmisasi ilmu bagian dari cara untuk mengislamkan ilmu non-Islam maka akan timbul pertanyaan bagaimana nasib ilmu yang tidak Islam ? dan bagaimana nasib ilmu tanpa Islam ? dua pertanyaan mendasar ini belum bisa di pahami dan di jawab oleh al-Faruqi sendiri, dengan sangat keras Kuntowijo menentang dikotomi Ilmu yang mendisain tentang kajian Ilmu barat dan ilmu Islam beda, bagi Kuntowijo bahwa Ilmu itu Satu, dalam Islam adalah ilmu sekaligus dogma, dengan demikian semua Ilmu berasal dari Islam bukan ada dikotomi Ilmu dan Islam dengan sangat berbeda.²⁰ Roikhan Mochamad Aziz, "Teori H Sebagai Ilmu Wahyu Dan Turats Dalam Islam," 2016; Rahmat Hidayat, "Pendidikan Islam Sebagai Ilmu: Tinjauan Ontologi, Epistemologi Dan Aksiologi," *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan* 1, no. 1 (2016).

Dengan adanya dua kutub ini maka muncul kemudian teori integrasi interkoneksi sebagai penengah dan kapan kita menggunakan islamisasi ilmu dan kapan kita menggunakan ilmuisasi Islam ala Kuntowijyo, dalam artikel yang di tulis oleh *Parluhut Siregar* menyatakan bahwa kajian terkait dengan Integrasi Interkoneksi adalah teori yang di kembangkan oleh Amin Abdullah yang terisnpirasi pemikiran Kuntowijoyo.²¹ Amin Abdullah, *Antara al-Ghazali dan Kant: Filsafat Etika Islam* (IRCISOD, 2002); Parluhutan Siregar, "Integrasi Ilmu-Ilmu Keislaman dalam Perspektif M. Amin Abdullah," *Miqot: Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman* 38, no. 2 (2014).

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Parluhut menyatakan bahwa amin abdullah membangun bangunan ilmu dengan horizon jaring laba-laba keilmuan Teosentris-Integralistik sebagaimana gambar di bawah ini :²²

²⁰ Roikhan Mochamad Aziz, "Teori H Sebagai Ilmu Wahyu Dan Turats Dalam Islam," 2016; Rahmat Hidayat, "Pendidikan Islam Sebagai Ilmu: Tinjauan Ontologi, Epistemologi Dan Aksiologi," *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan* 1, no. 1 (2016).

²¹ Amin Abdullah, *Antara al-Ghazali dan Kant: Filsafat Etika Islam* (IRCISOD, 2002); Parluhutan Siregar, "Integrasi Ilmu-Ilmu Keislaman dalam Perspektif M. Amin Abdullah," *Miqot: Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman* 38, no. 2 (2014).

²² Parluhutan Siregar, "INTEGRASI ILMU-ILMU KEISLAMAN DALAM PERSPEKTIF M. AMIN ABDULLAH," *MIQOT: Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman* 38, no. 2 (9 Desember 2014), <https://doi.org/10.30821/miqot.v38i2.66>.

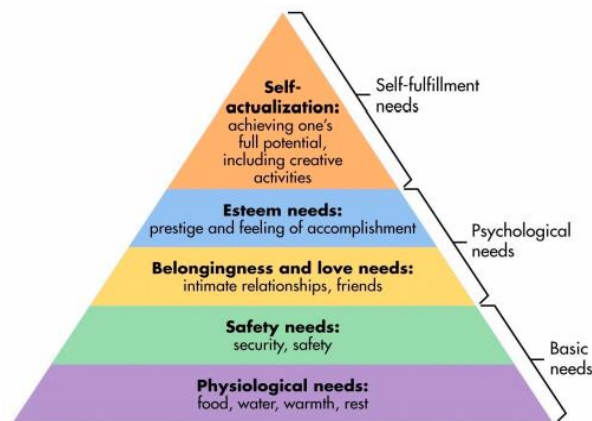


Gambar 3 : jaring laba-laba amin AbdullahAbdullah, *Antara al-Ghazali dan Kant; Siregar, "Integrasi Ilmu-Ilmu Keislaman dalam Perspektif M. Amin Abdullah."*

Dengan gambar di atas menunjukkan bahwa kajian terkait dengan integrasi ilmu pengetahuan tentang human resource management dan islamic value tidak lagi dengan hanya menempelkan dengan nilai-nilai islam keislaman agar terlihat "islami" tetapi dengan masuk pada kerangka. Filosofis, bahwa human resurce management itu juga bagian dari ilmu keislaman tanpa harus di tempeli dengan nilai-nilai atau islamic value, bahwa dimensi islamic value sudah masuk dalam kajian dan inti dari teori human resuarce management yang ada selama ini, hanya saja perlu di hilangkan anasir yang mendekonstruksi nilai-nilai Islam dalam implementasinya. Abdullah, *Antara al-Ghazali dan Kant; Siregar, "Integrasi Ilmu-Ilmu Keislaman dalam Perspektif M. Amin Abdullah."* Ada pada teori Maslow yang memperkenalkan 5 tingkatan kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan fisik, keamanan, kepercayaan diri dan rasa kehormatan, dan kebutuhan terhadap prestasi, dengan teori ini setiap orang berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut berurutan,²³ hal ini akan sama dengan konsep maqasid syariah sebagai teori dan nilai dalam islam tanpa harus di tempeli dengan islamic value yang ada sekaan-akan Islam tidak mempunyai basic metodologi yang baik dan benar sebagaimana gambar di bawah :



²³ Tri Andjarwati, "Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland," *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen* 2, no. 01 (2015).



Gambar 4 : persamaan teori maslow dengan maqasid

Jika kita terapkan dengan sistem demikian maka tanpa harus dengan menempelkan kajian Islam atau Islamic value kedua teori bisa sangat menyatu, maka apa yang di katakan Amin Abdullah bahwa perdaban islam harus berangkat dari *hadharah Nash, hadharah falsafah dan hadharah ilm*, dengan demikian selain tetap pada landasan teks akan menuju landasan ilmu disinilah ketemunya keilmuan barat dengan Islam dalam dimensi integrasi interkoneksi keilmuan.²⁴

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa adanya Keilmuan Islamic Velaue dan Keilmuisasi barat atau umum, terhadap membangun Managemen Sumber daya manusia dalam penerapan bidang HRM sebagai konsep interkoneksi dalam ilmu pengetahuan yang bisa disebut intgeritas. Untuk peningkatan sumber daya manusia dari setiap individu dengan adanya koherensi yang perlu diterapkan didalamnya, tidak harus semua murni dalam doktrin islamisasi tetapi adanya antarkoneksi ilmuisasi umum didalam Organisasi bisnis. Sebagai tujuan meningkatkan SDM tanpa perlu harus menempelkan kajian Islamic karena HRM sebagai ilmu yang ada di dalam Islamic value, untuk memenuhi setiap ketubuhan manusia, hal ini berdasar atas teori maslow tingkatan kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisik, keamanan, kepercayaan diri dan rasa kehormatan, dan kebutuhan terhadap prestasi, dengan teori ini setiap orang berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut berurutan.

Hal ini juga berkaitan dengan konsep maqasid syariah sebagai teori dan nilai dalam islam tanpa harus menempelkan Islamic value. Hal ini yang akan menambahkan suatu peningkatan manejeman Sumber daya manusia sebagi tujuan pencapaiin didalam organisasi baik secara individu dan kolektif berkontribusi, selain memahami teks sebagai wadah pembangunan peradapan dan ilmu pengetahuan. Karena adanya interkoneksi ini juga islam harus berangkat *hadharah Nash, hadharah falsafah dan hadharah ilm*, hal ini umat islam harus mencantumkan semua unsur nilai-nilai dan teori pengethuan sebagai Tindakan ibadah untuk tujuan mendapatkan keberkahan dunia dan akhirat.

²⁴ Siregar, "INTEGRASI ILMU-ILMU KEISLAMAN DALAM PERSPEKTIF M. AMIN ABDULLAH"; Amin Abdullah, "Islam as a cultural capital in Indonesia and the Malay world: A convergence of Islamic studies, social sciences and humanities," *Journal of Indonesian Islam* 11, no. 2 (2017): 307–28.

Kesimpulan

Dalam artikel ini ada tiga dimensi hal yang di jelaskan *pertama*, konsep human resource management yang mempunyai padangan kesimpulan adalah Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga – orang-orang yang bekerja di sana secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya, ada banyak teori salah satunya adalah teori Maslow's kedua, bahwa value islam itu bagai Wordview dalam dimensi kehidupan, maka dengan demikian memahami teks sebagai sebuah bangunan peradaban dan ilmu pengetahuan selain di lihat sebagai sebuah dogma dan ajaran.ketiga integrasi interkoneksi dalam kilmuan antara kajian human resource dengan melihat secara metodologi sehingga hadharah ilm adalah paling tinggi dalam vordwiew islam sebagaimana di jelaskan dalam pembahasan terakhir. Hal juga berdasarkan maqasid syariah sebagai teori tanpa menempeli nilai Islamic veleu, karena dengan demikian dapat memberikan kontribusi yang baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan di dunia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Amin. *Antara al-Ghazali dan Kant: Filsafat Etika Islam*. IRCISOD, 2002.
- . "Islam as a cultural capital in Indonesia and the Malay world: A convergence of Islamic studies, social sciences and humanities." *Journal of Indonesian Islam* 11, no. 2 (2017): 307–28.
- Al-Attas, Syed Muhammad Al-Naquib. *Islam Dalam Sejarah Dan Kebudayaan Melayu/Syed Muhammad Naquib al-Attas*. ABIM, 1972.
- Al-Jayyousi, Odeh Rashed. *Islam and sustainable development: New worldviews*. Routledge, 2016.
- Alshmemri, Mohammed, Lina Shahwan-Akl, dan Phillip Maude. "Herzberg's two-factor theory." *Life Science Journal* 14, no. 5 (2017): 12–16.
- Andjarwati, Tri. "Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland." *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen* 2, no. 01 (2015).
- Arikunto, Suharsimi. "Metode penelitian." *Jakarta: Rineka Cipta* 173 (2010).
- Armstrong, Michael. *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers, 2006.
- . *Handbook Manajemen Sumberdaya Manusia*. Nusamedia, 2017.
- Astuti, Mudji, dan Hana Catur Wahyuni. "Strategi implementasi green human resource management pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM)." *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 12, no. 2 (2018): 121–28.
- Aziz, Roikhan Mochamad. "Teori H Sebagai Ilmu Wahyu Dan Turats Dalam Islam," 2016.
- Ehrlich, Clifford J. "Human resource management: A changing script for a changing world." *Human Resource Management (1986-1998)* 36, no. 1 (1997): 85.
- Gawel, Joseph E. "Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs." *Practical Assessment, Research, and Evaluation* 5, no. 1 (1996): 11.
- Hasty, Ayu Dwi, dan Vinola Herawaty. "Pengaruh struktur kepemilikan, leverage, profitabilitas dan kebijakan dividen terhadap manajemen laba dengan kualitas audit sebagai variabel moderasi." *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi* 17, no. 1 (2017): 1–16.
- Heil, Gary, Warren Bennis, dan Deborah C. Stephens. *Douglas McGregor, revisited:*

Managing the human side of the enterprise. John Wiley & Sons, 2000.

Hidayat, Rahmat. "Pendidikan Islam Sebagai Ilmu: Tinjauan Ontologi, Epistimologi Dan Aksiologi." *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan* 1, no. 1 (2016).

———. "Pendidikan Islam Sebagai Ilmu: Tinjauan Ontologi, Epistimologi Dan Aksiologi." *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan* 1, no. 1 (2016).

Huselid, Mark A. "The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance." *Academy of management journal* 38, no. 3 (1995): 635–72.

———. "The Impact Of Human Resource Management Practices On Turnover, Productivity, And Corporate Financial Performance." *Academy of Management Journal* 38, no. 3 (Juni 1995): 635–72. <https://doi.org/10.5465/256741>.

Ishak, Amal Hayati, dan Muhamad Rahimi Osman. "A systematic literature review on Islamic values applied in quality management context." *Journal of business ethics* 138, no. 1 (2016): 103–12.

Isrososiawan, Safroni, Agus Rahayu, Lili Adi Wibowo, dan Santo Dewatmoko. "Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan." *Jurnal Co Management* 3, no. 2 (2020): 457–70.

Khulaisie, Rusdiana Navlia. "Hakikat Kepribadian Muslim, Seri Pemahaman Jiwa Terhadap Konsep Insan Kamil." *Reflektika* 11, no. 1 (2016): 39–57.

Labola, Yostan A. "Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 7, no. 1 (2019): 28–35.

Lamond, David. "Human resource management in China: theory and practice." *Chinese Management Studies* 3, no. 4 (2009).

McGregor, Douglas. "Theory X and theory Y." *Organization theory* 358, no. 374 (1960): 5.

Muhyidin, Muhyidin, dan Dewi Mutmainnah. "Menimbang Gagasan Islamisasi Ilmu-Ilmu Sosial; Studi Kritis Atas Pemikiran Ismail Raji Al-Faruqi." *Ummul Qura Jurnal Institut Pesantren Sunan Drajat (INSUD) Lamongan* 16, no. 2 (2021): 98–107.

Rafiki, Ahmad, dan Kalsom Abd Wahab. "Islamic Values and Principles in the Organization: A Review of Literature." *Asian Social Science* 10 (1 Maret 2014). <https://doi.org/10.5539/ass.v10n9p1>.

Rifa'i, Muh Khoirul. "Internalisasi nilai-nilai religius berbasis multikultural dalam membentuk insan kamil." *Jurnal Pendidikan Agama Islam* 4, no. 1 (2016): 117–33.

Sari, Cindy Yovita, Suparwi Suparwi, dan Emmelia Nadira Satiti. "Pengaruh Performance Appraisal, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan the Alana Hotel & Convention Center Solo." *Jurnal Pariwisata Indonesia* 15, no. 2 (2020): 7–14.

Sari, Ifit Novita, Lilla Puji Lestari, Dedy Wijaya Kusuma, Siti Mafulah, Diah Puji Nali Brata, Jauhara Dian Nurul Iffah, Asri Widiatsih, Edy Setiyo Utomo, Ifdlolul Maghfur, dan Marinda Sari Sofiyana. *Metode penelitian kualitatif*. UNISMA PRESS, 2022.

Siregar, Parluhutan. "Integrasi Ilmu-Ilmu Keislaman dalam Perspektif M. Amin Abdullah." *Miqot: Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman* 38, no. 2 (2014).

———. "INTEGRASI ILMU-ILMU KEISLAMAN DALAM PERSPEKTIF M. AMIN ABDULLAH." *MIQOT: Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman* 38, no. 2 (9 Desember 2014). <https://doi.org/10.30821/miqot.v38i2.66>.

Syaifullah, Chaidar. "Performance Appraisal, Reward And Punishment Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 4, no. 3 (2016).

Walton, Susan Pratt. "An Ancient Epic Critiques Modern Conflict: Javanese Dance-Drama at the University of Michigan." *Journal of the International Institute* 11, no. 2–3 (Winter).

<http://hdl.handle.net/2027/spo.4750978.0011.207>.

Wiyono, Dwi Fitri. "Interelasi Pembaharuan Pendidikan Islam: Solusi Konflik Dikotomi Sains Islam Modern dan Tradisional." *Qolamuna: Jurnal Studi Islam* 6, no. 1 (2020): 121–34.

Zurnali, Cut, dan Alex Sujanto. "Pentingnya Green Human Resource Management Pada Perusahaan Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Infokam* 16, no. 2 (2020).