



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 9121-9129

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Manajemen dan Prinsip-Prinsip Manajemen dalam Prespektif Islam

Jazuli Juwaini<sup>1</sup>, Danang Aziz Akbarona<sup>2</sup>, Dingot Hamonangan Ismail<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Prodi Manajemen, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta

<sup>2</sup>Prodi Manajemen, Universitas Pertiwi, Bekasi Indonesia

<sup>3</sup>Prodi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3i, Jakarta

[jazulijuwaini@umiba.ac.id](mailto:jazulijuwaini@umiba.ac.id)<sup>1</sup>, [danang.aziz@pertiwi.ac.id](mailto:danang.aziz@pertiwi.ac.id)<sup>2</sup>, [visiaulia@gmail.com](mailto:visiaulia@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

*Manajemen merupakan elemen penting dalam mengelola dan mengarahkan sumber daya agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam perspektif Islam, manajemen tidak hanya dipahami sebagai proses administratif dan teknis, melainkan juga sebagai amanah yang memiliki nilai ibadah serta tanggung jawab moral di hadapan Allah SWT. Oleh karena itu, setiap aktivitas manajerial tidak terlepas dari nilai-nilai spiritual dan etika yang menjadi landasannya. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji pengertian serta prinsip-prinsip manajemen dalam perspektif Islam melalui metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen dalam Islam berlandaskan pada nilai tauhid yang menekankan kesadaran akan keesaan Tuhan sebagai pusat orientasi dalam setiap pengambilan keputusan. Selain itu, terdapat prinsip kesatuan arah dan komando, keadilan dan kesejahteraan, serta musyawarah (syura) sebagai dasar dalam menentukan kebijakan. Prinsip efisiensi dan efektivitas juga menjadi perhatian, disertai dengan produktivitas, disiplin, integritas, dan loyalitas dalam pelaksanaan tugas. Pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas turut memperkuat sistem kerja yang terstruktur dan akuntabel. Di samping itu, nilai ukhuwah atau persaudaraan menjadi fondasi dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Sebagian prinsip tersebut memiliki kesamaan dengan konsep manajemen Barat, terutama dalam aspek efisiensi dan efektivitas. Namun, terdapat perbedaan mendasar dalam orientasinya. Manajemen Barat cenderung berfokus pada rasionalitas dan profitabilitas, sedangkan manajemen Islami menawarkan pendekatan holistik yang mengintegrasikan dimensi duniawi dan ukhrawi guna mewujudkan kesejahteraan sekaligus keberkahan hidup.*

*Kata kunci:* Manajemen, Prinsip Manajemen Islam, Paradigma Holistik, Manajemen Insani

### 1. Latar Belakang

Manajemen adalah pilar penting dalam kehidupan, mulai dari individu hingga negara. Para ahli manajemen modern mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Terry; Robbins & Coulter), yang dikenal dengan konsep POAC (Dingot Hamonangan Ismail, dkk: 2020). Sebagai disiplin ilmu, manajemen terus berkembang mengikuti dinamika bisnis dan masyarakat—dari teori klasik yang berfokus pada struktur dan efisiensi hingga pendekatan modern yang menekankan aspek manusia dan inovasi. Memahami evolusinya penting untuk pendalaman ilmu manajemen secara komprehensif. Karena dalam praktiknya, manajemen bukan sekadar teori, tetapi seni mengelola manusia dan sumber daya organisasi. Manajer dituntut memiliki kemampuan pengambilan keputusan, komunikasi, kepemimpinan, serta kesiapan belajar dan berinovasi di tengah persaingan global. Beberapa ahli mendefinisikan manajemen secara beragam. Mary Parker Follett menyebutnya sebagai “seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain,” menekankan peran manajer dalam menggerakkan tim. Sementara Harold Koontz dan Cyril O’Donnell memandang manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Muktamar, A., Mutmainnah, I., Ramadan, E. F., Rusmini, R., & Arlini, L. (2024). George R Terry mengamini pandangan dari Harold dan Cyril yang berpendapat bahwa “Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Dari dua pengertian terakhir, dapat disimpulkan bahwa manajemen menegaskan adanya Prinsip Perencanaan (*Principle of Planning*), Prinsip Organisasi (*Principle of Organization*), Prinsip Pengarahan (*Principle of Direction*), dan Prinsip Pengendalian (*Principle of Control*) dalam kegiatan manajemen. Sehingga dengan adanya

penerapan ini setiap tindakan dapat berjalan dengan flexible dalam mencapai sebuah tujuan. (Rifaldi Dwi Syahputra, Nuri Aslami:2023). Tentu saja pengertian ini tidak menapikan makna dibalik pengertian manajemen menurut ahli lainnya. Sebab perkembangan ilmu manajemen sejak awal sampai hari ini menunjukkan bahwa fase-fase dari seluruh proses tersebut menegaskan pentingnya hal tersebut diperhatikan dalam manajemen seperti efisiensi, struktur dan lain sebagainya.

Pandangan serupa dikemukakan oleh Mukhtar dkk. (2024) yang menjelaskan bahwa teori manajemen berkembang melalui berbagai pendekatan: klasik yang menekankan efisiensi dan struktur, perilaku yang berfokus pada motivasi dan kepemimpinan, sistem yang memandang organisasi sebagai kesatuan yang saling terkait, serta kontingensi yang menegaskan bahwa tidak ada satu metode terbaik, melainkan harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Secara khusus dalam konteks Islam, manajemen berfungsi untuk memudahkan tugas manusia di muka bumi. Allah menciptakan manusia sebagai hamba (Abdullah) sekaligus Imarah (pengelola bumi), Imam (pemimpin) menurut Jazuli Juwaini, untuk mengemban tugas memakmurkan bumi dan membumikan nilai agama bagi kesejahteraan dan kebahagiaan segenap makhluk. Untuk itulah diperlukan manajemen dan strategi untuk mencapainya (Jazuli Juwaini:2023). Jazuli Juwaini, dkk (2025) dalam bukunya Islamic HRM, juga mengatakan perkembangan manajemen juga harus terbuka terhadap berbagai perspektif termasuk perspektif Islam. Di tengah tantangan global, integrasi nilai-nilai Qur'ani dalam pengelolaan SDM diyakini mampu melahirkan tata kelola yang profesional, adil, berkelanjutan, dan berorientasi pada kemaslahatan, bukan semata keuntungan (Jazuli Juwaini, dkk, Islamic HRM:2025).

Dalam perspektif Islam, manajemen tidak hanya berorientasi pada produktivitas duniawi, tetapi juga memuat dimensi moral dan spiritual. Nasution (2019) menyebutkan bahwa perbedaan antara Manajemen Islam dan Manajemen Konvensional terletak pada perbedaan sumber, orientasi, dan nilai yang dianut. Pendapat tersebut didukung oleh Al-Qardhawi yang menegaskan bahwa manajemen Islami harus berlandaskan tauhid, keadilan, dan amanah, sebagaimana ditegaskan dalam QS. An-Nisa: 58.

Syafi'i Antonio menambahkan bahwa manajemen Islami mengintegrasikan kepentingan dunia dan akhirat. Selain itu, dalam Islam, Prinsip manajemen telah dicontohkan dalam Al-Qur'an dan dipraktikkan oleh Nabi Muhammad SAW, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, serta pedoman kepemimpinan bagi seorang pemimpin (Goffar, 2016). Sebagai contoh lain, prinsip perencanaan strategis yang tercermin dalam kisah Nabi Yusuf a.s. (QS. Yusuf: 47-49), musyawarah dalam QS. Asy-Syura: 38, serta kesatuan arah dan komando dalam QS. An-Nisa: 59. Penelitian Husaini (2018) menunjukkan bahwa penerapan prinsip manajemen Islami di organisasi modern meningkatkan kinerja, loyalitas, dan kepuasan kerja karena selaras antara profesionalitas dan nilai spiritual. Dengan demikian, manajemen Islam relevan diterapkan dalam pengelolaan SDM masa kini karena membangun sistem yang profesional, etis, dan berorientasi pada kemaslahatan.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka penelitian ini akan mengkaji konsep dan prinsip manajemen SDM dalam Al-Qur'an dan Sunnah serta relevansinya dalam praktik kehidupan dan organisasi modern, dengan fokus pada dua pertanyaan utama: bagaimana pengertian manajemen dalam perspektif Islam, dan bagaimana prinsipnya dibandingkan dengan manajemen konvensional?

## Metode Penelitian

Penelitian dalam penulisan artikel "Manajemen dan Prinsip-Prinsip Manajemen dalam Islam" menggunakan metode kualitatif-deskriptif dengan pendekatan studi pustaka (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan fokus utama penelitian, yakni menggali, menganalisis, dan mengintegrasikan konsep-konsep manajemen modern dengan prinsip-prinsip manajemen Islami yang bersumber dari Al-Qur'an, Hadis, serta literatur akademik yang relevan. Sumber data penelitian terdiri atas dua kategori, yaitu primer dan sekunder. Sumber primer meliputi Al-Qur'an, Hadis, serta buku klasik maupun kontemporer yang membahas manajemen dalam perspektif Islam. Adapun sumber sekunder diperoleh dari jurnal ilmiah nasional dan internasional mengenai manajemen serta Islamic management, buku-buku manajemen modern karya tokoh Barat serta artikel akademik, laporan penelitian, dan karya ilmiah lain yang relevan. Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi atas teks Al-Qur'an, hadis, tafsir, serta buku-buku manajemen Islam, dilengkapi dengan penelusuran literatur digital melalui portal jurnal seperti Google Scholar, ResearchGate, DOAJ, maupun e-resources perpustakaan.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode content analysis, yaitu dengan menafsirkan makna dari sumber-sumber Islam dan literatur akademik untuk menemukan prinsip manajemen Islami, lalu membandingkannya dengan teori manajemen Barat. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahap: identifikasi prinsip manajemen dalam Al-Qur'an dan Hadis, klasifikasi prinsip seperti amanah, keadilan, syura, dan ihsan,

komparasi dengan prinsip Barat (*planning, organizing, leading, controlling*), serta sintesis menjadi kerangka manajemen Islami yang komprehensif. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dengan membandingkan literatur Islam klasik, kontemporer, teori manajemen modern, serta merujuk pada tafsir otoritatif Al-Qur'an dan hadis sahih. Seluruh hasil penelitian ini kemudian disusun secara sistematis menjadi sebuah artikel.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### 1. Pengertian Manajemen dalam Prespektif Islam

Istilah manajemen berasal dari bahasa Inggris *manage* yang berarti mengelola, mengurus, mengendalikan, atau memimpin, serta dari bahasa Prancis *management* yang bermakna seni melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Arab, manajemen dikenal sebagai *idārah*, yang berakar dari kata *adāra* atau *ad-daurān* yang berarti mengatur atau memutar sesuatu. Meski demikian, istilah *idārah* tidak disebutkan secara eksplisit dalam Al-Qur'an. Konsep manajemen dalam Al-Qur'an lebih dekat dengan istilah *al-tadbīr* (dari kata *dabbara*), yang berarti pengaturan, perencanaan, pengurusan, dan persiapan. Pengamat bahasa menilai pengambilan yang kedua -yaitu: 'adarta bihi-itu lebih cepat' ( Chusnul Rahmawati, Erika Nurhayani, Hilwa Karimah, Quanita Elisya, & Yayat Suharyat. (2023).

Sedangkan arti manajemen dalam Bahasa arab adalah *idaarah* diambil dari kata *adartasy syai'ah* atau perkataan *adarta bihi*, didasarkan juga pada kata *ad-dauran*. Namun istilah *idaarah* tidak ditemukan di dalam Al-Qur'an. Al-Qur'an memuat makna manajemen dengan hanya menggunakan istilah Al- Tadbīr. Al-Tadbīr yang merupakan bentuk masdar dari *dabbara*, *yudabbiru*, *tadbiiran*. Al- Tadbīr berarti pengaturan, pengurusan, perencanaan dan persiapan (Adnan & Purwoko, 2013).

Dari pengertian di atas, manajemen secara praktek tidak terpisahkan dengan ajaran Agama dan khususnya Agama Islam. Sebab hampir semua ritual islam memerlukan manajemen seperti pelaksanaan haji dan umrah, Puasa dan lain sebagainya. Jadi manajemen sejatinya bukan semata hasil pemikiran modern, melainkan telah memiliki dasar kuat dalam ajaran Islam melalui Al-Qur'an dan Sunnah. Lebih jauh lagi, Al-Qur'an tidak hanya mengatur ibadah ritual, tetapi juga memuat prinsip manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan. Kisah Nabi Yusuf a.s. (QS. Yusuf: 47–49) menekankan pentingnya perencanaan strategis, perintah musyawarah (QS. Asy-Syura: 38) menegaskan partisipasi, sementara amanah dan profesionalitas (QS. An-Nisa: 58) menjadi landasan etika kepemimpinan. Dalam perspektif Islam, manajemen SDM tidak hanya mengejar efisiensi dan efektivitas, tetapi juga menekankan nilai moral dan spiritual, seperti keadilan, tanggung jawab, serta orientasi pada ibadah dan keberkahan ukhrawi. Dengan demikian, manajemen SDM Islami memadukan kinerja unggul dengan integritas moral.

#### 2. Prinsip Manajemen dalam Prespektif Islam

Terdapat beberapa pendapat tentang apa saja prinsip manajemen dalam ajaran Islam.

Menurut Amertha dan Pradesa (2024), manajemen merupakan ilmu universal untuk mengelola sumber daya dalam mencapai tujuan, sekaligus menjadi instrumen pelaksanaan misi *khalifah fil ardh*. Secara orientasi, manajemen harus selaras dengan nilai Islam—tidak hanya berfokus pada kepentingan duniawi, tetapi juga ukhrawi—sehingga strategi yang dikembangkan tidak boleh melanggar etika. Secara metodologis, praktik manajemen perlu berbasis ilmu pengetahuan, baik ilmu alam, sosial, maupun filsafat. Fungsinya tetap mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Secara teknis, manajemen berlandaskan etika universal, keteladanan, dan kesadaran ketuhanan. Adapun pelaksana manajemen diharapkan tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki integritas dan religiusitas yang kuat. (Amertha, M. F., & Pradesa, D. (2024). Kemudian, Maghfur (2017) Menyebutkan bahwa Manajemen dalam Islam menekankan Efisiensi yang berorientasi pada besarnya manfaat yang dihasilkan. Karena sejatinya penerapan aturan Islam dalam bisnis dan manajemen organisasi bertujuan untuk meraih al-falah, yaitu keberhasilan di dunia dan akhirat (Mardalis, Rosyadi, & Sholahuddin, 2017).

Kemudian, menurut Iqbal Anas dkk. (2024), dengan meneladani kepemimpinan Rasulullah Muhammad SAW, terdapat prinsip-prinsip utama yang relevan bagi manajemen, seperti kejujuran dan integritas, keadilan dan kesetaraan, empati dan kasih sayang, komunikasi efektif, serta pengambilan keputusan melalui musyawarah. Sementara itu, Siti Khoirul Munawaroh menyebutkan bahwa jika manajemen dimaknai melalui konsep *al-tadbīr*,

maka prinsip-prinsipnya meliputi keimanan, keikhlasan, ihsan, keteladanan, kesatuan arah, musyawarah, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas, partisipasi, tanggung jawab, kompetensi, kerja sama, serta fleksibilitas (Siti Khoirul Munawaroh:2021).

Pandangan yang komprehensif mengenai prinsip manajemen berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah dikemukakan oleh Abdussalam (2014). Ia mengidentifikasi sedikitnya sembilan prinsip manajemen dalam Islam, yaitu: tauhid, kesatuan arah, kesatuan komando, keadilan dan kesejahteraan, musyawarah (syura), efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja, disiplin, integritas dan loyalitas, pembagian wewenang dan tanggung jawab, serta ukhuwah (persaudaraan).

### **1. Prinsip Tauhid sebagai Landasan Utama Manajemen SDM**

Prinsip tauhid merupakan pondasi utama dalam manajemen SDM Islami. Tauhid menegaskan bahwa seluruh aktivitas manusia, termasuk bekerja dan mengelola sumber daya, harus diniatkan sebagai ibadah kepada Allah SWT (QS. Adz-Dzariyat: 56). Dengan landasan ini, orientasi manajemen tidak semata pada pencapaian keuntungan duniawi, tetapi juga pada keberkahan ukhrawi. Prinsip tauhid membentuk paradigma bahwa manajemen SDM harus berorientasi pada nilai amanah, kejujuran, dan tanggung jawab moral di hadapan Allah SWT.

Dalam manajemen konvensional, prinsip tauhid tidak secara eksplisit digunakan, karena manajemen Barat lebih bersifat sekuler. Namun, nilai serupa muncul dalam bentuk *corporate values* dan *ethical management*, di mana organisasi membutuhkan landasan moral, integritas, dan *core values* sebagai dasar pengambilan Keputusan.

Prinsip tauhid menjadi fondasi utama dalam manajemen SDM Islami. Tauhid menegaskan bahwa seluruh aktivitas manusia, termasuk bekerja dan mengelola sumber daya, merupakan bentuk ibadah kepada Allah SWT (QS. Adz-Dzariyat: 56). Dengan demikian, orientasi manajemen tidak hanya mengejar keuntungan material, tetapi juga keberkahan dan pertanggungjawaban ukhrawi. Landasan tauhid melahirkan paradigma pengelolaan SDM yang menekankan amanah, kejujuran, integritas, dan tanggung jawab moral di hadapan Allah SWT.

Dalam manajemen konvensional, prinsip tauhid memang tidak dinyatakan secara eksplisit karena pendekatannya cenderung sekuler. Namun, nilai-nilai yang sepadan hadir dalam konsep *corporate values* dan *ethical management*, yakni pentingnya integritas, etika, dan nilai inti organisasi sebagai dasar pengambilan keputusan

### **2. Prinsip Kesatuan Arah dalam Penyatuan Visi dan Tujuan**

Kesatuan arah berarti menyatukan visi, misi, dan tujuan organisasi agar semua elemen SDM bergerak ke arah yang sama. Islam menekankan pentingnya keselarasan tujuan dengan nilai-nilai ilahiah, sebagaimana firman Allah: *"Bekerjasamalah kamu dalam kebaikan dan takwa, dan janganlah kamu bekerjasama dalam dosa dan permusuhan"* (QS. Al-Maidah: 2). Dalam praktik manajemen, kesatuan arah mencegah perpecahan tujuan dan memastikan setiap anggota organisasi memahami kontribusinya terhadap visi bersama. Henry Fayol menyebut prinsip ini sebagai salah satu dari *14 principles of management*. Kesatuan arah juga berarti seluruh aktivitas dalam organisasi diarahkan pada tujuan bersama dengan satu rencana terpadu. Dengan adanya visi dan misi yang jelas, pengelolaan SDM lebih terarah dan meminimalkan konflik kepentingan. Kesatuan arah dan nilai bersama (*shared values*) sangat penting dalam menciptakan koherensi strategi di seluruh bagian organisasi. Dimana ketika semua individu memiliki pemahaman dan keyakinan yang sama terhadap visi dan misi organisasi, maka sinergi lebih mudah tercapai. Penelitian terbaru dalam kerangka model McKinsey 7S menunjukkan bahwa organisasi yang selaras antara struktur, sistem, dan nilai budaya internal mengalami pertumbuhan kinerja hingga dua kali lipat dibanding organisasi yang tidak terintegrasi. (Abdul Kadir Jailani dan Salito :2025). Jailani, A. K., & Salito. (2025).

### **3. Prinsip Kesatuan Komando dalam Pengelolaan Wewenang**

Dalam Islam, kesatuan komando ditegaskan melalui perintah untuk taat kepada Allah, Rasul, dan pemimpin (*ulil amri*) selama tidak bertentangan dengan syariat (QS. An-Nisa: 59). Hal ini menunjukkan bahwa struktur organisasi harus jelas, dengan pembagian komando yang tidak tumpang tindih. Pemimpin berfungsi sebagai pengarah yang

memastikan organisasi berjalan teratur, sementara bawahan memiliki kewajiban loyalitas dalam koridor amar ma'ruf nahi munkar. Peristiwa Perang Uhud memberikan pelajaran penting tentang kesatuan komando dalam pengorganisasian. Nabi Muhammad SAW telah menyusun strategi dengan menempatkan pasukan pemanah di bukit untuk menghalau musuh. Namun, ketika para pemanah mengabaikan perintah dan meninggalkan pos demi harta rampasan, celah itu dimanfaatkan musuh untuk melakukan serangan balik yang berujung pada kekalahan dan banyaknya korban. Dari kisah ini, jelas bahwa disiplin terhadap arahan pemimpin merupakan kunci keberhasilan bersama. Artinya kesatuan komando memastikan setiap anggota organisasi bergerak selaras dengan strategi, sehingga tujuan dapat tercapai tanpa menimbulkan kelemahan yang merugikan seluruh tim (Az-Zahrah, N. O. L. A. Prinsip-Prinsip Manajemen Dalam Al-Qur'an Dan Hadis).

Menurut ahli manajemen Fayol, setiap karyawan hanya boleh menerima perintah dari satu atasan langsung untuk menghindari kebingungan, tumpang tindih tugas, atau konflik kewenangan. Ini memperjelas garis komando dan meningkatkan efektivitas organisasi.

#### **4. Prinsip Keadilan dan Kesejahteraan dalam SDM**

Keadilan adalah prinsip fundamental dalam Islam, sebagaimana ditegaskan dalam QS. An-Nahl: 90. Dalam manajemen SDM, keadilan berarti menempatkan pegawai sesuai kompetensinya, memberikan hak upah yang layak, serta menyediakan kesempatan berkembang secara adil. Kesejahteraan pekerja juga menjadi prioritas, karena Islam menegaskan bahwa pemimpin bertanggung jawab atas kesejahteraan orang yang dipimpinnya (HR. Bukhari-Muslim). Dengan demikian, manajemen Islami menolak eksploitasi dan mengedepankan keseimbangan hak dan kewajiban.

Teori keadilan (*Equity Theory* - Adams) menekankan pentingnya perlakuan yang adil dalam pemberian hak, kewajiban, dan kompensasi. Dalam manajemen SDM, penerapan keadilan mencakup pemberian upah layak, kesempatan pengembangan karier, dan keseimbangan beban kerja.

#### **5. Prinsip Musyawarah sebagai Mekanisme Keputusan**

Islam menganjurkan musyawarah dalam pengambilan keputusan (QS. Asy-Syura: 38). Prinsip ini sejalan dengan konsep partisipatif dalam manajemen modern. Musyawarah memberikan ruang bagi berbagai pendapat, memperkaya ide, serta menciptakan rasa memiliki terhadap keputusan yang diambil. Dalam organisasi, penerapan syura dapat meningkatkan keterlibatan pegawai, meminimalisir konflik, dan memperkuat kohesi tim.

Dalam manajemen modern dikenal sebagai *participative management* atau *democratic leadership*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melibatkan anggota tim melalui rapat, diskusi, *brainstorming*, atau konsultasi, agar keputusan lebih komprehensif dan dapat diterima oleh semua pihak.

#### **6. Prinsip Efisiensi, Efektivitas, dan Produktivitas Kerja**

Efisiensi dan efektivitas merupakan tuntunan Islam dalam bekerja. Rasulullah SAW bersabda: "*Sesungguhnya Allah mencintai jika seseorang bekerja, ia melakukannya dengan itqan (profesional dan sempurna)*" (HR. Thabrani). Efisiensi berarti menggunakan sumber daya secara optimal, efektivitas berarti mencapai tujuan dengan tepat, dan produktivitas berarti menghasilkan output maksimal dengan kualitas baik. Prinsip ini memastikan organisasi tidak hanya hemat biaya, tetapi juga berorientasi pada hasil terbaik.

Peter Drucker menekankan: *Efficiency is doing things right, effectiveness is doing the right things*. Produktivitas dicapai jika keduanya seimbang. Prinsip ini menjadi dasar sistem manajemen kinerja (performance management) di organisasi modern.

#### **7. Prinsip Disiplin, Integritas, dan Loyalitas**

Islam menekankan pentingnya disiplin waktu (QS. Al-Ashr), integritas (QS. Al-Baqarah: 283), dan loyalitas terhadap amanah organisasi. Disiplin mencerminkan keseriusan dalam bekerja, integritas menunjukkan

konsistensi antara ucapan dan perbuatan, sementara loyalitas menjaga kesetiaan kepada organisasi selama tidak bertentangan dengan syariat. Ketiga nilai ini menjadi kunci pembentukan profesionalitas SDM yang handal.

Disiplin dipandang sebagai syarat profesionalisme kerja (Fayol). Integritas erat kaitannya dengan *business ethics* dan *organizational trust*, sedangkan loyalitas tercermin dalam *employee engagement*. Ketiganya dianggap fondasi membangun budaya organisasi yang kuat.

### 8. Prinsip Pembagian Wewenang dan Tanggung Jawab

Islam menekankan pembagian tugas sesuai kemampuan dan keahlian individu. Hal ini tergambar dalam QS. Al-Anfal: 27 tentang amanah serta sabda Nabi SAW: “*Jika suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, tunggulah kehancurannya*” (HR. Bukhari). Prinsip ini menuntut manajemen menempatkan SDM pada posisi yang sesuai (*the right man on the right place*) agar organisasi berjalan efektif dan tidak terjadi tumpang tindih kewenangan. Fayol menekankan *authority and responsibility must go together*. Artinya, setiap wewenang yang diberikan harus diimbangi dengan tanggung jawab yang jelas. Delegasi kerja yang tepat mendorong efektivitas manajerial sekaligus akuntabilitas.

### 9. Prinsip Ukhuwah sebagai Penguat Kebersamaan

Ukhuwah (persaudaraan) merupakan salah satu kekuatan utama dalam manajemen SDM Islami. QS. Al-Hujurat: 10 menegaskan bahwa sesama Muslim adalah bersaudara. Dalam konteks manajemen, ukhuwah melahirkan solidaritas, kebersamaan, dan semangat kerja tim yang harmonis. Dengan ukhuwah, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, saling mendukung, dan menjauhkan diri dari konflik destruktif.

Dalam manajemen Barat, prinsip ini sejalan dengan *teamwork* dan *collaboration*. Kebersamaan, komunikasi, dan saling percaya memperkuat kerja sama tim, meningkatkan motivasi, dan menciptakan sinergi dalam pencapaian tujuan organisasi.

**Tabel Perbandingan Prinsip Manajemen Islam vs Barat**

Prinsip Manajemen	Pandangan Islam	Pandangan Barat/ Konvensional
<b>Tauhid (Ketuhanan)</b>	Semua aktivitas manajemen bernilai ibadah dan harus sesuai syariat Allah SWT.	Tidak ada dimensi ketuhanan; manajemen bersifat sekuler, berfokus pada rasionalitas dan tujuan organisasi.
<b>Kesatuan Arah (Unity of Direction)</b>	Visi dan misi organisasi diarahkan untuk mencapai ridha Allah, menyatukan tujuan dunia-akhirat.	Visi dan misi ditetapkan untuk kepentingan organisasi/ perusahaan, fokus pada profit, target, dan keberlangsungan usaha.
<b>Kesatuan Komando (Unity of Command)</b>	Setiap individu tunduk pada pemimpin yang sah, dengan prinsip amanah dan tanggung jawab.	Prinsip “one man, one boss”; setiap bawahan hanya memiliki satu atasan langsung agar tidak terjadi konflik instruksi.
<b>Keadilan dan Kesejahteraan</b>	Memberikan hak secara adil, memperhatikan kesejahteraan lahir-batin, dan mencegah eksploitasi.	Hak dan kewajiban diatur sesuai kontrak kerja; keadilan diukur secara hukum positif dan regulasi perusahaan.

<b>Musyawahah (Syura)</b>	Pengambilan keputusan dilakukan secara kolektif, partisipatif, dan berlandaskan hikmah.	Dikenal dengan partisipative decision making; keputusan bisa top-down atau bottom-up tergantung gaya kepemimpinan.
<b>Efisiensi, Efektivitas, Produktivitas</b>	Efisiensi bukan sekadar hemat biaya, tetapi juga menghindari pemborosan waktu, tenaga, dan amanah. Efektivitas dan produktivitas diukur dengan nilai duniawi dan ukhrawi.	Efisiensi diukur dengan minimnya biaya, efektivitas dengan tercapainya target, dan produktivitas dengan output maksimal. Fokus material.
<b>Disiplin, Integritas, Loyalitas</b>	Disiplin dipandang sebagai ibadah; integritas dan loyalitas terkait akhlak mulia serta amanah pada Allah.	Disiplin dan loyalitas diukur dari kepatuhan pada aturan perusahaan dan integritas profesional.
<b>Pembagian Wewenang &amp; Tanggung Jawab</b>	Didasarkan pada amanah; wewenang adalah titipan Allah yang harus dipertanggungjawabkan di dunia dan akhirat.	Delegasi wewenang berdasarkan struktur organisasi; tanggung jawab dibatasi oleh aturan kontraktual.
<b>Ukhuwah (Persaudaraan)</b>	Membangun persaudaraan, solidaritas, dan kebersamaan (ukhuwah Islamiyah) dalam kerja tim.	Disebut teamwork atau organizational solidarity; tujuan utamanya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, bukan ukhuwah spiritual.

Perbandingan prinsip manajemen Islam dan Barat memperlihatkan adanya titik persamaan sekaligus perbedaan yang cukup mendasar. Dalam perspektif Islam, prinsip Tauhid menempatkan manajemen sebagai bentuk pengabdian kepada Allah dengan orientasi transendental, sementara manajemen Barat lebih menitikberatkan pada rasionalitas, objektivitas, serta pencapaian tujuan organisasi secara material. Kesatuan arah dalam Islam berlandaskan visi bersama yang dipandu nilai syariah, sedangkan Barat mencapainya melalui penyusunan visi-misi dan perencanaan strategis.

Prinsip kesatuan komando dalam Islam dipahami sebagai amanah kepemimpinan yang harus dijalankan secara adil, sementara di Barat diatur melalui teori otoritas dan struktur garis komando. Nilai keadilan dan kesejahteraan dalam Islam menekankan distribusi hak dan kewajiban yang seimbang demi keberkahan bersama, sedangkan Barat melihatnya dari sudut pandang hubungan industrial, kepuasan kerja, serta keseimbangan hak dan kewajiban formal.

Dalam hal pengambilan keputusan, Islam mengajarkan musyawarah (syura) sebagai sarana partisipatif dan egaliter, mirip dengan demokrasi partisipatif di Barat, namun dengan penekanan pada keberkahan dan tanggung jawab moral. Prinsip efisiensi, efektivitas, dan produktivitas dihargai oleh keduanya, hanya saja Islam menambahkan dimensi halal, barakah, dan penghindaran dari kesia-siaan, sedangkan Barat lebih menekankan target output dan optimalisasi sumber daya.

Disiplin, integritas, dan loyalitas dalam Islam dipandang sebagai ibadah serta akhlak kerja, sementara Barat memaknainya sebagai etos profesional untuk membangun kredibilitas organisasi. Begitu juga dalam aspek wewenang dan tanggung jawab, Islam menekankan amanah serta pertanggungjawaban di hadapan Allah, sedangkan Barat lebih fokus pada aspek formal struktural. Terakhir, prinsip ukhuwah (persaudaraan) dalam Islam berorientasi pada solidaritas, kebersamaan, dan kerja sama tim dengan dasar spiritual, sedangkan Barat menekankan teamwork, kolaborasi, serta komunikasi efektif tanpa dimensi transendental.

Secara keseluruhan, meski keduanya memiliki kesamaan tujuan dalam efisiensi dan keberhasilan organisasi, manajemen Islam menambahkan nilai spiritual, moral, dan keberkahan yang tidak dijumpai dalam pendekatan Barat yang cenderung sekuler.

## 4. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Manajemen dalam perspektif Islam memiliki landasan kuat dalam Al-Qur'an dan Sunnah yang menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya tidak hanya berorientasi pada aspek duniawi, tetapi juga bernilai ibadah dan bermuara pada keberkahan ukhrawi. Prinsip-prinsip manajemen Islami seperti tauhid, kesatuan arah, kesatuan komando, keadilan, musyawarah, efisiensi, disiplin, integritas, pembagian wewenang, dan ukhuwah menunjukkan bahwa Islam memberikan dimensi transendental yang membedakannya dari manajemen Barat. Sementara itu, manajemen Barat lebih menekankan rasionalitas, objektivitas, dan pencapaian target organisasi secara material. Meskipun terdapat kesamaan dalam fungsi-fungsi dasar manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan, manajemen Islami menghadirkan nilai moral, spiritual, serta akuntabilitas kepada Allah SWT sebagai fondasi yang tidak dijumpai dalam manajemen konvensional.

### Saran

#### 1. Integrasi Prinsip Islami dalam Praktik Modern

Diperlukan upaya mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen Islami dengan praktik manajemen modern agar tercipta sistem yang tidak hanya efektif dan efisien, tetapi juga berlandaskan nilai etika, spiritual, dan keberkahan.

#### 2. Penguatan Nilai Tauhid dan Amanah

Para pemimpin organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, hendaknya menjadikan nilai tauhid, amanah, dan keadilan sebagai pedoman utama dalam pengelolaan SDM, sehingga orientasi kerja tidak hanya mengejar profit tetapi juga maslahat umat.

#### 3. Penerapan Musyawarah Partisipatif

Pengambilan keputusan melalui musyawarah perlu diperkuat untuk meningkatkan keterlibatan, rasa memiliki, dan tanggung jawab bersama, sekaligus menjadi pembeda utama dengan model top-down ala Barat.

#### 4. Pengembangan SDM Berbasis Akhlak

Selain kompetensi teknis, pengembangan SDM perlu menekankan pembinaan akhlak, integritas, dan loyalitas yang diniatkan sebagai ibadah, sehingga organisasi mampu mencetak insan yang profesional sekaligus bermoral.

#### 5. Penelitian dan Implementasi Berkelanjutan

Diperlukan penelitian lebih lanjut serta praktik nyata di berbagai institusi pendidikan, pemerintahan, maupun bisnis untuk membuktikan efektivitas prinsip manajemen Islami dalam meningkatkan kinerja, keberkahan, dan daya saing organisasi di era modern.

## Referensi

- Ahmad Muktamar, Inayatul Mutmainnah, Eka Fitra Ramadan, Rusmini Rusmini, & Lidya Arlini. (2025). Prinsip - Prinsip Manajemen. *YPAD Penerbit*, 1(1). Retrieved from <https://journal.yayasanpad.org/index.php/ypadbook/article/view/329>
- Jailani, A. K., & Salito. (2025). IMPLEMENTASI PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN DALAM MEWUJUDKAN PENGELOLAAN ORGANISASI YANG EFEKTIF. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 1(4), 66–77. Retrieved from <https://journal.yapakama.com/index.php/JAMED/article/view/305>
- Rifaldi Dwi Syahputra, & Nuri Aslami. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51–61. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1615>
- Rusdiani, A. (2021). Prinsip-prinsip manajemen prespektif Islam. *Jurnal Pengembangan Profesi Pendidik Indonesia*, 1(2), 21-28.
- Iqbal Anas, Junaidi, Supriadi, & Supriadi. (2024). PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP KEPEMIMPINAN RASULULLAH SAW DALAM MANAJEMEN SEKOLAH ISLAM. *An-Nahdlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 263-275. <https://doi.org/10.51806/an-nahdlah.v4i1.179>
- Abdussalam, (2014), *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Amertha, M. F., & Pradesa, D. (2024). Menggali Prinsip-Prinsip Manajemen dalam Islam: Perspektif Al-Qur'an Dan Hadis. *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah*, 6(1), 209-230.
- Zahra, S. (2022). PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN DALAM AL-QUR'AN DAN HADIS.
- Munawaroh, S. K. (2021). Manajemen dalam perspektif al-qur'an. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi: p-ISSN*, 2723, 6609.
- Chusnul Rahmawati, Erika Nurhayani, Hilwa Karimah, Quanita Elisya, & Yayat Suharyat. (2023). Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Creative Student Research*, 1(4), 42–56. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i4.2213>
- Adnan, Muhammad Akhyar, & Purwoko, Didi. (2013). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya pembiayaan mudharabah menurut perspektif manajemen bank syariah dengan pendekatan kritis. *Journal of Accounting and Investment*, 14(1), 14–31.
- Nasution, F. (2019). Konsep dasar manajemen Islam. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah FDIK IAIN Padangsidimpuan*, 1(2), 191-208.

13. Goffar, A. (2016). Manajemen dalam Islam (perspektif al-Qur'an dan hadits). *Islamic Akademika: Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, 8(1), 35-58.
14. Mardalis, A., Rosyadi, I., & Sholahuddin, M. (2017). Fungsi Manajemen dalam Islam. *URECOL*, 147-150.
15. Maghfur, I. (2017). Manajemen Islam: Ruang lingkup, kajian dan perkembangan ilmu manajemen islam di Indonesia. *MALIA*, 9(1), 1-16.
16. Juwaini, J., Eric Hermawan, M. M., Samad, A. W., & SE, M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perspektif Islam*. UNJ PRESS.
17. Juwaini, J., Dingot Hamonangan Ismail, Aziz, Danang Aziz ( 2025) *Islamic human resource management : teori dan praktik dalam konteks Indonesia*, Jakarta, Penerbit idea.
18. Ismail, D. H., Sutarna, A., & Fadli, U. M. (Eds.). (2020). *Sdm Unggul Indonesia Maju: Dari UNJ Untuk Bangsa, Kompilasi Pemikiran 50 Doktor MSDM*. Unj Press.