

## PERAN HUMAN CAPITAL DALAM PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA: TINJAUAN LITERATUR PERSPEKTIF ISLAM

Nur Aulia Husnihita Muchtar<sup>1</sup>, Devi Novianty<sup>2</sup>, Lince Bulutoding<sup>3</sup>,  
Muhammad Wahyuddin Abdullah<sup>4</sup>

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar<sup>1,2,3,4</sup>

Email: husnihitaaulia@gmail.com<sup>1</sup>, devinovianty148@gmail.com<sup>2</sup>,  
lince.bulutoding@uin-alauddin.ac.id<sup>3</sup>, wahyuddin.abdullah@uin-alauddin.ac.id<sup>4</sup>

### Abstrak

Indonesia sebagai negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia memiliki potensi besar dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam, khususnya melalui optimalisasi dana zakat dan pengembangan human capital. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas strategi Islamic Human Capital Management (IHCM) dalam membangun organisasi yang lincah (agile) dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan (well-being). Penelitian ini menggunakan metode studi literatur yang menelaah teori-teori dan temuan ilmiah seputar modal manusia, prinsip-prinsip Islam dalam manajemen SDM, serta kerangka Resource-Based View (RBV). Hasil pembahasan menunjukkan bahwa human capital merupakan komponen vital dalam intellectual capital yang mendukung daya saing organisasi. Pengelolaan SDM berbasis Islam yang mencakup etika, spiritualitas, dan tanggung jawab sosial terbukti mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan dan memperkuat nilai-nilai kolektif dalam menghadapi tantangan globalisasi dan transformasi digital.

**Kata Kunci:** Human Capital, Islamic Management, Agile Organization, Kesejahteraan Karyawan, Zakat, RBV

### Abstract

*Indonesia, as the country with the largest Muslim population in the world, holds tremendous potential in managing human resources based on Islamic values, particularly through the optimization of zakat and human capital development. This article aims to examine the effectiveness of Islamic Human Capital Management (IHCM) strategies in building agile and well-being-oriented organizations. Using a literature review method, this study explores theories and empirical findings on human capital, Islamic principles in HR management, and the Resource-Based View (RBV) framework. The findings reveal that human capital is a vital component of intellectual capital that supports organizational competitiveness. Islamic-based HR management—encompassing ethics, spirituality, and social responsibility—has proven to enhance sustainable organizational performance and strengthen collective values in the face of globalization and digital transformation*

**Keywords:** Human Capital, Islamic Management, Agile Organization, Employee Wellbeing, Zakat

## A. Pendahuluan

Indonesia dikenal luas sebagai negara dengan jumlah penduduk Muslim terbesar di dunia. Jumlah yang signifikan ini bukan sekadar angka, melainkan merepresentasikan potensi sumber daya luar biasa yang dapat dioptimalkan secara strategis dan produktif. Salah satu potensi besar yang dapat dimanfaatkan dari jumlah penduduk Muslim ini adalah dalam bentuk dana zakat, infak, dan sedekah (ZIS).<sup>1</sup>

Zakat merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap individu Muslim. Perintah untuk menunaikan zakat telah ditegaskan berulang kali dalam Al-Qur'an, salah satunya dalam Surah At-Taubah ayat 11: "Jika mereka bertaubat, mendirikan shalat dan menunaikan zakat, maka mereka adalah saudara-saudaramu seagama." Selain itu, Rasulullah SAW juga menegaskan pentingnya zakat sebagaimana tercantum dalam sabda beliau: "Islam dibangun atas lima dasar, yaitu bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah, mendirikan shalat, menunaikan zakat, melaksanakan haji, dan berpuasa di bulan Ramadan." (HR. An-Nasa'i No. 4915).<sup>2</sup>

Dari sudut pandang ekonomi, zakat memiliki peran strategis dalam menciptakan keseimbangan distribusi ekonomi masyarakat. Zakat ditujukan kepada golongan tertentu, termasuk fakir miskin, yang mencerminkan peranannya sebagai jembatan antara pihak yang memiliki kelebihan dana (fund surplus) dan mereka yang mengalami kekurangan (fund deficit). Dengan berjalannya fungsi ini secara optimal, zakat berpotensi besar menjadi instrumen efektif dalam pengentasan kemiskinan.

Namun, tujuan ideal tersebut tidak akan tercapai tanpa pelaksanaan dan pengelolaan zakat yang tepat. Mengingat kompleksitas dalam mengelola potensi dana masyarakat Muslim Indonesia yang besar, Pemerintah Republik Indonesia membentuk lembaga khusus yaitu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). BAZNAS didirikan berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 8 Tahun 2001, dengan mandat untuk menghimpun dan menyalurkan zakat, infak, dan sedekah di tingkat nasional. Lembaga ini merupakan entitas pemerintah nonstruktural yang bersifat independen dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden melalui Menteri Agama. Sebagai lembaga pengelola sumber daya ekonomi syariah, BAZNAS memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan umat melalui program-program pemberdayaan dan kemandirian masyarakat, khususnya bagi para mustahik.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai gabungan dari kekuatan fisik dan mental yang dimiliki setiap individu. Karakter seseorang terbentuk dari latar belakang pendidikan serta lingkungan sosialnya, dan perilaku dalam bekerja dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Untuk mengelola potensi ini, dibutuhkan proses yang disebut Manajemen Sumber Daya

---

<sup>1</sup> Yati Heryati, Rahman Rahim, and Edi Jusriadi, 'Pengaruh Human Capital Dalam Meningkatkan Pengelolaan Zakat Pada Kantor BAZNAS Di Provinsi Sulawesi Barat', *Competitiveness*, 10.2 (2021), 172–90  
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/6905>.

<sup>2</sup> Heryati, Rahim, and Jusriadi.

<sup>3</sup> Heryati, Rahim, and Jusriadi.

Manusia (MSDM) sebuah perencanaan strategis agar SDM dapat dimanfaatkan secara optimal dan berkelanjutan, dengan tetap menjaga atau bahkan meningkatkan kualitasnya.<sup>4</sup>

Perkembangan terkini dalam pengelolaan SDM menunjukkan adanya pergeseran paradigma, di mana SDM kini dipandang bukan sekadar sumber daya, tetapi sebagai aset utama bagi organisasi atau institusi. Dalam perspektif Islam, peningkatan kualitas SDM sangat ditekankan. Rasulullah SAW menegaskan bahwa mencari ilmu merupakan kewajiban sepanjang hayat, baik ilmu duniawi maupun agama. Namun, yang tidak kalah penting adalah bagaimana ilmu tersebut diterapkan demi kebaikan.

Banyak persoalan dalam kehidupan sosial yang muncul akibat manusia tidak memahami tujuan eksistensinya di dunia. Akibatnya, tatanan masyarakat modern kerap berfokus hanya pada aspek praktis, tanpa mempertimbangkan dimensi akhirat. Dalam konteks ini, Islam memberikan landasan yang komprehensif mengenai pengelolaan SDM yang mencakup aspek fisik, mental, dan spiritual. MSDM berbasis Islam tidak hanya memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja dari sisi material, tetapi juga mencakup kebutuhan spiritual dan sosial mereka.

Nilai-nilai utama dalam MSDM Islam meliputi keadilan dan kesetaraan, baik dalam hal kesempatan kerja maupun dalam perlakuan terhadap karyawan. Selain itu, Islam juga mendorong penerapan etika kerja yang tinggi, seperti integritas, akuntabilitas, dan kesopanan dalam berinteraksi di lingkungan kerja.<sup>5</sup>

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang memiliki keistimewaan dan menduduki posisi tertinggi di antara makhluk lainnya, dengan fungsi sebagai khalifah (wakil) di muka bumi sebagaimana disebutkan dalam QS. Al-Baqarah: 30 dan QS. Al-An'am: 165. Dalam Islam, manusia dianugerahi akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna agar dapat mencapai derajat luhur dan berdaya guna di masyarakat. Hal ini ditegaskan pula dalam QS. At-Tin: 4 yang menyebutkan bahwa manusia diciptakan dalam bentuk yang sebaik-baiknya.

Ayat-ayat Al-Qur'an menggarisbawahi kedudukan manusia sebagai makhluk pilihan yang memiliki kualitas tinggi, kreatif, dan produktif. Berbagai istilah disematkan kepada manusia, seperti: khalifah di bumi, makhluk unggulan, pewaris kekayaan alam, penakluk sumber daya, dan pemegang amanah. Dalam perjalanannya, hanya manusia yang mampu mengintegrasikan berbagai sumber daya—alam, manusia, dan teknologi—untuk meningkatkan kualitas hidup dan membentuk peradaban yang maju. Pengelolaan sumber daya tersebut, terutama sumber daya manusia, menjadi kunci dalam pembangunan yang berkelanjutan dan berkeadilan.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Chusnul Rahmawati and others, 'Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia', *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1.4 (2023), 42–56 <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i3.2213>.

<sup>5</sup> Rahmawati and others.

<sup>6</sup> Djaelany Haluty, 'Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas', *Jurnal Irfani*, 2014, Vol.10, No. 1, hal 63–74.

## **B. Metode Penelitian**

Artikel ini menggunakan metode studi literatur sebagai pendekatan utama dalam mengkaji efektivitas strategi Islamic Human Capital Management (IHCM) dalam membangun organisasi yang lincah (agile) dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan (well-being). Metode ini dilakukan dengan menelaah berbagai sumber ilmiah seperti jurnal internasional, buku referensi, dan laporan penelitian terkini yang relevan dengan tema modal manusia dalam perspektif Islam, manajemen sumber daya manusia strategis, serta kerangka Resource-Based View (RBV). Analisis literatur difokuskan pada pengintegrasian prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan SDM yang mencakup nilai etika, spiritualitas, keadilan sosial, dan tanggung jawab kolektif. Selain itu, artikel ini juga membahas bagaimana penerapan nilai-nilai tersebut mampu mendukung kelincahan organisasi dalam merespons perubahan serta meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan secara menyeluruh.

## **C. Hasil dan Pembahasan**

OECD (1999) mendefinisikan intellectual capital sebagai nilai ekonomi dari dua kategori intangible assets perusahaan yaitu – organisational dan human capital. Intellectual capital adalah faktor yang terdiri dari human capital, social capital, dan organisational capital. Sementara Nahapiet dan Ghoshal (1998), intellectual capital berkaitan dengan “knowledge and knowing capability of a social collectivity”, seperti sebagai suatu organisasi, komunitas intelektual, atau praktek profesional.

Menurut Schermerhorn, human capital dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue di masa akan datang bagi suatu organisasi.

Menurut Stewart et al. (1998) dalam Sawarjuwono dan Kadir (2003) mengatakan bahwa human capital merupakan lifeblood dalam modal intelektual, sumber dari innovation dan improvement, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya.

Human capital sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu:

1. Karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen
2. Kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat
3. Motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.

Davenport mendeskripsikan human capital terdiri atas empat hal:

kemampuan, perilaku, usaha, dan waktu, yang semua ini dimiliki dan dikendalikan sendiri oleh karyawan. Chen dan Lin menyatakan bahwa pengeluaran perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia harus dipandang sebagai investasi dalam human capital. Misalnya program training yang bertujuan untuk menambah value karyawan di masa depan harus dianggap sebagai investasi. Menurut Wealtherly (2003), Nilai perusahaan didasarkan atas tiga kelompok utama aset, yaitu:

1. *Financial asset*, misalnya kas surat-surat berharga yang sering disebut juga dengan financial capital
2. *Physical asset*, terdiri atas peralatan, gedung, tanah, disebut juga dengan tangible asset
3. *Intangible asset*, misalnya organizational capital, seperti aliansi bisnis, customer capital, merek, reputasi kualitas dan pelayanan; dan intellectual capital (paten, desain produk, dan teknologi), goodwill, dan human capital.

Edvinsson, Stewart, dan Sueby mengategorikan Intellectual Capital terdiri dari dua elemen, yaitu human capital dan structural capital. Dari semuanya, yang terpenting adalah human capital, karena aset inilah yang menentukan kesuksesan perusahaan dalam persaingan.

Pengukuran human capital bukan dimaksudkan untuk menentukan nilai instrinsik SDM, melainkan dampak perilaku SDM atas proses-proses organisasional. Pengukuran ini penting dilakukan untuk mengetahui efektivitas strategi yang dijalankan perusahaan terhadap seberapa besar kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerja. Disamping itu, pengukuran SDM merupakan suatu manajemen kinerja yang sangat penting dan sebagai alat untuk melakukan perbaikan.

Perusahaan yang tidak melakukan pengukuran SDM, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat:<sup>7</sup>

1. Mengkomunikasikan harapan kinerja yang spesifik
2. Mengetahui apa yang sesungguhnya terjadi dalam organisasi
3. Mengidentifikasi gap kinerja yang harus dianalisis dan dieliminasi
4. Memberikan umpan balik dengan membandingkan kinerja terhadap standar
5. Mengetahui kinerja yang harus diberi rewar
6. Mendukung keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya, proyeksi, dan jadwal.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin maju, dimana perusahaan semakin banyak tergantung pada intangible asset daripada tangible asset. Adanya pergeseran ini tercermin dalam studi Brookings Institution di Amerika Serikat yang meneliti 500 perusahaan dalam kurun waktu 20 tahun terakhir. Pada tahun 1982, tangible asset merepresentasikan 62% nilai pasar perusahaan, kemudian turun menjadi 38% pada tahun 1992. Studi terakhir yang dilakukan pada tahun 2002 menunjukkan angka penurunan yang semakin besar menjadi hanya 15%,

---

<sup>7</sup> Vip Paramarta and others, 'Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan', *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1.3 (2023), 01–13 <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.108>.

sementara 85% merupakan intangible asset yang menentukan nilai pasar perusahaan.

Terdapat dua kekuatan utama mengapa pengukuran human capital menjadi pusat perhatian utama di komunitas bisnis:

1. Kompetisi dalam lingkungan bisnis sebagai akibat globalisasi perdagangan dan perkembangan beberapa sektor kunci seperti telekomunikasi, transportasi, dan jasa-jasa keuangan
2. Perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat terutama setelah kemunculan internet.

Kedua perkembangan ini secara dramatis telah merubah struktur bisnis dan mendorong intangibles asset memegang peran yang semakin penting bagi perusahaan khususnya.

Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan seoptimal mungkin, maka diperlukan pengelolaan SDM yang lebih efisien dan profesional. Dalam menghadapi berbagai perubahan lingkungan bisnis baik secara internal maupun eksternal, manajer SDM perusahaan dituntut dapat melakukan proses manajemen SDM yang dapat mengembangkan human capital.

Terdapat elemen penting dalam pengelolaan SDM yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja bisnis dan sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan secara menyeluruh.<sup>8</sup>

1. Rekrutmen dan Penempatan

Rekrutmen dan penempatan karyawan menjadi proses fundamental yang sangat penting bagi perusahaan. Untuk mendapatkan orang-orang yang dapat membawa perusahaan mencapai tujuannya secara optimal maka langkah awal adalah bagaimana perusahaan melakukan rekrutmen SDM dan penempatan yang tepat pada bidangnya. Rekrutmen SDM adalah proses identifikasi dan penarikan karyawan yang potensial yang dilakukan perusahaan dari waktu ke waktu dalam kegiatan operasionalnya. Program rekrutmen dilakukan untuk mencari orang-orang yang tepat yang memiliki talenta dan dianggap mampu mengisi posisi lowong dalam berbagai level organisasi. Keberhasilan perusahaan di masa depan sangat tergantung atas seleksi yang dilakukan terhadap rekrutmen SDM yang akan diterima. Tidak mudah untuk memilih SDM yang tepat pada tempat yang tepat. Oleh karena itu perlu dilakukan proses pengujian dan penyaringan secara bertahap baik secara langsung maupun tidak langsung.

Proses penyeleksian SDM membutuhkan alat dan metode yang tepat agar dapat mengestimasi kualitas calon karyawan. Oleh karena itu, pengujian yang akan dilakukan sudah diuji validitas dan reliabilitasnya.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan SDM penting dilakukan perusahaan dalam rangka untuk mengantisipasi terhadap perubahan lingkungan yang cepat berubah. Menurut Wexley dan Yukl (1976:282) mengemukakan: (Endri, 2010) *“Training and development are terms referring to planned efforts designed to facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge, and attitudes by organizational*

---

<sup>8</sup> I Gusti Ayu Wirati Adriati and Ni Luh Putu Sariyani, ‘Teknik Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Di Era Bisnis Modern Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai’, *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 13.2 (2024), 118–27 <https://doi.org/10.29303/jmm.v13i2.813>.

*members.”*

Selanjutnya Wexley dan Yukl menjelaskan pula:

*“Development focusses more on improving the decision-making and human relation skills of middle and upper-level management, while training involves lower level employees and the presentation of more factual and narrow subject matter.”*

Pendapat tersebut lebih memperjelas penggunaan istilah pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) bagi manajemen tingkat atas dan menengah, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana).

Andrew E. Sikula (1981:227) menyatakan:

*“Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose. Development, in reference to staffing and personnel matters, is a long-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose.”*

Istilah pelatihan ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas human relation.

Pelatihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Selanjutnya ia menambahkan bahwa pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, sedangkan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk pekerjaan masa depan yang dilakukan melalui pendekatan terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas, bisa berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang digunakan segera atau di masa depan. Pengembangan sering dikategorikan dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan individu karyawan. Penekanan utamanya adalah pada pengembangan manajemen.

Dalam pemikiran Islam, modal manusia dipandang sebagai amanah dari Allah yang harus dijaga dan dikembangkan secara etis dan bertanggung jawab. Abdullah menekankan bahwa pengembangan modal manusia dalam Islam mencakup tidak hanya kapasitas fisik dan intelektual, tetapi juga dimensi moral dan spiritual. Pandangan ini selaras dengan tujuan hidup manusia secara holistik

dalam Islam, yaitu untuk mencapai keseimbangan dan keadilan dalam aspek duniawi maupun ukhrawi. Oleh karena itu, pengembangan modal manusia dalam Islam menekankan pada nilai-nilai seperti integritas, amanah, akuntabilitas, dan kesejahteraan sosial. Nilai-nilai ini membentuk kerangka moral yang mendukung pertumbuhan organisasi sekaligus kesejahteraan masyarakat.

Islamic Human Capital Management (IHCM) merujuk pada pengembangan strategis sumber daya manusia yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam, yang mengintegrasikan pertimbangan etika, pertumbuhan spiritual, dan tanggung jawab sosial. IHCM menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan, perlakuan yang adil, pembangunan kepercayaan, dan kepemimpinan yang berorientasi pada kesejahteraan. Model IHCM mendorong para manajer untuk menciptakan lingkungan kerja yang menghargai martabat karyawan, menjamin kesetaraan kesempatan, serta mendorong keunggulan individu dan organisasi. Pendekatan ini sejalan dengan maqasid al-shariah (tujuan-tujuan hukum Islam), yang menekankan perlindungan atas agama, akal, jiwa, keturunan, dan harta.

Organisasi yang lincah (agile) ditandai dengan kemampuannya merespons perubahan secara cepat, melakukan inovasi berkelanjutan, dan mempertahankan fleksibilitas operasional. Modal manusia memainkan peran sentral dalam mendukung kelincuhan organisasi melalui kemampuan adaptif, kerja tim lintas fungsi, dan pengambilan keputusan yang terdesentralisasi. Pengembangan budaya pembelajar dan investasi terhadap kapasitas karyawan dapat mendorong kelincuhan organisasi. Dalam konteks IHCM, kelincuhan dicapai tidak hanya melalui kompetensi teknis, tetapi juga melalui komitmen etis dan tanggung jawab kolektif, yang sangat penting untuk keberlanjutan jangka panjang.

gka panjang. (Rahmat, 2024) Kesejahteraan karyawan merupakan aspek penting dalam filosofi manajemen Islam. Islam mendorong pemahaman kesejahteraan secara menyeluruh yang mencakup dimensi fisik, emosional, sosial, dan spiritual. Organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan cenderung mengalami peningkatan motivasi, keterlibatan, dan retensi. Peningkatan kesejahteraan melalui perlakuan etis, kompensasi yang adil, serta peluang pertumbuhan spiritual dapat menghasilkan peningkatan kinerja organisasi. Pendekatan ini melengkapi Resource-Based View (RBV) dengan meningkatkan kualitas dan ketangguhan modal manusia.

Integrasi antara Islamic Human Capital Management (IHCM) dan Resource-Based View (RBV) menawarkan kerangka kerja yang kuat untuk meraih keunggulan bersaing yang berkelanjutan. IHCM menyediakan fondasi etis dan spiritual dalam pengembangan modal manusia, sementara RBV memberikan perspektif strategis untuk memanfaatkan kemampuan tersebut guna kesuksesan organisasi. Ketika nilai-nilai Islam diintegrasikan ke dalam praktik sumber daya manusia, organisasi dapat membentuk budaya yang unik dan sulit ditiru, yang mendorong kepercayaan, loyalitas, dan kinerja tinggi. Sinergi ini tidak hanya meningkatkan komitmen dan inovasi karyawan, tetapi juga memperkuat kelincuhan dan kemampuan adaptasi organisasi dalam menghadapi tantangan

dinamis.<sup>9</sup>

#### **D. Penutup**

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa human capital atau modal manusia merupakan komponen paling vital dalam intellectual capital yang mendukung keunggulan kompetitif organisasi. Human capital tidak hanya mencakup kemampuan dan pengetahuan individu, tetapi juga nilai-nilai seperti motivasi, kreativitas, sikap positif, serta komitmen terhadap tujuan bersama. Dalam lingkungan bisnis yang semakin mengedepankan intangible asset, pengelolaan human capital yang efektif menjadi krusial untuk mencapai kinerja berkelanjutan. Pengukuran dan pengelolaan yang tepat terhadap kontribusi SDM, melalui proses seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja, mampu memberikan nilai tambah nyata bagi perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia bukan hanya menjadi kebutuhan strategis, melainkan juga sebagai landasan penting dalam menghadapi dinamika globalisasi dan transformasi digital yang terus berkembang

---

<sup>9</sup> Taufiq Rahmat and Diah Apriliani, 'The Effectiveness of Islamic Human Capital Management Strategies in Building Agile and Well-Being-Oriented Organizations', *KarismaPro*, 15.02 (2025), 66–76 <https://doi.org/10.53675/karismapro.v15i02.1436>.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Haluty, Djaelany, 'Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas', *Jurnal Irfani*, 2014, Vol.10, No. 1, hal 63–74
- Heryati, Yati, Rahman Rahim, and Edi Jusriadi, 'Pengaruh Human Capital Dalam Meningkatkan Pengelolaan Zakat Pada Kantor BAZNAS Di Provinsi Sulawesi Barat', *Competitiveness*, 10.2 (2021), 172–90  
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/6905>
- Rahmat, Taufiq, and Diah Apriliani, 'The Effectiveness of Islamic Human Capital Management Strategies in Building Agile and Well-Being-Oriented Organizations', *KarismaPro*, 15.02 (2025), 66–76  
<https://doi.org/10.53675/karismapro.v15i02.1436>
- Rahmawati, Chusnul, Erika Nurhayani, Hilwa Karimah, and Quanita Elisya, 'Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia', *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1.4 (2023), 42–56  
<https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i3.2213>
- Vip Paramarta, Devi Delvita, Refliza Yanti, Didik Udayana, Amelia Suci Pertiwi, and Aep Saepudin, 'Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan', *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1.3 (2023), 01–13  
<https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.108>
- Wirati Adriati, I Gusti Ayu, and Ni Luh Putu Sariyani, 'Teknik Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Di Era Bisnis Modern Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai', *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 13.2 (2024), 118–27  
<https://doi.org/10.29303/jmm.v13i2.813>