

Analisis Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di Sektor Agroindustri (Studi Kasus: PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo)

Amiril Ardiansyah Putra¹, Asyirah Mujahidah Fillah²

¹Human Capital Department, PT Agrofarm Nusantara Ponorogo, Indonesia

²Medical Faculty, University of Darussalam Gontor Ponorogo, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Nov 24, 2025

Revised Dec 05, 2025

Accepted Dec 22, 2025

Keywords:

Manajemen Syariah

Sumber Daya Manusia

Etika Bisnis Islam

Agroindustri

ABSTRACT

Praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) berbasis syariah di Indonesia cenderung berfokus pada sektor industri keuangan Islam. Sementara, sektor agroindustri belum menjadi perhatian utama dalam ekosistem ekonomi syariah sehingga berdampak pada minimnya literatur penerapan MSDM syariah di lingkup industri ini. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk membuktikan prinsip MSDM syariah dapat diterapkan secara efektif pada sektor non-keuangan Islam, khususnya agroindustri dan menganalisis penerapannya di PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data berupa hasil observasi, wawancara mendalam dengan informan kunci yang dipilih dengan teknik *purposive sampling* seperti manajer, supervisor hingga staff bagian *human capital*, dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan model Miles dan Huberman, yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan yang kemudian dilakukan triangulasi untuk uji keabsahan data. Dari studi ini ditemukan bahwa pendekatan MSDM syariah dapat diimplementasikan di sektor agroindustri dan dapat menjadi acuan bagi perusahaan non-keuangan Islam lain untuk mengintegrasikan nilai-nilai syariah ke dalam proses MSDMnya.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Amiril Ardiansyah Putra,
Human Capital Department,
PT Agrofarm Nusa Raya,
Ahmad Dahlan 53, Ponorogo, East Java, Indonesia.
Email: amiril.ardiansyah@agrofarm.id

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia, sehingga penerapan prinsip-prinsip ekonomi Islam sangat potensial berkembang pesat. Master Plan Industri Halal Indonesia 2023–2029 menunjukkan bahwa perkembangan tersebut tidak hanya terjadi pada industri halal (makanan dan minuman, fesyen muslim, pariwisata ramah muslim, serta obat dan kosmetik halal), tetapi juga pada sektor keuangan melalui keuangan komersial, mikro, dan sosial syariah (Emir & Ali, 2024; KNEKS, 2023). Perkembangan ini mengakibatkan kajian terkait MSDM berbasis syariah masih terpusat pada sektor industri halal dan keuangan Islam, sementara kajian pada sektor agroindustri belum banyak dilakukan.

Karakteristik operasional dan tantangan SDM di sektor ini tentu berbeda dari sektor jasa keuangan Islam sehingga membutuhkan pendekatan MSDM syariah yang kontekstual. Namun, penelitian yang mengkaji praktik MSDM syariah secara spesifik pada sektor agroindustri masih terbatas. Penelitian ini difokuskan pada PT Agrofarm Nusa Raya yang berlokasi di Ponorogo dan

merupakan salah satu perusahaan agroindustri yang sering menjadi objek riset sebelumnya. Namun, penelitian – penelitian tersebut umumnya masih menggunakan perspektif MSDM konvensional, seperti pengaruh *empowering leadership* terhadap *employee engagement* (Defitasari & Prihatsanti, 2025), *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* (Bekti, 2024), pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi (Afifudin, 2022), serta berbagai studi mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja, kinerja, dan motivasi (Mufidah, 2020; Nurjanah, 2020; Permatasari, 2020; Safey, 2017). Dari beberapa penelitian tersebut, tidak satu pun secara eksplisit menelaah integrasi prinsip-prinsip syariah dalam praktik MSDM.

Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan literatur (*research gap*), yaitu minimnya kajian mengenai penerapan MSDM syariah dalam konteks agroindustri, khususnya di PT Agrofarm Nusa Raya. Oleh sebab itu, penelitian ini hadir dengan tujuan untuk membuktikan bahwa prinsip-prinsip MSDM syariah dapat diterapkan secara efektif pada sektor agroindustri, dan menganalisis implementasi prinsip tersebut pada proses pengelolaan SDMnya. Penelitian ini berupaya untuk menjawab bagaimana prinsip syariah terintegrasi dan bagaimana praktiknya di lapangan. Secara ilmiah, penelitian ini berkontribusi sebagai salah satu studi awal yang memperluas diskursus MSDM syariah di sektor agroindustri serta menawarkan kerangka integrasi nilai *maqashid syariah* dalam praktik pengelolaan SDM. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi panduan implementatif bagi perusahaan agroindustri dan non-keuangan syariah lainnya dalam mengembangkan sistem MSDM berbasis nilai-nilai keislaman.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus deskriptif untuk memahami fenomena pengelolaan MSDM syariah secara nyata dan mendalam sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Informan dipilih dengan *purposive sampling* berdasarkan kriteria: (1) memiliki pengalaman langsung dalam pengelolaan MSDM, dan (2) menduduki posisi strategis atau operasional terkait. Jumlah responden terdiri dari enam informan inti yang terdiri dari manajer, supervisor, dan staff *human capital* (HC). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta studi pustaka. Analisis data dilakukan dengan mengacu pada model Miles & Huberman, yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk menghasilkan penelitian yang sistematis dan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang topik yang sedang diteliti (Abdussamad, 2021). Kredibilitas data dipastikan melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari informan dengan tingkat jabatan yang berbeda untuk memastikan pandangan yang komprehensif dari level strategis hingga implementasi. Sementara itu, triangulasi teknik dilakukan dengan mengonfirmasi data yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan hasil observasi dan dokumentasi resmi perusahaan (Abdussamad, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo

PT Agrofarm Nusa Raya merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2011 dan bergerak di bidang produksi pupuk mikro dengan merek utama LAKABA dan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan industri. PT Agrofarm Nusa Raya secara aktif melakukan inovasi sebagai upaya mendukung peningkatan hasil pertanian secara berkelanjutan. Mengutip dari laman resmi perusahaan, PT Agrofarm Nusa Raya berkomitmen untuk membangun ketahanan pangan dan kesejahteraan petani di Indonesia melalui riset, inovasi, dan keberlanjutan dalam sektor pertanian dan perkebunan. PT Agrofarm Nusa Raya beserta anak usahanya berupaya menyediakan solusi pupuk dan nutrisi tanaman berkelanjutan yang berasal dari solusi pertanian dan perkebunan terpadu, serta mendampingi petani dalam pemilihan, perawatan, aplikasi, hingga distribusi yang efektif guna mendukung peningkatan produktivitas di sektor pertanian dan Perkebunan (Agrofarm Nusa Raya, n.d.).

Dalam menjalankan lini usahanya, PT Agrofarm Nusa Raya menerapkan prinsip bisnis inklusif dan berwawasan sosial, dengan komitmen untuk berkontribusi terhadap kemajuan industri pertanian dan kesejahteraan Masyarakat (Agrofarm Nusa Raya, 2025a). Semua upaya ini tidak hanya bertujuan untuk mengembangkan bisnis *profitable*, tetapi juga untuk memberikan dampak

positif dan mempertahankan kehidupan yang lebih baik bagi petani, pelanggan, masyarakat, dan lingkungan.

Implementasi Nilai – Nilai Syariah dalam Praktik MSDM di PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo

MSDM syariah secara umum dipahami sebagai aktivitas pengelolaan SDM berbasis nilai – nilai keislaman yang berupaya mengintegrasikan aspek spiritual, moral, serta profesional dalam pengelolaan karyawan merujuk pada Al-Qur'an dan Hadits (Ancu et al., 2025; Sadewo & Dzirkulloh, 2023). Tujuannya tidak hanya sebatas mencapai keberhasilan organisasi, tetapi juga meraih keberkahan. MSDM syariah memandang manusia sebagai khalifah di bumi yang mengemban amanah untuk bekerja secara bertanggung jawab, bukan sekadar dipandang sebagai aset yang meningkatkan produktivitas. Hal ini kontras dengan sistem konvensional yang cenderung berfokus pada profitabilitas dan efisiensi semata, sebab Islam menjadikan nilai ibadah dan orientasi akhirat sebagai fondasi utama dalam setiap aktivitas kerja (Fajriyati et al., 2025).

Praktik MSDM syariah berfokus pada dua jenis perbuatan manusia di dunia, yaitu *muamalah* dan ibadah. Dalam hal *muamalah* (hubungan antar manusia), semua perbuatan pada dasarnya diperbolehkan selama tidak ada larangan dalam Al-Qur'an atau Hadits. Sedangkan dalam ibadah (hubungan dengan Allah), suatu perbuatan tidak boleh dilakukan kecuali ada dalil dalam Al-Qur'an atau Hadits yang membolehkannya (KNEKS, 2021). Prinsip utamanya adalah menjaga kepentingan bersama dengan melindungi lima hal pokok atau dikenal sebagai *maqashid syariah*, yaitu: *Hifz al-Din* (menjaga nilai dan keimanan), *Hifz al-Nafs* (menjaga keselamatan jiwa), *Hifz al-'Aql* (menjaga akal dan intelektualitas), *Hifz al-Nasl* (menjaga keturunan dan generasi penerus), *Hifz al-Mal* (menjaga harta dan sumber daya) (Arsyianti & Wibowo, 2021). Dengan kata lain, MSDM syariah tidak hanya mengatur pekerjaan, tetapi juga memastikan setiap tindakan sesuai dengan nilai-nilai Islam dan bermanfaat bagi semua pihak.

Berdasar hasil observasi dan wawancara bagian *Human Capital* (HC), implementasi prinsip-prinsip *maqashid syariah* dalam konteks MSDM syariah di PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo adalah sebagai berikut:

1. *Hifz al-Din* (menjaga nilai dan keimanan), memiliki makna menjaga dan memelihara nilai spiritual, moral, serta kebebasan beribadah. Prinsip ini dilaksanakan oleh perusahaan dengan memberikan waktu dan fasilitas bagi karyawan untuk melaksanakan ibadah. Dalam konteks ini perusahaan telah menyediakan masjid (area pabrik) dan musala (area *head office*). Perusahaan tidak mengadakan kegiatan yang bertentangan dengan syariat Islam (seperti mengadakan event perusahaan yang syubhat atau *berikhtilat* antara karyawan laki-laki dan perempuan). Praktik lain berupa penyelenggaraan kajian Islam rutin yang dituangkan dalam program Tahsin dan Edukasi Pekanan yang memuat topik keislaman. Perusahaan juga memfasilitasi pinjaman kepada karyawan dengan tujuan menghindari praktik riba atau transaksi yang tidak halal.
2. *Hifz al-Nafs* (menjaga keselamatan jiwa), bermakna menjamin keselamatan dan kesejahteraan fisik maupun mental karyawan. Prinsip ini dapat dilihat dari komitmen perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat sesuai standar K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Hal ini dibuktikan dengan kebijakan keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan (K3L) yang disahkan oleh manajemen. Perusahaan juga menyediakan asuransi kesehatan dan jaminan keselamatan kerja dengan mengikutsertakan seluruh karyawan dalam program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Memberikan hak cuti, baik cuti tahunan dan cuti khusus sebagaimana tercantum dalam perundang-undangan yang diadopsi dalam peraturan perusahaan. Perusahaan melalui bagian HC memiliki komitmen menjaga kesehatan mental dengan memberikan konseling karyawan yang membutuhkan atau program kesejahteraan karyawan yang dituangkan dalam bentuk dukungan aktivitas dan fasilitas olahraga bersama (fasilitas tenis meja, futsal/*mini soccer* untuk karyawan laki-laki dan senam Zumba untuk karyawan perempuan).
3. *Hifz al-'Aql* (menjaga akal dan intelektualitas), memiliki makna untuk mengembangkan potensi akal, ilmu, dan kreativitas karyawan. Perusahaan melalui bagian HC secara rutin melakukan program pelatihan kepada karyawan. Jika dipetakan, pelatihan dimulai sejak *on-boarding* karyawan baru yang menerima materi seputar profil perusahaan, visi misi, tujuan

bisnis, pengenalan produk dan peraturan perusahaan. Pelatihan juga diberikan untuk karyawan baik di level staff hingga manajemen puncak (*top management*). Contoh pelatihan dan pengembangan tercermin dari dilaksanakannya program *Future Leader Development Program* (FLDP) yang dilakukan di tahun 2022, 2024 dan 2025. Pelatihan ini dikerucutkan menjadi dua model yaitu *Officer Development Program* (ODP) dengan sasaran level staff potensial dan *Manager Development Program* (MDP) dengan sasaran peserta di level supervisor dan manager. Program pelatihan juga menasar level direksi dan manajemen puncak dengan dilaksanakannya program pelatihan *Improving Managerial Skills* (IMS) tahun 2019, *Leadership Development Program* (LDP) tahun 2020 dan *CEO Class* di tahun 2024. Melalui pelatihan – pelatihan tersebut Perusahaan berkomitmen untuk mengembangkan potensi karyawan sesuai prinsip *Hifz a-Aql*.

4. *Hifz al-Nasl* (menjaga keturunan dan generasi penerus), dalam konteks perusahaan bermakna untuk menjamin keberlanjutan dan kesejahteraan keluarga serta generasi masa depan. Prinsip ini dijalankan dengan adanya kebijakan tegas terhadap pelaku perselingkuhan (*affair*) di lingkungan kantor. Kebijakan ini sebagai bentuk komitmen perusahaan dalam memberikan perlindungan karyawan agar tidak terjerumus pada hal haram. Perusahaan juga memberikan hak cuti melahirkan (3 bulan) untuk karyawan perempuan yang melahirkan dan cuti ayah sesuai ketentuan. Perusahaan menyediakan tunjangan keluarga, beasiswa atau bantuan pendidikan anak dengan kategori tertentu, dan beasiswa untuk karyawan perusahaan berdasar pertimbangan manajemen.
5. *Hifz al-Mal* (menjaga harta dan sumber daya), dalam konteks perusahaan adalah upaya menjaga dan menggunakan harta secara amanah, efisien, dan sesuai syariat. Praktik di perusahaan adalah dengan melakukan pengelolaan keuangan dengan transparan dan akuntabel, yang dibuktikan dengan adanya rapat bulanan dengan direksi untuk menjaga stabilitas keuangan perusahaan. Perusahaan juga berkomitmen untuk menghindari praktik penggelapan (*fraud*), korupsi, suap, dan pemborosan. Hal ini dituangkan dalam Peraturan Perusahaan bahwa manajemen berhak menindak tegas para pelaku *fraud* di lingkungan perusahaan. Dalam hal kompensasi dan benefit untuk karyawan, perusahaan telah memberikan gaji sesuai kesepakatan tanpa penundaan. Perusahaan bahkan memberikan fasilitas untuk karyawan di level tertentu berupa kendaraan atau rumah dinas. Sebagai upaya menjaga harta sesuai syariat PT Agrofarm Nusa Raya aktif berbagi dana sosial melalui MAHYA Foundation dan beberapa Lembaga Amil Zakat Nasional.

Pemaparan diatas senada dengan penelitian Nurcahyo et al. (2024), yang menyebutkan bahwa melalui pendekatan *maqashid syariah* organisasi dapat meningkatkan kompetensi profesional sekaligus kualitas moral dan spiritual berbasis nilai – nilai Islam, sehingga organisasi mampu memberikan kontribusi berkelanjutan bagi pelanggan maupun masyarakat yang lebih luas. Hal ini juga selaras dengan riset Andriana (2019), yang menunjukkan hubungan positif antara organisasi yang menerapkan *maqashid syariah* dengan tingkat kesejahteraan karyawannya. Sementara, riset yang dilakukan oleh Munir dan Saputra (2022), mengatakan bahwa perspektif *maqashid syariah* memberikan formula holistik mengenai pengelolaan sumber daya manusia di organisasi sehingga tercipta sumber daya manusia unggul yang akan berdampak positif pada kemajuan dan kualitas organisasi yang bersangkutan.

Selain dari konsep *maqashid syariah*, praktik MSDM syariah PT Agrofarm Nusa Raya terlihat pula dari budaya organisasi yang dikembangkan. Budaya dan nilai – nilai kerja yang dikembangkan adalah “I-CARE”, yang terdiri dari *Innovation* (Inovasi), *Collaboration* (Kolaborasi), *Accountability* (Akuntabilitas), *Religious* (Religius), *Empathy* (Empati). Aspek religi dijelaskan sebagai bentuk komitmen perusahaan untuk melandasi setiap aktivitas hidup dan pekerjaan pada ketaatan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Perilaku yang diharapkan dari nilai religius ini adalah terbentuknya iman yang kuat, integritas, kerendahan hati, ketulusan, dan totalitas kontribusi (Agrofarm Nusa Raya, 2024).

Budaya organisasi yang terbentuk secara tidak langsung mempengaruhi aktivitas MSDM syariah yang dilakukan oleh bagian HC, seperti pelaksanaan proses rekrutmen & seleksi, program pelatihan & pengembangan, sistem penilaian kinerja, hingga manajemen kompensasi dan benefit. Tahapan proses rekrutmen PT Agrofarm Nusa Raya yang terhubung dengan konsep MSDM syariah

adalah adanya tes pemahaman dasar keislaman dan tes bacaan Al-Qur'an. Setiap calon kandidat karyawan akan melewati proses tersebut dengan tujuan untuk mempermudah menyatukan visi perusahaan dengan calon karyawan.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi berdasarkan prinsip syariah mempertimbangkan secara serius faktor-faktor seperti kompetensi (*ahliyah*), semangat atau etika kerja (*himatul 'amal*), dan terpercaya atau bertanggung jawab (*amanah*) (Arsyianti & Wibowo, 2021). Pada kategori *ahliyah*, Islam mensyaratkan bahwa setiap individu yang akan ditempatkan pada suatu posisi atau ditugaskan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu wajib memiliki kompetensi dan kapabilitas yang sesuai dengan tugas atau jabatan yang diemban. Kategori *himatul 'amal*, dimaknai bahwa selain motivasi ibadah, Islam juga memacu setiap pemeluknya agar senantiasa menunjukkan etos kerja keras dan keseriusan yang tinggi (bersungguh-sungguh) dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan. Sementara *amanah*, dimaknai sebagai upaya memenuhi tanggung jawab kerja adalah ibadah yang paling mulia. Kualitas tanggung jawab ini menjadi faktor penentu utama apakah seorang calon pegawai patut dan layak untuk dipekerjakan atau tidak. Ketiga faktor tersebut diterapkan oleh bagian HC dengan mencari kandidat yang sesuai dengan bidang pendidikan, relevansi pengalaman kerja dan kompetensi baik teknis dan non-teknis yang didukung dengan sertifikasi kompetensi yang menunjang.

Dalam aspek rekrutmen, perusahaan menjalankan prinsip adil, yang ditunjukkan dengan memberikan hak yang sama dalam proses seleksi. Prinsip jujur diterapkan dengan melakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap kandidat untuk menghindari potensi kecurangan baik dalam proses pelaksanaan test atau memberikan informasi tidak benar. Pemilihan karyawan mengutamakan kompetensi dan menjunjung nilai - nilai keislaman untuk mempermudah sinergi kandidat dengan perusahaan di masa mendatang.

Aspek syariah juga terlihat pada prinsip kerja di PT Agrofarm Nusa Raya sebagaimana disampaikan dalam proses *on-boarding* karyawan mengacu pada QS. At-Taubah ayat 105 (Kementerian Agama RI, 2010) yang berbunyi:

Dan katakanlah, "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

Ayat ini menjadi landasan manajemen PT Agrofarm Nusa Raya untuk membentuk karakter karyawannya menjadi seorang pejuang perusahaan dan peradaban. Output yang diharapkan ada pada karyawan adalah sebagai berikut: (1) Bukan seorang pekerja tapi seorang pejuang, (2) Bekerja dengan ikhlas, (3) Mengedepankan etos kerja muslim, (4) Bekerja tidak sebatas dorongan ekonomi, (5) Berupaya meningkatkan kualitas kerja, (6) Bekerja tidak asal-asalan, dan (7) Karyawan tidak berlaku seenaknya (Agrofarm Nusa Raya, 2025b). Senada dengan visi manajemen perusahaan yang menyatakan bahwa karyawan dibawah naungan PT Agrofarm Nusa Raya diajak terlibat dalam perjuangan dan kerja keras, untuk memberikan manfaat bagi sesama. PT Agrofarm Nusa Raya juga berkontribusi dalam pembangunan masjid agar semakin banyak tempat ibadah yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat, berbagi kepada anak yatim, janda, dan duafa sebagai wujud kepedulian dan rasa tanggung jawab sosial. Semua amal dan kebaikan yang PT Agrofarm Nusa Raya beserta seluruh jajarannya lakukan merupakan bentuk ikhtiar untuk membawa keberkahan, baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain.

Analisa implementasi selanjutnya berdasarkan fungsi pelatihan dan pengembangan. MSDM syariah berpandangan bahwa pengembangan potensi manusia berfokus pada tiga aspek utama yang harus diperhatikan secara seimbang: (1) kecerdasan intelektual ('*aq*l), (2) kedalaman jiwa (spiritual), dan (3) kesehatan raga (fisik). Oleh karena itu, semua program pelatihan dan pengembangan harus dibuat sedemikian rupa sehingga mampu mengoptimalkan ketiga dimensi ini secara bersamaan. Islam juga mengenal konsep belajar sepanjang hayat, yang sangat ditekankan dalam ajaran Islam melalui anjuran untuk "mencari ilmu dari buaian bunda hingga ke liang lahat", menjadi fondasi dasar dalam merencanakan program pengembangan diri yang berkelanjutan (Alhalimi, 2025). Dalam konteks PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo, pengembangan SDM aspek

kecerdasan intelektual (*'aql*) tercermin dengan adanya pelatihan baik secara internal atau lembaga eksternal. Contoh pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan adalah program *Future Leader Development Program* (FLDP) yang dilaksanakan pada tahun 2022, 2024, 2025. Aspek kedalaman jiwa (spiritual), dibuktikan dengan adanya program Edukasi Pekatan dan program Tahsin untuk karyawan. Sementara aspek kesehatan raga (fisik), tercermin dengan adanya program olahraga bersama seperti penyediaan fasilitas tenis meja, dukungan dana untuk futsal/*mini soccer* bagi karyawan laki-laki dan senam Zumba untuk karyawan perempuan. Meski belum memiliki dasar ketentuan resmi dari manajemen, namun aspek kesehatan raga (fisik) ini sudah rutin dijalankan oleh perusahaan.

Dilihat dari fungsi sistem penilaian kinerja, MSDM syariah memiliki tanggung jawab fundamental untuk memastikan bahwa penilaian kinerja yang diberikan kepada karyawannya dilakukan secara adil dan objektif. Penilaian kinerja ini tidak hanya berfokus pada hasil kerja semata, melainkan juga harus mempertimbangkan dimensi moral, etika, dan karakter karyawan sebagai landasan utamanya (Arsyianti & Wibowo, 2021). Implementasi di PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo dibuktikan melalui poin-poin yang menjadi kriteria penilaian seperti, (1) performa kinerja atau *key performance indicator* (KPI), (2) penilaian kompetensi inti perusahaan oleh atasan, (3) penilaian kompetensi peran, (4) presensi kehadiran, yang dipengaruhi oleh jumlah hadir, ijin, cuti dan sebagainya, (5) kedisiplinan, yang mencakup jumlah keterlambatan dan kehadiran program Edukasi Pekatan dan Tahsin. Hasil beberapa poin tersebut akan dijumlahkan dan diambil rata-rata untuk menentukan nilai akhir penilaian kinerja setiap karyawan. Tim HC bersama manajemen perusahaan selalu berupaya memberikan penilaian secara transparan (objektif), proporsional (adil), dan mengarahkan (konstruktif). Hal ini dilakukan untuk mendorong praktik yang baik dan pada saat yang sama mengoreksi atau mencegah perilaku yang merugikan (sesuai dengan prinsip *amar ma'ruf nahi munkar*).

Dari sisi kompensasi dan benefit, perusahaan telah memberikan hak pengupahan sebagaimana kebijakan yang diterapkan di Indonesia. Dalam kategori ini perusahaan memberikan hak pengupahan secara rasional, yang berarti didasarkan pada level jabatan, golongan dan prestasi kerja. Kompensasi pengupahan dilakukan secara disiplin, yang berarti perusahaan berkomitmen untuk membayarkan upah sesuai dengan ketentuan perusahaan dan selalu mengantisipasi terjadinya keterlambatan. Selain itu, perusahaan juga memberikan tunjangan keluarga, beserta kewajiban asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam peraturan pemerintah maupun perundang – undangan yang berlaku. Dari sisi benefit, perusahaan memberikan hadiah umroh untuk karyawan dengan masa kerja tertentu. Pemilihan karyawan didasari atas prestasi kerja, produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan. Disamping itu, perusahaan memberikan besaran bonus kepada karyawan secara proporsional saat perusahaan mendapatkan profit atas pertumbuhan bisnis yang positif.

Implementasi fungsi – fungsi MSDM diatas selaras dengan teori HRD syariah yang dipaparkan oleh Agus Siswanto et al. (2020), yang tercermin dari proses rekrutmen yang mempertimbangkan aspek pemahaman Islam, pelatihan karyawan yang bermuatan syariah, hingga proses penilaian kinerja dan kompensasi benefit yang mempertimbangkan aspek keadilan serta objektif. Hal ini didukung oleh Budiman (2018), yang menyatakan bahwa fungsi MSDM yang dijalankan berbasis pada Al – Qur'an dan Hadits dengan benar mampu mendatangkan kebaikan baik di dunia maupun akhirat.

Dampak Implementasi MSDM Syariah di PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo

Penerapan MSDM syariah berdampak pada beberapa hal berikut: Pertama, berpengaruh terhadap kepuasan layanan *human capital* sebagai aktor pelaksana MSDM syariah. Berdasarkan survei internal tahun 2025, tingkat kepuasan karyawan tercatat mencapai 79%, menunjukkan respons yang relatif baik terhadap berbagai aspek pengelolaan SDM. Indikator penilaian kepuasan tersebut mencakup efektivitas proses rekrutmen, kualitas program pelatihan dan pengembangan, ketepatan sistem penggajian, objektivitas penilaian kinerja, kemudahan akses terhadap layanan bantuan ke karyawan, serta kelancaran proses pengajuan cuti, semuanya dijalankan dengan mengacu pada prinsip dan nilai-nilai Islam. Berdasarkan wawancara, capaian ini dirasa belum sepenuhnya optimal, namun telah menunjukkan kecenderungan positif bahwa karyawan merasa semakin

terlayani dan memperoleh pengalaman kerja yang baik sejalan dengan kondisi operasional bisnis yang sedang berlangsung.

Kedua, tingginya tingkat kepuasan karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo. Berdasarkan hasil survey *employee engagement* internal tahun 2025 menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan sangat tinggi, di mana 97% dari total 222 responden berada pada kategori “*Engaged*”. Hanya 2% yang masuk kelompok “*Not Engaged*” dan 1% “*Actively Disengaged*”. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki keterikatan positif terhadap organisasi, mereka merasa terhubung dengan pekerjaan, serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan perusahaan. Proporsi *disengagement* yang sangat kecil menunjukkan bahwa potensi risiko penurunan produktivitas, resistensi terhadap perubahan, atau gejala *burnout* relatif rendah dan terkendali. Akan tetapi, keberadaan 3% karyawan yang tidak *engaged* atau bahkan *actively disengaged* ini perlu menjadi perhatian dan menjadi catatan bagian HC. Hal ini dikarenakan kelompok kecil tersebut bisa menimbulkan efek negatif di unit kerja mereka, misalnya menurunkan moral tim atau memperlambat alur sistemasi kerja. Secara keseluruhan, data ini menggambarkan adanya fondasi budaya kerja yang sehat dan keterikatan karyawan yang kuat. Kondisi ini mendukung penelitian Sodiq (2024), yang menyebutkan bahwa kepemimpinan Islami termasuk pengelolaan SDM syariah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan syariah serta kepuasan kerja karyawan.

Ketiga, adanya peningkatan profit perusahaan. Mengacu pada hasil wawancara dan data internal perusahaan terdapat peningkatan profit sepanjang periode 2021 – 2025. Hal ini tidak terlepas dari upaya pelatihan dan pengembangan karyawan yang menekankan untuk selalu bekerja keras dan senantiasa menjadi pejuang perusahaan maupun peradaban. Hal ini juga dipengaruhi oleh pengelolaan MSDM syariah yang selektif dan berbasis pada ketakwaan, *itqan* (profesionalisme), serta mengedepankan akhlak berdampak pada kualitas karyawan yang masuk. Kualifikasi yang selaras dengan dengan budaya perusahaan lebih memudahkan individu untuk berkolaborasi dengan tim, lingkungan maupun budaya kerja yang telah terbangun. Kondisi ini mempercepat akselerasi perkembangan bisnis, sehingga berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas perusahaan. Temuan ini senada dengan penelitian Kurniasih (2024) dan Musyaffa’ (2024) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara MSDM syariah terhadap produktivitas organisasi dan kenaikan kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasar temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa konsep MSDM syariah memiliki karakter universal sehingga memungkinkan untuk diterapkan pada berbagai sektor bisnis, termasuk agroindustri sebagaimana dibuktikan pada PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo. Penerapan nilai-nilai Islam, khususnya prinsip-prinsip dalam *maqashid syariah* telah dijalankan dan terlihat pada fungsi pengelolaan SDM, mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja serta internalisasi budaya kerja, hingga manajemen kompensasi benefit. Secara praktis, penelitian ini memberikan arahan bagi perusahaan untuk tetap konsisten dalam memperkuat penerapan nilai syariah pada pengelolaan SDMnya. Dari sisi akademis, penelitian ini memperkaya literatur dengan menghadirkan bukti empiris mengenai implementasi MSDM syariah pada sektor yang selama ini kurang mendapat perhatian akademik. Untuk penelitian berikutnya, disarankan agar objek kajian diperluas dan dikaitkan dengan variabel-variabel lain secara spesifik, baik yang bersifat internal maupun eksternal perusahaan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam terkait kinerja organisasi. Poin penting dalam praktik MSDM syariah adalah pengelolaannya tidak hanya berfokus pada manajemen modern, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan etika Islam, sehingga pengelolaan SDM berfungsi sebagai upaya meraih keberhasilan baik di dunia maupun di akhirat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penelitian dan penulisan artikel ini, khususnya kepada Tim *Human Capital* PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo atas dukungan berupa fasilitas dan waktu yang diberikan hingga publikasi ini dapat terwujud.

REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (P. Rapanna (ed.)). Syakir Media Press.
- Afifudin, M. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Tetap PT Agrofarm Nusa Raya Kabupaten Ponorogo*. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Agrofarm Nusa Raya. (n.d.). *Tentang Agrofarm*. <https://agrofarmnusraya.id/about>
- Agrofarm Nusa Raya. (2024). *Buku Saku Karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Periode 2024 - 2026*. PT Agrofarm Nusa Raya.
- Agrofarm Nusa Raya. (2025a). *Company Profile PT Agrofarm Nusa Raya*.
- Agrofarm Nusa Raya. (2025b). *Materi On-Boarding 2025*.
- Alhalimi, K. (2025). *Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Insani di Cimb Niaga Syariah Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Maqashid Syariah*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ancu, R., Asriani, A., & Bulutoding, L. (2025). Konsep Dasar Manajemen SDM dalam Ekonomi Syariah dan Perencanaan SDM dalam Lembaga Syariah. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(2), 113–121.
- Andriana, N. (2019). Implementasi Komponen Maqashid Syariah Terhadap Kesejahteraan Pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 6(3), 428–445. [https://e-journal.unair.ac.id/JESTT/article/view/14126/Novita Andriana](https://e-journal.unair.ac.id/JESTT/article/view/14126/Novita%20Andriana)
- Arsyianti, L. D., & Wibowo, M. H. (2021). *Manajemen Talent SDM Syariah*. IPB University, Komite Nasional Ekonomi Islam dan Keuangan Syariah.
- Bekti, A. I. T. (2024). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work-Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo*. Universitas Negeri Surabaya.
- Budiman. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(2), 228–237. <https://drive.google.com/file/d/1UBzzIV90JvZBkJdOeTxoPyonvxajrR4/view>
- Defitasari, L., & Prihatsanti, U. (2025). *Hubungan Antara Empowering Leadership dengan Employee Engagement di PT Agrofarm Nusa Raya*. Universitas Diponegoro.
- Emir, H. S., & Ali, H. A. (2024). Akselerator Gerakan Ekonomi Syariah. In *Sekretariat Wakil Presiden*. Sekretariat Wakil Presiden.
- Fajriyati, D. N., Rahmatika, A. N., & Widyarningsih, B. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Konteks Ekonomi Islam. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(3), 1261–1273. <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1973>
- Kementerian Agama RI. (2010). *Al-Quran Tajwid dan Terjemah Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul dan Hadits Sahih*. PT Sygma Eka Grafika.
- KNEKS. (2021). *Buku Ajar Manajemen SDM Syariah Untuk UMKM*. IPB University, Komite Nasional Ekonomi Islam dan Keuangan Syariah.
- KNEKS. (2023). Master Plan Industri Halal Indonesia 2023-2029. In *Kneks*. Komite Nasional Ekonomi Islam dan Keuangan Syariah.
- Kurniasih, A. (2024). *Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Rajasa Lampung Tengah (PERSEKODA)* [Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro]. [https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/9396/1/ANI KURNIASIH_2003020005_Pbs_FEBI.pdf](https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/9396/1/ANI%20KURNIASIH_2003020005_Pbs_FEBI.pdf)
- Mufidah, A. L. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Munir, M. M., & Saputra, R. (2022). Human Resource Management Perspective of Al Maqasid Al Šar'iyyah in Islamic Education Institutions. *Journal of World Science*, 1(12), 1183–1195. <https://doi.org/https://doi.org/10.58344/jws.v1i12.150>
- Musyaffa', M. Z., & Jaharuddin, J. (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Terhadap Produktivitas Organisasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 600–609. <https://ulilalbabinstitute.id/index.php/EKOMA/article/view/4425/3994>
- Nurchahyo, S. A., Sudiyo, Rachmawati, M., Widagdo, T. H., & Ali, A. (2024). Strategi Human Capital Development Guna Membangun Sustainable Organization dengan Maqasid Syariah Pada Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Semarang. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 60–69.
- Nurjanah, R. W. (2020). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Turnover Intention pada Karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Permatasari, I. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Sadewo, J. A., & Dzirkulloh, D. (2023). Tinjauan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) Pada Sistem Rekrutmen Karyawan Di Bank Syariah Indonesia (BSI) Gadai Emas Bangkalan. *Ulumuna: Jurnal Studi*

- Keislaman*, 9(1), 37–53.
- Safey, S. U. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi (Intrinsik dan Ekstrinsik) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo, Jawa Timur)*. Universitas Sebelas Maret.
- Siswanto, A., Farid, M. F., Misno, A., Arijulmanan, K, A. S., & Fahmi, A. (2020). *HRD Syariah: Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (2nd ed.). Penerbit Gramedia Pusaka Utama.
- Sodiq, A., Ratnasari, R. T., & Mawardi, I. (2024). Analysis of the effect of Islamic Leadership and Job Satisfaction on sharia engagement and employee performance of Islamic Banks in Indonesia. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2362772>