



Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Syariah

Siti Laela Anggraeni

Universitas Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia

Korespondensi: Sitilaelaanggraeni7@gmail.com

Abstract. *In recent decades, the development of Islamic business has experienced significant progress, with an emphasis on sharia principles as the foundation of operations. In this context, Human Resource Management (HRM) plays a very strategic role in shaping Islamic work culture, improving employee performance, and ensuring compliance with sharia principles. This study aims to analyze the role of HRM in Islamic business. The results show that effective HRM in the context of Islamic business involves several aspects, such as recruitment and selection processes based on Islamic values, training that unites professional competence with spirituality, implementation of a fair and sharia-compliant compensation system, and performance management based on the principles of justice and trust. Although there are challenges, such as limited human resources who understand sharia principles, these challenges can be overcome through HR development strategies and an inclusive organizational culture. The findings of this study make an important contribution to the development of HRM policies and practices that are not only efficient, but also ethical and in accordance with Islamic teachings.*

Keywords: *Human Resource Management, Sharia Business, Islamic Values, Organizational Culture, Employee Performance.*

Abstrak. Dalam beberapa dekade terakhir, perkembangan bisnis syariah telah mengalami kemajuan yang signifikan, dengan penekanan pada prinsip-prinsip syariah sebagai pondasi operasional. Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran yang sangat strategis dalam membentuk budaya kerja Islami, meningkatkan kinerja karyawan, serta memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran MSDM dalam bisnis syariah. Hasil kajian menunjukkan bahwa MSDM yang efektif dalam konteks bisnis syariah melibatkan beberapa aspek, seperti proses rekrutmen dan seleksi yang berbasis pada nilai-nilai Islam, pelatihan yang menyatukan kompetensi profesional dengan spiritualitas, penerapan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan syariah, serta pengelolaan kinerja yang berlandaskan prinsip keadilan dan amanah. Meskipun ada tantangan, seperti keterbatasan sumber daya manusia yang memahami prinsip syariah, tantangan ini dapat diatasi melalui strategi pengembangan SDM dan budaya organisasi yang inklusif. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kebijakan dan praktik MSDM yang tidak hanya efisien, tetapi juga etis dan sesuai dengan ajaran Islam.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Bisnis Syariah, Nilai Islam, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Dalam beberapa dekade terakhir, bisnis syariah telah mengalami pertumbuhan yang signifikan di seluruh dunia. Model bisnis ini tidak hanya mengutamakan keuntungan finansial, tetapi juga berpegang pada prinsip-prinsip syariah dan memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan masyarakat (Khan, 2019). Dalam konteks tersebut, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peranan yang krusial untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan serta membantu mencapai tujuan yang ditetapkan dalam bisnis syariah.

Namun, studi mengenai peran MSDM dalam bisnis syariah masih tergolong terbatas. Mayoritas penelitian yang ada lebih banyak berfokus pada konteks bisnis konvensional,

sementara telaah mengenai MSDM dalam dunia bisnis syariah masih minim (Anisatul Maghfiro, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis peran MSDM dalam bisnis syariah. Melalui metode literatur, penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengembangan MSDM dapat diterapkan dalam lingkungan bisnis syariah.

MSDM berfungsi vital dalam bisnis syariah dengan cara meningkatkan kinerja, membangun budaya organisasi yang kuat, meningkatkan kapabilitas karyawan, serta mengintegrasikan dan menerapkan prinsip-prinsip syariah guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Armstrong dan Taylor (2022), MSDM berkontribusi besar dalam meningkatkan efisiensi dan kinerja bisnis secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan informasi yang relevan mengenai strategi MSDM yang efektif dan sejalan dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu praktisi di bidang bisnis syariah dalam merumuskan strategi MSDM yang tidak hanya efektif, tetapi juga sesuai dengan tuntunan syariah.

Sebagai suatu sistem, syariah Islam mencakup seluruh aspek kehidupan, termasuk ranah bisnis. Hal ini meliputi pemikiran filosofis mengenai investasi, cara memulai usaha, penyusunan manajemen, serta berbagai isu seperti karyawan, pemasaran, penyelenggaraan rapat, pemeliharaan kualitas, dasar-dasar dalam kompetisi bisnis, hingga aspek moral dan etika dalam berbisnis dan berinteraksi. Berbeda dengan agama lainnya, Islam didasarkan pada iman dan ibadah yang lekat dalam kehidupan sehari-hari. Konsep syariah dapat diterjemahkan ke dalam teori serta dipraktikkan dalam interaksi antar individu.

Dalam perspektif ajaran Islam, perilaku individu dan masyarakat diarahkan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan menggunakan sumber daya yang tersedia secara bijak. Oleh karena itu, dalam ekonomi syariah, hanya umat Islam yang beriman yang dapat berperan dalam suatu entitas ekonomi syariah. Agar bisnis dapat mencapai target keuntungan—baik secara material di dunia maupun pahala di akhirat—manajemen yang profesional dan berakhlak mulia sangatlah penting. Bisnis yang tidak dikelola dengan baik tidak akan mencapai hasil yang diharapkan.

Istilah manajemen mencakup pengelolaan manusia untuk melakukan kebaikan dan hal-hal bermanfaat. Ini menegaskan bahwa pencapaian tujuan tidak bisa terlepas dari kerja sama dengan orang lain. Pengelolaan bisnis memerlukan perencanaan yang matang dan harus diorganisasi dengan baik agar mencapai hasil yang efektif. Organisasi berfungsi sebagai

wadah untuk mewujudkan tujuan bisnis, sementara manajemen berperan sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut.

Setelah rencana disusun, penting untuk melaksanakan rencana tersebut dengan menempatkan orang-orang yang tepat pada posisi yang sesuai dengan kualifikasinya. Prinsip "the right man on the right place" perlu diutamakan, karena memberikan tanggung jawab kepada orang yang tidak berkompeten di bidangnya dapat mengarah pada kebangkrutan dan kerugian, baik bagi perusahaan maupun sumber daya manusia (SDM) yang terlibat. Seperti yang disabdakan Nabi, tugas yang diberikan kepada orang yang bukan ahlinya akan mengakibatkan kehancuran.

Selama ini, ada pandangan umum bahwa lembaga bisnis berlabel syariah otomatis menerapkan prinsip-prinsip syariah, sedangkan lembaga bisnis konvensional cenderung mengesampingkan prinsip tersebut. Gambaran ini bisa saja benar, namun tidak sepenuhnya mencerminkan kenyataan. Adakalanya, lembaga yang menampilkan formalitas syariah ternyata tidak mengimplementasikan substansi prinsip-prinsip syariah secara optimal. Sebaliknya, banyak lembaga konvensional yang juga mengadopsi prinsip-prinsip syariah dalam praktiknya. Terutama dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, penerapan prinsip-prinsip syariah tersebut menjadi tantangan tersendiri.

Di sisi lain, segala sesuatu yang tidak berlabel syariah seringkali dicap sebagai haram dan dosa. Menganggap semua lembaga konvensional sebagai "haram" tentu merupakan kesimpulan yang terburu-buru. Sebenarnya, tidak sedikit lembaga konvensional yang tetap memegang prinsip syariah secara substantif. Di sinilah pentingnya pemahaman yang komprehensif mengenai terminologi syariah, yaitu memahami syariah dari kedua perspektif, normatif dan substantif. Sementara aspek normatif lebih merujuk pada acuan syariah, seperti akad, rukun, dan kehalalan, substansi syariah lebih menekankan pada nilai-nilai akhlak serta interaksi yang adil dan saling menguntungkan.

Pemahaman ini sangat penting, mengingat ada banyak lembaga keuangan syariah yang terpaksa gulung tikar akibat tindakan pemilik yang tidak bertanggung jawab. Di sisi lain, terdapat pula lembaga bisnis syariah yang dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) bersikap kasar, tidak memenuhi standar kompensasi, sering terlambat dalam pembayaran, dan berlaku tidak adil terhadap karyawan. Semua ini tentu saja bertentangan dengan prinsip syariah, meskipun secara formal mereka mengklaim menggunakan nama dan akad syariah.

Sebaliknya, ada juga lembaga bisnis yang tidak berlabel syariah, tetapi pada praktiknya menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam operasionalnya. Hal ini menarik untuk menjadi bahan kajian dalam pengembangan bisnis syariah ke depan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, sekaligus mendukung pencapaian tujuan dalam bisnis syariah. MSDM dapat diartikan sebagai proses pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, menekankan bahwa MSDM berfokus pada upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam organisasi tersebut.

Dalam konteks bisnis syariah, fungsi MSDM menjadi lebih kompleks. Bisnis syariah tidak hanya berorientasi pada keuntungan finansial, tetapi juga menekankan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah serta kontribusinya pada kesejahteraan masyarakat (Khan, 2019). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam bisnis syariah harus memperhatikan berbagai aspek syariah dan sosial, sehingga proses MSDM dapat berjalan sejalan dengan nilai-nilai tersebut.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan dampak positif dari MSDM terhadap kinerja dan produktivitas karyawan dalam bisnis syariah. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Anisatul Maghfiro (2021) mengindikasikan bahwa penerapan MSDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam sektor ini. Selain itu, penelitian oleh Eri Susan (2019) menggaris bawahi bahwa MSDM yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah dapat memperbaiki tingkat kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

Namun, tantangan dan hambatan dalam pengelolaan MSDM di bisnis syariah masih menjadi perhatian. Abdul-Muhmin (2019) menemukan bahwa MSDM di sektor ini menghadapi kesulitan dalam menangani keberagaman sumber daya manusia dengan latar belakang yang beragam.

Dalam penelitian ini, penulis akan menggali lebih dalam terkait peran MSDM dalam bisnis syariah serta bagaimana pendekatan MSDM dapat membantu bisnis syariah mencapai tujuan dan misinya. Penulis juga akan membahas tantangan dan hambatan yang dihadapi MSDM dalam konteks bisnis syariah, serta strategi untuk mengatasi berbagai kendala tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah studi pustaka. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengumpulkan data yang relevan sebagai dasar pembahasan. Studi pustaka meliputi serangkaian proses, seperti pengumpulan sumber, membaca, menulis, dan mengolah informasi untuk menganalisis suatu topik (Zed, 2003). Berbeda dengan pendekatan

yang mengharuskan pengumpulan data langsung dari lapangan, metode ini mengandalkan literatur dan referensi yang sudah ada untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Proses pengumpulan sumber dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah mengidentifikasi masalah penelitian. Selanjutnya, dilakukan pencarian literatur yang relevan, yang dapat ditemukan di perpustakaan, database online, atau sumber terpercaya lainnya. Setelah referensi terkumpul, penting untuk mengevaluasi dan memilih sumber yang kredibel serta sesuai dengan topik yang diteliti.

Tahap selanjutnya adalah analisis dan sintesis, di mana informasi dari berbagai referensi diolah dan digabungkan untuk mencapai pemahaman yang lebih dalam. Proses sintesis ini bertujuan untuk merangkum temuan dari berbagai sumber sehingga dapat menjawab pertanyaan penelitian dengan lebih komprehensif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Bisnis Syariah

a. Pengertian Bisnis Syariah

Secara etimologis, syariah berasal dari istilah yang berarti jalan menuju sumber air, jalur yang harus diikuti, atau lintasan aliran sungai. Menurut para pakar hukum Islam, syariah diartikan sebagai "segala titah Allah yang berkaitan dengan perilaku manusia di luar aspek akhlak". Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa syariah merupakan ketentuan-ketentuan dari Allah yang wajib diikuti, baik dalam aspek aqidah (tauhid), ibadah (hubungan dengan Allah), maupun muamalah (hubungan antar sesama manusia).

Muhammad Syafi'i Antonio menegaskan bahwa syariah memiliki ciri khas yang unik. Syariah bukan hanya komprehensif, tetapi juga universal. Universalisme ini menunjukkan bahwa syariah dapat diterapkan di mana saja dan kapan saja oleh setiap individu, tanpa membedakan antara umat Muslim dan non-Muslim, khususnya dalam konteks sosial dan ekonomi. Dengan merujuk pada pemahaman ini, Hermawan Kartajaya dan Syakir Sula mengartikan bisnis syariah sebagai usaha yang dilakukan dengan penuh sopan santun, kebersamaan, serta penghormatan terhadap hak masing-masing (Muhammad Syafi'i Antonio; 2005:169).

Dalam pengertian umum, bisnis dapat didefinisikan sebagai suatu aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk mendapatkan pendapatan atau penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Aktivitas ini biasanya melibatkan pengelolaan sumber daya ekonomi secara efektif dan efisien. Menurut Anoraga dan Soegiastuti,

bisnis adalah kegiatan jual beli yang disertai dengan pelayanan yang baik. Sementara itu, Straub dan Attner mendeskripsikan bisnis sebagai organisasi yang melaksanakan aktivitas produksi dan penjualan barang serta jasa yang dibutuhkan konsumen untuk memperoleh keuntungan. Skinner mendefinisikan bisnis sebagai pertukaran barang, jasa, atau uang yang saling memberikan keuntungan atau manfaat.

Dari penjelasan tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa bisnis syariah adalah "serangkaian aktivitas jual beli dalam beragam bentuk yang tidak dibatasi oleh jumlah kepemilikan barang atau jasa, tetapi dibatasi oleh cara perolehannya." Artinya, dalam memperoleh dan menggunakan harta, tidak boleh menggunakan cara yang diharamkan oleh Allah. Dalam berbisnis sesuai ketentuan syariah, penting untuk membedakan antara yang halal dan haram, serta tidak mencampurkan antara yang hak dan yang batil, seperti yang disebutkan dalam Surat Al-Baqarah ayat 42: "Dan janganlah kamu campur adukkan yang hak dengan yang batil dan janganlah kamu sembunyikan yang hak itu, sedang kamu mengetahuinya".

Berdasarkan ayat tersebut, bisnis yang sesuai dengan ketentuan syariah tidak boleh bersikap liberal atau semau sendiri, melainkan harus mengikuti norma halal dan haram. Bahkan, lebih baik menjauhi hal-hal yang syubhat. Bagi orang Islam yang mengabaikan ketentuan ini, keuntungan yang diperoleh tidak akan mendapat ridha Allah. Hal-hal yang tidak diridhai Allah sejatinya tidak akan membawa keselamatan, bahkan mungkin sebaliknya, bisa membawa kesengsaraan dalam hidupnya. Meskipun sulit untuk membuktikan secara ilmiah bahwa harta yang diperoleh secara haram dapat mendatangkan malapetaka, konsekuensi ini tetap patut diperhatikan.

Namun, sudah banyak terjadi bahwa harta yang diperoleh secara tidak sah, seperti dari perjudian, prostitusi, narkoba, dan sejenisnya, seringkali membawa malapetaka dalam kehidupan rumah tangga. Secara logis, hal ini sebenarnya dapat dipahami dengan akal sehat. Pasalnya, harta yang diperoleh melalui cara yang diharamkan memiliki status yang kotor atau najis, sementara harta yang didapatkan dengan cara yang halal adalah bersih dan menyehatkan. Tuhan Yang Maha Kuasa tentu memiliki cara-Nya sendiri dalam memberikan sanksi kepada mereka yang memperoleh harta melalui jalan yang tidak benar, dan seringkali mereka akan mengalami berbagai penyakit. Dalam kehidupan ini, memang ada hal-hal yang tidak bisa dibuktikan dengan akal, tetapi tetap ada dalam kenyataan. Contohnya, jiwa atau ruh diakui ada dalam diri manusia dan hewan, meskipun tidak ada yang bisa mengetahui dengan pasti jenis dan bentuknya.

b. Perbedaan Bisnis Syariah dan Bisnis konvensional

Sebenarnya, bisnis syariah dan bisnis konvensional memiliki banyak kesamaan, meskipun terdapat perbedaan yang signifikan di antara keduanya. Dalam tulisan ini, penulis akan membahas perbedaan antara kedua jenis bisnis tersebut. Inti perbedaan terletak pada panduan dan batasan yang ditetapkan berdasarkan syariat agama Islam. Sementara bisnis konvensional biasanya berfokus pada maksimalisasi keuntungan semata, bisnis syariah juga memperhatikan aspek kebermanfaatan serta mematuhi peraturan agama, di samping mencari imbal hasil dari setiap transaksi yang dilakukan.

Selain itu, dalam transaksi syariah, terdapat pertimbangan mengenai konsep halal dan haram yang mencakup produk, proses transaksi, pemasaran, hingga akad muamalah. Oleh karena itu, transaksi syariah tidak hanya sekadar aktivitas jual beli untuk meraih keuntungan, tetapi juga dipandang sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT..

Di samping itu, transaksi syariah juga mempertimbangkan konsep halal dan haram, yang mencakup produk, cara transaksi, pemasaran, hingga akad muamalah. Oleh karena itu, sesungguhnya transaksi syariah bukan hanya sekadar aktivitas jual beli untuk meraih profit, melainkan juga sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.

c. Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pengertian MSDM

Di tengah era globalisasi ini, organisasi dihadapkan pada kompetisi yang semakin sengit dengan para pesaingnya. Untuk meraih kemenangan dalam persaingan tersebut, kualitas dan loyalitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama. SDM berfungsi sebagai fondasi yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting, baik bagi organisasi yang berorientasi pada keuntungan maupun yang bersifat non-profit. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi non-profit adalah keterbatasan tenaga kerja yang kompeten. Dalam hal ini, peran karyawan menjadi sangat vital, karena mereka merupakan fondasi yang menunjang keberlangsungan organisasi, serta kemampuan untuk beradaptasi dan bersaing.

Untuk menghadapi tantangan ini, organisasi perlu memiliki sistem rekrutmen yang selektif dan efektif, sehingga dapat menarik karyawan berkualitas yang mampu memberikan kontribusi maksimal. Proses rekrutmen ini memiliki peranan krusial

dalam manajemen SDM, dengan tujuan untuk memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Proses rekrutmen dapat dipahami sebagai usaha untuk menemukan dan mengumpulkan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi tertentu, guna mengisi posisi yang diperlukan. Selain itu, sistem rekrutmen yang efektif tidak hanya mampu menarik calon karyawan yang berkualitas, tetapi juga memanfaatkan peluang untuk mendapatkan kandidat yang unggul. Dalam konteks ini, karyawan adalah individu yang bekerja di bawah bimbingan orang lain dan menerima imbalan yang telah ditetapkan.

Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, diperlukan proses rekrutmen yang selektif agar dapat menjaring individu dengan standar tinggi. Dalam konteks organisasi non-profit, seperti lembaga amal zakat, sangat penting untuk merekrut karyawan yang sejalan dengan nilai-nilai religius yang dipegang.

Rekrutmen dalam Islam juga memiliki pedoman yang jelas, sebagaimana tercantum dalam firman Allah SWT pada QS. Al-Qashash ayat 26: “Salah seorang dari wanita itu berkata: Ya bapakku, ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kau ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” Ayat ini menekankan bahwa proses rekrutmen dalam Islam harus memperhatikan dua aspek penting: kompetensi lahiriah dan batiniah. Kompetensi lahiriah mencakup kekuatan fisik atau keterampilan teknis yang relevan, sementara kompetensi batiniah mencakup karakter moral, seperti kejujuran, amanah, dan dapat dipercaya. Kedua aspek ini merupakan inti dari profesionalisme dalam perspektif Islam. Oleh karena itu, rekrutmen yang berlandaskan nilai-nilai Islam diharapkan dapat melahirkan karyawan yang tidak hanya profesional, tetapi juga berintegritas dan selaras dengan budaya organisasi.

Proses rekrutmen sering kali dilakukan karena kebutuhan mendesak untuk mengisi posisi kosong, baik karena pensiun, pengunduran diri, atau perluasan usaha. Kekosongan yang tidak diatasi dengan cepat dapat menghambat operasional organisasi. Oleh karena itu, rekrutmen perlu dilaksanakan dengan efisien dan tepat, sambil tetap mengutamakan kualitas calon karyawan.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berintegritas dan profesional di sektor non-profit, khususnya di lembaga-lembaga berbasis keagamaan, penerapan sistem rekrutmen yang mengedepankan nilai-nilai Islam menjadi semakin relevan. Lembaga-lembaga seperti amal zakat tidak

hanya memerlukan tenaga kerja yang kompeten secara teknis, tetapi juga individu yang mampu menginternalisasi ajaran agama dalam praktik sehari-hari.

Dalam konteks organisasi keagamaan, rekrutmen yang berlandaskan nilai-nilai Islam memiliki ciri khas tersendiri. Proses seleksi tidak hanya menilai kemampuan teknis, tetapi juga moralitas dan komitmen spiritual calon karyawan. Oleh karena itu, penelitian tentang sistem rekrutmen di lembaga amal zakat sangat penting. Lembaga-lembaga ini tidak hanya berfungsi sebagai organisasi filantropi, tetapi juga sebagai manifestasi nilai-nilai agama yang mendukung misi sosial dan ekonomi umat.

Memahami bagaimana proses rekrutmen yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam dapat membantu organisasi mencapai tujuan dengan lebih efektif, terutama dalam menciptakan keseimbangan antara profesionalisme dan kepatuhan terhadap nilai-nilai religius, adalah hal yang krusial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai penerapan nilai-nilai Islam dalam sistem rekrutmen di lembaga-lembaga ini, serta berkontribusi pada pengembangan berkelanjutan.

d. Fungsi-fungsi MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran yang sangat krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Berikut adalah beberapa fungsi utama yang dimiliki oleh MSDM:

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Proses ini melibatkan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga dapat diantisipasi kekurangan atau kelebihan tenaga kerja.

2) Rekrutmen

Rekrutmen merupakan tahap mencari dan memilih calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan serta tujuan organisasi.

3) Seleksi

Dalam tahap seleksi, dilakukan pemilihan calon karyawan yang dianggap paling tepat untuk memenuhi tuntutan dan kebutuhan organisasi.

4) Pelatihan dan Pengembangan

Proses ini berfokus pada pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, guna meningkatkan kinerja serta kemampuan mereka dalam pekerjaan.

5) Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja melibatkan penilaian terhadap kinerja karyawan untuk memastikan bahwa mereka telah mencapai tujuan dan target yang ditetapkan.

6) Kompensasi dan Manfaat

Fungsi ini berkaitan dengan pemberian gaji dan berbagai manfaat lainnya kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas kontribusi mereka di dalam organisasi.

7) Hubungan Industrial

Hubungan industrial mencakup pengelolaan hubungan antara organisasi dan karyawan, serta interaksi dengan serikat pekerja, agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Dengan melaksanakan fungsi-fungsi ini, MSDM berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan dan keberlangsungan organisasi.

Tujuan dan pentingnya MSDM dalam organisasi

Menurut A. F. Stoner dalam bukunya yang dirujuk oleh Ridwan dan Suprpto (2020), tujuan manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat dibedakan menjadi empat kategori, yaitu tujuan organisasi, fungsi, sosial, dan personal. Berikut penjelasan mengenai masing-masing tujuan tersebut:

Tujuan Organisasi

Tujuan ini berkaitan dengan pencapaian sasaran keseluruhan organisasi. Manajemen SDM dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuan strategis tersebut dengan memastikan keberadaan orang-orang yang tepat, memiliki keterampilan yang sesuai, dan berada pada posisi yang tepat, pada waktu yang tepat. Hal ini mencakup proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, serta retensi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan strategis organisasi.

Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional berfokus pada efektivitas dan efisiensi setiap aspek dalam manajemen SDM. Manajemen SDM dituntut untuk mendukung berbagai fungsi operasional di dalam organisasi, seperti produksi, pemasaran, dan keuangan, dengan menyediakan tenaga kerja yang kompeten dan berdedikasi. Pekerja yang mampu melaksanakan tugas-tugas spesifik dalam berbagai fungsi tersebut sangat dibutuhkan.

Tujuan Sosial

Tujuan sosial menyangkut tanggung jawab organisasi terhadap masyarakat dan komunitas tempat mereka beroperasi. Manajemen SDM harus memastikan bahwa

organisasi memperlakukan karyawan secara adil dan etis, mematuhi peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan, serta berkontribusi pada kesejahteraan sosial melalui praktik bertanggung jawab dan berkelanjutan.

Tujuan Personal

Tujuan personal berfokus pada kebutuhan dan aspirasi individu karyawan. Manajemen SDM perlu memperhatikan perkembangan dan kesejahteraan pribadi karyawan, yang mencakup kesempatan untuk pengembangan karir, penghargaan atas kinerja, serta menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan personal karyawan, organisasi dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan tingkat retensi karyawan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat krusial bagi perusahaan dalam hal pengelolaan, pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya insani agar dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu elemen utama dalam manajemen ini adalah tenaga kerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, perhatian utama terfokus pada individu itu sendiri. Sadar atau tidak, sumber daya manusia adalah aspek terpenting dalam suatu perusahaan, karena keberhasilan fungsi sumber daya lainnya sangat bergantung pada kemampuan dan efisiensi sumber daya insani.

Di samping itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, para manajer atau pemimpin harus menemukan cara-cara optimal untuk memberdayakan orang-orang dalam organisasi mereka.

Organisasi atau lembaga semakin menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia, terutama di era sekarang, di mana karyawan dianggap sebagai aset berharga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengembangan SDM juga memerlukan koordinasi yang baik antara setiap unit kerja dengan bagian kepegawaian. Hal ini penting karena setiap unit kerja memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang kebutuhan pengembangan pengetahuan dan keterampilan teknis yang dibutuhkan oleh pegawai dalam unit tersebut.

Dengan demikian, bagian kepegawaian berfungsi sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan dan peningkatan keterampilan serta pengetahuan teknis bagi setiap unit kerja. Mereka juga bertugas untuk merencanakan

pengembangan karir pegawai agar organisasi dapat memiliki tenaga kerja yang siap digunakan ketika diperlukan untuk posisi atau jabatan baru.

Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam sebuah organisasi. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan mengharapkan balasan yang seimbang dengan kontribusi yang mereka berikan. Ketika mereka menerima imbalan yang adil dan layak, hal ini akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, sehingga kebutuhan mereka terpenuhi dan produktivitas perusahaan atau organisasi pun meningkat.

Manajemen SDM dalam Perspektif Islam

a. Nilai-Nilai Islam dalam Pengelolaan SDM

Islam merupakan sumber nilai yang fundamental dalam suatu organisasi. Dalam pandangan Islam, manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai bagian inti yang berkaitan dengan perilaku para pekerja. Hal ini mencakup hubungan antar individu, pengembangan diri, dan yang paling penting, Islam berperan dalam membentuk budaya organisasi melalui perilaku karyawan.

Menurut Mellahi dan Budhwar yang dikutip oleh Sarwar dan Abugre, terdapat beberapa prinsip dasar dalam Islam yang sejalan dengan prinsip-prinsip organisasi, di antaranya:

1. Prinsip konsultasi
2. Kejujuran (al-Sudiq)
3. Kepercayaan (al-Amanah)
4. Keadilan dalam berhubungan dengan karyawan (al-Adl)
5. Kerjasama (al-Ta'awun)
6. Prinsip keunggulan atau kesempurnaan (al-Ikhlas)
7. Persaudaraan (al-Ukhuwwah)
8. Pemenuhan kontrak (al-Ihsan)
9. Hak pekerja (Ifa al-Aqd)
10. Kompensasi yang adil (al-Ujrah)

Branine dan Pollard memberikan contoh tentang agenda pertemuan dalam organisasi modern, yang dikenal sejak zaman Rasulullah Saw. dengan istilah shura. Darul Arqam, sebagai tempat berkumpul pertama dalam sejarah umat Islam, berfungsi multifungsi; menjadi lokasi musyawarah, pengembangan strategi penyebaran Islam, serta tempat perlindungan dari kaum kafir di Makkah. Rasulullah Saw. menekankan

banyak prinsip dalam shura, seperti menghargai pendapat orang lain, termasuk dari golongan muda, memberikan kesempatan berbicara yang adil, serta mengambil keputusan melalui musyawarah.

Selain praktik shura, aspek manajemen sumber daya manusia lainnya juga mendapat perhatian dalam Islam. Beberapa praktik penting dalam manajemen sumber daya manusia yang diperhatikan meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi.

Peran MSDM dalam Bisnis Syariah

a. Rekrutmen dan seleksi berbasis nilai-nilai syariah

Dalam konteks pendidikan Islam, proses rekrutmen dan seleksi pendidik tidak hanya berfokus pada pencarian individu yang memenuhi kualifikasi akademik, tetapi juga menekankan pentingnya integrasi nilai-nilai Islami di setiap tahapannya. Tenaga pendidik yang direkrut diharapkan tidak hanya memiliki kompetensi, namun juga mampu menjadi teladan dalam menerapkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Pandangan ini sejalan dengan keyakinan bahwa sumber daya manusia, terutama pendidik, memainkan peranan penting dalam menentukan arah dan kualitas pendidikan di lembaga Islam. Kehadiran mereka diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas sekolah dan terlibat aktif dalam seluruh sistem pendidikan, mulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan, hingga pembinaan. Dengan demikian, proses ini bertujuan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga untuk membentuk karakter sesuai dengan prinsip-prinsip budaya kerja Islami.

b. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen yang berstandar Islami dimulai dengan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik yang sesuai dengan spesifikasi dan kualifikasi yang ditetapkan oleh institusi pendidikan.

Metode rekrutmen dapat dilakukan secara internal maupun eksternal:

- Internal: Melibatkan promosi atau rotasi jabatan bagi karyawan yang sudah ada dalam organisasi.
- Eksternal: Melalui berbagai cara seperti pelamar langsung (walk-in applicant), pengiriman surat lamaran, iklan di media massa, kerja sama dengan agen penempatan

tenaga kerja, lembaga pendidikan dan pelatihan, organisasi profesi, serikat pekerja, perguruan tinggi, serta kegiatan open house.

Dalam proses ini, sangat penting untuk memastikan bahwa calon tenaga pendidik tidak hanya memenuhi kualifikasi akademik, tetapi juga memiliki komitmen terhadap nilai-nilai Islam.

c. Proses Seleksi

Tahapan seleksi bertujuan untuk menilai dan memilih calon tenaga pendidik yang paling sesuai dengan kebutuhan institusi. Proses seleksi yang berstandar Islami mencakup:

- Pengisian formulir lamaran: Para calon pelamar diminta untuk mengisi blangko lamaran guna menentukan minat dan kemampuan yang dimiliki.
- Tes kemampuan dan potensi akademik: Meliputi tes tertulis untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan calon pendidik.
- Tes kepribadian dan psikologi: Untuk menilai karakter dan kesiapan mental calon pendidik.
- Wawancara seleksi: Dilakukan dalam beberapa tahap, termasuk wawancara awal dan dengan supervisor, untuk menggali motivasi serta komitmen calon pendidik terhadap nilai-nilai Islam.
- Evaluasi medis dan tes narkoba: Untuk memastikan kesehatan fisik dan mental calon pendidik.
- Keputusan penerimaan: Berdasarkan hasil dari seluruh tahapan seleksi.

Setiap tahapan ini dirancang untuk memastikan bahwa calon pendidik tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai syariah yang dianut oleh organisasi.

d. Kriteria Calon Pendidik Berstandar Islami

Calon tenaga pendidik yang memenuhi standar Islami diharapkan memiliki beberapa kriteria sebagai berikut:

- Kualifikasi Akademik: Minimal gelar S1 atau S2.
- Keterampilan Tambahan: Kemampuan berbahasa Inggris dan penguasaan teknologi informasi.
- Komitmen dan Loyalitas: Terhadap dunia pendidikan serta nilai-nilai Islam.
- Usia Maksimal: 35 tahun.

- Karakteristik Pribadi: Memiliki jiwa pedagogik, profesionalisme, kepribadian yang baik, serta rasa sosial yang tinggi.

Dengan demikian, proses rekrutmen dan seleksi yang berlandaskan nilai-nilai Islami tidak hanya berfokus pada aspek teknis dan administratif, melainkan juga menekankan pentingnya integrasi nilai-nilai Islam dalam setiap tahapannya. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif yang selaras dengan prinsip-prinsip Islam.

Di era globalisasi yang kita jalani saat ini, organisasi dituntut untuk menghadapi persaingan yang semakin sengit. Kunci utama untuk meraih keunggulan dalam kompetisi ini terletak pada kualitas dan loyalitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM merupakan fondasi yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, pengembangan dan pengelolaan SDM menjadi hal yang sangat krusial, baik bagi organisasi yang berorientasi pada keuntungan maupun yang bersifat non-profit.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi non-profit adalah keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Dalam konteks ini, peran karyawan sangat krusial, karena mereka merupakan pilar yang menopang keberlangsungan organisasi serta kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan bersaing di tengah dinamika yang ada. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi perlu mengimplementasikan sistem rekrutmen yang selektif dan efektif, sehingga dapat menarik karyawan berkualitas yang mampu memberikan kontribusi maksimal. Dengan demikian, proses rekrutmen menjadi salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, dengan tujuan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Proses rekrutmen dapat diartikan sebagai upaya untuk mencari dan mengumpulkan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tertentu. Sistem rekrutmen yang efektif tidak hanya mampu menarik calon karyawan yang berkualitas, tetapi juga membantu organisasi memanfaatkan kesempatan untuk mendapatkan kandidat yang terbaik. Dalam konteks ini, karyawan merujuk pada individu yang bekerja di bawah bimbingan orang lain dan menerima imbalan yang telah ditentukan.

Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, diperlukan proses rekrutmen yang selektif sehingga dapat memperoleh individu dengan standar tinggi. Dalam

konteks organisasi non-profit, seperti lembaga amil zakat, pentingnya merekrut karyawan yang sejalan dengan nilai-nilai religius menjadi semakin signifikan.

Rekrutmen dalam Islam memiliki pedoman yang jelas, sebagaimana dinyatakan dalam firman Allah SWT pada QS. Al-Qashash ayat 26: “Salah seorang dari wanita itu berkata: Ya bapakku, ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kau ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” Ayat ini menekankan bahwa proses rekrutmen dalam Islam harus mempertimbangkan dua aspek penting: kompetensi lahiriah dan batiniah. Kompetensi lahiriah mencakup kekuatan fisik serta keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan, sedangkan kompetensi batiniah berfokus pada karakter moral seperti kejujuran, amanah, dan sifat dapat dipercaya. Kedua aspek ini merupakan inti dari profesionalisme dalam pandangan Islam. Dengan demikian, rekrutmen yang berlandaskan nilai-nilai Islam diharapkan tidak hanya menghasilkan karyawan yang profesional, tetapi juga integritas yang tinggi dan sesuai dengan budaya organisasi.

Proses rekrutmen sering kali dijalankan sebagai respons terhadap kebutuhan mendesak untuk mengisi posisi yang kosong, yang bisa disebabkan oleh pensiun, pengunduran diri, atau ekspansi usaha. Apabila posisi tersebut dibiarkan kosong terlalu lama, hal ini dapat mengganggu kelancaran operasional organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk melaksanakan proses rekrutmen dengan cepat dan efisien, sambil tetap mengutamakan kualitas calon karyawan.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berintegritas dan profesional di sektor non-profit—terutama di lembaga-lembaga berbasis keagamaan—penerapan sistem rekrutmen yang berlandaskan nilai-nilai Islam menjadi semakin relevan. Lembaga seperti amil zakat membutuhkan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu menginternalisasikan ajaran agama dalam praktik kerja sehari-hari. Dalam konteks organisasi keagamaan, rekrutmen yang berbasis nilai-nilai Islam memberikan warna tersendiri, karena proses seleksi tidak hanya mempertimbangkan kemampuan teknis, tetapi juga moralitas dan komitmen spiritual calon karyawan.

Penelitian mengenai sistem rekrutmen di lembaga amil zakat menjadi sangat penting, mengingat lembaga-lembaga ini berfungsi tidak hanya sebagai organisasi filantropi, tetapi juga sebagai representasi dari nilai-nilai agama yang mendukung misi sosial dan ekonomi umat. Oleh karena itu, memahami bagaimana proses

rekrutmen yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif—terutama dalam menciptakan keseimbangan antara profesionalisme dan kepatuhan terhadap nilai-nilai religius—merupakan hal yang sangat krusial.

Diharapkan, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai penerapan nilai-nilai Islam dalam sistem rekrutmen di lembaga tersebut, sekaligus berkontribusi pada pengembangan yang berkelanjutan.

Pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi spiritual dan profesional

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses yang sangat krusial dalam meningkatkan kompetensi spiritual dan profesional para karyawan. Berikut adalah beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan SDM untuk mencapai tujuan tersebut:

Pengembangan Spiritual

Pengembangan spiritual adalah aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi spiritual karyawan. Melalui proses ini, karyawan dapat memperdalam kesadaran dan pemahaman tentang nilai-nilai spiritual serta etika kerja yang mendasarinya.

Pengembangan Profesional

Pengembangan profesional juga memegang peranan kunci dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Dalam tahap ini, karyawan diberi kesempatan untuk memperluas keterampilan dan pengetahuan terkait pekerjaan serta industri yang mereka geluti.

Integrasi Spiritual dan Profesional

Proses integrasi antara spiritual dan profesional sangat esensial untuk mendorong peningkatan kompetensi secara holistik. Melalui integrasi ini, karyawan tidak hanya mengembangkan kesadaran dan pemahaman mengenai nilai-nilai spiritual dan etika kerja, tetapi juga meningkatkan keterampilan serta pengetahuan di bidang pekerjaan dan industri.

Dengan demikian, penerapan pelatihan dan pengembangan SDM yang fokus pada peningkatan kompetensi spiritual dan profesional sangat penting bagi kemajuan organisasi. Hal ini mencakup pengembangan spiritual, peningkatan profesional, serta integrasi antara keduanya.

Penerapan sistem kompensasi yang adil dan sesuai syariah

Penerapan Sistem Kompensasi yang Adil dan Sesuai Syariah Implementasi sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan prinsip syariah sangatlah krusial dalam sebuah organisasi, guna meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Berikut adalah beberapa prinsip utama dalam penerapan sistem kompensasi yang berlandaskan keadilan dan syariah:

Keadilan

Keadilan merupakan prinsip fundamental dalam penerapan sistem kompensasi. Ini berarti memberikan kompensasi yang seimbang dan adil kepada seluruh karyawan, tanpa adanya diskriminasi.

Transparansi

Transparansi adalah aspek penting lainnya. Penerapan sistem kompensasi harus disertai dengan penyampaian informasi yang jelas dan terbuka mengenai mekanisme dan struktur kompensasi kepada semua karyawan.

Sesuai Syariah

Memastikan bahwa sistem kompensasi mengikuti prinsip-prinsip syariah juga merupakan hal yang tidak kalah penting. Ini berarti bahwa semua elemen dalam sistem kompensasi harus selaras dengan nilai-nilai Islam dan tak bertentangan dengan ajaran syariah.

Dengan demikian, penerapan sistem kompensasi yang adil dan sesuai syariah menjadi sangat vital dalam organisasi. Prinsip-prinsip seperti keadilan, transparansi, dan kesesuaian dengan syariah harus dipegang teguh untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Membangun budaya kerja yang islami

Membangun budaya kerja yang Islami merupakan langkah penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja para karyawan. Berikut ini adalah beberapa prinsip yang dapat diterapkan dalam pengembangan budaya kerja yang Islami:

Nilai-Nilai Islam

Nilai-nilai Islam harus dijadikan sebagai landasan utama dalam setiap aspek kehidupan kerja. Prinsip-prinsip ini sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang sesuai dengan ajaran agama, sehingga setiap tindakan dan keputusan yang diambil dapat mencerminkan nilai-nilai tersebut.

Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan yang mengedepankan prinsip-prinsip Islami sangatlah esensial. Seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan yang baik bagi bawahannya, tidak hanya dalam hal profesionalisme tetapi juga dalam menerapkan nilai-nilai Islami dalam interaksi sehari-hari di tempat kerja.

Lingkungan Kerja yang Islami

Menciptakan lingkungan kerja yang Islami sangatlah penting untuk mendukung budaya kerja yang positif. Lingkungan yang nyaman dan kondusif akan memfasilitasi karyawan dalam bekerja dengan lebih baik, serta memperkuat ikatan antar rekan kerja sesuai dengan ajaran Islam.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, organisasi dapat membangun budaya kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga harmonis dan sesuai dengan nilai-nilai Islami.

Pengelolaan kinerja dan motivasi karyawan dalam konteks syariah

Pengelolaan kinerja dan motivasi karyawan dengan mengacu pada prinsip-prinsip syariah memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja para karyawan. Berikut adalah beberapa prinsip utama yang dapat menjadi pedoman dalam pengelolaan kinerja dan motivasi karyawan dalam konteks syariah:

Prinsip Keadilan

Keadilan merupakan fondasi yang sangat krusial dalam pengelolaan kinerja dan motivasi. Setiap aspek dalam lingkungan kerja harus didasarkan pada prinsip keadilan, sehingga semua karyawan merasa diperlakukan secara setara dan adil.

Prinsip Amanah

Amanah juga memiliki peran yang signifikan dalam konteks ini. Pengelolaan kinerja dan motivasi harus mencerminkan prinsip amanah, di mana setiap pemimpin bertindak sebagai teladan dan contoh bagi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab kerja mereka.

Prinsip Ihsan

Ihsan, yang berarti berbuat baik dan memberikan yang terbaik, harus dijadikan motivasi bagi karyawan untuk senantiasa meningkatkan kinerja dan produktivitas. Dengan menginternalisasi prinsip ihsan, karyawan akan terdorong untuk berkontribusi lebih baik lagi dalam lingkungan kerja.

Melalui pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip ini, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga membangun suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung.

Tantangan dan Strategi Implementasi MSDM dalam Bisnis Syariah

Tantangan umum (misalnya; keterbatasan sdm yang memahami prinsip syariah)

Keterbatasan Sumber Daya Manusia dalam Memahami Prinsip

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memahami prinsip-prinsip dasar. Berikut ini adalah beberapa keterbatasan yang sering dijumpai dalam konteks ini:

Keterbatasan Pengetahuan

Kesulitan dalam pemahaman prinsip-prinsip organisasi seringkali disebabkan oleh kurangnya pengetahuan. Banyak karyawan yang tidak memiliki informasi yang memadai tentang prinsip-prinsip yang harus diterapkan di lingkungan kerja mereka.

Keterbatasan Keterampilan

Selain pengetahuan, keterbatasan keterampilan juga menjadi kendala penting. Banyak karyawan yang tidak dilengkapi dengan kemampuan yang cukup untuk menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam tugas sehari-hari mereka, sehingga menghambat kinerja secara keseluruhan.

Keterbatasan Sikap

Sikap yang kurang mendukung turut menjadi faktor dalam keterbatasan ini. Banyak karyawan yang tidak memiliki sikap positif dan enggan untuk belajar tentang prinsip-prinsip yang diberlakukan di organisasi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi suasana kerja dan hasil yang dicapai.

Dengan mengidentifikasi dan menangani keterbatasan-keterbatasan ini, organisasi dapat meningkatkan pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip yang penting bagi perkembangan karyawan dan pencapaian tujuan bersama.

Strategi mengatasi tantangan tersebut

Untuk mengatasi tantangan keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pemahaman prinsip, beberapa strategi dapat diterapkan:

Pelatihan dan Pengembangan: Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui berbagai bentuk pelatihan, kursus, seminar, dan program pengembangan lainnya, yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja serta mendukung kemajuan karier mereka.

Rekrutmen dan Seleksi: Mengimplementasikan proses yang cermat untuk mencari dan memilih calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk posisi tertentu, dengan tujuan memilih yang terbaik.

Pengembangan Budaya Organisasi: Menciptakan suasana kerja yang mendukung dan kondusif untuk penerapan prinsip-prinsip yang ingin diterapkan dalam organisasi.

Komunikasi yang Transparan: Membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, serta memastikan adanya komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kolaborasi.

Pengelolaan Perubahan dan Inovasi: Mengelola perubahan yang terjadi di organisasi dan mendorong inovasi, agar karyawan dapat siap menghadapi transformasi yang ada, serta membentuk budaya yang mendukung inovasi dan perkembangan.

Dalam konteks pendidikan, strategi untuk mengatasi tantangan keterbatasan SDM yang terlatih dalam pendidikan inklusif melibatkan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman guru serta tenaga pendidik. Hal ini berkaitan dengan strategi pengajaran inklusif dan pengelolaan kebutuhan pendidikan khusus di dalam kelas.

5. KESIMPULAN

Sumber Daya Manusia adalah satu-satunya sumber daya dengan mental, emosional, pengetahuan dan keterampilan. Setiap peluang terobsesi dengan sektor SDM memiliki dampak besar pada pengembangan organisasi dan perusahaan. Bagaimana pengembangan teknologi, modal, dan informasi akan berkembang tanpa dukungan dari bakat, organisasi, atau upaya yang tepat yang sulit dicapai dan mencapai tujuan.

Manajemen Personalia adalah penggunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian layanan, dan manajemen anggota individu atau kelompok karyawan dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia diklasifikasikan sebagai hal yang diperlukan untuk pengembangan organisasi dan mengatur semua kegiatan karyawan. Karyawan diharapkan dapat mengenali tujuan dalam organisasi. Sumber daya manusia meliputi pemilihan karyawan, pelatihan dan pengembangan, dan menentukan kegiatan karyawan di semua kegiatan yang terkait dengan aktivitas karyawan sebagai bagian dari perusahaan.

Menurut pendapat pengajaran Islam, semuanya harus dilakukan dengan benar, dengan benar, tepat dan teratur. Semuanya harus melalui proses yang baik, tidak ceroboh. Rasulullah melihat. "Sebenarnya, Allah mencintai orang-orang yang melakukannya dengan cara (benar, diarahkan, jelas, sempurna) jika mereka melakukan sesuatu tentang hal itu" (HR Tabrani).

DAFTAR PUSTAKA

- Anisatul, M. (2021). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. ISSN: 2477-6157; E-ISSN: 2579-6534.
- Asriatil, N. A., & Hacinah, I. H. (2021). Peran mahasiswa KKN dalam bidang pendidikan di tengah pandemi Covid-19. *Proceeding UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1(12), 142–155.
- Budijanto, & Rahmanto. (2021). Implementasi pendidikan inklusif.
- Lestari, I. P., & Purnamasari, V. (2021). Pendampingan siswa pada program belajar dari rumah untuk membangun semangat siswa sekolah dasar di Desa Pekalongan, Kecamatan Winong, Kabupaten Pati. *JIPS: Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 2(1), 12–17.
- Nugroho, S. (2004). *Pelatihan dan pendidikan: Kompetensi SDM yang handal, mandiri dan profesional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurkilaht, S., & Adri, H. T. (2022). Peran mahasiswa KKN dalam bidang pendidikan di tengah pandemi Covid-19. *Jurnal Educivilia*, 3(2), 117–123.
- Raharjo, M. M. (2011). *Manajemen sumber daya manusia yang unggul, cerdas & berkarakter Islami*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sastradipoera, K. (2002). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan fungsi operatif*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Suprihanto, J. (2000). *Penilaian kinerja dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Syafi'i, N. U., & Hakim, L. (n.d.). *Shalat sunnah: Hikmah & tuntunan praktis*. Jakarta: Qultum Media.
- Widyahartono. (1995). *Pengembangan sumber daya manusia*. [Penerbit tidak disebutkan].