

UPAYA PENINGKATAN KUALITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF SYARIAH

Usep Nukliri

Institut Agama Islam Bogor, Indonesia
usepnukliri85@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa manajemen sebagai salah satu sains dan teknologi memberikan kontribusi yang besar bagi keberhasilan suatu Organisasi/perusahaan. Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, kegiatan ekonomi pun mengalami perkembangan, tidak ketinggalan juga Ekonomi Islam, seorang muslim diwajibkan untuk selalu mengaplikasikan ajaran Islam dalam setiap sendi kehidupannya. Indonesia adalah salah satu Negara yang menggunakan prinsip-prinsip Manajemen dalam pengelolaan Organisasi/perusahaan sekaligus sebagai Negara Muslim terbesar di dunia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia dalam perspektif syariah. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia pada perbankan syariah diperlukan pelatihan, pengembangan, dan pendidikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perbankan syariah serta diberlakukannya sertifikasi sebab jika tidak ada sertifikat yang menunjukkan keahliannya seseorang pada bidangnya itu mengakibatkan sulitnya bersaing pada era digitalisasi.

Kata Kunci: *Kualitas, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif Syariah.*

Abstract: *This research is motivated by management as a form of science and technology make a major contribution to the success of an organization/company. Along with the increasingly rapid development of the times, economic activities are also experiencing development, not to mention Islamic Economics, a Muslim is required to always apply Islamic teachings in every aspect of his life. Indonesia is one of the countries that uses management principles in managing organizations/companies and is also the largest Muslim country in the world. The aim of this research is to determine efforts to improve the quality of human resource management from a sharia perspective. The approach used in this research is a qualitative approach. The results of the research show that to improve the quality of human resource management in sharia banking, training, development, and education are needed regarding matters relating to human resources needed in sharia banking as well as the implementation of certification because if there is no certificate that shows a person's expertise in their field This makes it difficult to compete in the era of digitalization.*

Keywords: *Quality, Human Resource Management, Sharia Perspective.*

Article History:

Received: 01-11-2024

Revised : 02-12-2024

Accepted: 01-01-2025

Online : 01-02-2025

A. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kemajuan suatu lembaga. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran. Menurut Anisatul Maghfiroh dikutip (Riyadi, 2024) menjelaskan bahwa sumber daya manusia juga merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus

mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Lebih lanjut (Suhada, 2021) menjelaskan bahwa untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Menurut Erini Junita Sari, dkk dikutip (Suhada, 2023) menjelaskan bahwa acuan yang digunakan dalam mengelola sumber daya manusia setiap organisasi dipengaruhi oleh lingkungannya seperti peraturan, budaya, dan perilaku organisasi bahkan keyakinannya seperti teori yang digunakan (konvensional yang banyak digunakan barat), budaya dan penerapan agama.

Dalam operasionalnya, Siagian, dkk dikutip (Suhada, 2024) menjelaskan bahwa perencanaan dan pengawasan sumber daya manusia harus selaras dengan Al-qur'an serta Hadist. Dimulai dengan pemilihan karyawan, yang merupakan fungsi utama dalam menetapkan jalannya perusahaan. Oleh karena itu, menurut (Nugraha, 2022) bahwa pimpinan harus menentukan karyawan secara ketat, mereka adalah orang-orang yang mempunyai kompetensi, mempunyai interpretasi yang luas, rasa tanggung jawab serta bisa dipercaya.

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasan, dan tubuh yang sempurna. Melalui ayat-ayat Alqur'an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia. Seperti yang dijelaskan pada Firman Allah dalam Q.S At-Tin/96:4 yang artinya: "Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya."

Didalam Al-Qur'an, manusia juga harus mampu menjalankan roda kehidupan dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan. Karena dalam hidup ini manusia harus bekerja. Tanpa bekerja hidup manusia seakan kosong dan tiada bermanfaat. Al-Qur'an telah memperkenalkan kepada manusia tentang hukum. Hal-hal yang dinilai baik atau buruk, boleh atau tidak boleh menurut syariah. Dengan dilengkapi akal dan potensi manusia tentu dapat berfikir dan memilah segala bentuk kegiatan yang harus dilakukannya.

Manajemen dalam perusahaan merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan. Manajemen mengatur seluruh aspek dalam perusahaan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Memiliki sumber daya yang melimpah tanpa dibarengi dengan kemampuan manajemen yang baik maka sulit untuk menggapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Hidayat dikutip (Kurniasih, 2021) menjelaskan bahwa manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut (Apriani, 2024) menjelaskan bahwa penerapan manajemen pada perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya perusahaan atau organisasi sehingga mencapai hasil yang lebih baik. Sejak abad ke-17 manajemen baik sebagai ilmu sains maupun praktik merupakan salah satu faktor utama pendorong perkembangan industry-industri besar.

Lebih lanjut Hidayat dikutip (Apriani, 2020) menjelaskan bahwa manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan menjalankan suatu organisasi atau bisnis dengan sukses. Hidayat dikutip (Suhada, 2020) mengemukakan bahwa penggunaan manajemen dalam perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Manajemen, baik sebagai ilmu maupun praktik,

telah menjadi salah satu faktor terpenting dalam perkembangan industri besar sejak abad ke-17.

Urgensi sumber daya manusia harus dipahami di semua tingkatan manajemen. Sekalipun teknologi sudah maju saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Muhamad Mustaqim dikutip (Setyawati, 2023) menjelaskan bahwa sebesar apapun organisasi, secanggih apapun teknologi yang digunakan dan sehebat apapun metode pengelolaannya, manusia tetap dibutuhkan sebagai pemimpin. Nasution dikutip (Iskandar, 2025) menjelaskan bahwa perkembangan ilmu pengetahuan manajemen berkembang cukup pesat, berbagai inspirasi terkait ilmu manajemen juga menjadi rujukan dan menjadi sumber referensi dalam perspektif agama.

Dubrin dikutip (Zaelani, 2025) mengartikan manajemen sebagai proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning*, dan *decision making*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*. Seperti yang sudah disinggung diatas, manajemen merupakan proses memanfaatkan sumber daya yang dimiliki suatu organisasi. Lebih lanjut Al Falah dikutip (Suryana, 2024) menjelaskan organisasi pada dasarnya merupakan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai suatu tujuan. Organisasi adalah kumpulan orang, proses pembagian kerja antara orang-orang tersebut dan adanya sistem kerja sama atau sistem sosial diantara orang-orang tersebut.

Menurut Simamora dalam (Ningsih, 2024) bahwa organisasi pastinya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Oleh karenanya, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Hidayat dikutip (Hassan, 2021) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja.

Sumber daya manusia merupakan suatu daya yang dimiliki manusia berupa energi, keterampilan, mental. Apabila daya yang dimiliki manusia tersebut dapat dimanfaatkan dengan baik untuk mengatur proses produksi maka akan memberikan keuntungan bagi manajemen (Zulfahmi, 2021).

Urgensi sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Sehingga, Muhamad Mustaqim dikutip (Susanto, 2022) menjelaskan bahwa seberapa hebat organisasi, secanggih apapun teknologi yang digunakan, seunggul apapun metode kepemimpinannya, tetap saja membutuhkan manusia sebagai pengelolanya.

Try Wulandami, Dkk dikutip (Nuraliah, 2022) menjelaskan bahwa manajemen SDM syariah mengacu pada sumber daya manusia yang menerapkan dan menjalankan nilai-nilai syariah dalam semua aktivitasnya. Sistem manajemen SDM syariah difokuskan pada dua jenis tindakan manusia di dunia, yaitu tindakan muamalah (urusan dunia) dan tindakan ibadah (urusan ibadah). Tindakan muamalah pada dasarnya diperbolehkan kecuali jika ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadis yang melarangnya. Sementara itu, menurut (Rantaprasaja, 2023) bahwa tindakan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali jika terdapat dalil atau ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadis yang menyatakan bahwa tindakan tersebut harus atau diperbolehkan dilakukan.

Perkembangan pengetahuan tentang manajemen telah berkembang cukup pesat, berbagai inspirasi terkait keilmuan manajerial menjadi sumber referensi bahkan sampai pada perspektif agama.

Agama merupakan pertimbangan umum sebagai sistem yang spesifik tentang kepercayaan ibadah dan tingkah laku. Bagaimanapun juga, agama Islam adalah jalan kehidupan yang bertujuan menghasilkan personaliti yang unik dan sebuah kebudayaan yang berbeda untuk masyarakat. Agama sebagai jalan kehidupan memberikan tuntunan kepada pemeluknya agar selalu hidup di jalan agama (Khairani, 2024). Larasati dalam (Khairani, 2023) menjelaskan bahwa Islam tidak hanya memberikan tuntunan dalam hal ibadah, tetapi juga dalam semua aspek kehidupan manusia. Seluruh aspek kehidupan manusia dimulai dari ibadah, sosial, budaya, politik dan ekonomi semua diatur oleh tuntunanNya. Dalam hal ekonomi Islam memiliki konsep yang berbeda dengan konsep ekonomi lainnya.

Islam sebagai agama mayoritas di Indonesia memiliki pengaruh dalam perkembangan manajemen. Hal itu didasari karena bagi kaum muslimin islam bukan hanya agama yang mengatur ibadah ritual saja, melainkan sebagai pedoman hidup (*way of life*).

Seiring dengan perkembangan zaman, sektor ekonomi juga mengalami perkembangan khususnya di Indonesia yang mayoritas warganya beragama islam. Sektor ekonomi mengalami perkembangan terutama yang menggunakan prinsip-prinsip islam di perusahaan (Khairani, 2024). Perusahaan mulai menggunakan prinsip islam sebagai inovasi terbaru, sejalan dengan kesadaran umat islam akan syariat. Seperti contohnya lembaga-lembaga yang mencantumkan syariah dalam nama perusahaannya. Selain itu ada yang memiliki visi misi berdasarkan prinsip islam.

Hal ini tentu merupakan kabar baik bagi para pelaku bisnis ekonomi khususnya ekonomi syariah. Mengingat akhir-akhir ini perkembangan ekonomi di sektor bisnis syariah sudah mulai mendapat perhatian dari masyarakat.

Perkembangan tersebut, tentu saja perlu diapresiasi sebagai suatu hal yang positif. Namun, ada kecenderungan pada badan lembaga atau perusahaan syariah tersebut terkadang hanya menonjolkan pengakuan dan simbol belaka. Tetapi hal terpenting dari hanya sebuah label adalah substansi dan dimensi perilaku islami yang terabaikan. Hal ini yang memunculkan tantangan bersama bagi lembaga syariah untuk bisa mempunyai integritas syariah-akhlaq, disamping akidah, sebagai spirit dalam kegiatan ekonomi. Pemahaman ini kiranya penting untuk mengkaji lebih mendalam bagaimana mencari, mengelola sumber daya manusia dengan menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam perusahaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil topik ini sebagai bahan untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi penerapan manajemen islami dalam proses seleksi, rekrutmen, dan pelatihan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul “Upaya Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah”

B. METODE PENELITIAN

Menurut Rahardjo dikutip (Kartika, 2022) bahwa metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh dan mencari kebenaran yang bersifat tentatif, bukan kebenaran absolut. Hasilnya berupa kebenaran ilmiah. Kebenaran ilmiah merupakan

kebenaran yang terbuka untuk terus diuji, dikritik bahkan direvisi. Oleh karena itu tidak ada metode terbaik untuk mencari kebenaran, tetapi yang ada adalah metode yang tepat untuk tujuan tertentu sesuai fenomena yang ada. Budiharto dikutip (Rifky, 2024) bahwa pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan penelitian yang sedang dilakukan agar hasilnya optimal.

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan Upaya Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Nuary, 2024) bahwa deskriptif analisis adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data sekunder.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2023) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Sembiring, 2024) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Arif, 2024) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai Upaya Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Djafri, 2024).

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistik secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang analisis Upaya Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Kartika, 2021).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Lahiya, 2025).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Syofiyanti, 2024) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan budaya kolaborasi sebagai cara untuk mengembangkan kreativitas guru dalam mengajar.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Arifin, 2024). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Rohimah, 2024) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Kartika, 2024). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Kartika, 2023). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang Upaya Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Rusmana, 2020).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Paturochman, 2024). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Arifudin, 2024) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Ulimaz, 2024) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu Upaya Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah.

Menurut Muhadjir dalam (Kartika, 2020) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berbasis syariah, yang meliputi rekrutmen, seleksi. Kontrak kerja, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi. Maka, peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Sistem rekrutmen yang diterapkan sudah sesuai dengan sistem rekrutmen manajemen sumber daya manusia secara Syariah yaitu dengan sistem penarikan tenaga kerja yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan, ketrampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja. Sedangkan sistem pelaksanaan rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia berbasis Syari'ah yaitu untuk kejujuran dan tanggungjawab sudah sesuai

- dengan Islam karena untuk mengetahui sifat jujur dan tanggungjawab organisasi atau lembaga dalam melakukan penilaian kinerja para pekerja.
2. Proses seleksi yang diterapkan di organisasi atau lembaga sudah sesuai dengan proses Manajemen sumber daya manusia berbasis syariah yaitu pelamar harus memenuhi syarat-syarat yang meliputi berAgama Islam, shiddiq, amanah, Fathonah, tabliqh, ta'awun, dan istiqomqh. Selain itu tenaga kerja berdasarkan pada kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan pengalaman calon pekerja.
 3. Kontrak kerja di organisasi atau lembaga sesuai dengan manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah, meskipun pelaksanaannya masih kurang maksimal, namun kontrak kerja yang diterapkan sudah sesuai Islam, dimana isi kontrak kerja dijelaskan se jelas mungkin kepada karyawan atau para pengajar, sehingga karyawan atau para pengajar bisa mengukur kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, supaya nantinya pekerja tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya.
 4. Penilaian kerja dilakukan secara adil dan terbuka, hal ini dapat memberikan banyak manfaat pada jangka panjang dan sistem penilaian kinerja di organisasi atau lembaga cukup maksimal dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang telah bekerja atau mengajar dengan baik, pemberian penghargaan ini nantinya akan memotivasi pekerja lainnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.
 5. Pelatihan dan pengembangan sudah sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah, yaitu pelatihan dan pengembangan diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga tidak hanya bersifat moral saja melainkan pelatihan yang bersifat religius. Sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan keimanan kepada Allah SWT dan menambah kemampuan dan keterampilan pekerja atau para pengajar sehingga memotivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna atau maksimal.
 6. Sistem kompensasi yang diterapkan sudah sesuai dengan manajemen yang berbasis syariah, yaitu berdasarkan keahlian dan situasi secara adil. Selain itu kepekerja juga dijelaskan secara detail mengenai isi kontrak kerja yang diberikan oleh pihak Kampus. Sehingga para pekerja bekerja sesuai dengan kesanggupannya atau tidak merasa dibebani dan mampu mempertahankan kinerja para pekerja selama-lamanya.

Lembaga keuangan syariah dapat dikatakan lebih unik daripada lembaga konvensional. SDM yang berada di lembaga keuangan syariah mampu menguasai ilmu ekonomi keuangan yang diiringi dengan prinsip-prinsip syariah. SDM yang ada di bank syariah diharapkan memiliki kualifikasi dan kompetensi spesialis ilmu syariah dan memahami ilmu ekonomi secara keseluruhan (Hidayat, 2023). Trimulato dalam (Pahruroji, 2023) menjelaskan prinsip syariah seperti contoh mampu memberikan kontribusi terhadap aspek normatif dalam area lembaga keuangan syariah, dengan menemukan prinsip-prinsip islam di bidang ekonomi serta mampu menyelesaikan masalah yang dikeluhkan oleh masyarakat dalam sistem ekonomi syariah.

Untuk peningkatan kualitas SDM pada organisasi atau lembaga saat ini diharapkan para pegawai harus memiliki kompetensi sebagai ahli keuangan dan perbankan (finance & banking expert), dimana memiliki ilmu pengetahuan yang menyeluruh terhadap segala jenis lingkup instrumen keuangan dan perbankan. Bukan hanya pengetahuan mengenai produk-produk bank syariah saja melainkan mengenai financial struktur dari produk-produk pada bank konvensional yang lebih unggul daripada bank syariah saat ini (Zebua, 2022). Sehingga diharapkan semua pegawai mampu termotivasi untuk belajar terus

menerus dalam melakukan inovasi produk dan sistem TI tanpa meninggalkan prinsip-prinsip syariah pada perbankan syariah (Astuti, 2022).

Al Hasan & Maulana dalam (Astuti, 2020) bahwa adanya pelatihan merupakan cara untuk menunjang pengembangan sumber daya insani yang dapat berkontribusi dan bersaing pada era globalisasi ini. Pelatihan merupakan suatu tanggung jawab dari manajemen sumber daya insani yang profesional. Khoir dalam (Nafisah, 2020) menjelaskan bahwa sebuah proses pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, memutakhirkan keahlian yang dimiliki oleh para pegawai yang diinovasi dengan kemajuan teknologi, menyelesaikan persoalan pada perusahaan, menciptakan kompetensi para pegawai, meningkatkan motivasi dan bersaing secara rasional.

Peran perguruan tinggi sangatlah mendominasi dalam mendukung pengetahuan ekonomi dan keuangan islam. SDM pada bank syariah diharapkan dapat berlatar belakang pendidikan ekonomi syariah sehingga SDM ini sudah mengenal prinsip-prinsip syariah dan mampu mengaplikasikan ke dalam pekerjaannya (Supriyono, 2019).

Pelatihan (*training*) ialah suatu ilmu pengetahuan untuk meningkatkan kinerja seseorang. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap semua pegawai dengan tujuan mampu mengembangkan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dan dapat menunaikan tanggungjawab terhadap semua pekerjaannya (Fardiansyah, 2023). Sesuai dengan sabda Rasulullah SAW: “Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Allah, Daud a.s memakan makanan dari hasil kerja tangannya”.

Dapat disimpulkan bahwa islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Sumber daya insani dalam bank syariah atau lembaga keuangan syariah seharusnya tidak hanya sekedar profesionalitas bekerja saja melainkan profesionalitas berfikir dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi islam seperti berakidah dan berakhlak karimah (shiddiq, tabligh, amanah, dan fatonah).

Kegiatan pelatihan dan pengembangan ini juga memberikan deviden bagi pegawai dan perusahaan, berupa keterampilan dan keahlian yang menjadikan aset bagi suatu perusahaan (Fardiansyah, 2018). Terdapat strategi yang dilakukan dalam pelatihan dan pendidikan di dalam organisasi yaitu, (*on the job training*) seperti pendidikan yang dilakukan didalam organisasi atau perusahaan serta (*off the job training*) seperti pendidikan yang dilakukan diluar tempat kerja atau diluar perusahaan (Syahlarriyadi, 2023).

Dalam *on the job training* pegawai harus melakukan pekerjaan yang riil yang diawasi oleh supervisor, jadi dalam pelatihan ini supervisor akan mengajarkan pegawai untuk melaksanakan kegiatan yang ada di perusahaan (Toharoh, 2024). Dalam *off the job training* menurut Wilson, Sloane dan Witney dalam (Widjaya, 2023) menjelaskan bahwa pelatihan ini di lakukan diluar tempat kerja pegawai.

Pendidikan dan pelatihan ini dilaksanakan melalui cara simulasi pekerjaan yang bertujuan untuk menghindari berbagai tekanan yang dapat mempengaruhi proses pelatihan. Pelatihan dengan metode ini dilakukan di dalam kelas seperti seminar dan memberikan pengetahuan mengenai pendidikan sumber daya insani serta menukar pekerjaan terhadap pegawai satu dengan pegawai yang lain diharapkan dapat memperluas pengalaman dan dapat melakukan segala hal (Febrianty, 2020).

Menurut Abdel Wadoed, dkk dikutip (Arifudin, 2021) bahwa untuk menunjang peningkatan kualitas sumber daya insani pada perbankan syariah diperlukan tahapan pengembangan melalui tugas-tugas yang akan diberikan oleh perusahaan sebagai berikut:

1. *Work analysis*, menganalisa pekerjaan agar dapat mengetahui tugas-tugas yang akan dikerjakan.
2. *Planning manpower*, evaluasi kebutuhan perusahaan seperti masalah oprasional dan jumlah pegawai yang akan dipekerjakan atau yang dibutuhkan.
3. *Choice and appoinment*, mendiskualifikasi dan menseleksi pegawai yang tidak memenuhi syarat kualifikasi dengan cara tes ilmu pengetahuan, wawancara, berdasarkan keahlian setiap pegawai.
4. *Designing wages hierarchy*, proses penempatan para pegawai pada setiap divisi beserta mengukur jumlah gaji yang diberikan secara transparan.
5. *Designing the systems of incentives*, pemberian bonus kepada pegawai yang sudah melakukan tugas dan kewajibannya secara baik dan benar.
6. *Designing systems of features and service of the employe*, pemberian fasilitas perusahaan kepada pegawai seperti dana asuransi, pensiun, rumah, kendaraan, dll.
7. *Assessing perfomance*, penilaian terhadap pegawai secara individu yang dilakukan oleh atasan mereka terhadap kinerja mereka.
8. *Training*, pelatihan untuk meningkatkan efisiensi, pengetahuan, keterampilan pegawai yang bertujuan menciptakan individu yang inovasi, terampil, dan ahli dalam bidang yang dikuasainya.
9. *Planning the career track*, proses kenaikan pangkat atau jabatan yang dilalui oleh pegawai sebagai motivasi untuk terus-menerus menjadi yang lebih baik lagi.

Sertifikasi dalam proses peningkatan sumber daya insani juga diperlukan karena tanpa adanya serifikat yang menunjukkan keahlian seseorang pada bidangnya itu mengakibatkan sulitnya bersaing pada era globalisasi. Pada negara-negara lain proses sertifikasi pasti sangatlah dibutuhkan jika seseorang ingin melamar pekerjaan. Sumber daya insani dalam organisasi atau perusahaan juga diarpakan memiliki sertifikasi yang menciptakan kualifikasi untuk meningkatkan kualitas organisasi atau perusahaan itu sendiri.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa perlu membuat perencanaan jangka panjang untuk menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan seiring dengan perkembangan perusahaan, dan juga memprediksi apabila ada karyawan yang mengundurkan diri atau tidak sejalan dengan perusahaan. Sehingga tidak terjadi kekosongan jabatan atau kekurangan tenaga kerja. Bagian personalia diharapkan dapat memberi antisipasi yang tepat mengenai hal tersebut. kedua, untuk mengatasi kendala dalam penerapan nilai-nilai islam pada perusahaan. Maka dibutuhkan bagian khusus pengawasan implementasi prinsip-prinsip islam dari setiap devisi perusahaan. Sehingga diharapkan tercipta lingkungan yang menerapkan prinsip-prinsip islam secara menyeluruh (kaffah).

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperlukan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, memutakhirkan keahlian yang dimiliki oleh para pegawai yang diinovasi dengan kemajuan teknologi, menyelesaikan persoalan pada perusahaan,

menciptakan kompetensi para pegawai, meningkatkan motivasi dan bersaing secara rasional. Kegiatan sertifikasi juga diperlukan dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia sebab dari sertifikasi tersebut perusahaan mengetahui keahlian apa yang terdapat pada diri seseorang tersebut

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Rektor Institut Agama Islam Bogor, yang telah mendanai kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik
2. Ketua Lembaga Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Institut Agama Islam Bogor yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.
3. Ketua Program Studi yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Apriani, T. (2020). Pertumbuhan Bank Syariah Dan Kontribusi Perbankan Syariah Dalam Pertumbuhan Ekonomi Nasional. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 1(2), 151–160.
- Apriani, T. (2024). Pengaruh Pengalaman Dan Keahlian Auditor Terhadap Profesionalisme Auditor pada Perusahaan Swasta. *Eks-Accuracy: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 26–32.
- Arif, M. (2024). Tantangan dan Peluang dalam Inovasi Pembelajaran Islam di Era Digital. *Global Education Journal*, 2(1), 73–80.
- Arifin, B. (2024). Integrasi Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Berbasis Literasi Digital Pada Peserta Didik Sekolah Dasar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 13547–13555.
- Arifudin, O. (2021). Pengaruh Kelas Sosial, Pengalaman dan Gaya Hidup terhadap Perilaku Penggunaan Kartu Kredit. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 286–298.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Research Trends Education Management In Indonesia. *Journal of Education Global*, 1(2), 165–173.
- Astuti, P. T. (2020). *Analisis Keberhasilan Pre and Post Test Grameen Bank terhadap Hasil Pemberdayaan Perempuan (Studi Kasus Di Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Cileungsi)*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Astuti, P. T. (2022). Hutang Piutang Dalam Transaksi Tawarruq Ditinjau Dari Perspektif Al-Qur'an Surat Al-Baqarah Ayat 282. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 3(2), 180–189.
- Djafri, N. (2024). Development Of Teacher Professionalism In General Education: Current Trends And Future Directions. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(3), 745–758.
- Fardiansyah, A. (2018). Determinan Indeks Sektor Pertambangan Di Bei Periode 2012–2017. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 847–852.
- Fardiansyah, A. (2023). Efektivitas Pengelolaan Wakaf Tunai Di Badan Wakaf Indonesia. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 199–210.
- Febrianty, F. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hassan, R. (2021). Participatory Banking (PB) Taking Measures Against Covid-19 in

- Turkey: Issues and Proposed Strategies. *Turkish Journal of Islamic Economics*, 8.
- Hidayat, F. (2023). Karakteristik Entrepreneur Syariah Pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM). *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 231–239.
- Iskandar, I. (2025). Improving Village Entrepreneurship Through The Role Of The Mudharabah Agreement. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 23–39.
- Kartika, I. (2020). Peran Guru Dalam Proses Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar*, 1(1), 31–39.
- Kartika, I. (2021). Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Model Berbasis Aktivitas Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 2(1), 36–46.
- Kartika, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar*, 3(2), 144–157.
- Kartika, I. (2023). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar*, 4(2), 147–160.
- Kartika, I. (2024). Strategi Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) Dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Siswa Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar*, 5(2), 171–187.
- Khairani, A. (2023). Perbandingan Fungsi Bmt Sebagai Baitul Maal Dan Baitul Tamwil. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 175–186.
- Khairani, A. (2024). Peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah Dalam Pengembangan Umkm Menggunakan Partial Least Square. *MIZANUNA: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 2(1), 71–84.
- Kurniasih, N. (2021). Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 2(1), 47–56.
- Lahiya, A. (2025). Education Administration Reform: A Case Study On The Implementation Of The Merdeka Curriculum. *INJOSEDU: International Journal of Social and Education*, 2(2), 29–37.
- Nafisah, H. (2020). Analysis of the effect of macroeconomics on net assets value (nav) of sharia mutual funds in Indonesia. *International Journal of Islamic Business and Economics (IJIBEC)*, 4(1), 11–20.
- Ningsih, I. W. (2024). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Dasar. *Jurnal Tahsinia*, 5(1), 23–37.
- Nuary, M. G. (2024). Teacher Strategies In Instilling Nationalist Values In The Millennial Generation In The Technological Era. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 954–966.
- Nugraha, M. S. A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 3(1), 95–102.
- Nuraliah, L. (2022). Optimalisasi Peran Bmt Dalam Upaya Penghapusan Praktik Rentenir. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 3(2), 190–199.
- Pahruraji, P. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Preferensi Konsumen Terhadap Hotel Syariah. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 221–230.
- Paturochman, I. R. (2024). Pluralism And Multiculturalizm Education. *International Journal Of Society Reviews*, 2(3), 564–573.

- Rantaprasaja, L. (2023). Dampak Nisbah Bagi Hasil Deposito Mudharabah Terhadap Loyalitas Nasabah. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 187–198.
- Rifky, S. (2024). Professionalism Of Educators In Learning Development. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 579–588.
- Riyadi, S. A. (2024). *Manajemen Keuangan Syariah*. Bandung : CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Rohimah, R. B. (2024). Madrasah's Contribution To The Empowerment Of The Village Community In Indonesia. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 1088–1101.
- Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan Bri Syariah Subang. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 157–163.
- Sembiring, I. M. (2024). Pendidikan Agama Islam Berwawasan Global Sebagai Dasar Paradigma Dan Solusi Dalam Menghadapi Era Society 5. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 305–314.
- Setyawati, D. P. (2023). Mekanisme Pengelolaan Dana Zakat, Infaq, Dan Shadaqah Di Bank Syariah Sebagai Implementasi Fungsi Sosial Bank. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 211–220.
- Suhada, W. (2020). Mekanisme Penetapan Harga Jual Dan Jasa Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Fotocopy dan Percetakan Janitra). *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 1(1), 40–49.
- Suhada, W. (2021). Studi Kelayakan Bisnis Meningkatkan Kapasitas Penjualan Dengan Menambah Cabang Pada Perusahaan Telur Asin H-Organik. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 2(2), 233–242.
- Suhada, W. (2023). Peran Pendidikan Kewirausahaan Dalam Meningkatkan Minat Mahasiswa Terhadap Dunia Wirausaha. *Jurnal Tahsinia*, 4(2), 475–485.
- Suhada, W. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Preventif Dan Disiplin Korektif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Eks-Accuracy: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 1–9.
- Supriyono, S. (2019). Efficiency performance analysis of Panin Dubai Syariah Bank in collecting and distributing third party funds before and after merger. *I-Finance: A Research Journal on Islamic Finance*, 5(1), 46–56.
- Suryana, A. (2024). Dampak Penyaluran Zakat Produktif Dalam Bentuk Beasiswa Terhadap Mustahik Pada Lembaga Rumah Zakat. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 6813–6822.
- Susanto, R. D. (2022). Strategi Penghimpunan Dana Zakat Lima Lembaga Pengelola Zakat. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 3(2), 170–179.
- Syahlarriyadi, S. (2023). The role of leaders of islamic educational institutions in increasing the quality of islamic education in madrasah. *Proceeding of The Postgraduate School Universitas Muhammadiyah Jakarta*, 1, 443–470.
- Syofiyanti, D. (2024). Implementation of the " Know Yourself Early" Material Sex Education for Children in Schools. *International Journal of Community Care of Humanity (IJCCH)*, 2(9).
- Toharoh, T. (2024). The Impact of Using Digital Novel Applications on the Psychology of Adolescents in the 21st Century Era. *International Conference of Bunga Bangsa*, 2(1), 32–41.
- Ulimaz, A. (2024). Analisis Dampak Kolaborasi Pemanfaatan Artificial Intelligences (AI)

- Dan Kecerdasan Manusia Terhadap Dunia Pendidikan Di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 9312–9319.
- Widjaya, A. (2023). Fenomena Perjudian Online Dan Dampaknya Terhadap Ekonomi Keluarga:(Studi Kasus di Desa Malangnengah, Pagedangan, Tangerang). *MIZANUNA: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 1(1), 16–27.
- Zaelani, I. (2025). The Role And Implementation Of Zakat In The Development Of The Real Sector. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 15–22.
- Zebua, S. (2022). Peranan Baitul Maal Wa Tamwil Meningkatkan Usaha Mikro Melalui Pembiayaan Mudharabah. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 3(2), 200–211.
- Zulfahmi, Z. (2021). Participation Banks in Turkey: Issues and Proposes Strategies Based on SWOT Analysis. *International Journal of Islamic Economics and Finance (IJIEF)*, 4, 121–152.