

SELECTING AND TRAINING HUMAN RESOURCES**Sufiana Fahmi¹, Ahmad Faizal², Rika Dwi Ayu Parmitasari³, Alim Syariati⁴**

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Email: queenasufiana20052014@gmail.com¹, ahmadfaizal218.af@gmail.com², rparmitasari@uin-alauddin.ac.id³, alim.syariati@uin-alauddin.ac.id⁴

Abstrak – Manajemen sumber daya insani (SDI) dalam perspektif Islam menekankan integrasi nilai-nilai syariah dalam seluruh proses pengelolaan tenaga kerja, khususnya pada tahap seleksi dan pelatihan. Dalam konteks globalisasi dan transformasi digital, nilai-nilai seperti amanah, ihsan, masalah, dan al-falah menjadi dasar pembentukan individu yang unggul secara profesional dan berintegritas secara moral. Proses seleksi berlandaskan prinsip keadilan ('adl), kepercayaan (amanah), serta penolakan terhadap praktik suap (ghairu risywah) untuk menjamin sistem yang transparan dan adil. Sementara itu, pelatihan difokuskan pada penguatan karakter, etika kerja Islami, dan profesionalisme (etqan). Pemanfaatan teknologi seperti e-recruitment, AI screening, dan online testing turut mendukung efisiensi, namun tetap perlu diawasi dengan prinsip etika Islam agar tidak kehilangan dimensi kemanusiaan. Pendekatan pelatihan Islami melalui halaqah, magang, dan pembelajaran langsung dari ahli memperkuat pembentukan karakter dan kompetensi. Integrasi antara iman, ilmu, dan kerja nyata menjadi kunci dalam menghasilkan SDI yang kompeten, berkarakter mulia, serta berkontribusi pada kemaslahatan sosial dan keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci : Seleksi, Pelatihan, Nilai Syariah, Al-Falah, Masalah.

***Abstract** – Education is needed so that humans have good quality and are also creative. Facilities and infrastructure as well as educators have an important role in education. Indonesia has not achieved equality in the world of education, so the purpose of this paper is to examine the causes and solutions to the gap. The method used by researchers to write this paper is a qualitative research method using data collection techniques in the form of literature studies based on related journals. From the results of the study, researchers found five factors that cause gaps in education in Indonesia. First, the difficulty of access to schools. Second, lack of school facilities. Third, low interest and quality of teachers. This study is a study that examines educational inequality in schools located in remote areas as a real reflection of the challenges of developing the education sector in Indonesia. This study examines the form of educational inequality at Muara Jawa, Kutai Kartanegara Regency, East Kalimantan. And identify contextual and sustainable solution strategies. Using a descriptive qualitative approach, this study found that limited infrastructure, minimal access to schools, and lack of community interest in advancing surrounding schools are the main causes of the inequality that occurs. This study offers solutions based on collaboration between stakeholders, the use of simple educational technology, and strengthening local-based curriculum as an effort to bridge the gap. In writing this research article using qualitative methods, the data collection technique is in-depth interviews.*

Keywords: Selection, Training, Sharia Values, Al-Falah, Masalah.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang ditandai oleh percepatan inovasi teknologi dan persaingan global yang semakin ketat, lembaga pendidikan dan organisasi menghadapi tantangan besar dalam mengembangkan kualitas dan kompetensi sumber daya insani (SDI) secara menyeluruh. Salah satu pendekatan strategis yang dapat digunakan adalah dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam seluruh proses manajemen SDI, terutama dalam aspek seleksi dan pelatihan. Nilai-nilai tersebut, seperti etika, tanggung jawab, dan kemaslahatan sosial, berfungsi sebagai pedoman moral yang membentuk individu yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas moral dan tanggung jawab sosial yang tinggi.

Proses seleksi SDI menjadi titik awal yang fundamental dalam memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kompetensi dan karakter yang sejalan dengan misi organisasi. Menurut (Irianto et al., 2022) kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaan SDI, khususnya di sektor pendidikan, sangat menentukan kualitas SDI yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi yang tidak hanya mempertimbangkan aspek akademik dan teknis, tetapi juga integritas dan nilai spiritual calon SDI, sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi berbasis nilai-nilai Islam. Selanjutnya, pelatihan menjadi instrumen penting dalam mendukung pengembangan SDI pascaseleksi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas adaptif individu dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah (Irianto et al., 2022) Digitalisasi pelatihan dengan pemanfaatan teknologi seperti platform daring, aplikasi e-learning, dan media interaktif lainnya memungkinkan proses pembelajaran menjadi lebih fleksibel, terukur, dan menjangkau lebih luas, sekaligus mendukung efisiensi sumber daya organisasi.

Namun demikian, efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, tetapi juga oleh dimensi etis dan spiritual. Integrasi nilai-nilai Islam dalam proses pelatihan sangat diperlukan agar proses pembelajaran tidak hanya meningkatkan kompetensi fungsional, tetapi juga memperkuat karakter peserta. Nilai amanah (tanggung jawab), ihsan (kesungguhan dalam berbuat kebaikan), dan maslahah (kemaslahatan sosial) perlu diinternalisasikan pada setiap tahap pelatihan. (Hazni & Ali, 2024) menyatakan bahwa pelatihan yang didasarkan pada etika Islam dapat mendorong produktivitas yang berkelanjutan serta meningkatkan kualitas kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Selain untuk peningkatan kapabilitas individu, pengembangan SDI yang berlandaskan nilai maslahah memiliki dampak sosial yang luas. Hal ini sejalan dengan hasil kajian (Nurmadiyah et al., 2022) dan (Mirela & Santosa, 2022) yang menunjukkan bahwa program pengembangan SDM di sektor strategis seperti pendidikan Islam berkontribusi langsung pada peningkatan kesejahteraan sosial dan penguatan tanggung jawab sosial organisasi. Dalam kerangka ekonomi syariah, pendekatan ini tidak hanya menciptakan SDI yang unggul secara profesional, tetapi juga memperkuat kepercayaan publik dan menjamin keberlanjutan sosial secara holistik.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif analitis yang bertujuan untuk mengkaji secara mendalam konsep seleksi dan pelatihan sumber daya insani (SDI) dalam perspektif Islam. Metode ini dipilih karena fokus kajian bersifat konseptual-normatif, yaitu menelaah integrasi nilai-nilai syariah seperti amanah, ihsan, etqan, maslahah, dan al-falah ke dalam praktik manajemen SDI, khususnya pada tahap seleksi dan pelatihan tenaga kerja. Data penelitian diperoleh melalui studi pustaka (library research), dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber relevan berupa literatur ilmiah, jurnal penelitian, buku-buku manajemen Islam kontemporer, serta referensi klasik dari khazanah keilmuan Islam yang membahas prinsip kerja dan pembentukan karakter. Analisis dilakukan

dengan pendekatan content analysis, yakni mengkaji isi dan makna dari teks-teks yang dikumpulkan, kemudian disintesis untuk memahami bagaimana nilai-nilai Islam dapat diintegrasikan secara holistik dalam proses pengelolaan SDI. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam korelasi antara nilai-nilai spiritual Islam dan praktik manajerial modern, serta merekomendasikan model ideal pelatihan dan seleksi SDI yang tidak hanya efisien secara administratif, tetapi juga unggul secara etis dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Insani (SDI)

Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) merupakan elemen krusial dalam mendukung efektivitas dan keberlangsungan organisasi, termasuk lembaga pendidikan maupun institusi yang berbasis syariah. Dalam perspektif Islam, pendekatan terhadap manajemen SDI tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan pencapaian target organisasi semata, tetapi juga mengedepankan integrasi nilai-nilai moral dan etika yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah. Konseptualisasi MSDI dalam Islam mencakup pengelolaan SDI secara menyeluruh mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan karier yang dilandasi dengan nilai-nilai spiritual dan tanggung jawab sosial. Dalam implementasinya, terdapat beberapa prinsip utama yang menjadi fondasi manajemen SDI berbasis Islam. Pertama, nilai amanah atau kepercayaan menjadi pilar fundamental, di mana setiap individu yang terlibat dalam organisasi dituntut untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan kejujuran. Amanah bukan hanya nilai spiritual, tetapi juga instrumen penting dalam membangun etos kerja yang sehat. (Firdaus et al., 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan yang dilandasi amanah akan berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas layanan dan profesionalisme dalam organisasi. Kedua, prinsip keadilan memiliki peran sentral dalam pengelolaan SDI Islami. Islam menekankan pentingnya keadilan dalam seluruh proses manajerial, termasuk rekrutmen, promosi jabatan, dan distribusi tugas. Semua proses tersebut harus dilakukan secara objektif, transparan, dan bebas dari praktik diskriminatif. (Solihati et al., 2022) menggarisbawahi bahwa pelaksanaan keadilan dalam manajemen SDI akan menjamin terpenuhinya hak-hak individu dan memperkuat loyalitas serta semangat kerja dalam organisasi. Ketiga, orientasi terhadap efektivitas dan produktivitas juga menjadi bagian penting dalam MSDI Islami. Proses pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja perlu dirancang sedemikian rupa agar mampu memaksimalkan potensi individu sekaligus mendorong pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, nilai-nilai Islam menjadi kerangka moral yang tidak hanya meningkatkan performa kerja, tetapi juga membentuk pribadi yang amanah, kompeten, dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan kolektif. Dengan demikian, manajemen SDI dalam Islam tidak hanya bersifat teknokratis, tetapi juga memiliki dimensi spiritual yang mendalam. Hal ini membedakannya dari pendekatan konvensional dan menjadikannya sebagai model pengelolaan yang berkeadilan, beretika, dan berkelanjutan.

B. Perspektif Islam tentang Sumber Daya Insani

Dalam perspektif Islam, sumber daya insani (SDI) memiliki posisi yang sangat fundamental dalam mencapai tujuan penciptaan manusia sebagai khalifah di muka bumi, sebagaimana tertuang dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Peran ini tidak hanya bersifat administratif dalam pengelolaan sumber daya alam, tetapi juga bersifat transendental, yakni mendorong manusia untuk secara aktif mengembangkan kapasitas spiritual, intelektual, dan sosial yang dimilikinya; (Nurhasnah et al., 2024) Manusia, sebagai subjek pembangunan, dituntut untuk memanfaatkan potensi dirinya secara optimal demi kemaslahatan umat. Dalam konteks organisasi, pengembangan SDI tidak hanya terbatas

pada peningkatan keterampilan teknis, melainkan juga mencakup pendekatan yang holistik, yang melibatkan proses pendidikan, pelatihan berkelanjutan, serta pemeliharaan motivasi dan kesejahteraan tenaga kerja (Fauzi et al., 2022) Strategi manajerial ini jika dijalankan secara efektif, tidak hanya meningkatkan produktivitas organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat secara luas, sejalan dengan prinsip-prinsip maqashid Syariah Selanjutnya, pengembangan SDI berbasis nilai-nilai spiritual dan etika Islam menekankan pada pembentukan karakter melalui integrasi nilai keadilan, kejujuran, amanah, dan komitmen terhadap etika kerja yang tinggi. Nilai-nilai ini harus terinternalisasi baik pada individu maupun dalam sistem manajemen yang menaunginya Oleh karena itu, pendekatan MSDI dalam institusi berbasis syariah tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kerja, melainkan juga menuntut integritas dan profesionalisme yang sejalan dengan tuntunan Islam (Situmorang et al., 2023) Sebagai respons terhadap dinamika era digital, manajemen SDI dituntut untuk adaptif terhadap perkembangan teknologi. Implementasi teknologi informasi dalam pengelolaan SDI berkontribusi pada efisiensi administratif, peningkatan sistem monitoring, serta perluasan akses terhadap pelatihan berbasis digital (Fradito et al., 2023) Oleh sebab itu, pembangunan SDI dalam ekonomi syariah harus diarahkan pada integrasi antara penguasaan teknologi dan internalisasi nilai-nilai Islam, sehingga terbentuk insan profesional yang unggul secara kompetensi dan berkarakter kuat secara spiritual.

C. Prinsip-Prinsip Islam dalam Pengembangan Sumber Daya Insani

Dalam pandangan Islam, pengembangan sumber daya insani (SDI) tidak dapat dilepaskan dari prinsip-prinsip etika yang luhur. Tiga prinsip utama yang memiliki peran strategis dalam manajemen SDI berbasis syariah adalah amanah, kifayah, dan akhlakul karimah. Ketiganya bukan hanya pedoman moral individu, tetapi juga fondasi penting dalam pembentukan sistem kerja yang adil, kolaboratif, dan berkelanjutan. Prinsip amanah menekankan pada nilai tanggung jawab dan kejujuran dalam setiap aspek pekerjaan. Dalam konteks manajerial, amanah bermakna bahwa setiap pemimpin dan pengelola bertanggung jawab penuh dalam memfasilitasi pengembangan potensi karyawan secara adil dan transparan. Hal ini mencerminkan bahwa tanggung jawab seorang individu tidak hanya bersifat vertikal kepada atasan atau lembaga, tetapi juga bersifat transendental kepada Allah SWT dan sosial kepada masyarakat luas. Amanah menjadi kekuatan moral yang mendorong integritas dalam bertindak, serta membangun kepercayaan yang kuat antara individu di dalam organisasi. Selanjutnya, prinsip kifayah, yang secara umum dapat dimaknai sebagai “kecukupan kolektif”, mengajarkan bahwa sumber daya dalam organisasi harus dikelola untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan bersama. Dalam manajemen SDI, konsep ini mendorong optimalisasi pemanfaatan potensi tenaga kerja secara adil dan merata, dengan orientasi pada kesejahteraan bersama, bukan hanya kepentingan segelintir orang. Nilai ini berpijak pada ajaran Islam tentang distribusi keadilan dan inklusi sosial, yang memastikan bahwa tidak ada pihak yang terpinggirkan dalam proses pengembangan organisasi. Sementara itu, prinsip akhlakul karimah, atau perilaku mulia, menjadi elemen fundamental dalam menjalin relasi antarpersona dalam suatu lembaga. Pengembangan SDI dalam Islam tidak semata ditujukan untuk membentuk individu yang kompeten secara teknis, melainkan juga menanamkan karakter yang kuat, santun, dan berakhlak. Penerapan akhlakul karimah dalam konteks organisasi menuntut agar setiap interaksi kerja dilandasi oleh rasa saling menghargai, empati, dan kerja sama dalam suasana yang harmonis. Nilai ini menjadi penting untuk membangun iklim kerja yang sehat dan mendukung produktivitas kolektif. Implementasi ketiga prinsip tersebut secara sinergis akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Organisasi yang menanamkan nilai amanah akan memiliki struktur yang lebih stabil karena terbangun atas dasar saling

percaya dan rasa tanggung jawab kolektif. Pengelolaan berbasis kifayah akan memastikan pemerataan peran dan kesempatan kerja secara adil. Sedangkan, penguatan akhlakul karimah akan membentuk budaya organisasi yang bermartabat dan saling mendukung. Dengan menerapkan pendekatan ini secara konsisten, hasil akhir dari pengembangan SDI bukan hanya mencetak individu yang unggul dalam bidang keahlian, tetapi juga menghasilkan masyarakat kerja yang etis, bertanggung jawab, dan berkontribusi dalam menciptakan kesejahteraan sosial yang lebih luas sesuai dengan semangat maqashid al-syariah.

D. Nilai-nilai Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Etqan (Profesionalisme)

Dalam kerangka Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) berbasis Islam, nilai etqan merupakan salah satu prinsip fundamental yang mencerminkan bentuk profesionalisme sejati menurut perspektif syariah. Etqan, yang secara terminologis berarti kesungguhan, ketepatan, dan kualitas dalam bekerja, tidak hanya diterapkan dalam konteks pekerjaan formal, tetapi juga menjadi prinsip hidup bagi setiap Muslim dalam menjalankan tanggung jawabnya. Nilai ini menekankan pentingnya pelaksanaan tugas dengan penuh amanah, dedikasi, dan akurasi, sebagai wujud tanggung jawab moral dan spiritual kepada Allah SWT. Dalam dimensi profesionalisme, etqan menuntut individu untuk serius dalam menjalankan setiap tugas yang diamanahkan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh (Ramayanti et al., 2023) menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai etika Islam memiliki kontribusi signifikan terhadap pembentukan pribadi profesional yang mampu mengintegrasikan ilmu dan praktik secara konsisten. Dalam konteks pendidikan, penanaman nilai etqan sejak dini sangat penting untuk membentuk generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga unggul dalam integritas dan etos kerja. Penerapan etqan secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja baik pada level individu maupun organisasi. (Harefa et al., 2024) menegaskan bahwa organisasi yang membangun budaya kerja berbasis profesionalisme Islam akan mendorong pegawai untuk lebih produktif, bertanggung jawab, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap kualitas hasil kerja. Individu yang memiliki kesadaran terhadap nilai etqan cenderung menunjukkan komitmen tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal. Lebih lanjut, dalam konteks pendidikan Islam, (Danu & Rohman, 2022) menekankan bahwa pendidikan karakter harus menjadi bagian integral dari sistem pembelajaran. Menurut mereka, nilai etqan harus diajarkan sebagai fondasi penting dalam proses pendidikan agar peserta didik mampu menerapkannya dalam kehidupan akademik dan sosial secara berkelanjutan. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang mencerminkan nilai etqan, organisasi perlu menerapkan strategi pengembangan SDI berbasis nilai-nilai Islam. (Nurmadiyah et al., 2022) menjelaskan bahwa profesionalisme Islami mencakup dedikasi terhadap amanah, kejujuran, serta kesungguhan dalam memberikan hasil terbaik. Strategi ini dapat diwujudkan melalui program pelatihan berkelanjutan yang diarahkan pada penguatan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan strategis organisasi (HS et al., 2024) Di samping itu, penciptaan budaya kerja yang suportif dan inklusif juga menjadi syarat penting agar nilai etqan dapat diimplementasikan secara menyeluruh. Organisasi perlu menyediakan ruang partisipasi bagi pegawai dalam proses pengambilan keputusan, memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, serta menyampaikan umpan balik yang membangun. Dengan demikian, pegawai akan merasa dihargai dan terdorong untuk berkontribusi secara maksimal sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian dalam kerangka kerja Islami.

2. Ihsan (Kesungguhan dan Kebajikan)

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) yang berlandaskan prinsip Islam, nilai ihsan memegang peranan yang sangat penting dalam pembentukan

karakter, etika kerja, dan integritas individu di lingkungan organisasi. Ihsan, yang secara terminologis berarti melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya dan dengan niat tulus karena Allah SWT, menjadi fondasi moral yang mendorong seseorang untuk berperilaku unggul dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja dan hubungan sosial. Nilai ini memberikan motivasi intrinsik kepada individu untuk senantiasa menampilkan performa terbaiknya, dengan tetap berpegang pada prinsip-prinsip keadilan, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap sesama. Secara konseptual, ihsan mengandung makna melakukan amal dengan penuh ketekunan dan kualitas yang tinggi, yang tidak hanya ditujukan untuk meraih hasil maksimal, tetapi juga mempertimbangkan aspek niat dan kebermanfaatannya bagi orang lain. (Astuti et al., 2022), mengutip pandangan Sheikh al-Islam Ibn Taimiyyah, menjelaskan bahwa ihsan tidak hanya diwujudkan dalam hasil kerja yang baik, melainkan juga dalam proses yang dilandasi oleh niat yang benar dan semangat memberi kebaikan. Dalam konteks MSDI, penerapan ihsan diharapkan mampu menciptakan budaya kerja yang harmonis, saling menghargai, dan kolaboratif, sehingga hubungan antarindividu dalam organisasi menjadi lebih kuat dan produktif. Penerapan nilai ihsan dalam praktik MSDI dapat dilakukan melalui pendekatan pelatihan dan pengembangan SDI yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan karakter Islami. (Apyandi & Rosyidi, 2023) menekankan pentingnya pendidikan karakter Islami sebagai bagian dari proses pembinaan calon tenaga kerja masa depan, baik dalam posisi sebagai karyawan maupun pemimpin. Pelatihan yang berbasis ihsan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga memperkuat kesadaran etis dan tanggung jawab sosial individu terhadap tugas-tugas yang diemban. Selain itu, pemahaman yang mendalam terhadap nilai ihsan memiliki korelasi positif dengan penguatan etos kerja Islami. Temuan dari Nurmansyah dan Kurniadi sebagaimana dikutip oleh (Folandra, 2022), menunjukkan bahwa individu yang menginternalisasi nilai ihsan dalam dirinya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi serta komitmen yang kuat terhadap tugas-tugasnya. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, implementasi nilai ihsan dalam MSDI tidak hanya memperkaya dimensi spiritual dalam manajemen SDI, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Masalah (Kemaslahatan Sosial)

Dalam ranah Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) Islami, nilai masalah yang berarti kemaslahatan sosial memiliki peran krusial dalam membentuk arah dan orientasi kebijakan pengelolaan SDI yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga pada kesejahteraan kolektif. Masalah mencerminkan tujuan universal dari syariah, yaitu mewujudkan kebaikan bersama dan menjamin keadilan sosial bagi seluruh lapisan masyarakat. Nilai ini menuntut agar praktik-praktik organisasi mengutamakan keadilan, keseimbangan, dan kepedulian terhadap kebutuhan orang lain, sebagaimana diajarkan dalam prinsip-prinsip Islam. Konsep masalah dalam MSDI berakar dari teori maqasid al-syariah, yang menekankan pentingnya perlindungan terhadap lima hal pokok: agama (din), jiwa (nafs), akal ('aql), keturunan (nasl), dan harta (mal). (Asiah, 2015) (Kudaedah, 2020) menjelaskan bahwa masalah berfungsi sebagai dasar pertimbangan dalam menetapkan solusi atas permasalahan kehidupan berdasarkan prinsip-prinsip hukum Islam yang berorientasi pada pemeliharaan kemanfaatan umum. Dalam konteks MSDI, masalah diwujudkan melalui kebijakan-kebijakan strategis yang mendukung kesejahteraan karyawan sekaligus menciptakan dampak sosial yang luas bagi masyarakat sekitar. Penerapan prinsip masalah dalam praktik pengelolaan SDI dapat ditemukan dalam penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif. Menurut (Suhardin et al., 2021), pendidikan agama berbasis nilai masalah terbukti memperkuat karakter individu yang pada akhirnya berdampak positif terhadap dinamika sosial dan budaya kerja dalam

organisasi. Pada level operasional, nilai ini dapat diimplementasikan melalui program-program tanggung jawab sosial perusahaan (corporate social responsibility), seperti bantuan pendidikan, pelatihan kewirausahaan, dan dukungan sosial bagi komunitas local. Program-program tersebut mencerminkan perwujudan komitmen organisasi terhadap prinsip keadilan dan distribusi manfaat, yang menjadi pilar utama dalam ekonomi Islam. Hubungan antara masalah dan kinerja organisasi juga menunjukkan korelasi yang signifikan. menyatakan bahwa organisasi yang secara aktif menyosialisasikan nilai-nilai masalah melalui berbagai kegiatan pengabdian masyarakat mampu meningkatkan partisipasi publik, memperkuat hubungan sosial, dan membangun reputasi yang positif di mata masyarakat. Hal ini berdampak pada meningkatnya kepercayaan sosial, loyalitas pelanggan, dan dukungan stakeholder yang pada akhirnya memperkuat daya saing dan keberlanjutan organisasi. Lebih lanjut, nilai masalah (Nazaruddin & Kamilullah, 2020) memiliki implikasi sosial yang luas dan berkelanjutan. Upaya mewujudkan kemaslahatan tidak hanya berfokus pada internal organisasi, tetapi juga diarahkan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui berbagai inisiatif seperti pelatihan keterampilan, layanan kesehatan, dan bantuan kemanusiaan. (Afifah, 2024) dalam konteks pendidikan karakter Islami menekankan bahwa keberhasilan suatu sistem pengembangan SDI harus memperhatikan kesejahteraan sosial secara menyeluruh. Dengan demikian, penerapan nilai masalah dalam MSDI menjadi bagian integral dari strategi pembangunan masyarakat yang berkelanjutan dan berkeadilan dalam kerangka ekonomi syariah.

4. Al-Falah

Konsep sentral dalam Islam yang berarti kesuksesan, keberuntungan, kebahagiaan, dan kemenangan sejati di dunia dan akhirat. Lebih dari sekadar pencapaian materi, al-Falah mencakup keberkahan spiritual, moral, dan sosial. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (SDM), al-Falah menjadi nilai fundamental yang membentuk etos kerja, tujuan hidup, dan kontribusi individu dalam masyarakat. Penerapan nilai al-Falah dalam pengembangan SDM berlandaskan pada beberapa prinsip utama:

- a) Tujuan Hidup yang Hakiki: SDM yang dikembangkan dengan nilai al-Falah akan memahami bahwa tujuan hidup bukan hanya akumulasi kekayaan atau status, melainkan mencapai ridha Allah SWT. Ini mendorong individu untuk berorientasi pada kebermanfaatannya, baik bagi diri sendiri maupun orang lain.
- b) Keseimbangan Dunia dan Akhirat: Al-Falah menekankan pentingnya menyeimbangkan usaha duniawi dengan persiapan untuk akhirat. Dalam pengembangan SDM, ini berarti mendorong individu untuk berprestasi secara profesional sambil tetap menjaga nilai-nilai spiritual dan moral.
- c) Integritas dan Amanah: Mencapai al-Falah memerlukan integritas, kejujuran, dan amanah dalam setiap aspek kehidupan. SDM yang berlandaskan al-Falah akan menjunjung tinggi etika kerja, bertanggung jawab, dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugasnya.
- d) Pengembangan Potensi Diri (Takwa): Al-Falah mendorong individu untuk terus mengembangkan potensi diri secara maksimal. Ini termasuk peningkatan ilmu, keterampilan, dan akhlak. Proses ini dilakukan dengan kesadaran akan pengawasan Allah (takwa), yang memotivasi individu untuk selalu memberikan yang terbaik.
- e) Kolaborasi dan Kebaikan Bersama: Konsep al-Falah tidak hanya individualistik, tetapi juga mencakup dimensi sosial. Keberhasilan sejati (falah) adalah ketika individu mampu berkontribusi positif bagi masyarakat dan menciptakan lingkungan yang harmonis dan berkeadilan. Ini mendorong SDM untuk berkolaborasi dan bekerja sama demi kebaikan bersama.

Nilai al-Falah dapat diimplementasikan dalam berbagai aspek pengembangan SDM

- a) Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Nilai: Kurikulum pendidikan dan program pelatihan harus mengintegrasikan nilai-nilai Islam, termasuk al-Falah. Ini berarti tidak hanya mengajarkan keterampilan teknis, tetapi juga menanamkan karakter mulia, etika kerja, dan kesadaran spiritual. Kepemimpinan Islami: Pemimpin dalam organisasi atau lembaga harus menjadi teladan dalam menerapkan nilai al-Falah. Mereka harus mampu memotivasi karyawan untuk berorientasi pada tujuan yang lebih tinggi, mendorong integritas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan spiritual dan profesional.
- b) Manajemen Kinerja yang Holistik: Penilaian kinerja tidak hanya didasarkan pada target materi, tetapi juga pada kontribusi individu terhadap nilai-nilai organisasi, etos kerja, dan dampak positif bagi lingkungan sekitar. Ini mencakup aspek kejujuran, dedikasi, dan kolaborasi.
- c) Pengembangan Karir yang Berkah: Jalur pengembangan karir harus memungkinkan individu untuk tumbuh dan berkembang tidak hanya dalam posisi atau gaji, tetapi juga dalam kebermanfaatannya dan kontribusi mereka. Ini bisa melibatkan kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek sosial atau kegiatan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat.
- d) Lingkungan Kerja yang Islami: Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai Islam, seperti saling menghormati, keadilan, transparansi, dan kesempatan untuk beribadah. Ini membantu SDM merasa nyaman dan termotivasi untuk mencapai al-Falah dalam pekerjaan mereka.

Dengan demikian, al-Falah tidak hanya menjadi panduan untuk keberhasilan individu, tetapi juga fondasi untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, dan memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi peradaban.

E. Proses Seleksi Sumber Daya Insani dalam Perspektif Syariah

Proses seleksi sumber daya insani (SDI) dalam kerangka manajemen berbasis syariah dirancang secara sistematis untuk memastikan bahwa individu yang direkrut tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga memiliki integritas moral dan nilai-nilai etika yang sejalan dengan prinsip-prinsip Islam. Proses ini mengedepankan perhatian pada empat tahapan penting:

1. Perencanaan

Tahapan awal seleksi dimulai dari proses perencanaan strategis, di mana organisasi menetapkan kebutuhan SDI yang relevan dengan visi dan misi institusi. Dalam konteks Islam, perencanaan tidak hanya bersifat teknokratis, tetapi juga harus memperhatikan prinsip amanah dan keadilan sebagai nilai dasar. (Anas et al., 2022) menyatakan bahwa perencanaan tenaga kerja, khususnya dalam sektor keuangan syariah, harus memperhatikan aspek kepatuhan syariah agar terhindar dari risiko yang bertentangan dengan prinsip Islam. Hal ini menggarisbawahi pentingnya penyusunan rencana SDI yang holistik, terarah, dan berakar pada nilai-nilai syariah.

2. Rekrutmen

Tahap berikutnya adalah proses rekrutmen, yaitu upaya organisasi untuk menjaring calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan nilai budaya lembaga. Dalam pendekatan Islam, proses ini harus memperhatikan keseimbangan antara kualifikasi teknis dan akhlak pribadi calon kandidat. (Wahyudi et al., 2022) menekankan bahwa peningkatan literasi syariah sangat penting untuk memastikan bahwa kandidat memahami prinsip-prinsip ekonomi Islam. Oleh karena itu, metode rekrutmen yang diterapkan hendaknya tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga edukatif, menyisipkan pesan-pesan spiritual dan etika dalam setiap media komunikasi yang digunakan.

3. Wawancara

Wawancara berfungsi sebagai instrumen untuk mengevaluasi secara lebih mendalam kualitas teknis dan integritas moral calon tenaga kerja. Dalam proses ini, organisasi perlu menyusun pertanyaan yang tidak hanya menguji kompetensi, tetapi juga menggali pemahaman kandidat terhadap nilai-nilai akhlakul karimah dan kesesuaian dengan prinsip maqashid syariah. (Jauhari, 2024) menggarisbawahi bahwa wawancara dalam sistem MSDI Islami harus memperhatikan aspek kemaslahatan, keadilan, dan keselarasan nilai individu dengan budaya organisasi, guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan

4. Penempatan

Tahap akhir dari seleksi adalah proses penempatan, di mana individu yang telah lolos seleksi ditempatkan pada posisi yang sesuai berdasarkan kompetensi dan nilai spiritual yang dimiliki. Penempatan dalam sistem MSDI Islam tidak hanya mempertimbangkan efisiensi kerja, tetapi juga kecocokan antara nilai individu dengan tugas yang diemban. (Oktavia et al., 2023) dalam studi tentang manajemen dana haji menegaskan bahwa efektivitas penempatan SDI sangat bergantung pada kebijakan strategis yang menjunjung tinggi prinsip syariah, termasuk dalam pengambilan keputusan investasi. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip keadilan, kecakapan, dan kebermanfaatan harus menjadi dasar dalam menempatkan SDI agar tujuan organisasi dapat tercapai secara berkelanjutan.

F. Prinsip Seleksi Sumber Daya Insani Berbasis Nilai Syariah

Dalam perspektif Islam, seleksi tidak hanya bertujuan untuk memilih individu yang memiliki kecakapan teknis, tetapi juga harus mempertimbangkan kualitas moral dan spiritual. Oleh karena itu, proses ini harus dilandasi oleh prinsip-prinsip etika Islam, di antaranya 'adl (keadilan), amanah (kepercayaan), dan ghairu risywah (penghindaran dari praktik suap). Ketiga prinsip ini menjadi pilar utama dalam memastikan proses seleksi yang adil, transparan, dan bermartabat.

1. Prinsip 'Adl (Keadilan)

Prinsip keadilan ('adl) merupakan dasar utama dalam setiap aktivitas seleksi SDI. Prinsip ini menuntut agar seluruh peserta seleksi diperlakukan secara objektif, tanpa diskriminasi berdasarkan latar belakang, jenis kelamin, afiliasi sosial, atau faktor-faktor non-substansial lainnya. Dalam konteks organisasi berbasis Islam, keadilan dalam rekrutmen tidak hanya menciptakan kepercayaan publik terhadap proses seleksi, tetapi juga menjadi fondasi bagi terciptanya lingkungan kerja yang inklusif, seimbang, dan produktif. (Arifin & Azam, 2024) Pengabaian terhadap prinsip ini dapat membuka peluang bagi bias dan ketimpangan struktural yang berpotensi merusak etos kerja dan budaya organisasi.

2. Prinsip Amanah (Kepercayaan dan Tanggung Jawab)

Prinsip amanah merupakan nilai integritas yang menekankan pentingnya kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas. Dalam proses seleksi, penilaian terhadap amanah calon pegawai dapat dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan berbasis pengalaman sebelumnya, integritas dalam menghadapi konflik nilai, dan kemampuan dalam menjaga kepercayaan publik. Evaluasi terhadap amanah tidak hanya diperlukan pada tahap wawancara, tetapi juga penting dalam pengambilan keputusan akhir agar organisasi dapat memperoleh tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga dapat dipercaya dalam menjalankan amanah kelembagaan. Kuatnya nilai amanah dalam diri SDI akan mendukung terbangunnya budaya organisasi yang kokoh secara moral. (Hasrika & Muis, 2023)

3. Prinsip Ghairu Risywah (Menolak Suap dan Ketidakadilan)

Prinsip ghairu risywah, atau penghindaran dari praktik suap, menjadi elemen fundamental dalam menjamin integritas proses seleksi SDI. Suap atau bentuk lain dari ketidakadilan dalam rekrutmen merupakan pelanggaran serius terhadap prinsip syariah dan menciderai nilai keadilan serta meritokrasi. Pelanggaran terhadap prinsip ini dapat merusak sistem organisasi, melemahkan kepercayaan internal dan eksternal, serta menciptakan ketimpangan dalam peluang kerja. (Riswandi et al., 2023) Oleh karena itu, proses seleksi harus dilaksanakan secara transparan dan bebas dari intervensi yang tidak sah, dengan membangun mekanisme kontrol yang akuntabel sebagai upaya pencegahan.

Secara keseluruhan, penerapan nilai-nilai Islam dalam proses seleksi SDI seperti prinsip keadilan ('adl), amanah, dan penolakan terhadap risywah merupakan fondasi dalam membentuk organisasi yang tidak hanya unggul secara profesional, tetapi juga kuat secara etis. Integrasi nilai-nilai tersebut akan menghasilkan sistem seleksi yang kredibel dan bermartabat, sekaligus menciptakan sumber daya insani yang berkontribusi bagi kemajuan organisasi dengan tetap menjunjung tinggi tanggung jawab sosial dan spiritual. Hal ini sejalan dengan tujuan utama dalam ekonomi syariah, yaitu menciptakan kemaslahatan dan keadilan bagi semua pihak yang terlibat.

G. Inovasi Digital dalam Proses Seleksi SDM Berbasis Syariah

1. Efisiensi, Transparansi, dan Etika

Perkembangan teknologi digital telah membawa transformasi signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), termasuk dalam tahapan seleksi calon tenaga kerja. Dalam perspektif ekonomi dan manajemen syariah, inovasi digital seperti e-recruitment, artificial intelligence (AI) screening, dan online testing menjadi instrumen strategis yang tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memperkuat penerapan nilai-nilai Islam seperti keadilan ('adl), transparansi, dan tanggung jawab sosial dalam proses seleksi. Penggunaan e-recruitment memungkinkan organisasi untuk memperluas akses rekrutmen secara geografis dan demografis. Dengan platform daring, lowongan pekerjaan dapat disebarluaskan secara luas, sementara proses penerimaan lamaran menjadi lebih terstruktur dan terdokumentasi dengan baik. Menurut (Erna Wulandari et al., 2025) metod ini mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas pelamar karena keterjangkauan dan keterbukaan akses informasi yang lebih baik. Selanjutnya, e-recruitment juga mempermudah sistematisasi manajemen data pelamar, sehingga proses penyaringan awal dapat dilakukan lebih akurat dan efisien (Suriyati et al., 2025) Adopsi AI (Artificial Intelligence) dalam tahap penyaringan kandidat juga menandai inovasi penting dalam seleksi SDM modern. Teknologi AI memungkinkan analisis data pelamar seperti riwayat pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan secara cepat dan obyektif, sehingga memberikan rekomendasi awal yang berbasis data. Akan tetapi, penggunaan AI juga menimbulkan tantangan etik, terutama terkait potensi bias algoritmik yang dapat mengakibatkan keputusan yang tidak adil. Oleh karena itu, pendekatan ini harus diselaraskan dengan prinsip syariah, yang menggarisbawahi pentingnya keadilan substantif dan perlakuan setara terhadap setiap individu Sementara itu, pengujian daring (online testing) sebagai bagian dari mekanisme seleksi berfungsi untuk mengevaluasi kemampuan teknis dan potensi calon karyawan secara lebih objektif dan fleksibel. Platform digital memungkinkan pelaksanaan tes dari berbagai lokasi, memperkecil hambatan geografis dan memperluas partisipasi. Berdasarkan temuan (Erna Wulandari et al., 2025) online testing juga berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan dan retensi peserta, karena memberikan ruang yang adil bagi pelamar untuk menunjukkan kapasitasnya secara langsung. Meskipun inovasi-inovasi ini memberikan banyak keuntungan dari sisi efisiensi, efektivitas, dan jangkauan proses seleksi, dalam kerangka manajemen SDI berbasis syariah, aspek etika tetap menjadi prioritas utama.

(Hasanah & Sari, 2021) menekankan bahwa seluruh proses digitalisasi SDM harus dikawal oleh prinsip moral Islam, yang tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses yang menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan tanggung jawab sosial. Dengan demikian, penerapan teknologi seperti e-recruitment, AI screening, dan online testing dalam sistem seleksi SDM berbasis syariah memerlukan pendekatan yang integratif. Proses desain dan implementasinya harus melibatkan pakar syariah untuk memastikan kesesuaian dengan maqashid al-syariah, sehingga inovasi digital tidak hanya menjadi alat peningkat efisiensi, tetapi juga sarana penguatan nilai spiritual dan etika dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Prinsip Efisiensi dan Kejujuran Dalam Syariah

Penerapan inovasi digital dalam proses seleksi sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai Islam menghadirkan pendekatan baru yang menyeimbangkan antara efisiensi operasional dan integritas moral. Inovasi seperti e-recruitment, AI screening, dan online testing tidak sekadar berfungsi sebagai alat bantu teknis, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mewujudkan proses seleksi yang adil, objektif, dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Dua nilai utama yang menjadi landasan penerapan inovasi ini adalah efisiensi dan kejujuran.

a. Optimalisasi E-Recruitment sebagai Sarana Efisiensi

E-recruitment merupakan metode rekrutmen modern yang memanfaatkan teknologi digital untuk menyebarluaskan informasi lowongan kerja secara luas serta mengelola proses aplikasi secara sistematis dan efisien. Penggunaan teknologi ini memungkinkan organisasi menjangkau basis pelamar yang lebih luas, sekaligus mempercepat proses pencocokan antara kualifikasi pelamar dengan kebutuhan organisasi. (Kusumastuti & Nurani, 2022) menekankan bahwa pengelolaan rekrutmen berbasis digital dapat mempercepat pemenuhan posisi kerja dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sangat relevan dalam konteks syariah, karena efisiensi merupakan salah satu bentuk amanah dalam pengelolaan waktu, sumber daya, dan tanggung jawab institusi terhadap masyarakat.

b. Penerapan AI Screening dalam Menjaga Kejujuran dan Objektivitas

Artificial Intelligence (AI) digunakan dalam tahap awal seleksi untuk menyaring kandidat berdasarkan parameter teknis seperti pengalaman kerja, pendidikan, dan keterampilan. AI screening dapat mengurangi unsur subjektivitas manusia dalam seleksi awal, sehingga keputusan menjadi lebih objektif dan sistematis. Namun, penting bagi organisasi berbasis syariah untuk memastikan bahwa desain algoritma yang digunakan tidak mengandung bias tersembunyi yang dapat merugikan pelamar tertentu. (Lathifah & Syamsir, 2024) menekankan bahwa kejujuran dan transparansi dalam proses seleksi merupakan elemen krusial untuk membangun kepercayaan antara pelamar dan organisasi. Oleh karena itu, penerapan AI harus diiringi evaluasi berkala yang melibatkan prinsip 'adl (keadilan) dan amanah.

c. Online Testing sebagai Mekanisme Penilaian yang Setara

Penggunaan online testing sebagai bagian dari tahapan seleksi memberikan peluang kepada pelamar untuk menunjukkan kemampuan mereka secara langsung melalui ujian yang terstandarisasi. Metode ini mengurangi ketergantungan pada aspek administratif seperti riwayat pendidikan atau pengalaman semata, dan lebih menekankan pada kompetensi aktual. (Arfin, 2022) menunjukkan bahwa model seleksi berbasis pengujian daring menciptakan peluang yang lebih adil karena seluruh peserta dievaluasi dengan instrumen yang sama, sehingga mencerminkan prinsip kesetaraan dan keadilan yang dijunjung tinggi dalam ajaran Islam. Inovasi digital dalam seleksi SDM berbasis syariah melalui e-recruitment, AI screening, dan online testing menawarkan efisiensi dan kejujuran yang sangat diperlukan dalam proses rekrutmen. Organisasi harus terus

memprioritaskan pengembangan sistem yang mendukung transparansi dan keadilan, sehingga proses seleksi tidak hanya efisien tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai syariah. Dengan demikian, hasil dari semua inovasi ini tidak hanya berfokus pada penempatan karyawan tetapi juga membangun lingkungan kerja yang berkeadilan dan saling menghormati.

H. Bentuk Pelatihan Dalam Tradisi Islam

Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya berfokus pada peningkatan keahlian teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter dan spiritualitas. Islam dalam hal ini memiliki pandangan sekaligus acuan dalam menerapkan proses-proses pelatihan yang memiliki nilai Islami.

1. Pendekatan Komunikasi dan Diskursif, dalam konteks pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Islami, pendekatan komunikasi dan diskursif memegang peranan krusial. Kedua pendekatan ini tidak hanya berfokus pada transfer informasi, tetapi juga pada pembentukan pemahaman mendalam, dialog konstruktif, dan internalisasi nilai-nilai keislaman. Dalam penerapannya biasanya dalam bentuk ceramahan, diskusi, dan storytelling terkait hal-hal yang menjadi dasar pemahaman yang mesti di terapkan ataupun inovasi pemikiran dari hal-hal yang terjadi yang di dasarkan pada prinsip-prinsip islam.
2. Halaqah (حلقة) secara harfiah berarti "lingkaran" atau "kelompok melingkar". Dalam konteks Islam, halaqah merujuk pada sebuah majelis atau pertemuan kecil yang diselenggarakan secara rutin, di mana sekelompok individu duduk melingkar untuk belajar, berdiskusi, dan mendalami ilmu-ilmu keislaman serta mengkaji berbagai permasalahan hidup dari perspektif Islam. Ini adalah salah satu bentuk pelatihan informal yang sangat efektif dan telah menjadi tradisi turun-temurun dalam sejarah pendidikan Islam.
3. Penempatan percobaan, dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Islami, penempatan percobaan (on-the-job training/OJT) atau pelatihan kerja praktik (internship) adalah bentuk pelatihan yang sangat relevan dan memiliki landasan kuat dalam ajaran Islam. Pendekatan ini memungkinkan individu untuk belajar dan mengembangkan diri dalam lingkungan kerja yang nyata, mengaplikasikan teori ke dalam praktik, serta menginternalisasi nilai-nilai Islami secara langsung di lapangan.
4. Magang atau Pelatihan Langsung dari Ahli dalam Islam Dalam Islam, konsep magang atau pelatihan langsung dari ahli (sering disebut sebagai pembelajaran dari guru/master, atau yang modernnya disebut apprenticeship) adalah bentuk pelatihan yang sangat dihargai dan memiliki akar kuat dalam tradisi keilmuan dan profesionalisme Muslim. Ini adalah metode di mana seorang individu belajar suatu keterampilan, profesi, atau ilmu pengetahuan secara langsung di bawah bimbingan seorang ahli atau ulama yang berpengalaman.

I. Kesenjangan Teori dan Praktik

Salah satu tantangan terbesar dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di banyak organisasi di negara-negara mayoritas Muslim adalah kesenjangan yang mencolok antara teori ideal SDM Islami dan praktik aktual di lapangan. Fenomena ini seringkali disebabkan oleh dua faktor utama: adopsi praktik manajemen Barat yang tidak sepenuhnya sejalan dengan prinsip Islam dan kurangnya internalisasi serta penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM.

1. Adopsi Praktik Manajemen Barat yang Tidak Sepenuhnya Sejalan dengan Prinsip Islam, Sejarah dan perkembangan ilmu manajemen modern sebagian besar berakar dari pemikiran dan pengalaman di negara-negara Barat. Banyak organisasi di negara Muslim, dalam upaya meningkatkan efisiensi dan daya saing, cenderung mengadopsi praktik-praktik manajemen SDM Barat secara mentah-mentah tanpa filter atau adaptasi

yang memadai terhadap nilai-nilai Islam.

- a) Fokus Materi dan Profit Semata: Model SDM Barat seringkali sangat berorientasi pada profit maximization dan produktivitas materi. Meskipun produktivitas penting, fokus eksklusif ini dapat mengabaikan dimensi etika, moral, dan spiritual yang sangat ditekankan dalam Islam. Misalnya, kebijakan kompensasi dan insentif mungkin hanya berdasar pada angka penjualan tanpa mempertimbangkan keadilan atau kesejahteraan spiritual karyawan.
- b) Individualisme vs. Kolektivisme Islami: Banyak teori manajemen Barat cenderung menekankan individualisme, persaingan antar karyawan, dan pencapaian pribadi. Sementara Islam mengakui pentingnya individu, ia juga sangat menekankan ukhuwah (persaudaraan), ta'awun (kerja sama), dan masalah (kemaslahatan bersama). Adopsi praktik Barat tanpa modifikasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif secara destruktif, mengikis semangat kebersamaan.
- c) Pengambilan Keputusan yang Sekuler: Proses pengambilan keputusan dalam organisasi yang mengadopsi praktik Barat seringkali didasarkan murni pada analisis rasional dan pertimbangan bisnis semata, tanpa integrasi dengan panduan etika atau syariat. Hal ini bisa mengarah pada kebijakan yang menguntungkan secara finansial namun merugikan karyawan atau masyarakat dari sisi moral dan sosial.
- d) Kesenjangan Keadilan dan Amanah: Beberapa praktik rekrutmen, promosi, atau bahkan PHK yang mengadopsi model Barat mungkin tidak selalu menjunjung tinggi prinsip keadilan ('adl) atau amanah (kepercayaan) secara Islami. Nepotisme, diskriminasi, atau keputusan yang tidak transparan bisa terjadi jika prinsip-prinsip Islam tidak menjadi filter utama.

2. Kurangnya Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Di sisi lain, bahkan ketika ada kesadaran tentang pentingnya nilai-nilai Islam, penerapannya dalam praktik manajemen SDM seringkali masih minim atau bersifat simbolis. Ini menunjukkan adanya jurang antara idealisme dan realitas.

- a) Nilai Hanya di Atas Kertas: Banyak organisasi mungkin mencantumkan "nilai-nilai Islami" dalam visi atau misi mereka, tetapi dalam operasional sehari-hari, nilai-nilai tersebut tidak menjadi panduan nyata dalam pembuatan kebijakan atau perilaku karyawan. Misalnya, nilai "kejujuran" mungkin diakui, tetapi tidak ada mekanisme kuat untuk mencegah atau menindak kecurangan.
- b) Fokus Pada Ritual, Bukan Esensi: Beberapa organisasi mungkin lebih menekankan aspek ritual keagamaan (seperti sholat berjamaah) daripada esensi nilai-nilai Islam dalam pekerjaan (seperti itqan - kesempurnaan kerja, amanah - integritas, atau ihsan - melakukan yang terbaik). Akibatnya, karyawan mungkin taat beribadah tetapi kurang profesional atau beretika dalam pekerjaan.
- c) Kurangnya Pemahaman Holistik: Banyak manajer SDM di negara Muslim belum memiliki pemahaman yang mendalam dan holistik tentang bagaimana nilai-nilai Islam dapat diterjemahkan secara praktis ke dalam semua fungsi SDM (rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, pengembangan karir). Mereka mungkin melihat Islam hanya sebagai "agama" dan manajemen sebagai "bisnis" yang terpisah.
- d) Keterbatasan Pelatihan Berbasis Nilai: Program pelatihan SDM seringkali masih didominasi oleh kurikulum Barat yang berorientasi keterampilan teknis, dengan sedikit atau tanpa integrasi nilai-nilai Islam yang relevan dengan konteks kerja. Ini menghasilkan SDM yang terampil secara teknis tetapi mungkin kurang berkarakter Islami.
- e) Kepemimpinan yang Belum Mampu Menjadi Teladan: Para pemimpin organisasi mungkin belum sepenuhnya menginternalisasi dan mempraktikkan nilai-nilai Islam

dalam gaya kepemimpinan mereka. Jika pemimpin tidak menjadi 'uswah hasanah' (teladan yang baik), sulit bagi nilai-nilai tersebut untuk meresap ke seluruh organisasi.

KESIMPULAN

Proses seleksi dan pelatihan sumber daya insani dalam perspektif Islam tidak hanya mempertimbangkan aspek teknis dan akademik, tetapi juga menekankan penilaian terhadap karakter, integritas, dan nilai-nilai etika. Prinsip-prinsip syariah seperti 'adl (keadilan), amanah (kepercayaan), dan ghairu risywah (penghindaran suap) menjadi pilar penting dalam menciptakan sistem seleksi yang adil dan bermartabat. Dalam aspek pelatihan dan pengembangan, pendekatan Islam menekankan pentingnya pembinaan karakter, spiritualitas, dan profesionalisme yang berbasis nilai-nilai syariah. Inovasi digital seperti e-recruitment, AI screening, online testing, dan Learning Management System (LMS) Islami telah memberikan efisiensi signifikan dalam proses manajemen SDI, namun tetap harus diiringi dengan kontrol nilai etika dan spiritual agar tidak terjadi dehumanisasi dalam praktik organisasi. Seleksi dan pelatihan sumber daya insani yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam sangat krusial untuk membentuk individu yang profesional, berintegritas, dan bertanggung jawab sosial, serta berkontribusi pada kemaslahatan umat dan keberlanjutan organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Islam adalah sebuah upaya menyeluruh dan berkelanjutan yang melampaui sekadar peningkatan keterampilan teknis. Islam mendorong setiap individu untuk mencapai potensi maksimalnya, tidak hanya di dunia tetapi juga sebagai bekal untuk akhirat. Pilar utama dari pengembangan SDM Islami terletak pada pentingnya integrasi yang kuat antara iman, ilmu, dan kerja nyata. Iman menjadi fondasi spiritual yang membentuk niat, etika, dan tujuan hidup. Ilmu membekali individu dengan pengetahuan dan pemahaman yang benar, baik ilmu agama maupun ilmu dunia. Sementara itu, kerja nyata adalah manifestasi dari iman dan ilmu, di mana nilai-nilai serta pengetahuan tersebut diaplikasikan dalam tindakan konkret yang memberikan manfaat bagi diri sendiri, organisasi, dan masyarakat. Tanpa salah satu dari ketiganya, pengembangan SDM akan pincang: iman tanpa ilmu bisa mengarah pada fanatisme, ilmu tanpa iman bisa kehilangan arah moral, dan keduanya tanpa kerja nyata hanya akan menjadi teori belaka. Mengingat kompleksitas dunia kerja dan seringnya terjadi kesenjangan antara teori dan praktik, diperlukan lebih banyak pelatihan empiris seperti magang, kerja praktik, atau penempatan percobaan. Metode ini krusial untuk menjembatani jurang tersebut. Pelatihan empiris memungkinkan peserta untuk mengaplikasikan ilmu dan nilai-nilai Islam secara langsung dalam lingkungan kerja yang nyata, mengasah keterampilan praktis, belajar dari pengalaman, dan menginternalisasi etika kerja Islami di bawah bimbingan para ahli. Pendekatan ini tidak hanya menghasilkan SDM yang cakap secara teknis, tetapi juga pribadi yang berintegritas, bertanggung jawab, dan memiliki kesadaran spiritual dalam setiap aspek pekerjaannya. Dengan demikian, pengembangan SDM Islami yang optimal akan terwujud ketika organisasi dan individu secara sadar dan sistematis mengintegrasikan iman, ilmu, dan kerja nyata, serta memprioritaskan pelatihan empiris untuk melahirkan SDM yang kompeten, berkarakter mulia, dan berkontribusi secara signifikan bagi kemaslahatan umat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, N. (2024). Urgensi Pendidikan Karakter Islami Pada Usia Remaja Di Era Digital. 5(1). <https://doi.org/10.62096/sq.v5i1.64>
- Anas, I. F., Kambut, A., & A, R. V. (2022). Analisis Implementasi Kerangka Kerja Kepatuhan Syariah Sebagai Upaya Mitigasi Risiko Kepatuhan Pada Bank Syariah. Jurnal Ekonomi Rabbani, 2(2). <https://doi.org/10.53566/jer.v2i2.106>

- Apryandi, F., & Rosyidi, M. (2023). Pembelajaran Fisika Untuk Menanamkan Karakter Islami Di International Islamic School (Studi Etnografi Terhadap Guru Fisika). *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 532. <https://doi.org/10.30998/rdje.v9i2.15762>
- Arfin, A. L. (2022). Peran Departemen Sumber Daya Manusia Dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul. *Efektor*, 9(2), 272–285. <https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651>
- Arifin, B., & Azam, N. I. (2024). Nilai-Nilai Keadilan dalam Ekonomi Syari'ah. *02*, 1–17.
- Asiah, N. H. (2015). *MASLAHAH MENURUT KONSEP IMAM AL-GHAZALI*. 6.
- Astuti, D. S., Komalasari, S., & Hairina, Y. (2022). Kepribadian Ihsan Dan Stres Akademik Pada Mahasiswa Yang Sedang Menyusun Skripsi. *Nathiqiyah*, 5(1), 14–20. <https://doi.org/10.46781/nathiqiyah.v5i1.435>
- Danu, D. A., & Rohman, I. (2022). Integrasi Nilai Keislaman Pada Materi Pelestarian Kekayaan Sumber Daya Alam Di Indonesia Dalam Pembelajaran Tematik Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 8585–8592. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3821>
- Erna Wulandari, N., Anggun Indriyani, N., Dwi Wahyu Ningrum, N., Rhelvia Ambarwati, N., & Raully Sijabat, N. (2025). Systematic Literature Review (SLR): Pengaruh Pengembangan Digital E-Recruitment Terhadap Seleksi Penerimaan Karyawan Baru. *1(3)*, 385–393. <https://doi.org/10.63822/sbqffc05>
- Fauzi, A., M. Sidik, Sumarno, S., Munawar, S., Wesnedi, C., Lias Hasibuan, & Kasful Anwar. (2022). Doktrin Ekonomi Untuk Kebutuhan SDM. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 345–355. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.46>
- Firdaus, A., Hadi, S., Ardhi, S., Azhari, S., Hadi, A., Mariana, S., & Amisah. (2023). Pelatihan Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Di Ponpes Al Buhori Praya Lombok Tengah. *Kreasi Jurnal Inovasi Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(3), 499–509. <https://doi.org/10.58218/kreasi.v3i3.749>
- Folandra, D. (2022). Konstruksi Makna Ihsan Terhadap Orang Tua Perspektif Masyarakat Tanjung Gadang, Pesisir Selatan. *Sinda Comprehensive Journal of Islamic Social Studies*, 2(2), 26–36. <https://doi.org/10.28926/sinda.v2i2.431>
- Fradito, A., Amiruddin, A., & Handayani, O. (2023). Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Madrasah Berbasis Website. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2, 177–185. <https://doi.org/10.58561/mindset.v2i1.69>
- Harefa, P., Waruwu, S., Waruwu, M. H., & Mendrofa, Y. (2024). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 194–201. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.267>
- Hasanah, N., & Sari, M. A. (2021). Pengaruh Penerapan Marketplace Berbasis Syariah Terhadap Minat Penggunaan Transaksi Di Negara Berpenduduk Muslim Terbesar (Studi Kasus Pembeli Daring Di Jabodetabek). *Ekonomi & Bisnis*, 20(2). <https://doi.org/10.32722/eb.v20i2.4351>
- Hasrika, H., & Muis, M. (2023). Analisis Sistem Biaya Pemeliharaan (Mu'nah) Dalam Pembiayaan Amanah (Studi Kasus Pegadaian Syariah Unit Bone). *Islamic Banking and Finance*, 3(2), 420–428. <https://doi.org/10.30863/ibf.v3i2.5436>
- Hazni, E., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen Pengetahuan Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(4), 697–713. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2042>
- HS, M. F., US, K. A., & Shalahudin, S. (2024). Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan. *Leader Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 207–217. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>
- Irianto, J., Asmorowati, S., & Santoso, Y. H. (2022). Pengembangan Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Berdasar Sistem Addie Pada Aparatur Di Badan Pengembangan SDM Provinsi Jawa Timur: Digitalisasi Training Needs. *Jurnal Layanan Masyarakat (Journal of Public Services)*, 6(2), 511–520. <https://doi.org/10.20473/jlm.v6i2.2022.511-520>
- Jauhari, J. (2024). Penerapan Prinsip Maqashid Syariah Dalam Perundang-Undangan Di Indonesia. *Karimiyah Journal of Islamic Literature and Muslim Society*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.59623/karimiyah.v4i1.49>

- Kudaedah, N. A. (2020). Masalah Menurut Konsep Al-Ghazali. *Diktum Jurnal Syariah Dan Hukum*, 18(1), 118–128. <https://doi.org/10.35905/diktum.v18i1.663>
- Kusumastuti, F. F., & Nurani, G. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Melalui Rekrutmen Dan Seleksi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 7(3), 128. <https://doi.org/10.32503/jmk.v7i3.2528>
- Lathifah, H., & Syamsir, S. (2024). Meningkatkan Efisiensi Dan Kualitas Rekrutmen Pegawai Melalui Reformasi Sistem Seleksi. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3785–3790. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4139>
- Mirela, T., & Santosa, S. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *J-Mpi (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 7(1), 44–54. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v7i1.13981>
- Nazaruddin, N., & Kamilullah, F. (2020). Maqashid as-Syariah Terhadap Hukum Islam Menurut Imam as-Syatibi Dalam Al-Muwafaqat. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(1), 106–123. <https://doi.org/10.36769/asy.v21i1.101>
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1367–1376. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>
- Nurmadiyah, N., Maimunah, M., & Indrawan, I. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Al-Qur'an Dan Al-Hadis. *Al-Afkar Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 114–127. <https://doi.org/10.32520/afkar.v10i2.430>
- Oktavia, N. T., Febriani, A., Asiyah, B. N., Subagiyo, R., & Nurhayati, D. A. W. (2023). Manajemen Risiko Investasi Dana Haji Sebagai Upaya Pengembangan Dana Tepat Guna. *Ekonomica Sharia Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 9(1), 61–72. <https://doi.org/10.36908/esha.v9i1.848>
- Ramayanti, A., Hasanah, A., & Arifin, B. S. (2023). Nilai-Nilai Karakter Sebagai Pembentuk Peradaban Manusia. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(10), 7915–7920. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i10.3011>
- Riswandi, D., Mashur, M., & Sibawai, A. (2023). Sistem Ekonomi Islam Dalam Persepsi Tokoh Agama Desa Pagutan Kecamatan Batukliang Kabupaten Lombok Tengah. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 9(1), 92–98. <https://doi.org/10.29303/jseh.v9i1.227>
- Situmorang, S. H., Nazaruddin, & Wulandami, T. (2023). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jimak*, 2(Mei), 2809–2406.
- Solihati, N., Hikmat, A., & Hidayatullah, S. (2022). Konsep Integrasi Al-Islam Kemuhammadiyah Pada Proses Pembelajaran Bahasa Indonesia. *Imajeri Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 5(1), 59–69. <https://doi.org/10.22236/imajeri.v5i1.9435>
- Suhardin, S., Hayadin, H., Sugiarti, S., & Marlina, A. (2021). Pengembangan Materi Pendidikan Agama Islam Berbasis Rumah. *Edukasi Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 19(3), 253–267. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v19i3.1161>
- Suriyati, A., Rinayah, A. H., & Panorama, M. (2025). Inovasi Teknologi Dalam Meningkatkan Literasi Keuangan Syariah Di Kalangan Pelajar Dan Umkm. 3(1), 20–29. <https://doi.org/10.38048/jcmp.v3i1.5012>
- Wahyudi, R., Priyono, P. P. P., Allselia, A. R. A., & Viki, V. E. S. (2022). PkM: Pelatihan Peningkatan Literasi Perbankan Syariah Berbasis Digital Platform. *Tridarma Pengabdian Kepada Masyarakat (Pkm)*, 5(1), 192–199. <https://doi.org/10.35335/abdimas.v5i1.2294>