

Analisa Komparasi Konsep Sumber Daya Insani (SDI) Konvensional dan Syari'ah

*Nugraheni Fitroh R. Syakarna, Krismonika, Nurul Azizah

Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jl. Budi Utomo, No.10, Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia

*syakarna@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Submit:
25 January 2021
Accepted:
10 March 2021
Publish:
26 April 2021

Article Type:
Research Article

KEYWORD:


Conventional Human Resources
Syariah Human Resources
Human Resources in Management

ABSTRACT

One of the important resources in management is human resources. The importance of human resources can be felt in managing a company or organization. Regardless of the advancement of technology today, the human resource factor is still very much needed in playing a role for the success of an organization. The quality of human resources is an absolute requirement to start development. In the view of Islam everything must be done in an orderly and orderly manner and should not be carelessly. The role of human resources in this matter greatly determines the pace of a company/organization to run directed. Human resources are human potentials as a driving force for an organization to realize its existence. Islamic human resources require an education program that is entirely pure sharia and not contaminated with conventional elements. In essence, reliable human resources based on sharia must be placed on the foundation of spiritual awareness (servants of Allah) and rational (khalifah Allah). There is no contradiction between spiritual consciousness and rational consciousness in Islamic economics. As servants of Allah, humans become obedient creatures who always carry out Allah commands and stay away from His prohibitions, and as Allah's khalifah, humans become successful and successful creatures through the support of science.

ABSTRAK

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya insani (SDI). Pentingnya SDI dapat dirasakan dalam memmanage perusahaan atau organisasi. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor sumber daya manusia masih sangat dibutuhkan dalam memegang peran bagi keberhasilan suatu organisasi. Kualitas SDI menjadi syarat mutlak untuk memulai pembangunan. Dalam pandangan islam segala sesuatu harus dilakukan dengan tertib dan teratur dan tidak boleh asal-asalan. Peran SDI dalam hal ini lah sangat menentukan laju suatu perusahaan/organisasi agar berjalan terarah. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. SDI syari'ah diperlukan program pendidikan yang seluruhnya murni syari'ah dan tidak tercemar dengan unsur konvensional. Sumber daya manusia yang handal berbasis syari'ah pada hakikatnya harus diletakkan di atas fondasi kesadaran spiritual (hamba Allah) dan rasional (khalifah Allah). Tidak ada pertentangan antara kesadaran spiritual dengan kesadaran rasional dalam ekonomi syari'ah. Sebagai hamba Allah, manusia menjadi makhluk yang taat yang senantiasa melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya, dan sebagai khalifah Allah, manusia menjadi makhluk yang sukses dan berhasil melalui dukungan ilmu pengetahuan.

Copyright © 2021. **Musyarakah: Journal of Sharia Economics (MJSE)**,
<http://journal.umpo.ac.id/index.php/musyarakah>. All right reserved
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license 

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sempurna, kesempurnaan manusia tersebut, karena Allah SWT telah membekali manusia dengan akal. Salah satu ciri manusia berakal adalah memberikan sesuatu yang bermanfaat dan berfaedah terhadap apa yang dilaksanakannya. Dengan akal, manusia juga dapat mengelola alam untuk dimanfaatkan sebesar-besarnya dan menanggung amanat sebagai pemimpin (*kholifah*) di muka bumi. Manusia dapat dididik, karena mempunyai akal dan berkemampuan untuk berilmu dan mengembangkan diri. Dalam hal ini, kecerdasan cara berpikir dan cara mereka dalam mengembangkan nilai-nilai kerohaniannya adalah esensi pembeda manusia dengan makhluk lainnya.

Menurut sudut pandang mental manusia mempunyai tujuh kecerdasan, antara lain: kecerdasan matematis/logis, kecerdasan verbal, kecerdasan interpersonal, kecerdasan fisik, dan kecerdasan musical. Manusia merupakan faktor penentu bagi kemajuan zaman. Hal ini harus diakui bahwa perkembangan dunia saat ini adalah dari hasil pemikiran manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri (Syam, A. R., & Arifin, S, 2018). Misalnya pada bidang ekonomi dan bisnis, yang sangat berhubungan dengan kepekaan dalam laju pertumbuhan perusahaan ataupun lembaga keuangan, serta harus peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia ekonomi dan bisnis (Salam, 2014). Oleh karena itu, faktor manusia sangat menentukan laju pertumbuhan perusahaan ataupun lembaga agar dapat memacu produktivitas dalam menghadapi persaingan global.

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya insani. Pentingnya sumber daya insani dapat dirasakan dalam manage perusahaan atau organisasi (Syam, A. R., & Arifin, S, 2017). Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor sumber daya manusia masih sangat dibutuhkan dalam memegang peran bagi keberhasilan suatu organisasi (Salam, 2014). Masalah sumber daya insani menjadi hal terpenting untuk menghadapi era globalisasi dengan segala pesaingannya (Ashari, R., et.al, 2017).

Menghadapi tuntutan di atas pimpinan atau manajer organisasi mau tidak mau harus menghadapi "*Corporate Olympics*" yang semakin kompleks. Hal ini disebabkan karena untuk kelangsungan hidup dan perkembangan hidupnya, organisasi harus memiliki daya saing yang harus dicapai melalui peningkatan kualitas dan produktivitas (Salam, 2014). Organisasi dan perusahaan yang baik memiliki sumber daya insani dengan peran strategis sehingga mamapu memanfaatkan potens-potensi yang ada untuk mencapai tujuan.

Kualitas sumber daya insani menjadi syarat mutlak untuk memulai pembangunan. Setiap manusia harus berani menciptakan inovasi untuk memacu pembangunan ekonomi disegala bidang. Meningkatkan sumber daya insani adalah investasi jangka panjang karena jalur pendidikan formal tidak langsung menjadikan manusia berkualitas. Untuk menjadi berkualitas manusia perlu melewati proses demi proses, dalam kehidupan agar menjadi ahli dan mahir dalam bidangnya.

Dalam pandangan islam segala sesuatu harus dilakukan dengan tertib dan teratur dan tidak boleh asal-asalan. Peran sumber daya insani dalam hal ini lah sangat menentukan laju suatu perusahaan/organisasi agar berjalan terarah. Ali bin Abi Thalib menggambarkan betapa kebatilan yang terorganisir dapat mengalahkan kebaikan yang tidak terorganisir, sebagaimana beliau mengatakan bahwa "*al-Haq (kebenaran) tanpa terorganisasi akan dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisasi*". Maksud dari ungkapan tersebut, Ali bin Abi Thalib ingin menjelaskan bahwa jika melakukan kebaikan hendaknya disusun dengan rapi agar dapat

mengalahkan kebatilan. Menangnya suatu kebatilan bukan karena kuatnya kebatilan, tetapi karena tidak terorganisir dengan rapi kebaikan tersebut.

Sumber daya insani syari'ah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan yaitu menyadari adanya pengawasan dalam setiap perilaku oleh Allah SWT. Hal ini berbeda dengan sumber daya insani konvensional yang biasanya tidak terkait bahkan terlepas dari nilai-nilai ketauhidan sehingga tidak berpikir akan pengawasan Allah kecuali semata-mata karena pengawasan pimpinan atau atasan (Hafidhudin, 2003). Kedua manajemen tersebut terlihat sama tapi beda. Sebagaimana kita ketahui bahwa pengaruh sumber daya insani sangat luar biasa untuk keberlangsungan suatu institusi. Peningkatan sebaik apapun sumber daya insani jika tidak didasari etos kerja yang tinggi dan siap pakai tidak akan menghasilkan output yang maksimal.

Perusahaan yang mampu bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi yang berkepanjangan bukanlah perusahaan yang hanya mengandalkan keuangan perusahaan tersebut. Disamping pendanaan, perusahaan memiliki sumber daya yang lain yang tidak kalah pentingnya yaitu sumber daya manusia. Sebuah perusahaan agar dapat mempertahankan daya saingnya, harus memperhatikan 2 (dua) faktor penting yaitu faktor personal (sumber daya insani) dan teknologi. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, *profit*, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kondisi umum saat ini menunjukkan bahwa perusahaan masih lemah dalam beberapa hal, antara lain: manajemen yang tidak efisien, keterbatasan dana dan teknologi serta kualitas sumber daya insani yang belum memadai (Riyadi, 2012).

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Sumber Daya Insani Konvensional

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya merefleksikan *appraisal* manusia (Ashari, et.al, 2017). Perkataan sumber daya manusia mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan (Saputro, A. D., Rois, A. K., & Al Bazi, U, 2019). Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan *appraisal* manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi (Yusuf, B dan Al-Arif, M.N.R, 2015).

Menurut Sunyoto (2012), yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu: (1) sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personal, tenaga kerja, pegawai atau karyawan; (2) sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; dan (3) sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non-materil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional adalah melalui perekrutan, seleksi, *training* dan *development*. Suatu kewajiban bagi perusahaan atau instansi untuk mencari sumber daya insani yang profesional (Saputro, A. D., & Rois,

A. K., 2017). Dalam organisasi rekrutmen menjadi salah satu proses terpenting untuk menentukan kualitas pelamar yang akan melamar pada organisasi/instansi tersebut (Rois, A. K., & Sugianto, D, 2021).

b. Sumber Daya Insani *Syari'ah*

Ilmu ekonomi *syari'ah* atau biasa disebut ilmu ekonomi islam (*al-iqtisad al-islamiy*) adalah ilmu yang berprinsip *syari'ah*. Sesuai dengan nilai ekonomi islam yang berasal dari dua kata yaitu "*al-iqtisâd*" dan "*al-islamiy*" menyiratkan pengertian adanya sikap kehati-hatian, sederhana, tidak boros, pertengahan dan ekonomis selaras dengan watak ajaran Islam itu sendiri (Nuruddin, A, 2010). Secara esensial pengertian sumber daya insani *syari'ah* adalah keimanan sumber daya insani *syari'ah* yang mengakui keesaan Allah dan menempatkan posisi Allah dalam dirinya lebih dekat dari urat nadi. Sumber daya insani *syari'ah* menjadikan Allah sebagai pengawas utama dan berada dalam hati setiap individu dimanapun dan kapanpun (Triyuwono, I, 2000).

Sumber daya insani *syari'ah* diperlukan program pendidikan yang seluruhnya murni *syari'ah* dan tidak tercemar dengan unsur konvensional. Tanpa sumber daya insani *syari'ah* suatu instansi *syari'ah* tidak akan mencapai tujuannya. sumber daya insani sebagai motor penggerak dalam menjalankan suatu lembaga harus disiapkan sebaik mungkin sesuai tuntunan *syari'ah*. Sehingga mereka mempunyai kemampuan dalam melayani atau menjalankan transaksi. Secara konteks agama, *syari'ah* adalah jalan menuju kehidupan yang baik. Selain itu, *syari'ah* adalah suatu sistem Islam sebagai *way of life* yang mengatur hubungan manusia dengan Allah (*hablumminallah*) dan mengatur hubungan manusia dengan manusia (*hablumminannas*) atau muamalah. Tidak sempurna keimanan seseorang jika tidak seimbang antara kedua hubungan tersebut (Candrakusuma, M, 2020). Sumber daya insani *syari'ah* harus berjalan sesuai tuntunan al-Qur'an dan Hadist untuk mendapatkan keselamatan dunia dan akhirat.

Sumber daya insani yang berkualitas merupakan faktor pendukung berkembangnya suatu lembaga. Menurut Haryanto, (2017), dalam pengelolaan sumber daya insani berbasis *syari'ah*, setidaknya terdiri dari empat kompetensi, yaitu:

- 1) *Functional competency*, adalah kemampuan sumber daya insani dibidang ekonomi *syari'ah* yang meliputi operasional bisnis *syari'ah*, administrasi keuangan *syari'ah*, dan analisis keuangan *syari'ah*.
- 2) *Behavior competency*, adalah kemampuan sumber daya insani untuk bertindak efektif, memiliki semangat (*ghirah*) *syari'ah*, fleksibel dan rasa ingin tahu yang tinggi serta berorientasi pada hasil yang sempurna.
- 3) *Role competency*, adalah kemampuan sumber daya insani dalam memberikan kontribusi positif sesuai peran dalam perusahaan, cepat menangkap perubahan dan mampu membangun hubungan dengan yang lain.
- 4) *Core competency*, adalah kemampuan sumber daya insani dalam memiliki pandangan dan keyakinan yang sesuai dengan visi, misi, makna dan *values* serta budaya perusahaan (bisnis *syari'ah*).

Sumber daya insani yang handal berbasis *syari'ah* pada hakikatnya harus diletakkan di atas fondasi kesadaran spiritual (hamba Allah) dan rasional (*khalifah* Allah). Tidak ada pertentangan antara kesadaran spiritual dengan kesadaran rasional dalam ekonomi *syari'ah*. Sebagai hamba Allah, manusia menjadi makhluk yang taat yang

senantiasa melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya, dan sebagai khalifah Allah, manusia menjadi makhluk yang sukses dan berhasil melalui dukungan ilmu pengetahuan (Nuruddin, A, 2010).

Dalam penyiapan sumber daya insani berbasis *syari'ah*, di samping adanya persyaratan keilmuan dan keterampilan yang berlaku secara umum, ada lagi persyaratan khusus yang sangat menentukan. Perusahaan yang berbasis *syari'ah* sejatinya harus dikelola dengan hati. Menurut Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir, pengelolaan bisnis *syari'ah* perlu dilakukan dengan hati (*al-qalb*) (Kartajaya, H dan Sula, M.S, 2006). Tawaran ini sangat menarik untuk dilakukan sebagai acuan dalam menyiapkan sumber daya insani yang profesional sebagai dasar berkembangnya ekonomi *syari'ah*. penyiapan sumber daya insani ini bisa dilakukan di perguruan tinggi dan pelatihan-pelatihan yang memadai.

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Metode deskriptif adalah satu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu subjek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau pun kelas peristiwa pada masa sekarang (Syam, A. R., et.al, 2020). Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2011). Dengan cara mendeskripsikan dan menganalisa tentang komparasi konsep sumber daya insani (SDI) konvensional dan *Syari'ah*. Mengingat materi dan penelitian yang masih belum memadai maka penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian melalui beberapa sumber dan mengambil kesimpulan dari beberapa artikel maupun jurnal terkait.

4. PEMBAHASAN

Salah satu sumber daya yang terpenting adalah sumber daya insani. Pentingnya sumber daya insani ini harus disadari oleh semua tingkatan manajemen. Kamajuan teknologi tanpa adanya sumber daya insani (SDI) yang mumpuni tidak akan berjalan dengan baik. Faktor manusia tetap menjadi peranan yang penting dalam keberhasilan suatu institusi. Persoalan insani dalam konteks pemberdayaan (*empowerment*) secara kontemporer merupakan objek yang harus berkembang secara alamiah, baik dalam kehidupan perusahaan, organisasi, pendidikan, politik maupun sosial kemasyarakatan lainnya (Salam, 2014). Setiap individu akan mengembangkan sikap dan gaya sesuai norma-norma yang akan berkembang dalam masyarakat dan mengejar status perannya dalam perolehan kemampuan keahlian melalui pendidikan, pengalaman dan pekerjaan.

SDI harus mampu menjadi mitra strategis yang handal suatu perusahaan. Untuk mewujudkan perannya itu tentunya harus dengan kerja keras dan tekad yang kuat dari para praktisi untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan SDI. Pembentukan dari segala bidang yang menjadi bagian dari fungsi SDI mulai manajemen, perencanaan, analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi pekerjaan, pengembangan dan pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan motivasi kerja. Investasi dibidang informasi juga harus diperlukan untuk membuat kinerja dari fungsi SDI menjadi lebih efektif dan efisien.

a. Manajemen

Untuk memahami konsep manajemen sumber daya manusia, kita lebih dahulu harus mengerti arti manajemen. Konsep manajemen bersifat universal dengan menggunakan kerangka berpikir keilmuan, mencakup kaidah-kaidah, dan prinsip-prinsipnya. Secara umum manajemen dapat diartikan sebagai upaya mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Yusuf, B dan Al-Arif, N.R, 2015), sebagai proses untuk mencapainya juga diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan konsisten dan pengendalian *continue* agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Flippo, E, 1997).

Dalam pandangan islam segala sesuatu harus dilakukan dengan terencana, rapi, tertib dan teratur. Arah pekerjaan berlandaskan kemantapan dengan cara-cara teratur dan transparan untuk mendapatkan merupakan amalan yang dicintai Allah. Segala sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan (Hafidhudin, D, 2003). Pendekatan manajemen merupakan suatu keniscayaan apalagi dilakukan pada sebuah organisasi dan lembaga. Kelembagaan akan berjalan dengan baik jika dikelola dengan manajemen yang baik. Seperti yang dikatakan Ali bin Abi Thalib R.A, kebatilan yang terorganisir dengan rapi akan mengalahkan kebaikan yang tidak diorganisir dengan baik.

Pembahasan manajemen syari'ah didasarkan pada keimanan dan ketauhidan. Jika seseorang dalam melakukan kegiatannya dilndasi keimanan dan ketauhidan, mereka menyadari bahwa pengawasan yang maha tinggi adalah Allah SWT. Setiap kegiatannya bernilai ibadah dan menjadikan amal shaleh yang bernilai abadi sehingga enggan untuk melakukan tindakan criminal (Rois, A. K., & Sugianto, D, 2021). Manajemen sumber daya insani (MSDI) adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranantenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya insani diperlukan untuk meningkatkan aktivitas sumber daya insani dalam organisasi (Hasibuan, M.S.P, 2003). Menerepkan MSDI pada suatu lembag sangat diperlukan untuk menghasilkan praktek kerja individu dan organisasi yang professional (Saputro, A. D., Rois, A. K., & Al Bazi, U, 2019).

Unsur Manajemen Sumber Daya Insani adalah manusia. Manajemen Sumber Daya Insani juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik (Candrakusuma, M, 2020). Manajemen Sumber Daya Insani melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara lansung Sumber Daya Insaninya (Hardana, 2015). Pada dasarnya, SDI sangat diperlukan pada setiap organisasi untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Sarmada, Z. M., & Candrakusuma, M, 2021). Oleh karena itu diperlukan peran aktif manajer dalam mengelola orang-orang di dalam organisasi tersebut. MSDI tidak hanya mengandalkan pada fungsi manajemennya saja namun dari segi implementasi mengandalkan fungsi operasional manajemen SDI seperti rekrutmen, seleksi, penilaian prestasi, pelatihan dan pengembangan, serta praktek pemberi kompensasi. Semua praktek MSDI dijalankan sebaik-baiknya sesuai al-Qur'an dan Hadits.

b. Perencanaan

Perencanaan atau *planning* adalah suatu proses untuk menentukan rencana atau program kegiatan. Suatu perencanaan selalu berkaitan dengan tujuan. Perencanaan merupakan fungsi utama dalam manajemen yang harus dilakukan pada setiap organisasi. Suatu organisasi tidak akan mencapai tujuan tanpa ada perencanaan yang baik (Yusuf, B dan Al-Arif, N.R, 2015). Perencanaan membantu kita untuk mengetahui apa yang harus dilakukan dan tidak dapat dibuat secara tergesa-gesa. Menurut Hadari dalam Hastho Joko N.U dan Meilan Sugiarto (2007), perencanaan sumber daya manusia mempunyai beberapa manfaat, yaitu:

- 1) Meningkatkan sistem informasi sumber daya manusia.
- 2) Untuk mempermudah pelaksanaan koordinasi sumber daya manusia oleh manajer sumber daya manusia.
- 3) Dalam jangka panjang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan untuk memperkirakan kondisi dan kebutuhan pengelolaan sumber daya manusia selama 2, 3, dan 10 tahun mendatang.
- 4) Dalam jangka pendek bermanfaat untuk mengetahui posisi atau jabatan atau pekerjaan yang lowong pada tahun mendatang.

Teknik dan sistem perencanaan sumber daya manusia terbagi atas dua, yaitu: *pertama*, teknik non ilmiah. Diartikan bahwa perencanaan SDI hanya didasarkan pada pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan perencanaannya saja; dan *kedua*, teknik ilmiah. Diartikan bahwa perencanaan SDI dilakukan berdasarkan atas hasil analisis data, informasi, dan peramalan-peramalan (*forecasting*) dan perencanaan yang baik (Rivai, V, dan Sagala, E. J, 2009). Hal ini juga selaras dengan penciptaan alam semesta oleh Allah SWT dengan perencanaan yang matang disertai tujuan yang jelas, sebagaimana yang telah dijelaskan dalam al-Qur'an pada surat As-Sad, Ayat:27, yang artinya: "dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, Maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka".

Perencanaan sesungguhnya merupakan aturan Allah, tidak ada sesuatupun yang tidak direncanakan termasuk umur manusia. Konsep manajemen islam hendaknya memperhatikan apa yang telah diperbuat pada masa lalu untuk merencanakan hari esok. Sebuah perencanaan berasal dari analisis kebutuhan. Analisis kebutuhan dan kemampuan bisa berupa analisis bersifat fisik (kejiwaan). Disamping analisis kebutuhan dan kemampuan. Perlu dilakukan pula analisis kekuatan dan kelemahan (analisis SWOT) (Hafidhudin, D, 2003). Sebuah perencanaan yang matang mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan kemudian berusaha untuk memperbaikinya. Sebuah perencanaan yang baik jika memenuhi persyaratan berikut: (1) didasarkan pada sebuah keyakinan bahwa yang dilakukan adalah baik; (2) dipastikan betul bahwa sesuatu yang dilakukan memiliki banyak kebermanfaatannya; (3) didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan; (4) dilakukan studi banding (*benchmark*); dan (5) dipikirkan prosesnya (Hafidhudin, D, 2003).

Visi dan misi dalam perencanaan sangat diperlukan. Visi merupakan *invisible matter* yang mengantarkan kepada sesuatu yang akan dilakukan secara

berkesinambungan. Visi manusia di muka bumi adalah rahmat bagi seluruh alam. Itulah visi Islam. Oleh karena itu, program-program yang disusun harus jelas mencerminkan visi dan misi itu. Seseorang tidak akan melakukan kegiatan-kegiatan yang merusak kemanusiaan. Setelah visi ditentukan kemudian menentukan misi (Hafidhudin, D, 2003). Visi dalam syariat Islam adalah sesuatu yang sangat jelas. Visi yang bersifat abadi dan selalu menempel pada setiap diri. Visi abadi adalah menjadikan segala sesuatu sebagai kekuatan untuk dikelola, diprogram dengan baik sehingga menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Jika visi adalah menjadikan segala sesuatu sebagai kekuatan maka misinya adalah bagaimana memberdayakan kekuatan sehingga dapat dinikmati untuk masyarakat yang lebih luas (Albanjari, F. R., Prihatin, R., & Suprianto, S, 2021).

Micheal Haris (2000) mengemukakan lima langkah dalam pendekatan perencanaan sumber daya insani, yaitu: mereview visi dan misi organisasi/perusahaan; mencermati isu-isu aktual yang bersifat internal dan eksternal; menentukan kebutuhan masa depan organisasi/perusahaan; menentukan kapabilitas sumber daya manusia di masa akan datang; dan menganalisis dan memutuskan kesenjangan (gaps) diantara semua itu (Albanjari, F. R., & Khafi, R. F, 2020).

c. Analisis Pekerjaan

Setelah proses perencanaan SDI terkait dengan kebutuhan-kebutuhan selanjutnya melakukan analisis dan klasifikasi pekerjaan (Candrakusuma, M., & Santoso, A, 2021). Sedangkan analisis pekerjaan dan jabatan adalah proses mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau jabatan. Keduanya tidak terlepas dari perencanaan sumber daya manusia (Samsudin, 2006). Sehingga dapat didefinisikan bahwa analisis pekerjaan adalah proses mengumpulkan suatu informasi tentang pekerjaan dengan wawancara, pengamatan sebagai bukti pendukung yang dapat dipertanggung jawabkan terkait pekerjaan dan jabatan (Albanjari, F. R., & Kurniawan, C, 2020).

Dalam menganalisis jabatan ataupun penempatan pekerjaan, terdapat dua tujuan yang harus diperhatikan, yaitu: *pertama*, menyusun uraian jabatan; dan *kedua*, pedoman dasar untuk melaksanakan kegiatan Manajemen SDI (Samsudin, 2006). Sedangkan tahap-tahap proses analisis pekerjaan menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah sebagai berikut: perencanaan analisis pekerjaan; mempersiapkan dan mengkomunikasikan analisis pekerjaan; melakukan analisis pekerjaan; mengembangkan uraian pekerjaan; dan mempertahankan dan memutakhirkan uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Adapun metode yang dapat digunakan dalam mengumpulkan informasi terkait dengan proses menganalisis jabatan/pekerjaan adalah: metode observasi; metode interview; metode angket; dan metode kombinasi dengan menggabungkan ketiga cara di atas (Mathis dan Jackson, 2001).

Organisasi dalam pandangan Islam tidak hanya wadah melainkan lebih menekankan bagaimana pekerjaan dilakukan dengan rapi. Dalam sebuah organisasi ada pemimpin, bawahan dan jabatan-jabatan yang terkait dengan kekuasaan. Kekuasaan adalah amanah sekaligus peluang yang diberikan oleh Allah SWT untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Hafidhudin, 2003). Amanah-amanah itu harus dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT dan jika disia-siakan akan mendapatkan kehancuran: “apabila amanah telah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya. Para sahabat

bertanya, Bagaiman menyia-nyiakan amanah itu ya Rasulullah?, beliau menjawab, apabila suatu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya.”

Wewenang seseorang akan semakin besar jika kedudukan dalam sebuah organisasi semakin tinggi. Pada dasarnya wewenang itu sah-sah saja. Setiap jabatan pasti akan disertai kewenangan. Akan tetapi jarang sekali dikemukakan secara tegas bahwa sebenarnya wewenang itu nomor dua, sedangkan yang pertama adalah tanggung jawab. Wewenang itu mengikuti tanggung jawab, bukan tanggung jawab yang mengikuti wewenang (Hafidhudin, 2003). Kebanyakan dalam praktik wewenang diprioritas dan tanggung jawab dinomer duakan. Para pemimpin dengan kewenangannya bebas melakukan apa saja sehingga merusak suasana kerja.

Dalam hal pendelegasian semakin pemimpin pandai dalam mendelegasikan wewenang kepada bawahannya maka akan semakin tumbuh rasa percaya diri bawahannya untuk melaksanakan amanah. Kemudian tugas pemimpin mengawasi apakah tugas pendelegasian wewenang itu berjalan baik atau sebaliknya.

d. Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Sulistiyan, 2009). Sehingga secara umum rekrutmen atau penarikan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses untuk menentukan dan menarik tenaga kerja baru yang cocok dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan

Menurut Sulistiyan dan Rosidah dalam Sunyoto (2012) aktivitas penarikan atau rekrutmen tenaga kerja perlu menetapkan tujuan-tujuan yang meliputi: (1) penarikan tenaga kerja sebagai alat keadilan sosial. Penarikan ini lebih berpihak pada kepentingan publik secara umum; (2) penarikan tenaga kerja sebagai teknik untuk memaksimalkan efisiensi. Penarikan ini merupakan sebuah penarikan tenaga kerjayang biasanya dilakukan secara ketat; dan (3) penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik.

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Proses pelaksanaan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan. Berikut ini langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen, yaitu: mengidentifikasi jabatan yang lowong; mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan; menemukan calon yang tepat; memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat; memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan; menyaring dan menyeleksi kandidat; dan membuat penawaran kerja.

Beberapa teknik seleksi yang sering digunakan adalah formulir lamaran, data biografi, referensi dan rekomendasi, wawancara, tes kemampuan, dan kepribadian, tes fisik/psikologis, tes simulasi pekerjaan dan *assessment center*. Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Sama halnya dengan fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia tidaknya pekerja dalam jumlah

dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima/tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat/tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini (Gomes, 2003). Jika fungsi tidak dilaksanakan dengan baik, maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Beberapa kualifikasi berikut ini menjadi dasar dalam proses seleksi adalah keahlian, pengamalan, usia, jenis kelamin, pendidikan, kondisi fisik, penampilan fisik, bakat, tempramen, dan karakter. Tahapan dan teknik seleksi adalah sebagai berikut: penerimaan pendahuluan; tes-tes penerimaan; wawancara seleksi; penerimaan referensi; evaluasi medis; wawancara oleh penyelia; dan keputusan penerimaan (Handoko, 1994).

Pada lembaga keuangan syari'ah tes seleksi meliputi: tes baca dan tulis al-Qur'an; praktik ibadah; dan tes pengetahuan agama. Proses seleksi sebenarnya adalah upaya untuk mengurangi kesalahan pemilihan individu dan memberikan perusahaan informasi yang berkaitan untuk implementasi teknik yang tepat. Kesuksesan dan kegagalan individu di dalam organisasi merupakan konsekuensi pelik dari interaksi antara karakteristik individu dan lingkungan kerjanya.

e. Pengembangan dan Pelatihan

Setelah kita mendapatkan tenaga kerja melalui rekrutmen dan seleksi tahap selanjutnya adalah pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan (Samsudin, S, 2006). Pengembangan sumber daya berpihak pada fatwa bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan keahlian dan ketrampilan yang lebih baik. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang.

Bernardin dan Russel (1993) mengelompokkan metode-metode pelatihan atas dua katagori: *pertama, informational methods*, metode ini biasanya menggunakan pendekatan satu arah, melalui mana informasi-informasi yang disampaikan pada para peserta oleh para pelatih; dan kedua, *experiential methods*, metode ini mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel dan dinamis, baik dengan instruktur maupun sesama peserta dan langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia (Sumarni, S., et.al, 2020). Pengembangan mental sumber daya manusia berbasis syari'ah juga turut diperhatikan. Mental harus menjadi perhatian yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan, karena dengan mental yang tidak terbina maka sehebat apapun keahlian yang dimiliki akan percuma. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk membina mental spiritual para karyawan: membaca al-Qur'an berjamaah; shalat berjamaah; dan ceramah agama (Syam, A. R., et.al, 2020).

f. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dapat pula diartikan sebagai suatu cara untuk mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Jadi penilaian prestasi kerja ini dilakukan untuk menentukan tingkat kontribusi para anggotanya pada suatu institusi tertentu. Menurut T. Hani Handoko penilain prestasi kerja adalah proses organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Manajemen dan karyawan perlu umpan balik mengenai kinerja yang telah mereka lakukan (Handoko, 1994).

Penilaian prestasi kerja mampu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasi dari karyawan. Hal ini akan menguntungkan perusahaan, paling tidak karyawan akan mampu mengetahui sampai mana dan bagaimana prestasi kerja yang dinilai oleh perusahaan. Kelebihan maupun kekurangan yang ada dapat dijadikan motivasi untuk kemajuan mereka yang akan datang. Agar pelaksanaan penilaian kerja ini berjalan dengan baik maka harus dilaksanakan dengan baik dan persiapan yang matang. Sistem-sistem penilain harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, memiliki standart dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan. Dapat dikatakan pula prestasi adalah perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dikatakan berprestasi ketika seseorang tersebut mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan standart dan mampu mencapai target yang diharapkan (Hidayat, M. C., & Syam, A. R, 2020).

Dalam penialaian prestasi kerja yang dijadikan sasaran penilaian adalah etos kerja yang terdiri dari kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani dan rohani selama bekerja. Penilaian kerja yang tinggi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani. Ada beberapa ciri etos kerja muslim, antara lain adalah sebagai berikut: *al-Shalah* atau baik dan manfaat; *al-Itqan* atau kemantapan dan *perfectness*; *al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi; *al-Mujahidah* atau kerja keras dan optimal; *tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong-menolong; dan mencermati nilai waktu.

g. Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melakanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang damai untuk memuaskan dan mempertahankan keidupan. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorogan, tujuan dan imbalan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki (Syam, A.R, 2017).

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi ini melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*) (Sulisttiyani, 2009). Motivasi kerja SDI syari'ah pada faktor individu dan organisasi didasarkan pada manajemen syari'ah (Ashari, et.al, 2017).

Pembahasan peratama dalam manajemen syari'ah seperti yang sudah dijelaskan diatas adalah perilaku yang berkaiatan dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Jika perilaku orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan terkendali karena menyadari adanya pengewasan dari yang Maha Tinggi yaitu Allah SWT.

Pembahasan kedua yang dibahas dalam manajemen syari'ah adalah struktur organisasi. Kepintaran dan jabatan seseorang tidak akan sama, sesungguhnya struktur itu merupakan sunnatullah. Manajer yang baik, yang mempunyai posisi penting, yang strukturnya paling tinggi akan berusaha agar ketinggian struktur itu menyebabkan kemudahan bagi orang lain dan membeikan kesejahteraan bagi orang lain. Hal ketiga yang dibahas dalam manajemen syari'ah adalah sistem. Sistem syari'ah yang disusun harus menjadikan perilaku-perilakunya berjalan dengan baik. Ketiga item tersebut harus saling bersinergi dan tertanam dalam individu atau oraganisasi tersebut, sehingga akan memudahkan dalam memotivasi pekerja dan organisasi untuk mencapai hasil yang diharapkan.

5. KESIMPULAN

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non materiil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesioanal adalah melalui perekrutan, seleksi, *training* dan *development*. Secara esensial pengertian SDI syari'ah adalah keimanan SDI syari'ah yang mengakui keesaan Allah dan menempatkan posisi Allah dalam dirinya lebih dekat dari urat nadi. SDI syari'ah menjadikan Allah sebagai pengawas utama dan berada dalam hati setiap individu dimanapun dan kapanpun. Dalam penyiapan SDI berbasis syari'ah, di samping adanya persyaratan keilmuan dan keterampilan yang berlaku secara umum, ada lagi persyaratan khusus yang sangat menentukan. Perusahaan yang berbasis syari'ah sejatinya harus dikelola dengan hati.

DAFTAR PUSTAKA

- Albanjari, F. R., Prihatin, R., & Suprianto, S. (2021). Analisa Dampak Kebijakan Pemerintah Terhadap Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah di Indonesia Pada Era Pandemi Corona Virus Disease-19. *MUSYARAKAH: JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMIC (MJSE)*, 1(1), 9-19.
- Albanjari, F. R., & Khafi, R. F. (2020). Analisis Pergerakan Harga Saham PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Ditengah Pandemi Corona Virus Disease 2019. *Investama*, 4(1).
- Albanjari, F. R., & Kurniawan, C. (2020). Implementasi Kebijakan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 11/POJK. 03/2020 Dalam Menekan Non Performing Financing (NPF) Pada Perbankan Syariah. *EKSYAR: Jurnal Ekonomi Syari'ah & Bisnis Islam*, 7(01), 24-36.
- Ashari, R., Syam, A. R., & Budiman, A. (2017, November). The World Challenge Of Islamic Education Toward Human Resources Development. In *Proceeding of International Conference on Islamic Education (ICIED)* (Vol. 2, No. 1, pp. 169-175).
- Bemandian, H. John dan Russel, Joyce E. (1993). *Human Resource Management*. Singapore: Mc. Graw Hill.
- Candrakusuma, M., & Santoso, A. (2021). Tinjauan Komprehensif Konsep Uang Taqiyuddin An-Nabhani. *MUSYARAKAH: JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMIC (MJSE)*, 1(1), 20-33.

- Candrakusuma, M. (2020). Teladan Rasulullah SAW Sebagai Dasar Implementasi Sumber Daya Insani. *Journal of Islamic Banking*, 1(2), 149-167.
- Flippo, Edwin. (1997). *Personel Management*. Singapura: Mc-Grawhill Book Company.
- Hasinuan, Melayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hardana, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 3(1), 115-126.
- Haryanto, R. (2017). Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami. *Islamuna: Jurnal Studi Islam*, 4(1), 176-207
- Kertajaya, Hermawan dan Sula, Muhammad. (2006). *Syari'ah Marketing*. Bandung: Mizan Media Utama.
- Gomes, Faustino C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hafidhuddin, Didin. (2003). *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Handoko T. Hani. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Haris, Micheal Haris. (2000). *Human Resource Management*. Orlando: Harcourt Brace & Company.
- Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(1), 1-13.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2001). *Manajemen Sumber daya Manusia (terj)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuruddin, A. (2010). SDM Berbasis Syariah. *Tsaqafah*, 6(1), 27-42.
- N.U. Joko, Hastho dan Sugiarto, Meilan (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2).
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvan. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rois, A. K., & Sugianto, D. (2021). Kekuatan Perbankan Syariah di Masa Krisis. *MUSYARAKAH: JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMIC (MJSE)*, 1(1), 1-8.
- Samsudin, Sadli. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Salam, Abdus (2014). *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Saputro, A. D., Rois, A. K., & Al Bazi, U. (2019). Heart Half Implementation Sharia Banking In Indonesia. *Ikonomika*, 3(2), 127-138.

- Sarmada, Z. M., & Candrakusuma, M. (2021). SINERGI AMIL ZAKAT INDONESIA: KONTEKSTUALISASI KONSEP AMIL ZAKAT BERDASAR PERUNDANG-UNDANGAN. *Al-Mabsut: Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 15(1), 75-91.
- Sulistiyani, dkk. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarni, S., Syam, A. R., & Sir, P. (2020). Analysis of archives management in the administration section in elementary schools. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 5(1), 69-78.
- Sunoyo, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Syam, A. R., Supriyanto, A., & Mustiningsih, M. (2020). Democratic Leadership and Decisions Making on Education in Islamic Perspective. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 33-47.
- Syam, A. R., & Arifin, S. (2018). Islamic Educational Institution Policies Based on Creative Economic the Asean Era Economic Community. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 049-063.
- Syam, A. R., & Arifin, S. (2017). Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 2(1).
- Syam, A. R. (2017). Konsep Kepemimpinan Bermutu dalam Pendidikan Islam. *Al-Ta'dib*, 12(2), 49-69.
- Yusuf, Burhanudin dan Al-Arif, M. Nur Rianto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*. Jakarta: RajaGrafindo.