

Kajian Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Strategis Serta *Human Capital* Perspektif Ekonomi Islam

**Idha Fadhilah Sofyan¹, Wiwik Permatasari², Prades Ariato Silondae³,
Rika Dwi Ayu Parmitasari⁴**

¹²³⁴*Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*

80500222041@uin-alauddin.ac.id¹, 80500222040@uin-alauddin.ac.id²,
80500222045@uin-alauddin.ac.id³, rparmitasari@uin-alauddin.ac.id⁴

Abstract:

Human resource planning and management is the utilization of human resources within an organization by carrying out activities through human resource planning and management functions. Recognizing the workforce as a crucial human resource that supports corporate objectives and making use of several functions. This research aims to describe strategic management and human resource planning and look at the urgency and sustainable development. This research is included in qualitative research, namely literature study. The results of the research show that the role of religion is very necessary in human resource management activities, and it is necessary to see the urgency and challenges that exist in order to realize competitive advantage in a company.

Key Note: Human Resources, Planning and Management

Abstrak:

Perencanaan dan manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan dari sumber daya manusia yang dalam suatu organisasi dengan melakukan aktivitas dengan menjalankan fungsi dari perencanaan dan manajemen sumber daya manusia. Mengenali tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam menunjang tujuan perusahaan dan memanfaatkan beberapa fungsi. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan manajemen strategi dan perencanaan sumber daya manusia melihat urgensi serta pengembangan berkelanjutan. Penelitian ini termasuk pada penelitian kualitatif yakni studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran agama sangat diperlukan dalam aktifitas manajemen sumber daya manusia, serta perlu untuk melihat urgensi dan tantangan yang ada demi mewujudkan keunggulan kompetitif dalam suatu perusahaan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Perencanaan dan Pengelolaan

PENDAHULUAN

Strategic Human Resource Management atau biasa di singkat SHRM merupakan transformasi baru dibidang manajemen sumber daya manusia. Hal ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yang terutama berkaitan dengan kinerja bisnis dan, khususnya, pemerataan SDM dilakukan untuk menjadi sarana agar lebih unggul dibandingkan para pesaing. Tidak diragukan lagi, fondasi untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kinerja keuangan suatu bisnis adalah organisasinya. Dari sana, praktik serta kebijakan dari sumber daya yang telah berhasil dapat menjadi lebih melakukan peningkatan terhadap kinerja dari suatu organisasi.

Manajemen SDM memiliki tujuan sebagai proses memastikan bahwa perusahaan yang dijalankan dapat memperoleh serta mempertahankan tenaga kerja yang cukup terampil, dapat berkomitmen dalam memegang tanggung jawab, dan dapat memotivasi diri sendiri secara baik. Langkah-langkah yang dapat diambil dalam menilai serta memenuhi kebutuhan individu dimasa yang akan datang dan untuk mengembangkan dan meningkatkan kapasitas yang ada pada individu tersebut dengan adanya kontribusi mereka, selain itu adanya potensi dan kemampuan kerja dengan memberikan kesempatan untuk melaksanakan pendidikan demi pengembangan yang berkelanjutan. Perencanaan jelas harus dilakukan sebelum melaksanakan tugas-tugas seperti mengelola proses perekrutan dan seleksi, mengembangkan keterampilan manajemen, dan melakukan sesi pelatihan yang berkaitan dengan tuntutan bisnis.¹

Suatu organisasi mengakui nilai tenaga kerja sebagai sumber daya manusia utamanya untuk mencapai tujuannya, menggunakan berbagai teknik manajemen, dan melaksanakan operasi yang dapat dilakukan secara efisien dan adil demi kebaikan bisnis, orang-orang di dalamnya, dan masyarakat pada umumnya.² Ajaran prinsip-

¹ Syaiful Anwar, 'The Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance', *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, Vol. 3, "No (2022), 1304 <<http://www.researchgate.net>>.

² Abu Yazid, 'Development of Human Resource Management in Islamic Educational Institutions', *Journal Internasional Seminar in Islamic Education*, Vol. 1 (2023), 563.

prinsip Islam yang dicermati Nabi Muhammad SAW., juga menyoroti perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan mengajarkan umatnya untuk wajib mencari ilmu sepanjang hayat. Namun penting juga dalam penerapan ilmu yang diperoleh dapat dipertimbangkan dan dipergunakan dengan baik agar bermanfaat untuk orang lain.

Dari sudut pandang Islam, operasional manajemen sumber daya manusia juga perlu mempunyai nilai-nilai penting. Islam memberikan berbagai perspektif holistik yang mengkaji aspek fisik, mental, dan spiritual manusia. Manajemen sumber daya manusia berbasis Islam seharusnya memberikan prioritas utama pada kebutuhan pekerja dan juga memenuhi tuntutan keuangan, sosial, dan spiritual mereka. Selain itu manajemen SDM berbasis Islam juga dapat memprioritaskan keadilan dan kesetaraan dalam menawarkan kesempatan kerja maupun memperlakukan karyawannya dengan baik. Etika kerja juga harus menjadi hal yang kuat dalam integritas, akuntabilitas, dan kesopanan pada manajemen SDM perspektif Islam.³ Untuk itu dalam pelaksanaan manajemen SDM kita mengharapkan menjalankan sesuai dengan nilai-nilai Islam yang tentunya dapat menjadi adil untuk semua karyawan dan menyatukan perbedaan-perbedaan demi tercapainya tujuan dari perusahaan serta mendapatkan keberkahan dalam aktivitas yang dilakukan.

Artikel ini menggunakan metodologi penelitian berbasis studi literatur, yang memerlukan sejumlah kegiatan yang terkait dengan teknik pengumpulan data perpustakaan, serta membaca, mendokumentasikan, dan memproses bahan penelitian yang dikumpulkan. Literatur penelitian ini diambil dari buku-buku terkait, artikel, Alquran, dan hadis.⁴ Tujuan dari penelitian ini untuk memberikan gambaran terkait

³ Hilwa Karimah Chusnul Rahmawati, Erika Nurhayani, 'Prespektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jurnal Of Creative Student Research (JCSR)*, Vo.1, No. (2023), 43 <<https://ejurnal.politeknipratama.ac.id>>.

⁴ Naily Fatkhiyati, 'On the (Ir) Relevanc of Religion for Human Resource Manajement and Diversity Manajment: Jerman Prespective', "Journal Hompag", 34 (2019), 5 <<https://journals.sagepub.com>>.

manajemen SDM dan perencanaan yang melihat dari peran agama serta urgensi dan tantangan yang dihadapi kedepannya. Tahapan penelitian ini dilakukan dengan cara mendeskripsikan peran agama dalam manajemen SDM dan perencanaan, teori capital human, urgensi dan tantangan SDM Islami, urgensi manajemen strategi dan peran MSDM demi tercapainya keunggulan kompetitif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Agama Dalam Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Segala sesuatu yang Allah swt., ciptakan tentunya diperuntukkan bagi umat manusia agar tercapainya kemaslahatan bersama. Sumber daya manusia ini merupakan hal yang paling vital dan menjadi kekuatan tersendiri dalam mengolah seluruh operasional sumber daya yang ada di muka bumi. Sebagaimana yang terkandung dalam firman Allah swt., pada al-Quran surah al-Jasiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Terjemahnya: “Dan Dia menundukkan apa yang ada dilangit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh dalam hal demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir”.⁵

Ayat ini mengisyaratkan agar sumber daya yang telah tersedia, yang telah dianugerahkan Allah SWT hendaknya dikelola dengan baik dan bijaksana. Karena mandat ini akan dipertanggungjawabkan di masa depan, maka untuk memperoleh pengelolaan yang baik diperlukan informasi yang memungkinkan pemberdayaan dan memaksimalkan dari sumber daya yang telah ada.

Manajemen SDM Islam didasarkan pada prinsip-prinsip yang ditaati dan diamalkan Nabi Muhammad SAW., pada saat berinteraksi ke sesama manusia itu sendiri. Maka dengan segala kegiatan manusia haruslah menerapkan bentuk ibadal dalam artian bekerja dengan giat, adil, jujur, dan lainnya. Dalam hal perekrutan dan

⁵ KEMENAG, “Al - Qur’an dan Terjemahnya: Q.S Al-Jatsiyah ayat 13”, 2019

pemilihan, Rasulullah beranggapan bahwa memiliki sikap profesional itu penting. Beliau bersabda, *“Jika suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancuran-nya”*. (HR. Bukhari dan Ahmad). Rasulullah sangat memperhatikan masalah remunerasi. Dalam hadis riwayat Abdur-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa’if al-Khudri, Rasulullah bersabda, *“Barang siapa yang memperkerjakan pekerja (seseorang), beritahukanlah upahnya”*. Sedangkan dalam hadis riwayat Ibn Majah dari Ibnu Umar, Rasulullah bersabda *“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”*.⁶

Dalam sudut pandang Islam, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu alat untuk beribadah kepada Allah SWT; dengan melatih kepercayaan diri, keterampilan seseorang dapat dikembangkan dan diterapkan secara efektif. Sumber daya manusia Islam dapat bercirikan siddiq, amanah, fathonah, dan tablig. Keempat kualitas ini tidak diragukan lagi merupakan standar yang benar untuk mengukur supremasi SDM Islami.

Dalam Islam, manajemen SDM lebih mengacu terhadap pemanfaatan seluruh sumber daya hanya untuk kepentingan ibadah kepada Allah. Kemampuan Anda dalam menjalankan amanah yang Anda miliki akan ditingkatkan dan dijalankan jika Anda merasa telah menerimanya dari Allah. Siddiq, Amanah, Fatonah, dan Tablig merupakan ciri-ciri sumber daya manusia Islam yang baik. Keempat sifat ini menjadi tolok ukur akurat untuk menilai betapa unggulnya sumber daya manusia Islam. Tentu saja, tidak satu pun dari keadaan atau sifat sempurna ini yang akan terwujud dengan sendirinya; ketekunan yang besar dan kerja keras juga diperlukan. Hal tersebut dapat dilihat landasannya berdasarkan firman Allah swt., dalam surah ar-Ra’d ayat 11 yang artinya *“Baginya (manusi) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah...”*⁷

⁶ Djaelany Haluty, ‘Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas’, Jurnal Irfani IAIN Gorontalo, 10, No. 1 (2014).

⁷ KEMENAG, “Al-Qur’an dan Terjemahnya: Q.S Ar-Raad ayat 11”, 2019

Pada intinya dalam manajemen strategi dan perencanaan sumber daya manusia tentu sangat diperlukan pedoman agama terlebih jika dalam menjalankan bisnis tentu perlu memperhatikan nilai-nilai Islam dengan tujuan agar mendapatkan ridho Allah swt dan agar dapat tercapainya produktivitas perusahaan.

Marwansyah dalam tulisannya mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi melalui sejumlah kegiatan perencanaan SDM, antara lain perekrutan dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan kemajuan karir, serta kesejahteraan dan kompensasi. Kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan ketenagakerjaan. Mengenai peran yang dimainkan oleh manajemen sumber daya manusia, sebagaimana dikemukakan oleh Cherrington (1995), antara lain:⁸

a. *Staffing / Employment*

Proses perekrutan, pengembangan, dan penempatan pekerja dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif dikenal dengan istilah *staffing*. Tiga tugas penting yang membentuk fungsi pengisian ini: merekrut, memilih, dan mengatur sumber daya manusia. Dalam hal ini, manajer mempunyai kemampuan untuk memikul tanggung jawab langsung untuk meramalkan tuntutan sumber daya manusia. Manajer semakin bergantung pada divisi SDM seiring dengan berkembangnya organisasi mereka untuk mempelajari kualifikasi dan susunan staf. Departemen SDM melakukan ujian, wawancara, dan pemeriksaan latar belakang kandidat sebagai bagian dari proses seleksi. Akibatnya, departemen SDM akan memiliki tanggung jawab lebih besar dalam merekrut pekerja di masa mendatang karena adanya peraturan yang berkaitan dengan kesetaraan kesempatan kerja dan persyaratan lain yang ditetapkan oleh bisnis.

⁸ M.AB Dr. H. Arman Paramansyah, S.E., M.M dan Ade Irvi Nurul Husna, S.Sos., *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, ed. by Bahrudin Ahmad (Bekasi, Jawa Barat: al-Muqsih Pustaka, 2021)

b. Performance Evaluation

Manajer dan divisi SDM bertanggung jawab atas tinjauan kinerja. Departemen SDM bertugas membuat form penilaian kinerja untuk setiap divisi bisnis, sedangkan manajer bertugas menilai kinerja. Pada bagian SDM tentunya juga harus memberikan pembelajaran atau pelatihan bagi para pemegang kepentingan dalam hal ini seorang manager, tentang cara menetapkan ekspektasi kinerja yang adil dan melakukan tinjauan karyawan yang dapat diandalkan.

c. Kompensasi

Kolaborasi yang efektif antara posisi SDM manajemen diperlukan dalam hal gaji dan penghargaan. Departemen SDM bertugas menciptakan struktur kompensasi yang adil; manajer bertanggung jawab atas kenaikan upah. Struktur gaji yang mengamankan keseimbangan antara tunjangan dan gaji bagi karyawan. Gaji, bonus, insentif, dan bagi hasil semuanya dianggap sebagai bentuk pembayaran kepada karyawan. Asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti berbayar, dan tunjangan lainnya sudah termasuk. Selain itu posisi SDM juga bertugas memastikan bahwa gajinya adil, kompetitif dengan bisnis serupa lainnya, mematuhi peraturan yang berlaku, dan menginspirasi.

d. Training and Development

Tanggung jawab dari bidang SDM terhadap proses pelatihan dan pengembangan, yang membantu manajer menjadi mentor dan pelatih yang kompeten bagi anggota staf mereka. Biasanya, hal ini dicapai dengan mengembangkan rencana pelatihan dan pengembangan yang efisien bagi anggota staf yang tidak berpengalaman dan berpengalaman. Keterlibatan karyawan dalam program pelatihan dan pengembangan perusahaan membantu menilai efektivitas program dan menentukan perlunya pelatihan dan pengembangan dalam organisasi. Selain itu, Departemen SDM menangani hal-hal yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, yang membantu dalam restrukturisasi bisnis dan menawarkan penyelesaian perselisihan internal.

e. *Employee Relation*

Employee relation merupakan bentuk tanggung jawab dari perusahaan dalam menjalin komunikasi yang baik terhadap karyawan seperti menghindari adanya praktek tidak sehat. Dalam hal ini, divisi sumber daya manusia memastikan bahwa pekerja menerima perlakuan yang adil dan keluhan ditangani secara tertib dan transparan. Setiap bisnis memerlukan metode yang ketat untuk menegakkan disiplin, menangani keluhan, dan menyelesaikan masalah sambil menjaga staf.

f. Keamanan dan Kesehatan

Perusahaan diharuskan untuk menetapkan dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi resiko kejadian yang tidak diinginkan oleh perusahaan dan meningkatkan lingkungan yang sehat. Untuk menurunkan kejadian kecelakaan dan meningkatkan kesehatan pekerja secara keseluruhan, pengusaha harus selalu mengingatkan pekerja akan pentingnya keselamatan kerja. Posisi dari SDM bertanggung jawab untuk mengawasi suatu pelatihan keselamatan kerja, serta mengidentifikasi dan mengatasi lingkungan kerja yang dirasa tidak aman, dan melaporkannya secara langsung terkait insiden tersebut.

g. *Personel Research*

Departemen sumber daya manusia dalam organisasi meningkatkan efektivitasnya dengan memeriksa permasalahan karyawan dan perusahaan serta menerapkan penyesuaian yang diperlukan. Alasan di balik keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan, praktik perekrutan yang efektif, dan sumber ketidakpuasan kerja merupakan permasalahan yang sering muncul dan memerlukan perhatian khusus dari departemen SDM. Untuk menentukan apakah kebijakan yang sudah ada perlu diubah, departemen SDM harus mampu mengumpulkan dan mengevaluasi data yang mungkin relevan dengan masalah ini.

Selain manajemen SDM, perencanaan SDM melibatkan meramalkan dan menetapkan kondisi (persyaratan) yang diperlukan untuk mengendalikan pergerakan karyawan masuk, keluar, dan di dalam perusahaan.⁹ Menurut Graham dan Benet dalam tulisan Safaruddin Alwi (2011), mengemukakan bahwa perencanaan SDM diklaim ada agar adanya upaya dalam memperkirakan jumlah dan jenis anggota yang dibutuhkan dari suatu perusahaan dimasa yang akan datang. Kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan saat ini dan masa depan ditentukan oleh proses perencanaan SDM, yang mencakup upaya untuk mengatasi jumlah dan kualitas kekurangan tenaga kerja.¹⁰ Menurut gagasan manajemen Islam, semua orang, bukan hanya perusahaan, harus mempertimbangkan tindakan mereka sebelumnya ketika membuat perencanaan. Artinya bahwa perencanaan yang akan dilakukan perlu dimodifikasi dengan mempertimbangkan keadaan masa lalu, masa kini, danantisipasi masa depan.

Perencanaan SDM lebih menitikberatkan pada upaya peramalan mengenai ketersediaan tenaga kerja berdasarkan kebutuhan sesuai dengan rencana bisnis masa depan guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Diharapkan dengan tersedianya informasi mengenai kebutuhan dan kualifikasi yang diinginkan, maka pelaksanaannya dapat terkontrol dengan baik dalam bidang penempatan, pemeliharaan, pengembangan, dan kesejahteraan pegawai.¹¹ Manajemen sumber daya manusia tidak hanya mempertimbangkan kepentingan terbaik organisasi tetapi juga kebutuhan tenaga kerja dan masyarakat secara luas. Untuk memberikan efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan kinerja perusahaan, manajemen sumber daya manusia berupaya menyatukan atau mengintegrasikan ketiga kepentingan bisnis, tenaga kerja, dan komunitas yang lebih besar.

⁹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 1997) h. 137.

¹⁰ Muzayyanah Jabani, 'Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Anusia', *Jurnal Muamalah*, V.1 (2015), h. 3.

¹¹ Hani H., *Manajemen Personalia Dan SDM*, 2nd edn" (Yogyakarta: BPEE Yogyakarta, 1989).

Teori Human Capital Perspektif Islam

Teori kepemimpinan dan manajemen mengakui bahwa, seperti aset berwujud seperti mesin dan uang tunai, manusia adalah komponen berharga dan penting dalam perusahaan dan organisasi yang dapat digunakan untuk mendorong pertumbuhan dan pembangunan. Ungkapan "modal manusia" mengacu pada nilai pribadi manusia dalam lanskap sosial dan ekonomi yang berkembang pesat saat ini, namun juga mengacu pada gagasan modal sebagai aset sebuah organisasi, yang menyiratkan apresiasi terhadap signifikansi dan nilai uang dari SDM pengetahuan dan keahlian tenaga kerjanya.¹² *Human capital theory* dapat dikatakan sebagai suatu modal dalam bentuk SDM, ketika SDM yang dimiliki perusahaan mempunyai skill dan kompetensi yang bagus artinya perusahaan memiliki pegangan modal berupa karyawan yang dapat membantunya mengembangkan mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Adapun peran dari human capital theory dalam perspektif islam yaitu berkewajiban dalam mendapatkan pengetahuan, lebih signifikansi dari keahlian dan kompetensi, adanya pekerjaan dan memproduksi, berbuat sebaik-baiknya dalam berbuat kebaikan, membuat strategic planning untuk pengembangan berkelanjutan sebagaimana yang tercantum dalam Q.S al-Anfal ayat 60 yang berbunyi:

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُوهُمْ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ

Terjemahnya: “*Persiapkanlah untuk (menghadapi) mereka apa yang kamu mampu, berupa kekuatan (yang kamu miliki) dan pasukan berkuda. Dengannya (persiapan itu) kamu membuat gentar musuh Allah, musuh kamu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya, (tetapi) Allah mengetahuinya. Apa pun yang kamu infakkan di jalan Allah niscaya akan dibalas secara penuh kepadamu, sedangkan kamu tidak akan dizalimi*”.

¹² Abdurezak A. Hashi and Bashiir A., ‘*Human Capital Development from Islamic Perspective*’, *University Malaysia Repository*, p. 2.

Islam menekankan bahwa gagasan mendasar di balik modal manusia adalah bahwa manusia diciptakan oleh Allah SWT untuk menjadi makhluk ideal dengan berbagai potensi. Keunggulan ini seharusnya menjadi keunggulan utama dalam sejumlah usaha. Di antara segala wujud ciptaan, wujud manusialah yang paling ideal dan tanpa cela. Konsep utama ini berdasarkan pada firman Allah SWT QS. At-Tin: 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ ۝

Terjemahnya: “*Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya*”.¹³

Human capital Islam merupakan adaptasi human capital dengan memasukkan unsur-unsur Islam dalam implementasinya. Sebagai negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, konsep dan penerapan syariat Islam sudah menjadi hal yang lumrah bagi masyarakat, termasuk penerapan syariat Islam dalam aktivitas politik, ekonomi, dan sistem sosial. Praktik atau etika Islam dalam berkerja patut untuk dilibatkan karena memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan kesejahteraan organisasi serta bermuara pada kesejahteraan masyarakat Islam. Rasulullah, bersabda: “*Perkerjaan yang paling baik adalah yang menghasilkan manfaat dan sebaik-baik manusia adalah yang memberi manfaat bagi orang lain.*” Kemudian Rasulullah, menegaskan: “*Bahwa perkerjaan yang menantang membawa pada penghapusan dosan dan menekankan bahwa, berkerja adalah ibadah*”.

Umat Islam, dedikasi organisasi komunitasnya, dan pertumbuhan ekonomi mungkin sangat dipengaruhi oleh etos kerja Islam. Sejak Nabi Muhammad SAW, hal ini sangat penting bagi pertumbuhan Islam di seluruh dunia. Selain itu, efektivitas dan kesejahteraan perusahaan ditingkatkan dengan prinsip kerja Islam. Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW menjadi landasan gagasan etos kerja Islami. Khususnya: integritas, kemampuan beradaptasi, keadilan, ketekunan, komitmen terhadap pekerjaan, orisinalitas dalam pekerjaan, akuntabilitas, kompensasi yang adil,

¹³ KEMENAG, “Al-Qur’an dan Terjemahnya: Q.S At-Tin ayat 4”, 2019

ketekunan, kecerdikan di tempat kerja, kemajuan dalam pekerjaan, serta kolaborasi dan saran untuk memecahkan tantangan.¹⁴

Gagasan tentang sumber daya manusia sangat penting dan diperlukan dalam dunia modern karena hal-hal berikut:

1. Persaingan yang ketat untuk memperoleh keuntungan baik non-finansial maupun finansial.
2. Pengakuan perbedaan antara peningkatan dan sumber daya manusia oleh para pemimpin pemerintahan dan perusahaan.
3. Prosedur dan teknologi baru yang dengan cepat diadopsi oleh para pesaing menunjukkan perkembangan yang pesat. Namun inovasi-inovasi ini hanya bersifat sementara.
4. Untuk mewujudkan perubahan, personel industri harus lebih terampil.
5. Kepemimpinan organisasi perlu mengakui nilai dan kontribusi individu untuk berkembang dan beradaptasi.

Oleh karena itu, penting bagi dunia usaha untuk memahami SDM karena gagasan ini dapat mengukur kapasitas individu dalam mengubah informasi menjadi hasil yang bermanfaat bagi organisasi. Agama Islam, yang mencakup semua peradaban, berjasa dalam menetapkan dasar-dasar profesionalisme, khususnya yang berkaitan dengan seorang pemimpin dalam menginspirasi atau mengawasi orang lain di suatu organisasi atau tempat kerja untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam prespektif Islam, terdapat lima prinsip manajemen Islam terkait dengan SDM yaitu kompetensi, optimalisasi, kesesuaian kompetensi, dapat dipercaya, dan tidak melebihi batas.¹⁵

¹⁴ Rita Mutiarni, 'Islamic Human Capital A New Concept for Islamic Business Organizations', *University of Brawijaya Malang Indonesia*, 2023, 697 <<https://www.atlantis-press.com>>.

¹⁵ Muhammad Hi Hasan, 'Human Capital In Islamic Perspective', *International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, 2020, p. 787 <<https://link.springer.com>>.

Sumber daya manusia akan memiliki kompetensi yang kuat dan dedikasi terhadap pendidikan dengan pengembangan sumber daya manusia. Untuk memperoleh keunggulan kompetitif di sektor pendidikan, investasi dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia memerlukan waktu untuk membuahkan hasil. Namun demikian, jika hal ini tercapai, keunggulan kompetitif akan bertahan lama dan menantang untuk ditiru oleh para pesaing, sehingga memberikan pendidikan keunggulan kompetitif jangka panjang dan berkelanjutan.

Urgensi dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Keunggulan kompetitif agar dapat diperoleh dalam sektor pendidikan, investasi memerlukan waktu untuk membuahkan hasil dari sumber daya yang menyumbangkan seluruh kemampuannya.¹⁶ Islam mendasarkan pendekatan manajemen sumber daya manusia pada ajaran Nabi Muhammad SAW. Hal ini berasal dari pemahaman Islam tentang kemanusiaan, yang menyatakan bahwa kita diciptakan menurut Abdullah dan Khalifatullah fil Ardhi. Manusia menjadi subjek dalam kehidupan karena dua alasan ini, bahkan dalam konteks ekonomi dan komersial.

Umat Islam menganggap orang-orang yang mempunyai sifat mulia atau sifat-sifat yang serupa dengan Nabi Muhammad SAW adalah sumber daya manusia yang berharga. yaitu *amanah* (jujur/dapat dipercaya, bertanggung jawab), *tabligh* (transparan), *shiddiq* (asli dan jujur), dan *fathanah* (intelektual). Sumber daya manusia yang memiliki kualitas tersebut akan *kafa'ah* (profesional), dapat diandalkan, dan *himmatul amal* (termotivasi dalam bekerja). Pengembangan *syakhshiyah Islamiyah*, pengembangan bakat atau keahlian dan keterampilan, serta pengembangan

¹⁶ Agus Susanto Kartawan, Lina Marlina, 'Manajemen Sumberdaya Insani', LPPM Universitas Siliwangi, 2018, 21.

kepemimpinan merupakan satu-satunya cara untuk membangun SDM tersebut di atas.¹⁷

Ada tiga tantangan utama yang menonjol, yaitu:¹⁸

1. Bagi SDM adalah memperlakukan kepentingan pekerja sebagai hal yang saling melengkapi dengan kepentingan pemberi kerja dan sebaliknya.
2. Berkisar pada istilah sedakah dan kewajiban para pebisnis yang setia untuk melampaui ketentuan hukum dan apa yang ditentukan dalam kontrak dalam membantu karyawan dan meringankan penderitaan mereka atau mencegah potensi kerugian pada mereka.
3. Sebagai prinsip panduan spritual, keadilan membenci eksploitasi dan menggaris bawahi pentingnya hubungan sosial dan prioritas dalam perilaku (misalnya, pemberi kerja harus mempertimbangkan pemecatan atau PHK diluar perhitungan ekonomi).

Urgensi Strategi HR Planning and Management

Stephen P. Robbins membuat tiga pernyataan mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan strategis bisnis. *Pertama*, seperti yang ditunjukkan oleh beberapa penelitian, organisasi di seluruh dunia dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang signifikan dari manajemen sumber daya manusia yang efisien. Dunia usaha akan sejahtera jika sumber daya manusia dikelola dengan cara pandang yang berpusat pada manusia. meningkatkan nilai bagi pemegang saham.

Kedua, mengelola sumber daya manusia dengan baik merupakan aspek krusial dalam strategi perusahaan. Agar karyawan dapat mencapai kesuksesan kompetitif, perspektif manajer mengenai karyawan dan hubungan kerja saat ini perlu diubah.

¹⁷ Norvadewi, 'Manajemen Sumber Daya Insani Dal Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islami', *Jurnal UNMUL*, 1 (2017), 119 <<https://journal.feb.ummul.ac.id>>.

¹⁸ Abbas J. Ali, 'Islamic Challenges to HR in Modern Organizations', *Journal Emerald*, 39 (2020), 706 <<http://irantahgig.ir>>.

Masyarakat perlu diajak bekerja sama dan diperlakukan sebagai kolaborator, tidak hanya sebagai pengeluaran yang harus dikurangi atau dihindari.

Ketiga, Cara suatu bisnis menangani karyawannya mempunyai dampak yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja organisasi. Metode kerja yang lebih baik, misalnya telah ditunjukkan dalam penelitian untuk meningkatkan nilai pasar sebanyak 30%. Dengan meningkatkan pengetahuan, bakat, dan keterampilan pekerja yang memperlakukan orang-orang dengan baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan antusiasme karyawan, mengurangi waktu menganggur, dan mempertahankan lebih banyak pekerja berkualitas sambil menyingkirkan pekerja yang kinerjanya buruk.¹⁹

Strategic human resource merupakan proses dimana perusahaan dapat menyelaraskan antara praktek dan strategi organisasi dalam menjalankan tujuan dari perusahaan. Tujuan dari adanya strategic human resource ialah mengkombinasikan antara keahlian dan kompetensi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, dapat mengembangkan dan mengimplementasikan sistem reward, serta dapat menjalankan manajemen secara efektif dan baik. Selanjutnya human resource planning merupakan pendekatan strategic untuk mengelola organisasi agar tersedianya supply yang cukup untuk karyawan dengan menganalisis tujuan organisasi, implementasi, serta peramalan. Tujuan dari *strategic planning* ialah untuk meningkatkan koneksi, kompensasi, manajemen kinerja, pengambilan keputusan, serta meminimalkan resiko.

Dengan perencanaan SDM yang matang, pasti bisa memperoleh SDM yang berkualitas. Organisasi secara keseluruhan dapat memperoleh manfaat dari perencanaan SDM dengan menerima panduan mengenai sumber daya manusia yang diperlukan, bagaimana operasional SDM akan ditangani dan dikembangkan, dan bagaimana cara untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas untuk memasukkan

¹⁹ Suparwi, 'Urgensi Human Resource Management Dalam Menciptakan Keunggulan Bersaing Pada Bisnis Di Era Kontemporer', *Journal of Business and Management*, Vol.1, No. (2021), 224 <<https://www.researchgate.net>>.

SDM ke dalam perencanaan yang efektif memerlukan pengorganisasian yang ketat dan kepatuhan terhadap strategi strategis bisnis.

Rencana jangka panjang organisasi adalah menjadikan pegawai lebih kompetitif melalui pengembangan kemampuan dan kompetensinya. Selain itu, tujuan jangka pendek perusahaan antara lain mengembangkan sistem kompetensi atau peraturan yang berkaitan dengan praktik terbaik pemanfaatan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia mempunyai peran strategis yang membantu suatu perusahaan baik saat ini maupun di masa yang akan datang.²⁰

Peran Perencanaan dan pengelolaan SDM Strategis Dalam Mewujudkan Keunggulan Kompetitif

Perencanaan sumber daya manusia mempunyai peran strategis yang membantu suatu perusahaan baik saat ini maupun di masa yang akan datang.. Tujuan utama dari human resource management adalah untuk mencapai hasil yang diinginkan dan mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan organisasi. Human resource management mencakup serangkaian prinsip, kebijakan, prosedur, dan tindakan yang dirancang untuk memaksimalkan produktifitas, kepuasan karyawan, dan keunggulan kompetitif organisasi.

Keunggulan kompetitif adalah sebuah konsep yang mengacu pada situasi dimana perusahaan atau organisasi memiliki keunggulan dibandingkan pesaingnya dalam industri atau pasar tertentu. Keunggulan kompetitif memungkinkan hasil yang lebih baik dibandingkan pesaingnya, seperti peningkatan pangsa pasar, profitabilitas yang lebih tinggi, atau posisi pasar yang kuat. Berikut beberapa poin penting dalam menjelaskan konsep keunggulan kompetitif:²¹

²⁰ Antoni Ludfi Arifin, 'Urgensi Perencanaan SDM Sebagai Upaya Penyelarasan Strategi Bisnis Perusahaan: Kajian Literatur', *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vo. 7, No. (2021), 152 <<http://jurnal.unsil.ac.id>>.

²¹ Kresnawidiansyah Agustian, Aryanda Pohan, Agustian Zen, dkk, 'Human Resource Management Strategic in Achieving Competitive Advantage in Business Administration', *Journal of*

1. *Differentiation*, artinya perusahaan mengembangkan produk, layanan, atau merek unik yang memberikan nilai tambah bagi pelanggan.
2. *Cost leadership*, perusahaan dapat menghasilkan produk atau jasa dengan biaya lebih rendah dibandingkan pesaingnya.
3. *Innovation*, perusahaan yang terus berinovasi pada produk, proses, atau model bisnisnya dapat mencapai keunggulan kompetitif.
4. *Acces to key resources*, terkadang perusahaan memiliki akses yang lebih baik terhadap sumber daya utama, seperti teknologi, sumber daya alam, atau keterampilan karyawan yang langka.
5. *Effective management*, pengelolaan sumber daya secara efisien, termasuk sumber daya manusia, operasional, dan keuangan, juga dapat menciptakan keunggulan kompetitif.
6. *Customer focus*, menyelaraskan strategi bisnis dengan kebutuhan dan preferensi pelanggan sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif, perusahaan yang memahami perubahan preferensi pelanggan bisa mempertahankan dan meningkatkan loyalitas pelanggan.

Keunggulan kompetitif dilaksanakan untuk menyelaraskan antara SDM dengan strategi bisnis dengan cara mengembangkan budaya organisasi yang sesuai dengan cita-cita organisasi, meningkatkan kinerja dari bisnis, mencoba menumbuhkembangkan inovasi dan fleksibilitas, meningkatkan dari kualitas dari karyawan. Sebuah bisnis berhasil menciptakan, mempertahankan, dan memperluas keunggulan spesifik perusahaan yang berbeda sebagai konsekuensi dari beberapa aset strategis yang dimiliki dan diproduksi oleh perusahaan, maka perusahaan tersebut mungkin memperoleh keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif juga diciptakan oleh kompetensi dan SDM perusahaan, yang merupakan sumber pendapatan potensial.

Kemampuan sebuah perusahaan untuk membangun landasan yang kokoh demi keunggulan yang lebih menguntungkan dan berkelanjutan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilannya ketika memasuki industri yang sangat kompetitif.

KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki lima kesimpulan yang didasarkan pada hasil pembahasan. *Pertama*, manajemen sumber daya manusia dalam Islam dilandasi oleh gagasan prinsip Islam yang menghargai manusia itu sendiri dan rasa mendapatkan kepercayaan dari Allah dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini disebut dengan apa yang disaksikan Nabi Muhammad SAW. *Kedua*, Pada teori *human capital* dengan memasukkan unsur-unsur Islam dalam implementasinya, seperti konsep etos kerja Islami berdasarkan alquran dan as-sunnah yakni: kejujuran, fleksibilitas, keadilan, kerja keras, dedikasi dalam berkerja, kreativitas kerja, tanggung jawab, sistem penghargaan yang adil, ketekunan, inovasi ditempat kerja, peningkatan kerja, dan kerja sama dan konsultasi untuk mengatasi hambatan. *Ketiga*, dalam urgensi dan tantangan manajemen SDM Islami perlu memperhatikan kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat sekitar yang berjalan sesuai dengan prinsip spiritual. *Keempat*, urgensi strategi HR *planning and management* dengan mengelola SDM sesuai peraturan yang berlaku dan penyusunan perencanaan yang matang berdasarkan keputusan bersama. *Kelima*, peran manajemen strategi SDM dan perencanaan dalam mewujudkan keunggulan kompetitif dengan cara pendekatan terencana dan terkoordinasi untuk mengelola tenaga kerja dan SDM dalam suatu organisasi yang mencakup serangkaian prinsip, kebijakan, prosedur, dan tindakan yang telah dirancang.

DAFTAR PUSTAKA

- A., Abdurezak A. Hashi and Bashiir, 'Human Capital Development from Islamic Perspective', *University Malaysia Repository*, p. 2
- Ali, Abbas J., 'Islamic Challenges to HR in Modern Organizations', *Journal Emerald*, 39 (2020), 706 <<http://irantahgig.ir>>

- Anwar, Syaiful, '*The Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance*', Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, Vol. 3, No (2022), 1304 <<http://www.researchgate.net>>
- Arifin, Antoni Ludfi, '*Urgensi Perencanaan SDM Sebagai Upaya Penyelarasan Strategi Bisnis Perusahaan: Kajian Literatur*', Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol. 7, No. (2021), 152 <<http://jurnal.unsil.ac.id>>
- Chusnul Rahmawati, Erika Nurhayani, Hilwa Karimah, '*Prespektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia*', Jurnal Of Creative Student Research (JCSR), Vo.1, No. (2023), 43 <<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id>>
- Dr. H. Arman Paramansyah, S.E., M.M dan Ade Irvi Nurul Husna, S.Sos., M.AB, '*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*', ed. by Bahrudin Ahmad (Bekasi, Jawa Barat: al-Muqsith Pustaka, 2021)
- Fatkhiyati, Naili, '*On the (Ir) Relevance of Religion for Human Resource Management and Diversity Management: German Prespective*', Journal Hompage, 34 (2019), 5 <<https://journals.sapegub.com>>
- Haluty, Djaelany, '*Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas*', *Jurnal Irfani IAIN Gorontalo*, 10, No. 1 (2014)
- Handoko, Hani, '*Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*', 2nd edn (Yogyakarta: BPEE Yogyakarta, 1989)
- Hasan, Muhammad Hi, '*Human Capital In Islamic Perspective*', *International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, 2020, p. 787 <<https://link.springer.com>>
- Kartawan, Lina Marlina, Agus Susanto, '*Manajemen Sumberdaya Insani*', *LPPM Universitas Siliwangi*, 2018, 21
- Kresnawidiansyah Agustian, Aryanda Pohan, Agustian Zen, Dkk, '*Human Resource Management Strategic in Achieving Competitivve Advantage in Business Administration*', *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1, No. 2 (2023), 110 <<https://www.researchgate.net>>

- Mutiarni, Rita, '*Islamic Human Capital A New Concept for Islamic Business Organizations*', University of Brawijaya Malang Indonesia, 2023, 697 <<https://www.atlantis-press.com>>
- Muzayyanah Jabani, '*Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Anusia*', Jurnal Muamalah, V.1 (2015), 1–10
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 1997)
- Norvadewi, '*Manajemen Sumber Daya Insani Dal Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islami*', Jurnal UNMUL, 1 (2017), 119 <<https://journal.feb.ummul.ac.id>>
- Suparwi, '*Urgensi Human Resource Management Dalam Menciptakan Keunggulan Bersaing Pada Bisnis Di Era Kontemporer*', Journal of Business and Management, Vol.1, No. (2021), 224 <<https://www.researchgate.net>>
- Yazid, Abu, '*Development of Human Resource Management in Islamic Educational Institutions*', Journal Internasional Seminar in Islamic Education, Vol. 1 (2023), 563