AT TAJIR
Jurnal Manajemen Bisnis Syariah
Volume 2 No.2 Tanggal 13 Februari 2025 page 233-244
ISSN : 3024-9678 (Online) ; 3024-9686 (Printed);
Jurnal Home Page : https://ejournal.stai-alkifayahriau.ac.id/index.php/attajir/

Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Dengan Prinsip Sumber Daya Manusia Syariah

Kimia Us Sa'adah
Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Cirebon – Indonesia
kimiaussaadah43@gmail.com

Dikirim: 08-05-2025
Direvisi: 10-05-2025
Diterima: 13-05-2025
Diterbitkan: 15-05-2025

Abstract

This study was conducted so that readers can know the importance of implementing good corporate governance with the principles of sharia human resources. This study uses a reference study method. This helps find accurate data details in the discussion of corporate governance with sharia human resources principles and is compiled into one based on sources obtained from print media and online media. which are considered actual and accurate with the object of study. The results of this study are that by implementing good corporate governance, it is necessary to form it based on the principles of sharia human resources, which later the company will always advance and succeed because it provides welfare for employees through the use of sharia principles in it.

Keywords: *Human resources, Sharia principles, Corporate management.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan agar pembaca dapat mengetahui bahwa pentingnya penerapan tata kelola perusahaan yang baik dengan perinsip sdm syariah. Penelitian ini menggunakan metode studi referensi. Hal ini membantu menemukan rincian data yang akurat dalam pembahasan seputar tata kelola perusahaan dengan prinsipsdm syariah dan di rangkai menjadi satu berdasarkan sumber yang di proleh dari media cetak maupun media online. yang dinilai aktual dan akurat dengan objek kajian. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa dengan menerapkan tata kelola perusahan yang baik maka perlu di bentuk berdasarkan prinsip sdm syariah, yang mana nantinya perusahaaan akan senantiasa maju dan berhasil karena mensejahterakan karyawan atas pengunaan prinsip syariah di dalamnya.
Kata Kunci : Sumber daya manusia, Prinsip syariah, Manajerial perusahaan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aspek istimewa karunia tuhan yang di anugrahi akal fikiran, perasaan, pengetahuan, serta keterampilan, hal ini sangatlah berpotensi penting bagi keber;angsungan suatu system organisasi maupun sebuah system usaha, taknologi pada saat ini sangatlah canggih dan berkembang tetapi tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang memadai maka suatu organisasi dan system tata kelola perusahaan akan sulit berkembang dan mencapai tujuannya,oleh sebab itu perlunya sumber daya yang memadai dalam penunjang aspek keberhasilan suatu usaha dengan penerapan nilai dan unsur syariah pada tata kelola perusahaanya (Dewi Oktayani, 2016)
Tata kelola perusahaan adalah sebuah pokok inti utama dari manajemen perusahaan, agar nantinya perusahaan bisa mengontrol perkembangan yang terjadi berdasarkan tata kelola perusahaan yang sudah di jalani.Dengan mengunakaan prinsip sumber daya manusia syariah, tata kelola perusahaa

AT TAJIR
Jurnal Manajemen Bisnis Syariah
Volume 2 No.2 Tanggal 13 Februari 2025 page 233-244
ISSN : 3024-9678 (Online) ; 3024-9686 (Printed);
Jurnal Home Page : https://ejournal.stai-alkifayahriau.ac.id/index.php/attajir/

akan lebih kompeten dan juga lebih manusiawi karena berpedoman kepada aturan tuhan yang maha esa.Demi mewujudkan perusahaan maju tata kelola sdm berdasarkan syariah sangatlah di perlukan, dengan peerkembangan zaman yang semakin maju dalam bersaing tentunya sumberdaya manusia syariah mampu bersaing dengan sehat karena berlandaskan al-quran dan hadist. Sehingga sdm syariah jauh lebih unggul di dalam aturan konvensional.metode yang di pakai pada penelitian ini adalah metode studi referensi yang mana informasi yang di dapatkan berdasarkan buku-buku yang menjujung prinsip sdm syariah, serta ayat al-quran yang kan memperkuat argument kajian.
Demi mewujudkan misi menjadi sebuah perusahaaan yang sukses kita perlu mengkaji tentang manjemen sumber daya manusia yang kita gunakan, sumber daya manusia yang berkompeten sangatlah di perlukan bagi perusahaaan, maka dari itu sumberdaya manusia syariah dapat menjadi sebuah pelopor pekerja terbaik, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Syariah adalah pendekatan dalam pengelolaan SDM yang berdasarkan pada prinsip-prinsip hukum Islam. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa praktik-praktik manajerial dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip syariah. Konsep ini tidak hanya berfokus pada pemenuhan kewajiban hukum tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang etis dan adil. (IAI SAHID, 2022).
Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah menawarkan pendekatan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan SDM. Dengan menerapkan keadilan, transparansi, etika, dan akuntabilitas, serta fokus pada pemberdayaan dan kesejahteraan karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Implementasi prinsip-prinsip syariah dalam manajemen SDM tidak hanya mendukung pertumbuhan dan keberhasilan organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar. (IAI SAHID, 2022).

Kajian Pustaka

Pada kajian kali ini bertujuan agar pembaca dapat memahami bahwa prinsip sumber daya manusia syariah sangatlah berkontribusi dalam perusahaan, metode pada kajian ini adalah mengunakan metode literature dengan hasil observasi studi perbandingan, perusahaan tentunya memiliki tujuan demi kemajuan untuk mewujudkan tujuan tersebut maka di perlukan tenaga manusia yang berperdoman dengan prinsip syariah, maka dengan itu manjemen perusahaan perlu menekankan dalam proses recruitment dalam mencari kandidat. bisa berlandaskan dengan prinsip syariah.

Lembaga perekonomian masyrakat dalam aspek syariah sangatlah maju dan berkembang sehinggan, perlu di dukung oleh kemajuan manajemen bisnis syariah yang berkompeten dengan sumber daya manusia yang mendukung, yang mana para pekerja adalah asset perusahaan yang paling penting dalam system pengelolaan perusahaan ,sehingga para pekerja di tuntut untuk berkemampuan profsional dan berkompeten dalam segala aspek bidang yang mamu menyaingi standar bisnis konvensional, sehingga nantinya bisnis syariah akan lebih menonjol sesuai arah dan sesuai tuntunan agama islam dan bisnis keungan.

Di lihat dalam aspek persaingan antara bisnis keungan konvensional tentunya, bisnis syariah ini di tuntut untuk mampu menyeimbangi akan adanya kemajuan teknologi dan juga globalisasi, system syariah berusaha tampil lebih upgrade bersama dengan arus pertumbuhan lembaga prekonomian dari keuangan bagi suatu group demi kebahagiaan dunia maupun akhirat.

AT TAJIR
Jurnal Manajemen Bisnis Syariah
Volume 2 No.2 Tanggal 13 Februari 2025 page 233-244
ISSN : 3024-9678 (Online) ; 3024-9686 (Printed);
Jurnal Home Page : https://ejournal.stai-alkifayahriau.ac.id/index.php/attajir/

Pada pengembangan sumber daya manusia syariah mengalami kendala yang sangat berisiko Masalah utamanya adalah bagaimana mengelola Sumber Daya Manusia di lembaga Keuangan Syariah agar selalu menjaga amanah dan professional , untuk itu kita perlu memahami konsep yang terdapat di dalam manajemen sumberdaya manusia secara syariah ini dapat membantu memberikan informasi terkait kepentingan sumber daya manusia yang berpotensi sangatlah penting dalam me reviu kredibilitas system kinerja suatu perusahaan, maka dari itu kami kita sebagai generasi penerus yang mengulat bidang syariah perlu mengimplementasikan nilai-nilai yang sesuai dengan apa yang di ajarkan oleh agama serta nilai moral(Dr. H. Burhannudin Yusuf, M.M., M.A., 2015)

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan memakai metode studi pustaka atau penelitian kepustakaan (literature research). Sebagaimana dijelaskan oleh Zed (dalam Adlini, et al., 2022), studi pustaka merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji dan menganalisis berbagai referensi atau literatur yang memiliki kaitan erat dengan isu atau topik yang sedang diteliti. Dalam proses ini, peneliti akan menelusuri berbagai teori, konsep, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan untuk dijadikan dasar teori atau pijakan ilmiah dalam membahas permasalahan yang ingin dikaji.

Langkah ini bertujuan untuk memperkaya pemahaman peneliti terhadap topik yang sedang dibahas serta memberikan kerangka pemikiran yang kuat dalam menyusun argumen penelitian. Berbagai sumber bacaan yang digunakan dalam penelitian jenis ini bisa berasal dari buku ilmiah, jurnal akademik, artikel majalah, serta dokumen dari berbagai media lain seperti website, surat kabar, dan publikasi digital lainnya yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur tersebut, peneliti dapat menyusun pemahaman yang utuh dan mendalam, serta merumuskan argumen atau analisis yang berbasis pada kajian ilmiah yang telah ada sebelumnya. Pendekatan ini sangat penting terutama ketika penelitian tidak melibatkan pengumpulan data langsung di lapangan, melainkan mengandalkan data sekunder sebagai bahan utama kajian.

Sumber daya manusia adalah salah satu asset penting dalam suatu perusahaan, hal ini dapat menetukan kemajuan dalam perkembangan tata kelola operational perusahaan, sumber daya manusia juga terdapat katagori sumber daya manusia syairah yang mana karyawan perusahaan sudah sesuai prosedur dan katagori sesuai dengan prinsip syariah islam dari mulai dengan tata kelola perusahaan yang berbasis syariah, dan juga penerapan kerja yang berlaku pada diri manusia tersebut, dengan menerapkan tata kelola prinsip syariah dalam perusahaan, perusahaan tidak memikirkan keuntungan semata melainkan perusahaan akan memikirkan tentang prinsip yang terkandung dalam unsur keadilan bagi karyawan ketika bekerja, menekankan kejujuran pada saat bekerja dan juga memperoleh hasil kerja, ada nya transparasi tentang prosedur kerja, serta akuntabilitas baik dalam manjemen. (Nafilatur Rohmah, 2018)

Hasil dan Pembahasan

Sumber daya manusia syariah dalam tata kelola perusahaan merupakan konsep yang mengintegrasikan prinsip-prinsip islam dalam pengelolaan perusahaaan, sumberdaya manusia syariah menjadi pengendali internal yang efektif ,efisiensi,dan ekonomis, contoh dalam

AT TAJIR
Jurnal Manajemen Bisnis Syariah
Volume 2 No.2 Tanggal 13 Februari 2025 page 233-244
ISSN : 3024-9678 (Online) ; 3024-9686 (Printed);
Jurnal Home Page : https://ejournal.stai-alkifayahriau.ac.id/index.php/attajir/

pengimlementasian pengendalian perusahaan berbasis syariaan terdapat di perusahaan reksa dana syariah. Prinsip penerapan perusahaaan yang baik dengan mengunakan prinsip sdm syariah, namun perusahaan syariah sangatlah berbeda dengan perusahaan konvensional. Kendala paling umum dalam dan terjadi didalam manajerial tata kelola perusahaan keuangan dalam penerapan prinsip syariah, di nilai dari teknis dalam segi pelayanan dan kualitas profesionalisme seseorang sebagai lembaga yang menaungi kepercayaaan masyarakat.

Dalam penerapan menajemen sumberdaya (Nafilatur Rohmah, 2018) menjelaskan bahwa point pelayanan yang diberikan kepada pelanggan dapat diukur berdasarkan kesesuaian antara harapan dan keinginan konsumen dengan persepsi mereka terhadap apa yang didapatkan pelanggan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa, point yang berkompeten dalam aspek pelayanan dibagi dalam lima aspek yaitu: penampilan fisik, peralatan, personel, dan media komunikasi kemampuan dalam melaksanakan jasa secara tepat dan terpercaya sesuai dengan yang dijanjikan, daya tanggap dalam membantu dan memberikan jasa kepada pelanggan.

Selama ini beberapa masyarakat beranggapan bahwa lembaga bisnis yang ber cover syariah itu pasti menggunakan prinsip syariah. Sebaliknya, lembaga bisnis yang dikatakan konvensional itu meninggalkan prinsip syariah. Anggapan ini boleh jadi benar, namun juga bisa jadi tidak benar. Karena kecenderungan lembaga syariah yang lebih menampilkan formalias syariah, terkadang substansi prinsip syariah malah tidak dipakai. Demikian juga, tidak sedikit lembaga konvensional yang secara substansi menggunakan prinsip syariah. Apalagi dalam konteks manajemen SDM, menjadi tantangan tersendiri dalam implementasi prinsip-prinsip syariah tersebut.

Maka dari itu startegi pokok utama dalam mewujudkan implementasi prinsip syariah yang baik dan tertrustuk dengan adanya factor pendukung mengenai program studi manajemen syariah (MBS) sebagai pencetak calon mahasiswa yang bergelut dalam bisnis syariah memiliki peran yang penting dalam rangka membekali para alumninya dengan karakter syariah. Bukan hanya berkutat pada sisi sampul saja, sementara substansi tidak pernah disentuh, maka hal ini akan menjadi persoalan. (Muhamad Mustaqim, 2016)

Dalam pengembangan manajemen sumber daya syariah di perusahaaan memiliki fungsi yang wajib di perhatikan, seperti beberapa fungsi yang akan penulis sampaikan .Fungsi planning atau perencanaan, fungsi ini adalah sebuah struktur pokok utama menjadi jalanya sebuah system perusahaan yang baik , dengan merincikan semua agenda kegitan suatu perusahaan demi mencapai target perusahaan dalam memanjerial tata kelola perusahaan .Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan setiap langkap yang akan berdampak kedepannya. Yang kedua terdapat, Fungsi Organizing atau pengorganisasian, yaitu mengelompokkan orang dan mengaturmereka sebagai suatu kesatuan untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan perusahaan. dalam hal ini menyangkut efektifitas perusahaan dalam memilih kandidat yang sesuai dengan keahlian yang di miliki, agar ketika pengelompokan suatu tim setiap orang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna, fungsi yang terkahir adalah Fungsi Actuating atau menggerakkan, yaitu proses memotivasi karyawan agar mampu bekerja, prinsip[sumberdaya manusia syariah adalh suatulandasan utama sebagai proses jalannya sumber daya manusia yang unggul sehingga akan menumbuhkan generasi pekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan dengan efisien dan ekonomis. (Nehayatul Najwa, 2024)

Prinsip adalah jantung dalam tata kelola perusahaam dengan mengatur strategi tata kelola dalam manajemen sumber daya manusia syariah merupakan sebuah prinsip yang wajib perusahaan miliki yang mana prinsip tersebut merupakan prinsip pendukung penegak rasa manusiawi

AT TAJIR
Jurnal Manajemen Bisnis Syariah
Volume 2 No.2 Tanggal 13 Februari 2025 page 233-244
ISSN : 3024-9678 (Online) ; 3024-9686 (Printed);
Jurnal Home Page : https://ejournal.stai-alkifayahriau.ac.id/index.php/attajir/

seseorang yang melindungi kepentingan bersama, yaitu hifzdin(melindungi nilai spiritual), hifznafs (melindungi jiwa), hifz'aqil (melindungi intelektualitas), hifznas (melindungi generasi penerus), dan hifzmaal (melindungi harta). Penjelasan spesifik tentang keterkaitan antara sumber daya manusia dalam prinsip tersebut hifzdin (melindungi nilai spriritual) yang mana menjadi agen perubahan dan pemeliharaan nilai-nilai keagamaan dalam sebuah organisasi atau masyarakat. Prinsip hifzdin tidak hanya tentang menjaga agama itu sendiri, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan spiritual individu dan masyarakat, di mana SDM berperan penting dalam mewujudkannya.

Manajemen sumberdaya manusia syariah berperan dalam hifz'aqil (melindungi intelektualitas) dalam prinsip ini akal seorang umat di tekankan pada pengembangan SDM yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki kualitas moral dan spiritual yang baik. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia syariah berperan dalam memastikan bahwa sumber daya manusia mampu berpikir rasional, kritis, dan berintegritas dalam menjalankan tugasnya, serta menghindari hal-hal yang dapat merusak akal, seperti ketidakadilan, korupsi, atau perilaku yang merusak moral.

Di dalam perpektif syariah berdasarkan fiqih muamalah dan , maqoshid syariah Hifz aqli (melindungi akal) merupakan salah satu dari lima maqasid syariah, akal memiliki peran penting dalam kehidupan manusia karena merupakan alat untuk berpikir, memahami, dan mengambil keputusan.budaya dan prinsip syariah menekankan pentingnya menjaga akal agar tetap sehat dan berfungsi dengan baik, Manajemen sumber daya manusia syariah mendorong pengembangan sumber daya manusia yang berakhlak mulia dan bertanggung jawab, sehingga mereka mampu berpikir rasional dan bijaksana dalam menjalankan tugasnya, manjemen sumber daya manusia syariah juga menekankan pentingnya etika dan integritas dalam lingkungan kerja, sehingga sumber daya manusia terhindar dari tindakan yang merusak akal, seperti ketidakadilan, korupsi, atau perilaku yang merusak moral.

Hifz'aqil juga mendorong SDM untuk terus belajar dan mengembangkan diri, sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas pikir dan pemahaman mereka tentang dunia dan agama seperti halnya mengikuti pelatihan dan pengembangan harus mencakup aspek-aspek etika, moral, dan spiritual, serta pengembangan kemampuan berpikir kritis dan analitis yang sesuai dengan prinsip syariah , menjaga intelektualitas dengan pemberian kompensasi dan tunjangan yang adil dan sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia dapat mencegah timbulnya perilaku yang merusak akal, seperti korupsi atau ketidakpuasan, pemeliharaan lingkungan kerja yang kondusif dan adil dapat membantu sumber daya manusia untuk berpikir dan bekerja dengan baik, serta meningkatkan produktivitas dan kreativitas.

Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia syariah tidak hanya fokus pada pengembangan kompetensi profesional sumber daya manusia , tetapi juga pada pengembangan kualitas moral, spiritual, dan intelektual, sehingga mereka mampu menjadi syumber daya manusia yang berintegritas, produktif, dan berkontribusi positif bagi organisasi dan masyarakat dengan mengunakan akalnya dengan tepat.

Dalam penerapan Prinsip Hifznas (melindungi generasi penerus) manajemen sumberdaya manusia syariah Sangatlah berkompeten dalam mempersiap kan generasi penerus yang dapat bersaing di era global Prinsip ini menekankan pentingnya menjaga keberlangsungan dan kesejahteraan generasi mendatang. Dalam konteks sumber daya manusia syariah, ini berarti memastikan bahwa praktik-praktik sumber daya manusia syariah yang diterapkan tidak hanya

AT TAJIR
Jurnal Manajemen Bisnis Syariah
Volume 2 No.2 Tanggal 13 Februari 2025 page 233-244
ISSN : 3024-9678 (Online) ; 3024-9686 (Printed);
Jurnal Home Page : https://ejournal.stai-alkifayahriau.ac.id/index.php/attajir/

menguntungkan organisasi saat ini, tetapi juga memberikan manfaat bagi generasi berikutnya. Pendekatan Sumberdaya manusia yang yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam semua aspek manajemen sumber daya manusia syariah , termasuk rekrutmen, pengembangan, evaluasi kinerja, dan kompensasi kerja.

Di dalam implementasi tata kelola sumber daya manusia syariah yang baik prinsip terakhir yaitu prinsip dan hifzmaal (melindungi harta), Ini berarti manajemen sumber daya manusia dalam perspektif syariah bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dikelola dengan cara yang tidak hanya produktif, tetapi juga melindungi harta dan aset perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka oleh sebab itu tata kelola perusahan mengunakan sumber daya manusia dengan mengedepankan prinsip syariah akan Pengelolaan SDM yang Efisien dan Produktif:

Manajemen sumber daya manusia syariah

menekankan pentingnya memilih, melatih, dan mengembangkan karyawan yang kompeten dan produktif. Dengan demikian, perusahaan dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya manusianya dan mengurangi risiko kerugian akibat ketidakmampuan atau kurangnya efisiens. Manajemen sumber daaya manusia syariah juga sebagai asset utama dalam pencegahan resiko keungan Manajemen sumber daya manusia syariah dapat membantu mencegah berbagai risiko keuangan yang mungkin timbul akibat kesalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia . Misalnya, dengan memastikan karyawan memiliki pengetahuan yang memadai tentang aturan dan kebijakan perusahaan, risiko pelanggaran hukum dan sanksi keuangan dapat diminimalisir. Di dalam pencegahan resiko keungan hal inii akan berdampak pada peningkatan kinerja keungan, Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, Manajemen sumber daya manusia syariah dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri cenderung lebih produktif dan inovatif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pendapatan dan keuntungan perusahaan.

Dengan menggunakan sumber daya manusia berdasarkan prinsip syariah, Manajemen sumber daya manusia Syariah juga berperan dalam menciptakan kultur kerja yang jujur dan transparan, yang dapat membantu mencegah praktik korupsi dan fraud. Dengan menerapkan prinsip-prinsip integritas dalam pengelolaan sumber daya manusia , risiko keuangan akibat tindakan ilegal dapat dikurangi. Pencegahan korupsi telah terencana dan ter truktur oleh sisttem sumber daya manusia mengunakan prinsip syariah , maka dari itu manajemen sumber daya manusia Syariah dapat memastikan bahwa aset perusahaan, termasuk sumber daya manusia, dikelola dengan cermat dan bertanggung jawab. Hal ini mencakup pemberian kompensasi yang adil, penggunaan fasilitas yang tepat, dan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal untuk mencapai tujuan bisnis.

Dengan demikian, Manajemen sumber daya manusia Syariah tidak hanya fokus pada aspek teknis pengelolaan SDM, tetapi juga memperhatikan aspek etika dan keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini penting untuk memastikan bahwa perusahaan tidak hanya mencapai keberhasilan finansial, tetapi juga menjalankan bisnisnya secara berkelanjutan dan bertanggung jawab social. Pengembangan keterampilan dalam konteks syariah meliputi penguasaan teknologi dan inovasi yang relevan dengan kebutuhan pasar modern, serta keahlian khusus dalam bidang-bidang seperti keuangan syariah dan manajemen risiko syariah. Selain itu, keterampilan manajerial dan kepemimpinan yang didasarkan pada nilai-nilai Islam, seperti keadilan,

AT TAJIR
Jurnal Manajemen Bisnis Syariah
Volume 2 No.2 Tanggal 13 Februari 2025 page 233-244
ISSN : 3024-9678 (Online) ; 3024-9686 (Printed);
Jurnal Home Page : https://ejournal.stai-alkifayahriau.ac.id/index.php/attajir/

kebijaksanaan, dan kejujuran, juga menjadi fokus utama dalam mengambil kepercayaan konsumen bisnis syariah. (Rijal, p. 2023)

Dengan mengintegrasikan keterampilan teknis dan manajerial dengan etika profesional berbasis syariah, Indonesia dapat membangun tenaga kerja yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki integritas tinggi. Pendekatan ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan, serta mewujudkan masyarakat yang lebih adil dan sejahtera sesuai dengan nilai-nilai Islam.Pendekatan berbasis syariah dalam pengembangan SDM menekankan pada keseimbangan antara kemampuan teknis (keterampilan) dan moral (etika) (Nurlelasari Ginting, 2023)

Sebagai pemilik bisnis dan seorang Muslim, Anda wajib mempelajari dan memahami prinsip syariah dalam pengembangan manejemen sumber daya manusia dan mampu mengelola tenaga kerja dengan baik, seperti menyusun struktur organisasi dan perencanaan tata kelola sumber daya manusia , sistem seleksi yang memperhatikan kebutuhan usaha dengan aspek sumber daya manusia yang berkompten dan di bekali oleh ilmu syariah, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat bersaing di era globalisasi dan dapat menjadi lebih unggul dalam aspek pencapaian prospek keuntungan dari perusahaan konvensional , dan administrasi kepegawaian yang meliputi penilaian kinerja dan pembayaran gaji atau upah yang sesuai dengan keahliaan dan juga kerja keras seorang karyawan serta pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja dengan mempertimbangkan dari segala aspek dan pertanggung jawaban yang akurat dan konsisten. Dalam konteks perbuatan muammalah dan ibadah tadi, Anda harus menilai karyawan sebagai manusia dan perlakukan mereka sesuai dengan syariat agama. Jangan menganggap karyawan seperti robot yang bisa Anda perlakukan semau Anda., pemilik perusahaan harus mampu menyusun rencana dengan mengunakan prinsip syarih di mulai dengan pemahaman sumberdaya manusia syariah sebagai jembatan utama perusahaan.

Sebagai pemilik perusahaan yang memiliki pengetahuan tentang prinsip syariah demi memperbaiki tat kelola perusahaan alangkah baiknya perusahan mengatur dalam aspek penentuan kandidat dengan kualifikasi yang sesuai akan jabatan yang di pegang nantinya, menampung segala aspirasi karyawan ketika di dalam bekerja mereka mengalami diskriminasi pekerjaan, menunjang jenjang karier yang memadai bagi karyawan yang memiliki ekspansi tinggi dalam perusahaan serta mengelola system kerja yang bener dan berlandaskan prikemanusiaan sesuai dengan unsur hokum dunia dan akhirat.

Proses recuiment dam seleksi tenaga kerja Dalam pandangan Islam, proses rekrutmen harus dilakukan secara adil, objektif, transparan, tanpa ada unsur nepotisme. Sisem syariah dalam agama islam menganjurkan pegawai yang direkrut harus kompeten dan religious, Karyawan yang direkrut juga harus memenuhi 3 karakteristik, yaitu himmatul amal (punya etos kerjatinggi) Karakteristik ini mencangkup point positif suatu individu yang melihatkan karakteristik semangat kerja yang tinggi, dedikasi, dan komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ini merupakan salah satu karakteristik penting dalam profesionalisme dan menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan seseorang dalam berbagai bidang, Semangat kerja tinggi mendorong individu untuk memberikan hasil kerja yang lebih berkualitas, Orang yang beretos kerja tinggi cenderung lebih produktif karena mereka memiliki semangat untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan efisien, dalam membangun sebuah karier yang panjang Etos kerja yang tinggi dapat membuka pintu untuk kesempatan dan promosi karier yang lebih baik.

AT TAJIR
Jurnal Manajemen Bisnis Syariah
Volume 2 No.2 Tanggal 13 Februari 2025 page 233-244
ISSN : 3024-9678 (Online) ; 3024-9686 (Printed);
Jurnal Home Page : https://ejournal.stai-alkifayahriau.ac.id/index.php/attajir/

Di dalam proses recuiment kandidat yang mengikuti proses tersebut harus memliki sebuah karakteriktik ahliyah (punya keahlian), keahlian inii adalah sebuah penunjangan pertama bagi individu dalam melamar pekerjaaan, yang mana keahlian ini akan di pertangung jawabkan dengan kinerja kita saat di lapangan, kehlian ini akan di sesuaikan oleh posisi yang dibutuhkan individu yang terampil n yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan menunjukkan bahwa kandidat memiliki pengetahuan dan kemampuan praktis untuk menjalankan tugas-tugas yang diperlukan, Keterampilan yang kuat seringkali menjadi prediktor yang baik untuk keberhasilan seseorang dalam pekerjaan, Keterampilan adalah kriteria yang lebih objektif dibandingkan dengan kepribadian atau faktor-faktor lain di karenakan keterampilan lebih di utamakan demi menjami kualitas kerja dan profesionalistas. Dengan mempertimbangkan keahlian sebagai bagian penting dari proses rekrutmen, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memilih kandidat yang benar-benar mampu dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan.

Karakteristik karyawan harus amanah (terpercaya dan bertanggung jawab) Karyawan yang amanah (terpercaya dan bertanggung jawab) adalah karyawan yang memiliki integritas tinggi, berkomitmen terhadap tugas, dapat diandalkan, dan menjaga kerahasiaan perusahaan. Mereka tidak hanya memenuhi tugas mereka dengan baik, tetapi juga bertanggung jawab atas dampak dari pekerjaan mereka, karyawan yang amanah memiliki integritas yang tinggi selalu jujur dan tidak berbohong, baik dalam hal pekerjaan maupun dalam interaksi dengan orang lain, mereka tidak hanya melakukan tugas yang diberikan, tetapi juga berupaya untuk menyelesaikannya dengan baik dan tepat waktu, Karyawan amanah selalu dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab atas hasilnya, Mereka memahami pentingnya menjaga kerahasiaan informasi perusahaan dan tidak menyebarkan informasi sensitive, Karyawan amanah bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka, dan mereka tidak takut untuk mengakui kesalahan dan mencari solusi, Karyawan amanah juga menjaga kehormatan diri sendiri dan orang lain, serta menghindari tindakan yang dapat mencoreng nama baik, Mereka menunjukkan sikap profesional dalam interaksi dengan rekan kerja, atasan, dan klien, serta selalu memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Ketika seorang kandidat recruitment terpilih menjadi seorang karywan, individu tersebut akan terlihat karakteritik kejujuran dan amanahnya bagi individu yang memiliki karakteristik amanah sangat dihargai oleh perusahaan karena mereka membangun kepercayaan dan meningkatkan reputasi perusahaan. Mereka juga cenderung lebih sukses dalam karier karena mereka memiliki dasar yang kuat untuk membangun hubungan yang baik dengan orang lain.

Setalah proses pencarian karyawan telah selesai maka tahap selanjutnya adalah proses penepatan karyawan yang sesuai dengan keahlian mereka, Sebagai orang baru di perusahaan, ada lebih baik karyawan diberikan arahan dan bimbingan mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus mereka lakukan. Buat mereka bekerja senyaman mungkin dan ciptakan suasana kerja yang nyaman agar mereka benar-benar menyukai pekerjaannya sehingga mereka akan bekerja dengan baik.Dalam peningkatan kualitas sdm syariah yang unggul perusahaan perlu melakukan agenda pelatihan demi mengembangkan keahlian yang di miliki karyawan sehingga dapat menunjang untuk kemajuan perusahaan.

Dalam system perusaha sumberdaya syariah mengajarkan system pengajian sebagai berikut, berikan gaji atau upah karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan sesuaikan dengan keahian yang dimiliki. Anda bisa menentukan sistem penggajian, bisa secara mingguan atau bulanan, sesuai dengan kesepakatan bersama, jadi akan terlihat jauh lebih transparansi. Karyawan

AT TAJIR
Jurnal Manajemen Bisnis Syariah
Volume 2 No.2 Tanggal 13 Februari 2025 page 233-244
ISSN : 3024-9678 (Online) ; 3024-9686 (Printed);
Jurnal Home Page : https://ejournal.stai-alkifayahriau.ac.id/index.php/attajir/

yang berprestasi dan berdedikasi harus diberi penghargaan, misalnya mendapatkan bonus (bisa berupa uang, barang, atau wisata/ibadah umroh), atau dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Jangan pelit untuk memberikan tunjangan guna memotivasi kerja karyawan, misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya , fasilitas kendaraan, dan lain-lain.Penilaian kinerja karyawan tidak dilihat dari prestasi kerjanya semata, tetapi juga dari sifat,kepribadian, dan karakter seperti kesopanan, tanggungjawab, kedewasaan, ketegasan, dedikasi,kejujuran, dan pengamalan pilar-pilar Islam.

Ketika perusahaan sedang mengalami penurunan pendapatan maka akan mengakibatkan pengurangan karyawan yang mana akan terjadi Pemutusan hubungan kerja atau PHK, PHK bisa terjadi, baik atas kehendak Anda sebagai pemilik perusahaan maupun kehendak karyawan. Jika perusahaan terpaksa mem-PHK karyawan, lakukanlah secara baik-baik. Perhatikan hak dan kewajiban pekerja seperti pencairan gaji terakhir, serta tunjangan –tunjangan lainnya seperti bpsjs perusahaan agar hubungan baik tetap terjaga.dan pekerja pun tidak merasa sangat kecewa yang mana nanntinya pekerja yang di phk sudah mendaptkan modal untuk menyambung kehidupan yang lebih baik setelah di PHK.

Ketika karyawan tidak mendapatkan hak yang sesuai yang telah di atur dalam prinsip syariah maka, hal ini akan di tegaskan oleh bagian dewan pengawas syariah (DPS) memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah. Mereka juga berperan dalam memberikan bimbingan dan rekomendasi kepada manajemen perusahaan terkait masalah pengembangan sumber daya manusia syariah terkait akan hak kepatuhan syariah yang harus di penuhi oleh perusahaan, membantu dalam penataan produk keuangan yang baik dan ter peroinci dengan mengunakan daya bantuan sumber daya manusia syariah yang berkopeten, memeriksa perilaku transaksi, dan penyelesaian masalah yang terjadi dalam system manajemen perusahaan maupun system manjemen keungan perusahaan yang menaungi lembaga syaria, DPS dapat berperan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia syariah dengan memberikan pelatihan, seminar, dan workshop terkait prinsip-prinsip syariah. Dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia , lembaga keuangan syariah dapat lebih efektif dalam menjalankan operasinya.

Peran DPS sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia syariah. Dengan menjalankan tugasnya sebagai pengawas, penasehat, dan pengarah, DPS dapat membantu memastikan bahwa lembaga keuangan syariah beroperasi dengan benar sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, meningkatkan kompetensi SDM, mengembangkan produk dan layanan yang inovatif, dan memperkuat kepercayaan publik.

Di Indonesia terdapat berbagai perusahaan yang beroperasi dengan sistem syariah, terutama dalam sektor keuangan seperti perbankan. Hingga tahun 2019, ada sekitar 189 bank syariah salah satunya adalah perusahaan, reksa dana syariah menerapkan tata kelola sumber daya manusia dengan prinsip syariah, pada proses recruitment reksa dana syariah memiliki system transparansi dan adil untuk memastikaan agar karyawan yang di peroleh memiliki kompetensi dan integritas yang tinggi dalam bekerja, dalam system pemantauan dan pengawasan reksa dana syariah memiliki system yang mana nantinya karaywan efektif mematuhi kebijakan dan prosedur syariah, Karyan yang sudah resmi bergabung akan mendapatkan fasilitas pelatihan yang efektif untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam mengelola investasi syariah.

Dalam hal ini perusahaan akan lebih berkembang dalam ber oprasi, pengendalian internal sumber daya manusia syariah dapat meningkatkan kepercayaan stake holders terhadap reksa dana syariah , dengan adanya system tata kelola sdm yang mengedepankan prinsip syriah pengendalian

AT TAJIR
Jurnal Manajemen Bisnis Syariah
Volume 2 No.2 Tanggal 13 Februari 2025 page 233-244
ISSN : 3024-9678 (Online) ; 3024-9686 (Printed);
Jurnal Home Page : https://ejournal.stai-alkifayahriau.ac.id/index.php/attajir/

internal perusahaan dapatmeningkatkan kinerja reksa dana syariah memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensidan integritas yang tinggi sehingga menjadi bahan unggulan untuk bersaing dengan sdm konvensional.

Sumber daya manusia syariah sering kali terlupakan pada saat ini masih banyak perusahaan yang belum menganut system tersebut, akibatnya masih banyaak perusahan yang tidak menerapkan system kerja yang manusiawi, melainkan para pekerja tidak mendapatkan hak yang pantas dari perusahaan tersebut.

Guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pekerja system manejemen harus bisa menciptakan budaya perusahaaan dengan system syariah yang mengandung nilai- nilai moral islam, serta di pipin oleh kepimpinan yang kuat yang berkomitment dengan nilai-nilai syariah maka hal ini akan mempengaruhi peningkatan sumber kulitas perusahaan dengan sdm syariah. Pemerintah harus sadar dan ikut serta berkontribusi dalam menegakkan keadilan bagi para pekerja yang sulit dalam mendaptkan keadilan kerja,regulasi pemertintah sangatlah kuat dalam membuntuk sdm syariah yang unggul.

Sumber daya manusia syariah sering kali diabaikan oleh beberapa manusia, mereka sangatlah keliru bahwasanya sdm syariah adalah sdm yang jauh lebih unggul dalam memanusiakan manusia ,banyaknya ekspolitasi yang terjadi dalam dunia pekerjaan contohtoh para pekerjaan mendaptkan upah yang tidak sesuai dengan standart industry , jam kerja yang panjang tanpa mendapatkan kompensasi yang adil, pengunaaan tenaga kerja anak dibawah umur karena keterpaksaaan ekonomi mereka harus bekerja namun hal ini tidak sesuai dengan peraturan perundang-undanga, diskriminasi karyawan sering terjadi terhadap ras,agama, jenis kelamin, pelecahaan pada dunia kerja sering terjadi pelecehan bisa mencangkup pelecehan verbal atu fisik ,kurangnya perusahaan dalam memperhatikan perkembangan skil karyawa, sehingga keterpaksaan terikat dengan pekerjaaan mereka harus menerima segala macam ekspolitasi yang terjadi itu, akibatkanya kinerja karyawan menjadi buruk dan juga menurunkan produktifitas yang terjadi ekspolitasi dapat menyebabkan peningkatan biaya recuiment yang mana seharusnya biaya tersebut bisa digunakan jug untuk biaya operational lainya ,mengapa peroses recuitmen akan membutuhkan banyak biaya karena pemrusahaan abai tentang hak – hak yang seharusnya di dapatlkan karyawan, jadi formasi perusahaan tidak akan tetap dan terus berubah dengan orang baru, bukan kah pemerintah sedih jika melihat rakyatnya tertindas , dan bukankan pemerintah seharusnya mengedepankan kesejahteraan para pekerja sebagaimana yang tertulis dalam pancasila menciptakan masyrakat yang adil dan sejahtera. Maka dengan adanya sumberdaya syariah kan membantu mencegah terjadinya ekspolitasi yang terjadi dalam perusahaan penerapan management syariah yang baik akan membantu perusahaaan lebih maju kedepannya.

Secara keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah adalah strategi yang efektif untuk menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten dan profesional, tetapi juga memiliki integritas dan etika yang tinggi. Pendekatan ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, pembangunan ekonomi yang berkelanjutan, dan terciptanya masyarakat yang lebih adil dan sejahtera sesuai dengan prinsip-prinsip islam.

Sumber daya manusia syariah dapat lebih mengedepankan prinsip keadilan karena berpegangan tanguh pada al quran

AT TAJIR
Jurnal Manajemen Bisnis Syariah
Volume 2 No.2 Tanggal 13 Februari 2025 page 233-244
ISSN : 3024-9678 (Online) ; 3024-9686 (Printed);
Jurnal Home Page : https://ejournal.stai-alkifayahriau.ac.id/index.php/attajir/

(Q.S An- Nissa : 58)

اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰتِ اِلٰٓى اَهْلِهَاۙ وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِۗ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًاۢ بَصِيْرًا

Artinya :

‘’ sesungguhnya allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada ahlinya, apabila kamu menetapkan hokum kepada manusia , hendaklah kamu menetapkanya dengan adil, sesungguhnya allah memberikan ganjaran yang sebaik-baiknya kepadamu, dan sesungguhnya allah itu maha mendengar dan juga maha melihat ‘’

(Q.S Al-Maidah : 8)

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَاۤءَ بِالْقِسْطِۖ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْاۗ اِعْدِلُوْاۗ هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰىۖ وَاتَّقُوا اللّٰهَۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Artinya :

“Hai orang-orang beriman

, hendaklah kamu menjadi orang-orang yang selalu menegakaan kebenaran karena allah menjadi saksi dengan adil, dan janganlah sekali kebencian mu terhadap suatu kaum itu mendorong kamu berlaku tidak adil,berlaku adil lah karena adil itu lebih dekat dengan taqwa ‘’

Didalam ayat tersebut menjelaskan tentang bagaimana cara menerapkan management tata kelola perusahaan yang baik adalah dengan cara adil, adil yang sudah di jelaskan di dalam ayat tersebut adalah contoh salah satu pedoman bagi system syariah, hokum tata kelola perusahaan yang baik dengam prinsip sumberdaya manusia syariah bukan hanya berlaku pada perusahaan syariah saja, melainkan bisa di gunakaan dalaam semua perusahaan tanpa membandingkan pemilik perusahaan itu adalah seorang non muslim.hal inii guna mewujudkan formasi yang tetap pada perusahaan tersebut sehingga karayawan pun merasa nyaman dengan lingkungan dan juga system kerjanya.

Kesimpulan

Dalam konteks Indonesia, di mana mayoritas penduduknya beragama Islam, pendekatan kajian penelitian ini sangat relevan dan penting untuk mendukung pembangunan ekonomi dan sosial yang berkelanjutan. Keterampilan yang dikembangkan dalam pendekatan ini mencakup penguasaan teknologi, keahlian khusus dalam bidang keuangan syariah dan manajemen risiko, serta kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang didasarkan pada nilai-nilai Islam seperti keadilan, kebijaksanaan, dan kejujuran. Selain itu, keterampilan komunikasi yang efektif dan etis juga ditekankan untuk memastikan interaksi yang harmonis dan produktif dalam lingkungan kerja.

Tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance/GCG) berbasis prinsip syariah menekankan integrasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada keadilan, etika, dan tanggung jawab sosial.

Daftar Pustaka

Dewi Oktayani. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANU. Jurnal akuntansi syariah, 3-4.

Dr. H. Burhannudin Yusuf, M.M., M.A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Rajagrafindo.

IAI SAHID. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah. IAI SAHID JOURNAL, 1.

AT TAJIR
Jurnal Manajemen Bisnis Syariah
Volume 2 No.2 Tanggal 13 Februari 2025 page 233-244
ISSN : 3024-9678 (Online) ; 3024-9686 (Printed);
Jurnal Home Page : https://ejournal.stai-alkifayahriau.ac.id/index.php/attajir/

INSTITUT PERTANIAN BOGOR . (2021). Manajemen SDM Syariah . JAKARTA: National commite of islamic economic and finance.

Muhamad Mustaqim. (2016). PRINSIP SYARIAH DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA . Jurnal Penelitian Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya manusia syariah, 400-401.

Nafilatur Rohmah. (2018). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. Al-Musthofa: Journal of Sharia Economi, 46-46.

Nehayatul Najwa. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah: Keterampilan dan Etika Professional. Maulinda Anggraeni, 3, 3-5.

Nurlelasari Ginting, S. E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. 1.

Rijal, S. A. (n.d.). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Bagi Masyarakat. Easta Journal of Innovative Community Services,. ttps://doi.org/10.58812/ejincs.v1i03, p. 143.