

## BAB 2

### SUMBER DAYA INSANI

#### A. Pengertian Sumber Daya Insani

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada dimuka bumi, karena seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja dibuat oleh Allah untuk kemaslahatan umat. Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Pengembangan. Berikut merupakan landasan dasar SDM berbasis syariah Q.S Al- Jatsirah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ ﴿١٣﴾

Artinya: Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir.<sup>1</sup>

Dalam Islam pengelolaan sumber daya manusia mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW

---

<sup>1</sup> Widiya Sari Sari, 'Implementasi Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Penerapannya Dibeberapa Bidang Berbasis Ekonomi Dan Syariah', *Karismapro*, 13.1 (2022), 34  
<<https://doi.org/10.53675/Karismapro.V13i1.254>>.

didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri. Konsep Pertama: Manusia diciptakan untuk beribadah kepada Tuhan. Oleh karena itu segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah, ibadah dalam arti luas, tidak hanya ibadah yang bersifat ritual. Setiap kegiatan manusia bisa bernilai ibadah jika diniatkan untuk mencari ke-ridlo-an Tuhan. Bermasyarakat yang baik adalah ibadah, bekerja dengan giat merupakan ibadah, bahkan tidur pun bisa bernilai ibadah. Konsep kedua: Manusia adalah khalifatullah fil ardhli- wakil Allah di bumi, yang bertugas memakmurkan bumi.

Islam mengusahakan sumber daya manusia untuk ikut memakmurkan bumi dalam lingkup pengabdian kepada Tuhan dengan memanfaatkan seoptimal mungkin potensi yang telah dianugerahkan oleh Tuhan.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

---

<sup>2</sup> Khotibul Umam, 'Manajemen Sumberdaya Manusia (Sebuah Sudut Pandang Dalam Tinjauan Islam)', *At-Thariq Jurnal Ilmiah Studi Keislaman Dan Sosial*, 14.1 (2017), 165–85.

Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau (*Human Capital*). Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemukaan.<sup>3</sup>

Sumber Daya Insani adalah segenap atau seluruh kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai tujuan. Atau dapat juga diartikan bahwa, Sumber daya insani adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengelola, menjalankan, menggerakkan atau menciptakan dan lainnya untuk mencapai urgensi yang diinginkan. Dapat di simpulkan bahwa; Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

---

<sup>3</sup> Erin Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Manajemen Pendidikan Islam* 9, No. 2 (2019), 952-962 (H.955).

Sedangkan manajemen sumber daya manusia dalam Islam yang di kenal dengan Sumber daya Insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan pula semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian tentang Sumber Daya Insani akan dimulai dari manusia sebagai makhluk yang sengaja diciptakan oleh Allah SWT dengan sebaik-baik bentuk, yang sesuai dengan firman Allah surat At-Tiin ayat 4 :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya: “Sesungguhnya telah Kami ciptakan manusia itu atas sebaik-baik pendirian.”

Dengan konsep awal bahwa Allah menciptakan manusia di muka bumi ini adalah sebagai khalifah. Makna khalifah disini adalah bahwa manusia sebagai wakil Allah harus bisa memelihara lingkungan dunia, lingkungan disini pun termasuk salah satunya adalah dalam menjalankan roda kegiatan pekerjaan. Karena hidup itu harus bekerja, tanpa bekerja hidup manusia seakan kosong dan tiada bermanfaat.<sup>4</sup>

Menurut Sobirin adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi

---

<sup>4</sup> Rudy Haryanto, *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2021), H.15–16.

tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination: tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.<sup>5</sup>

Menurut Nawawi Sumber Daya Insani adalah penggerak organisasi untuk mencapai tujuan, produktifitas, dan profitabilitas. SDI merupakan makhluk yang diciptakan Allah dengan berbagai potensi.

Menurut Rudy Haryanto SDI secara praktik akan membentuk karyawan yang memiliki sifat amanah dalam mengemban pekerjaannya. Dengan ketersediaan SDI yang matang pengelolaan sebuah organisasi akan berlangsung efisien dan efektif. Maka tidak berlebihan bila dalam perencanaan SDI harus melibatkan aspek spiritual secara dominan atau bahan pokok.<sup>6</sup>

Dari Pengertian-pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa Sumber daya insani adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengelola, menjalankan, menggerakkan atau menciptakan dan lainnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dan Hal ini mempertimbangkan bahwa konsep SDM yang berlandaskan pada prinsip Islam sesungguhnya upaya mewujudkan

---

<sup>5</sup> Sobirin, Marjuni, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Aplikasi*. Unibos.Ac.Id. <https://doi.org/9786238300440>, Ed. By M.Si. Dr.Sobirin, S.S., Chakti Pus (Makasar: Januari, 2024). Hlm:4

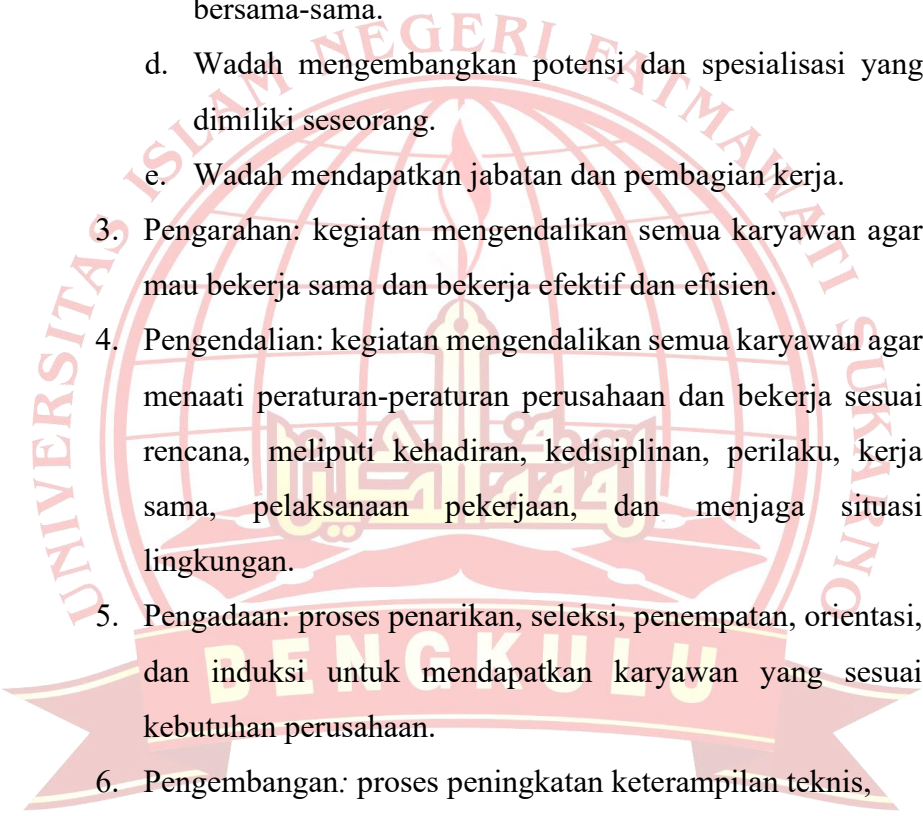
<sup>6</sup> Asad, *Buku Ajar Manajemen Sumber Day Insani* (Malang: Cv. Liiterasi Nusantara Abadi, 2021), H.4.

cita-cita dan tujuan organisasi atau perusahaan yang dijalankan pada etika dan nilai Islam.

## **B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani**

Manajemen Sumber Daya Insani merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada SDI, adapun fungsi Manajemen Sumber Daya Insani adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan: merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam terwujudnya tujuan. Manfaat perencanaan adalah:
  - a. Sebagai standar pengasaan dan pengawasan.
  - b. Pemulihan sebagai alterbatif terbaik.
  - c. Penyusunan skala prioritas, baik sasaran maupun kegiatan.
  - d. Membantu manajer menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.
  - e. Alat yang memudahkan dalam berkoordinasi dengan pihak terkait.
  - f. Alat yang meminimalkan pekerjaan yang tidak pasti.
2. Pengorganisasian: kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan Mengatasi terbatasnya kemampuan, kemauan, dan sumber daya kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Manfaat Pengorganisasian adalah:

- 
- a. Mengatasi terbatas kemampuan, kemauan dan sumber daya yang dimiliki.
  - b. Untuk mencapai tujuan yang lebih efektif dan efisien.
  - c. Wadah memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara bersama-sama.
  - d. Wadah mengembangkan potensi dan spesialisasi yang dimiliki seseorang.
  - e. Wadah mendapatkan jabatan dan pembagian kerja.
3. Pengarahan: kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien.
  4. Pengendalian: kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan.
  5. Pengadaan: proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.
  6. Pengembangan: proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
  7. Kompensasi: pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang sebagai imbalan jasa.

8. Pengintegrasian: kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan.
9. Pemeliharaan: kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sampai pensiun.
10. Kedisiplinan: keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian: utusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, atau kontrak berakhir yang diatur sesuai Undang-Undang yang berlaku.<sup>7</sup>

### **C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani**

Dalam Pencapaian tujuan yang ditetapkan sebuah perusahaan, salah satu unsur yang menjadi ujung tombaknya yaitu peran serta karyawan. Karyawan bagian dari sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja yang sehingga bisa mendorong perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan. Dan peran tersebut harus diimbangi dengan kemampuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah didelegasikan kepada karyawan dengan cara efektif dan efisien. Tiap Organisasi termasuk

---

<sup>7</sup> Haryanto, *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*.



perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin di capai dalam mengelola setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia.<sup>8</sup> Menurut Cushway tujuan MSDM antara lain sebagai berikut:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

---

<sup>8</sup> Kustin Hartini And Dandy Fendra Gustama, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Indonesia', *Al-Intaj : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8.2 (2022), 245 <<https://doi.org/10.29300/Aij.V8i2.7328>>.

7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Tujuan MSDM menurut Schuler et al antara lain sebagai berikut:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam artian memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek.<sup>9</sup>

Tujuan dalam MSDI terdiri dari 4 sasaran antara lain sebagai berikut :

1. Tujuan Fungsional : Bersikap etis dan bertanggung jawab sosial terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat sembari meminimalkan dampak negatif tuntutan-tuntutan tersebut bagi organisasi.
2. Tujuan Kemasyarakatan/Sosial : Menjaga kontribusi departemen SDI dalam tingkat yang daya akan terbuang percuma jika MSDI tidak direncanakan.

---

<sup>9</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019),H. 7-8.

3. Tujuan Personal/Karyawan : Membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka sejauh tujuan-tujuan mendorong kontribusi individual bagi organisasi. Tujuan personal para karyawan akan tercapai jika para karyawan dipelihara, dipertahankan, dan dimotivasi.
4. Tujuan Organisasional/Perusahaan : Memastikan bahwa MSDI berkontribusi pada efektivitas organisasional. Para manajer bertanggung jawab penuh atas para bawahannya, departemen memberikan dukungan pengelolaan SDI.

Dari 4 sasaran tujuan di atas, tujuan ingin di capai MSDI adalah:

- a. Peningkatan efisiensi
- b. Peningkatan efektifitas
- c. Peningkatan produktifitas
- d. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
- e. Rendahnya tingkat absensi
- f. Tingginya kepuasan kerja karyawan
- g. Tingginya kualitas pelayanan
- h. Rendahnya komplian dari pelanggan
- i. Meningkatnya bisnis perusahaan<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Haryanto, *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*, H.84.

## BAB 3

### STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI

#### A. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani

Manusia mempunyai daya atau potensi yang apabila dikembangkan akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, dan akan menjadikan manusia yang sadar akan tanggungjawabnya baik tanggungjawab sebagai hamba Allah Swt maupun sebagai khalifah Allah SWT.<sup>1</sup> Sebagaimana firman Allah SWT mengenai pengembangan SDM pada Surat Al-Mujadalah ayat 11 berikut ini:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ  
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ  
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang telah memiliki lembaga khususnya lembaga pendidikan Islam, harus

---

<sup>1</sup> Mm. Prof.Dr.Dra. Hj. Sri Indradyi., S., *Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia Dan Syariah*, Ed. By S.Pd Mariatun Syaidah (Riau, 2021).H.88

diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan agar memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya.

Setiap perusahaan atau lembaga dituntut untuk peka dan siap terhadap perubahan. Dan dalam menghadapi perubahan tersebut tidak lepas dari peran manusia. Sumber daya manusia tersebut dituntut untuk bisa menyesuaikan dengan perubahan lingkungan. Oleh sebab itu, agar dapat menyesuaikan dengan perubahan, SDM tersebut perlu dikembangkan potensi kemampuan dan kualitasnya. Pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu unsur dari pembangunan manusia. Pembangunan manusia menyangkut partisipasi manusia dalam proses pembangunan suatu negara yaitu pembangunan dari manusia, oleh manusia dan untuk manusia.

Menurut Menggison dkk memberikan definisi sebagai inti proses pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

1. Pelatihan adalah usaha sistematis untuk mengalihkan pengetahuan atau keahlian dari seorang yang tahu dapat melakukan sesuatu ke orang yang tidak tahu atau tidak dapat melakukannya.
2. Pengembangan adalah proses yang panjang untuk meningkatkan potensi dan efektifitas.
3. Belajar adalah proses yang tidak ada habisnya dalam mengubah diri dari keadaan semula.

4. Pendidikan biasanya dilihat sebagai struktur belajar yang terencana dengan tujuan untuk melatih pikiran.
5. Pengembangan sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk menjelaskan pendekatan yang terintegrasi untuk mengubah perilaku kerja dengan menggunakan teknik dan strategi belajar.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengertian pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan bisnis pada saat yang akan datang, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat al-Alaq 1-5 sebagai berikut:

اِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ اِقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ﴿٣﴾ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾

Artinya: “Bacalah dengan nama Tuhanmu yang telah menciptakan. Dia menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha Pemurah, yang mengajari (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia mengajari manusia apa yang belum diketahuinya.” (QS. alAlaq:1-5).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pendidikanlah sangat penting. Dimulai dengan, membaca, orang bisa memiliki pengetahuan, dan dari pengetahuan yang dimiliki bisa berkreasi

dan menghasilkan sesuatu yang bernilai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas manusia, maka manusia harus belajar, dalam artian mengembangkan ilmu yang telah dimiliki sehingga menghasilkan sesuatu yang bernilai dan bisa bermanfaat buat manusia yang lain. Dan tidak hanya kualitas kemampuan intelektual saja yang dikembangkan namun kualitas keimanan juga harus dikembangkan, dan semua itu bisa dilakukan dengan memperbanyak ilmu pengetahuan.<sup>2</sup>

Pengembangan Sumber Daya Insani di tinjau dalam istilah bahas Inggris yakni *Human Resources Development* (HDR) sangat penting dalam upaya menciptakan keunggulan kompetitif SDI dan organisasi dari para pesaingnya. Istilah HRD diciptakan oleh Leonard Nadler tahun 1969 guru besar *George Washington University* pada konferensi *American Society of Training and Development* (ASTD) di Miami Florida.

Menurut T.V Rao (1996) Pengembangan sumber daya manusia adalah proses dimana karyawan dalam sebuah perusahaan di bantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa depan. Dengan adanya pengembangan sumber daya insani dapat diharapkan terwujudnya karyawan yang mampu mengeluarkan potensi

---

<sup>2</sup> Yustina Prita Andini, "Pengembangan Sumber Daya Insani," *Jurnal Penelitian, Pendidikan, Agama, Dan Kebudayaan* 6, No. 1 (2020): 183–195 (H.187).

dalam diri karyawan yang belum nampak, dapat berkolaborasi dan bekerjasama dengan anggota dan antar divisi untuk menghasilkan profesionalitas berkualitas, dapat mendorong motivasi dan percaya diri karyawan.

Pengembangan Sumber Daya Insani didefinisikan sebagai program pembelajaran yang dilaksanakan dalam waktu tertentu dengan tujuan antara mengembangkan pengetahuan, kompetensi sikap, motivasi dan perilaku sumber daya insani (SDI) dan tujuan akhirnya untuk mengembangkan kinerja SDI dan kinerja organisasi.<sup>3</sup>

## **B. Strategi Pengembangan SDI**

Strategi yang dilakukan Nabi Muhammad SAW. Meliputi Perencanaan yang menarik sumber daya yang berkualitas. Perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan Nabi Muhammad SAW. Mengacu pada al-Qur'an untuk menjadikan orang berlaku adil, Allah SWT. Memerintahkan berbuat adil dalam melaksanakan isi al-Qur'an yang menjelaskan segala aspek kehidupan manusia, serta berbuat ihsan (keutamaan). Adil berarti mewujudkan kesamaan dan keseimbangan diantara hak dan kewajiban mereka.

---

<sup>3</sup> Juhadi Agus Koni, Fenny Damayanti Rusmana, *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep Dan Implementasi)* (Jawa Barat: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021).



Allah SWT. Menetapkan keadilan sebagai dasar umum bagi kehidupan tujuan dari syariat dan hukum yang diturunkan bersama mereka. Seperti dalam firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Hadid ayat 25:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ  
وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ ۖ وَرُسُلَهُ ۖ  
بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

Artinya: Sesungguhnya kami telah mengutus Rasul-rasul kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah kami turunkan bersama mereka Al-kitab dari neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai mamfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)-Nya dan rasul-rasulnya padahal Allah tidak melihatnya. Sesungguhnya Allah maha kuat lagi maha perkasa.<sup>4</sup>

Dalam sejarahnya Rasulullah SAW, telah melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia. Upaya tersebut meliputi perencanaan, penarikan sumber daya manusia dan mengembangkannya supaya berkualitas, melakukan penilaian kinerja, memberikan motivasi dan pemeliharaan sumber daya manusia.

---

<sup>4</sup> Ach Fadlail And Fatimala, 'Manajemen Sdm Islami Dalam Meningkatkan Kinerja', *Jurnal Al-Idārah*, 1.1 (2020), 1–16.

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang sekarang dan yang akan datang, dengan meningkatkan kemampuan dan keilmuan dari karyawan. Kegiatan pengembangan dilakukan tidak lain untuk mempersiapkan para karyawan yang berkemajuan, karyawan yang memenuhi syarat untuk memegang posisi dan jabatan yang lebih berat.<sup>5</sup>

Strategi pengembangan Sumber Daya Insani yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW meliputi : Merencanakan dan menarik Sumber Daya Insani yang berkualitas, Mengembangkan Sumber Daya Insani agar berkualitas, Menilai kinerja Sumber Daya Insani, Memberikan motivasi, dan Memelihara sumber daya yang berkualitas.

Sejalan dengan langkah yang diambil Nabi Muhammad tersebut, Mujamil Qomar mengungkapkan bahwa manajemen Sumber Daya Insani mencakup tujuh komponen, yaitu: Perencanaan pegawai, Pengadaan pegawai, Pembinaan dan pengembangan pegawai, Promosi dan mutasi, Pemberhentian pegawai, Kompensasi, dan Penilaian pegawai.

Komponen MSDM tersebut merupakan proses yang dilakukan suatu lembaga agar memperoleh Sumber Daya Insani

---

<sup>5</sup> Mushlih Candrakusuma, "Teladan Rasullullah Saw Sebagai Dasar Implementasi Sumber Daya Insani," *Journal Of Islamic Banking* 1, No. 2 (2020), 149–167 (H.159).

yang unggul dan mampu mengemban tanggung jawab sesuai keahliannya. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.<sup>6</sup>

Strategi sumber daya manusia berkaitan dengan misi, visi, strategi perusahaan. Penentuan strategi sumber daya manusia perlu memperhatikan dan mempertimbangkan misi, visi, serta strategi korporat, serta perlu dirumuskan secara logis, jelas, dan aplikatif. Strategi sumber daya manusia mendukung pengimplemntasian startegi korporat dan perlu diterjemahkan dalam aktivitas-aktivitas SDM, Kebijakan-kebijakan, program-program yang sejalan dengan strategi perusahaan akan mempengaruhi pencapaian sasaran perusahaan.

Perusahaan harus memiliki strategi bisnis yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang cepat. Salah satu kunci yang sangat penting dalam meraih keuntungan kompetitif adalah pengelolaan strategi sumber daya manusia secara efektif. Pengembangan dan pengimplemntasian strategi sumber daya manusia yang tercermin pada kegiatan-kegiatan SDM, seperti pengadaan, pemeliharaan,

---

<sup>6</sup> Sukarno L. Hasyim, "Manajemen Sumber Daya Insani," *Pendidikan Multikultural* 4, No. 2 (2020), 139-149 (H.146).

dan pengembangan harus sejalan dengan strategi bisnis dan budaya perusahaan.<sup>7</sup>

Pengembangan SDI tidak hanya dilakukan di kalangan masyarakat saja namun dilakukan di perusahaan dengan mengembangkan potensi karyawannya. Strategi pengembangan SDI yang dilakukan oleh perusahaan adalah:

- a. Memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide dan gagasan. Perusahaan yang berkembang adalah perusahaan yang mau menerima ide dan gagasan dari para karyawan, dalam suatu perusahaan karyawan juga berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan sebagai roda penggerak suatu perusahaan. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan menyalurkan ide mereka berarti membiarkan karyawan tersebut berkembang dan mengembangkan potensi yang mereka miliki.
- b. Memberi penghargaan, karena pemberian penghargaan merupakan satu bentuk apresiasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

---

<sup>7</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009).Hlm.12–13.

- c. Mengadakan pelatihan, dengan adanya pelatihan diharapkan mampu menggali potensi para karyawan dan mengembangkan keterampilan yang mereka miliki.<sup>8</sup>

### C. Pengertian Pelatihan

Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan yang diberikan kepada SDI untuk meningkatkan prestasi kerja, lebih kepada pegawai atau pengurus dalam mengoperasikan sistem pemasaran, sebab dalam pemasaran produk dibutuhkan pengetahuan tentang apa yang akan di pasarkan pada masyarakat.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang

---

<sup>8</sup> Agus Dkk Koni, *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep Dan Implementasi)*, *Nuevos Sistemas De Comunicación E Información* (Jawa Barat: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021).Hlm.86

yang diangkat untuk menurusi persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasehat-nasehat dan beberapa petunjuk.<sup>9</sup>

Ada beberapa definisi menurut para ahli tentang pelatihan yang dikemukakan para ahli, antara lain sebagai berikut:

1. Menurut Edwin B Flippo, Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik.
2. Menurut *Wexley* dan *Yukl*, Pelatihan merupakan suatu istilah yang menunjukkan perencanaan, pembentukan dan memfasilitaskan anggota organisasi atau karyawan dalam penggabungan keahlian, pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan keadaan yang ada.
3. Menurut *Gary Dessler*, Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang dengann keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.<sup>10</sup>

Jadi, berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi

---

<sup>9</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer* (Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada, 2008), P. 116.

<sup>10</sup> Suwatno, *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018).

atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang di inginkan.

#### **D. Tujuan Pelatihan**

Tujuan dari pelatihan SDI ini untuk pembentukan karakter yang Islam, pelatihan yang akan meningkatkan ilmu pengetahuan yang sangat diutamakan dalam al-Qur'an sehingga ayat yang turun pertama kali adalah perintah untuk membaca (Iqra'). Sebab, dengan membaca yang secara luas berarti juga belajar, menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya sehingga dapatlah ditafsirkan bahwa umat Islam ditafsir untuk menjadi profesional.

Pelatihan ini dapat menjadi media wahana untuk melakukan nilai-nilai strategis organisasi, dan kompetensi inti yang berfungsi:

- a. pelatihan merupakan upaya menyelaraskan antara kompetensi individu dengan strategi organisasi ataupun kompetensi organisasi.
- b. Pelatihan dapat berfungsi sebagai perbaikan kinerja individu dalam organisasi.

Pelatihan bisa dilakukan di tempat kerja atau di tempat yang dinyatakan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan yang diberikan kepada Manusia merupakan penggerak dalam berpikir dan perencanaan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga

perusahaan harus memperhatikan pelatihan dan pengembangan pegawai guna meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawainya, sehingga mereka dapat memiliki keahlian tambahan atau dapat mengetahui potensi apa yang ada di dalam dirinya dan menyadari bahwa mereka adalah aset berharga yang dimiliki perusahaan.

Semakin majunya teknologi yang diperkenalkan kepada suatu organisasi ataupun perusahaan dengan laju yang semakin cepat, sumber daya manusia tetap merupakan teknologi informasi yang sangat kuat dibutuhkan. Untuk itulah, suatu organisasi ataupun lembaga harus memperkerjakan karyawan yang kompeten dan bermotivasi.<sup>11</sup>

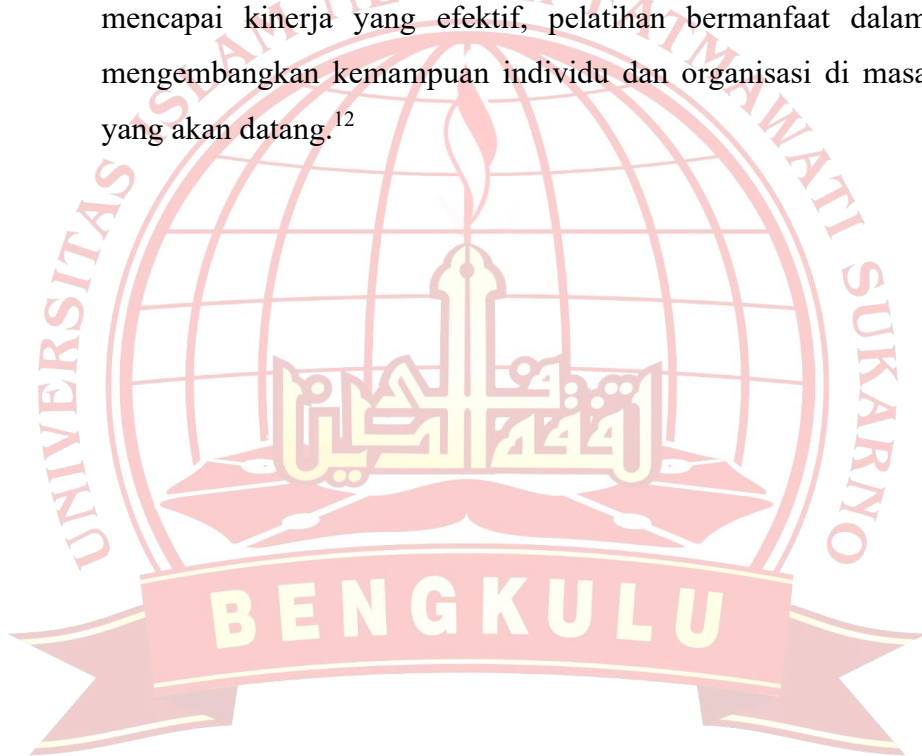
Program pelatihan karyawan diperlukan dalam rangka peningkatan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan maupun visi misi perusahaan atau organisasi. Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.

---

<sup>11</sup> Rudy Haryanto, "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami," *Islamuna: Jurnal Studi Islam* 4, No. 1 (2017): Hlm.185.



Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang.<sup>12</sup>



---

<sup>12</sup> Riska Gustiana, Taufik Hidayat, And Achmad Fauzi, 'Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia )', *Jemsi*, 3.6 (2022), 657–58 (Pp. 657–58).