

Manajemen Sumber Daya Islami dan Implikasinya Terhadap Komitmen Karyawan

Management of Islamic Human Resources and Its Implications for Employee Commitment

Yulfrianti Hartoko^{1*}, Sri Pudjiastuti², Nur Izzati³

^{1,2,3}Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung
Panyileukan, Jl.Cimencrang, Cimenerang, Gedebage, Kota Bandung

*Email: yulfriantihartoko@gmail.com

Naskah masuk: 2020-03-20

Naskah diperbaiki: 2020-03-24

Naskah diterima: 2020-03-28

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses yang terdiri dari penerimaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia, dalam dunia bisnis, peran manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia, tujuan meningkatkan keterikatan psikologis mereka dengan organisasi atau perusahaan sehingga tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan esensial dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang mencoba untuk berhasil dalam menjalankan bisnisnya, karena kualitas sumber daya manusia, komitmen karyawan terhadap perusahaan, kepuasan dalam bekerja, dan semua pengalaman yang diperoleh dari perusahaan akan berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan, reputasi perusahaan dan ketahanan perusahaan dalam menjalankan roda bisnisnya.

Kata Kunci: *Manajemen, SDM, Komitmen dan Perusahaan*

ABSTRACT

Human resource management is defined as a process that consists of the acceptance, development and maintenance of human resources, in the business world, the role of human resource management is managing human resources, the purpose of increasing their psychological attachment to the organization or company so that the achievement of organizational or company goals. Effective human resource management is essential in an organization or company that tries to succeed in running its business, because the quality of human resources, employee commitment to the company, satisfaction at work, and all experience gained from the company will affect the company's productivity, reputation company and company endurance in running its business.

Keywords: Management, HR, Commitment and Company

1. PENDAHULUAN

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset yang paling bernilai, bahkan dianggap lebih bernilai daripada modal dan peralatan atau mesin. Akan tetapi sumber daya manusia ini juga dapat menjadi hal yang sia-sia, maka dari itu terdapat dua kemungkinan mengenai sumber daya manusia, dimana di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sumber daya manusia ini dapat menjadi aset atau kerugian.¹ Mengingat hal tersebut, maka pengelolaan atas sumber daya manusia ini penting adanya untuk dilakukan, dimana pengelolaan tersebut dapat dilakukan dengan terciptanya manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses yang terdiri dari penerimaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia.² Di dalam dunia bisnis, peran manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan keterikatan psikologis mereka dengan organisasi atau perusahaan sehingga tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah hal yang esensial dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang mencoba untuk berhasil dalam menjalankan bisnisnya, karena kualitas sumber daya manusia, komitmen karyawan terhadap perusahaan, kepuasan dalam bekerja, dan semua pengalaman yang diperoleh dari perusahaan akan berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan, reputasi perusahaan dan ketahanan perusahaan dalam menjalankan roda bisnisnya.³

Banyak poin-poin di dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan nilai-nilai agama, akan tetapi hal ini sedikit sekali dijadikan perhatian dikarenakan sudut pandang sekuler dalam ilmu barat yang sudah mendominasi.⁴ Hal tersebut tercermin dari nilai-nilai agama mengenai penentuan benar dan salah, adanya hukuman dan penghargaan, bekerja dan masalah spritual, terjalannya hubungan antar manusia dan manusia dengan Tuhan, dimana nilai-nilai tersebut yang memiliki keterkaitan dengan poin-poin di dalam manajemen sumber daya manusia. Nilai-nilai agama di dalam manajemen sumber daya manusia juga tercermin di dalam peraturan yang mengatur hubungan diantara pekerja, dimana peraturan ini dapat terkait dengan hak karyawan secara individu seperti kesetaraan kesempatan pekerjaan, keamanan didalam bekerja beserta upah, atau dapat berkaitan dengan hak membentuk serikat pekerja dan hak pengambilan keputusan.⁵

Menilai terdapat nilai-nilai agama yang tercermin di dalam manajemen sumber daya manusia, maka didalam jurnal ini akan di bahas bagaimana nilai-nilai islam diterapkan didalam manajemen sumber daya manusia, mengingat islam dianggap sebagai sesuatu yang lebih daripada agama, dimana islam ini dinilai sebagai tuntunan didalam menjalankan kehidupan. Disamping itu, didalam jurnal ini juga akan dibahas mengenai bagaimana manajemen sumber daya manusia yang islami dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasinya, mengingat bahwa islam mengajarkan bagaimana seseorang harus memiliki komitmen yang kuat terhadap imannya, dan apabila konsep tersebut di proyeksikan

¹ Khera, "Just How Important is it?", dalam *Business Age Vol.1*, 1999, Hlm.36.

² Lee, "The Relationships between HRM practices, leadership style, competitive strategy and business performance in Taiwanese steel industry", dalam *International Journal of Human Resource Management* 1351-1372, 2007, Hlm.21

³ Burke, "Human resource management applications in the developing world:empowering employees", dalam *Iranian Journal of Management Studies* 795-800, 2017.

⁴ Hashim, "Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic Organisations in Malaysia", dalam *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 251-267, 2009.

⁵ Farzad, "Islamic Human Resource Management enhancing organizational justice and employees' commitment:case of a Qard Al-Hasan Bank in Iran", dalam *Emerald Journal of Islamic Marketing*, 2017.

terhadap konsep islam dan pekerjaan, maka konsep tersebut akan berkaitan dengan bagaimana karyawan membangun komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya dimana semakin kuat komitmen seseorang terhadap agamanya maka akan semakin kuat pula komitmennya terhadap pekerjaannya.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang vital didalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana didalamnya mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan individu dari sumber daya manusia itu sendiri. Pengaplikasian fungsi manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan efektifitas sumber daya manusia yang ada untuk melakukan aktivitas yang mengarah kepada tujuan utama perusahaan yaitu laba maksimum.⁶

Ruang lingkup dari manajemen sumber daya manusia berbeda-beda di setiap organisasi. Terdapat empat elemen utama didalam kebijakan manajemen sumber daya manusia, yaitu sistem imbalan, termasuk kompensasi dan manfaat yang diterima, mekanisme sumber daya manusia seperti partisipasi, desain pekerjaan dan struktur pekerjaan didalam organisasi, pemilihan karyawan dan pengembangannya.⁷ Adapun didalam pemilihan karyawan, diperlukan sebelumnya dibuat perencanaan, dimana secara umum didalam perencanaan tersebut terdapat beberapa komponen seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan dan penilaian kinerja. Perencanaan ini dilaksanakan dengan tujuan agar organisasi atau perusahaan memiliki estimasi yang akurat, baik itu estimasi didalam jumlah karyawan yang

dibutuhkan, kesesuaian keterampilan sumber daya manusia seperti yang dibutuhkan, dimana hal-hal tersebut dapat mendukung organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya.

Rekrutmen merupakan proses penempatan dan aktivitas promosi calon karyawan yang memiliki kemampuan yang potensial untuk menempati lowongan pekerjaan yang tersedia di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.⁸ Seleksi merupakan proses menawarkan pekerjaan kepada satu atau lebih calon karyawan yang melamar kepada suatu organisasi atau perusahaan. Didalam proses seleksi ini, suatu organisasi atau perusahaan diharuskan untuk memberikan perhatian yang lebih, dikarenakan didalam proses ini dilakukan penyesuaian antara kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan keterampilan yang ditawarkan oleh para kandidat yang melamar.⁹ Setelah proses rekrutmen dan seleksi, maka akan ada pelatihan yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, dimana pelatihan ini terfokus pada pengembangan keterampilan karyawan, dan untuk menambah pengetahuan agar karyawan dapat lebih siap dalam melakukan tanggung jawab dengan tingkatan yang lebih tinggi. Di samping itu, terdapat pula penilaian kinerja yang dilakukan dengan tujuan agar organisasi atau perusahaan lebih mudah untuk memberikan kenaikan upah, promosi jabatan, serta menentukan kebutuhan pelatihan untuk perbaikan lebih lanjut mengenai kinerja karyawan.

Kebijakan manajemen sumber daya manusia pada umumnya diputuskan oleh senior manajer perusahaan tanpa dikonsultasikan dengan karyawannya, dimana kebijakan tersebut banyak diadopsi dan diimplementasikan berdasarkan konteks nasional dimana perusahaan tersebut beroperasi, seperti budaya nasional, ideologi

⁶ Olivia, "Islamic Human Resources Management Practices : Conceptual Review and Scale Development", Department of Management Economics Faculty UNISSULA.

⁷ Walton and Lawrence, "Human Resource Management:Trends and Challenges", Harvard Business School Press:Boston, 1985.

⁸ Khan, "Human Resource Management : Islamic Perspective", dalam *Emerald Journal of Business Administration*, 2010.

⁹ Ibid.

politik pemerintah, kondisi ekonomi serikat pekerja, dan sistem hukum suatu negara.¹⁰

Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Islam merupakan agama yang telah menjabarkan nilai-nilai sosial dan ekonomi didalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Nilai-nilai sosial yang dimaksud merupakan nilai-nilai yang menjunjung tinggi praktik kesetaraan untuk semua manusia dengan dasar pemahaman bahwa semua manusia diciptakan oleh Allah SWT. Disamping itu, islam merupakan pedoman moral bagi tingkah laku manusia, dimana panduan moral secara garis besarnya berdasar pada syahadat, aturan hukum syariah dan *ahlaqul karimah*.¹¹ Islam sebagai agama yang *rahmatan lil alamin*, telah mengangkat manusia dan mengantarkannya kepada kehidupan yang lebih baik.¹²

Dengan adanya nilai-nilai islam yang sangat kompleks untuk dijadikan pedoman, maka kepercayaan bahwa nilai-nilai islam harus diterapkan didalam kehidupan sehari-hari termasuk kehidupan bekerja demi pencapaian kehidupan yang lebih baik bukanlah sekedar slogan, akan tetapi benar adanya. Berdasar pada hal tersebut, mengingat manajemen sumber daya manusia merupakan elemen yang esensial didalam kehidupan bekerja, maka penerapan nilai-nilai islam di dalam manajemen sumber daya manusia pun penting adanya. Beberapa nilai-nilai islam yang dikemukakan oleh (Khan, 2010) didalam manajemen sumber daya islami adalah persaudaraan dan kebajikan (Al-Ukhuwwah dan Al-Ihsan), keadilan (Al-Adl), pemenuhan kontrak (Ifa al-Aqd), pemenuhan hak-hak manusia (Haquq Al-Ibad), kompensasi yang adil (Al-Ujrah), kerjasama (Al-Ta'wan) dan kepercayaan serta kejujuran (Al-Amanah dan Al-ikhlas).¹³

Nilai-nilai islam yang diterapkan ke dalam manajemen sumber daya manusia berdasar pada Al-Qur'an dan Hadist, dimana nilai-nilai islam tersebut dapat diaplikasikan kedalam empat praktik manajemen sumber daya manusia, yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi.¹⁴

Berbicara tentang konsep Tarâdin (kerelaan), ia merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dalam akad transaksi apa pun bentuk dan jenisnya. Prinsip Tarâdin dalam jual beli, secara implisit mengandung larangan jual beli secara paksa karena apabila ada paksaan dalam transaksi maka itu diharamkan. Tarâdin menjadi salah satu prinsip yang sangat penting dalam transaksi jual beli, karena segala transaksi yang dilakukan harus berdasarkan keridhaan di antara masing-masing pihak. Apabila dalam transaksi tidak terpenuhi prinsip ini, maka sama artinya dengan memakan harta orang lain dengan cara batil. Sebagaimana yang termaktub dalam surat an-Nisa ayat 29. Yang artinya; "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu".

Dari kandungan ayat di atas, Allah swt., dengan sangat jelas memberikan warning yang keras kepada umat-Nya untuk jangan pernah mengkonsumsi hak orang lain dengan cara batil, dan segala bentuk tjiarah atau perniagaan harus didasarkan pada asas keridhaan dari kedua belah pihak dan masing-masing pihak melaksanakannya dengan penuh kesadaran dan pilihannya, dan menjadi kesempurnaan suatu kerelaan adalah agar apa yang menjadi akad merupakan barang/benda yang diketahui, dan barang/benda yang mampu diserahkan.

¹⁰ Ibid

¹¹ Ghufron, "Fiqh Mu'amalah Kontekstual", (Raja Grafindo Persada: Jakarta), 2002, Hlm.5

¹² Tayeb, "Islamic revival in Asia and Human Resources Management", dalam *Employee Realations*, Vol.19 No.4, 1997.

¹³ Ibid

¹⁴ Hashim, "Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic Organization in Malaysia", dalam *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2009.

Dengan demikian, tanpa adanya unsur keridhaan maka suatu transaksi masuk dalam kategori batil.

M. Quraisy Syihab dalam tafsirnya menjelaskan tentang pengertian *Tarâdin*. Beliau menginterpretasikan bahwa dalam jual beli sikap suka sama suka sangat dituntut dan diharuskan, walaupun kerelaan itu merupakan hal yang tersembunyi di lubuk hati, namun indikator dan tanda-tandanya dapat dilihat, apa saja yang dikenal dalam adat kebiasaan sebagai bentuk serah terima adalah bentuk-bentuk yang digunakan hukum untuk menunjuk pada suatu kerelaan. Sementara itu, Burhanuddin S. Menyatakan bahwa tanda-tanda keridhaan tidak dapat diketahui secara lahiriyah, namun bisa dilihat melalui ijab dan qabul yang dinyatakan para pihak sebelum mereka berpisah. Pernyataan ijab qabul dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, yang paling utama adalah dengan lisan. Namun perlu diketahui, dalam keadaan tertentu pernyataan melalui ucapan digantikan dengan tulisan maupun perbuatan seperti yang marak terjadi belakangan ini, yaitu bisnis E-Commerce.¹⁵

Bagaimana wujud dari suka sama suka itu? Ulama Syafi'iyah, Syi'ah dan Dzahiriyah memahami bahwa wujudnya adalah dalam bentuk ucapan lisan, karenanya mereka mewajibkan adanya akad dalam jual beli. Berbeda dengan mereka, jika dilihat dari struktur bahasa, kalimat *Tarâdin* dalam ayat di atas mengambil bentuk nakirah. Sehingga wujud dari *Tarâdin* bisa beragam jenisnya sesuai dengan perkembangan zaman, dan karenanya tidak mutlak terbatas dengan lisan. Orang boleh mengungkapkannya dengan cara lain, seperti dengan isyarat, tulisan dan sebagainya asalkan dapat membuktikan rasa suka sama suka, dan transaksi via telepon internet adalah bagian *Tarâdin* *minkum*." Menurut Jusmaliani bahwa pengertian sama-sama ridha tidak hanya dalam makna yang sempit, melainkan mencakup pengertian bahwa tidak ada pihak yang dizalimi dan adanya keikhlasan dari

pihak-pihak yang terlibat.¹⁶ Dari pengertian yang dipaparkan oleh dua tokoh tersebut mengindikasikan bahwa sesungguhnya cakupan *Tarâdin* (suka sama suka) tidak hanya meliputi transaksi face to face semata, namun bisa direalisasikan pada tatanan transaksi online. Tidak ada syarat mutlak yang menjelaskan bahwa *Tarâdin* harus dilakukan dengan lisan atau tulisan antara para pihak, namun *Tarâdin* dapat dilakukan dengan cara-cara yang bisa dipahami oleh para pihak, seperti dengan cara lisan, tulisan, dan isyarat. Dengan demikian, ridha dapat divisualisasikan dengan cara apa pun yang dapat menimbulkan kesepakatan antara para pihak.

Sedangkan dalam KHES (Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah), prinsip *Tarâdin* diartikan sebagai suatu kesepakatan atau di dalam hukum kontrak disebut dengan asas konsesualisme. Konsesualime itu sendiri berasal dari kata "consensus" yang berarti kesepakatan. Kesepakatan dalam asas konsesualisme ini berarti persesuaian kehendak, namun kehendak tersebut harus dinyatakan. Dengan kesepakatan dimaksudkan bahwa di antara pihak-pihak yang bersangkutan tercapai suatu persesuaian kehendaki, artinya apa yang dikehendaki oleh yang satu dikehendaki pula oleh yang lain dan kedua kehendak tersebut bertemu dalam kata sepakat. Pernyataan kehendak tidak terbatas pada pengucapan perkataan semata, namun dapat dicapai dengan memberikan tanda-tanda yang dapat menterjemahkan kehendak tersebut.¹⁷ Dengan kata lain, kesepakatan dapat terjadi dengan berbagai cara dan dalam KHES kesepakatan dalam jual beli dapat dilakukan dengan tulisan, lisan, dan isyarat yang ketiganya memiliki hukum yang sama. Akan tetapi, pengertian kerelaan/kesepakatan tidak hanya dalam makna yang sempit, melainkan mencakup pengertian bahwa tidak ada pihak yang dizalimi dan disakiti serta adanya keikhlasan dari masing-masing pihak.

¹⁵ Burhanuddin S, *Hukum Kontrak Syari'ah*, (Yogyakarta: BPFE, 2009), hlm. 75.

¹⁶ Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syari'ah*., hlm.188.

¹⁷ Yahya Ahmad Zein., *Kontrak Elektronik*., hlm. 70.

3. METODOLOGI

Metodologi didalam jurnal ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana pendekatan ini meneliti suatu objek, suatu set kondisi, suatu pemikiran ataupun peristiwa pada masa sekarang. Pendekatan deskriptif ini memiliki tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan faktual. Jurnal ini menggunakan data sekunder dimana data sekunder ini berupa buku dan jurnal yang meneliti terkait topik manajemen sumber daya islami.

4. PEMBAHASAN

Elemen-Elemen Manajemen Sumber Daya Islami

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia demi terwujudnya organisasi yang efektif dan kesejahteraan negara secara berkelanjutan.¹⁸ Adapun didalam pengaplikasian manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan menerapkan nilai-nilai religius didalamnya, dimana salah satunya adalah nilai-nilai islami.

Penerapan nilai-nilai islam didalam manajemen sumber daya manusia dapat direfleksikan melalui empat elemen, dimana seperti yang telah dikemukakan oleh Namazie dan Frame (2007) empat elemen tersebut adalah rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi. Penerapan nilai-nilai islam didalam praktek empat elemen tersebut berdasar pada Al-Qur'an dan Hadist, dimana didalam praktek nya, nilai-nilai islam tersebut menekankan pada prinsip kepercayaan, keadilan, dan kejujuran didalam memberikan penghargaan dan konsekuensi. Disamping itu, penerapan nilai-nilai islam didalam manajemen sumber daya manusia dapat dilihat ketika sebuah organisasi menaruh perhatian lebih terhadap penerapan keadilan, keharmonisan hubungan yang dibangun oleh

antar karyawan, kesejahteraan karyawan dan tingkat spiritualitas.

Rekrutmen dan Seleksi

Setiap perusahaan atau organisasi didalam menjalankan roda bisnisnya akan membutuhkan sumber daya manusia dan memperolehnya dengan cara melakukan proses rekrutmen dan seleksi terhadap para kandidat yang akan mengisi posisi yang kosong yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Pengisian kekosongan posisi didalam perusahaan yang disebabkan oleh pertumbuhan perusahaan, perubahan struktur dan fungsi maupun proses rotasi karyawan, akan membutuhkan upaya untuk mencari orang yang memiliki kualifikasi yang akan memenuhi persyaratan yang di telah dibuat oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan.

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan untuk mencari dan menarik kandidat yang akan dijadikan karyawan dengan motivasi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan sesuai dengan yang telah disusun didalam perencanaan kepegawaian. Kegiatan rekrutmen ini dimulai dengan pencarian kandidat yang dilakukan oleh perusahaan dengan cara menyebarkan melalui beberapa media informasi yang kemudian akan ditemukan oleh para kandidat, dimana selanjutnya akan ada penyerahan aplikasi yang menjadi persyaratan yang diserahkan oleh kandidat kepada perusahaan. Hasil rekrutmen dari proses seleksi beberapa aplikasi yang sudah diterima oleh perusahaan adalah kumpulan kandidat yang akan dipilih menjadi karyawan baru. Proses rekrutmen juga merupakan proses yang akan berkaitan dengan aktivitas manajemen sumber daya lainnya khususnya penilaian kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, juga hubungan antar karyawan.¹⁹

Di dalam ajaran islam, proses rekrutmen diharuskan dilakukan dengan cara terbuka dan jujur, terhindar dari unsur-unsur

¹⁸ Olivia, "Islamic Human Resources Management Practices : Conceptual Review and Scale Development", Department of Management Economics Faculty UNISSULA.

¹⁹ Ibid.

korupsi, kolusi, dan nepotisme yang sekarang ini sudah banyak dilakukan dan dianggap sebagai hal yang lumrah. Islam mengajarkan didalam proses rekrutmen, kandidat yang dipilih untuk menjadi bagian dari perusahaan adalah karyawan yang baik, dan manager pun harus mencari kandidat yang didalam dirinya menerapkan banyak pilar-pilar islam, seperti ibadah, kemurahan hati dan pilar-pilar islam lainnya.²⁰ Proses rekrutmen secara keseluruhan diharuskan dilakukan secara adil dan terbuka untuk seluruh kandidat. Kandidat atau karyawan yang menerapkan prinsip-prinsip islami didalam kehidupannya diharapkan memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya, dan selalu mematuhi Allah dan perintah-Nya. Begitupun hal tersebut berlaku untuk para manager yang hendak merekrut, ketika manager menerapkan prinsip-prinsip islam maka proses rekrutmen akan dilakukan dengan mengikuti aturan yang dibuat oleh Allah, dengan adil, percaya diri dan penuh tanggung jawab. Hal tersebut Allah kemukakan didalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 58-59 yang berbunyi :

"Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknyamu mentapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat. Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang demikian itu, lebih utama bagimu

dan lebih baik akibatnya"(Qs.An-Nisa:58-59)

Hal yang juga sering terjadi didalam proses rekrutmen adalah sistem *favoritism*, dimana *favoritism* ini dapat terjadi ketika manager membuat kualifikasi yang hanya akan dimiliki oleh kelompok tertentu yang disukai oleh manager SDM seperti ras atau jenis kelamin, dimana ketika apabila dikaitkan dengan kapabilitas, akan banyak kelompok lain diluar kualifikasi tersebut yang memiliki kesempatan. *Favoritism* secara terang-terangan akan mempengaruhi keefektifan perusahaan karena kandidat yang pantas tidak diberi kesempatan. Hal ini menyalahi cara islam mengatur manajemen sumber daya manusia di dalam proses rekrutmen, dimana hal ini akan bertentangan dengan etika keadilan (*Al-Adl*) dan pemenuhan hak individu untuk memenuhi kontrak (*Huquq Al-Ibad*). Hal ini pun Allah kemukakan didalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 90 :

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran" (Qs.An-Nahl:90)

Adapun mengenai proses seleksi, dimana proses ini merupakan aktivitas dimana manager menentukan kandidat mana yang memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan kekosongan posisi yang akan diisi. Didalam proses seleksi ini akan lahir keputusan kandidat mana yang akan bergabung menjadi bagian dari perusahaan dan turut berkontribusi dalam menggerakkan roda bisnis perusahaan sehingga tercapai tujuan perusahaan. Proses seleksi ini merupakan proses yang dinilai memiliki kemungkinan tertinggi untuk melakukan *fraud* seperti korupsi, kolusi dan nepotisme sehingga mempengaruhi terhadap keputusan. Maka dari itu, sangat penting bagi manager untuk mengikuti Al-Qur'an didalam

²⁰ Hashim, "Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic Organization in Malaysia", dalam *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2009

proses seleksi ini dikarenakan Al-Qur'an dapat mencegah proses seleksi yang dipenuhi tindak nepotisme.²¹

Didalam ajaran islam, proses seleksi karyawan diharuskan untuk mengikuti prinsip-prinsip berikut :

1. Keadilan
2. Kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh kandidat
3. Kejujuran
4. Islam melarang untuk memperkerjakan karyawan diluar batas kemampuan dan kapabilitasnya

Manajer perlu membuat keputusan berdasarkan kriteria dan kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, dimana kriteria dan kualifikasi tersebut disesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan. Disamping itu, kriteria dan kualifikasi yang dinilai pada saat proses seleksi ini dapat dilakukan dengan melakukan *review* pendidikan, pengalaman pekerjaan, kondisi fisik dan karakter personal yang ada pada diri kandidat.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan dibutuhkan untuk menjadi karyawan yang profesional dan mampu sejalan dengan tujuan perusahaan. pelatihan dan pengembangan merupakan proses yang mendukung sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan lebih, meningkatkan keterampilan, dan mengembangkan pemahaman mengenai organisasi atau perusahaan beserta tujuannya.²² Pelatihan dan pengembangan akan menghasilkan perubahan yang lebih baik dari kemampuan, pengetahuan, dan *attitude* dari karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan.

Perusahaan harus mendorong karyawan untuk mendapatkan pengetahuan

dan keterampilan tambahan melalui program pelatihan dan pengembangan. Dalam hal ini, program tersebut akan meningkatkan produktifitas karyawan dan membantu karyawan untuk lebih mampu menangani pekerjaan dengan tingkatan yang lebih sehingga hal ini pula membantu karyawan untuk memiliki peluang karir yang lebih baik.

Didalam ajaran islam, menuntut ilmu pengetahuan adalah hal yang wajib. Dimana ilmu pengetahuan ini tidak hanya terbatas pada ilmu pengetahuan mengenai agama islam, akan tetapi lebih luas lagi, dimana pengetahuan yang mendukung peningkatan keterampilan profesi pun termasuk bagian dari ilmu pengetahuan yang dimaksud didalam ajaran Islam. Pengembangan pengetahuan melalui program pelatihan dan pengembangan di sebuah perusahaan atau organisasi dapat pula mendukung karyawan dalam memenuhi kontrak kerja yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri dengan perusahaan (*Huquq Al-Ibad*). Dengan demikian Islam pun menekankan pada dua aspek kualitas yang harus dimiliki oleh karyawan, yaitu kualitas moral dan kualitas profesional.²³

Hal tersebut Allah SWT telah kemukakan didalam Al-Qur'an, surat Al-Mujaadila ayat 11 :

"Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan didalam majelis-majelis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan".(Qs.Al-Mujaadila:11)

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk

²¹ Ibid.

²² Olivia, "Islamic Human Resources Management Practices : Conceptual Review and Scale Development", Department of Management Economics Faculty UNISSULA.

²³ Khan, "Human Resource Management : Islamic Perspective", dalam *Emerald Journal of Business Administration*, 2010

mengevaluasi kinerja karyawannya. Didalam proses penilaian kinerja karyawan akan ada umpan balik yang diberikan oleh manajer yang melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan, dimana umpan balik ini akan membantu karyawan untuk mengetahui seberapa baik kinerja yang telah dilakukan apabila dibandingkan dengan standar kinerja yang telah dibuat oleh perusahaan. Didalam sebuah organisasi yang modern, penilaian kinerja merupakan mekanisme yang penting bagi manajemen perusahaan dimana penilaian kinerja ini digunakan untuk menjabarkan tujuan dan kinerja standar yang dijadikan dasar perhitungan kompensasi, promosi, demosi, rotasi pekerjaan, pelatihan dan kebutuhan karyawan lainnya.

Penilaian kinerja dapat dijadikan motivasi karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, dikarenakan melalui penilaian kinerja ini karyawan yang bekerja secara efektif dan efisien akan mendapatkan penghargaan, dimana dalam hal ini karyawan akan merasa mereka diinginkan dan menjadi bagian penting dari sebuah organisasi atau perusahaan. Di samping itu melalui penilaian kinerja ini, karyawan yang belum baik kinerjanya dapat di evaluasi sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai target kinerjanya.

Penilaian kinerja yang diajarkan didalam ajaran islam harus dilakukan secara objektif. Demoralisasi didalam penilaian kinerja karyawan merupakan praktik yang tidak etis, dimana demoralisasi didalam proses penilaian kinerja karyawan ini adalah dengan melakukannya secara subjektif. Desain penilaian kinerja secara subjektif dan proses evaluasi yang mengarah kepada evaluasi yang tidak adil bertentangan dengan ajaran islam di dalam manajemen sumber daya manusia.²⁴

Penilaian kinerja didalam ajaran islam terkait dengan tanggung jawab atas apa yang telah dilakukan dalam hal pekerjaan, dimana seorang karyawan harus menerima konsekuensi dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan juga

dievaluasi dengan beberapa *countermeasures*. Seperti yang telah Allah kemukakan didalam Al-Qur'an, surat Al-Mudatsir ayat 38 dan surat Al-Kahfi ayat 87-88:

"Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya," (Qs.Al-Mudatsir:38)

"...Barang siapa berbuat dzalim, kami akan menghukumnya, lalu dia akan dikembalikan kepada Tuhannya, kemudian Tuhan mengazabnya dengan azab yang sangat keras. Adapun orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, maka dia mendapat (pahala) yang terbaik sebagai balasan, dan akan kami sampaikan kepadanya perintah kami yang mudah" (Qs.Al-Kahfi:87-88)

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu dimensi dari manajemen sumber daya manusia yang dinilai penting, dimana hal ini diatur oleh departemen sumber daya manusia. Salah satu dari aset yang paling penting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dimata karyawan adalah tingkat kompensasi yang dibayarkan. Pada umumnya, karyawan dibayarkan kompensasinya setara dengan kualifikasi yang relevan dengan pekerjaannya, dan tingkat kompensasi nya ditentukan dari keahlian dan jumlah karyawan lainnya yang memiliki keahlian di tingkat yang sama.

Islam menekankan bahwa karyawan harus diberikan gaji yang memadai dan rasional atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, berdasarkan pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diembannya, juga berdasarkan pada kebutuhan dan permintaan, juga kondisi ekonomi di masyarakat. Islam secara eskplisit melarang kekejaman dan paksaan yang dilakukan kepada para pekerja. Allah meriwayatkannya didalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19:

"Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan

²⁴ Ibid.

balasan perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan” (Qs.Al-Ahqaf:19)

Di samping itu, di dalam hadist Abdullah ibn Umar, Rasulullah SAW bersabda :

“Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering” (HR.Ibnu Majah)

Berdasarkan surat Al-Ahqaf ayat 19 dan hadist diatas, maka Islam menekankan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus ditetapkan sebelum pekerjaan dimulai dan tingkat kompensasi harus sesuai dengan kepentingan dan tingkat kesulitan profesi.

Implikasi Manajemen Sdm Islami Terhadap Komitmen Karyawan

Manajemen sumber daya manusia yang didalamnya menerapkan nilai-nilai islam, akan merepresentasikan nilai-nilai keadilan (*Al-Adl*) di setiap dimensinya, seperti nilai-nilai keadilan dimulai dari proses rekrutmen, proses pengembangan dan pelatihan, penilaian kinerja secara objektif, serta tingkat kompensasi yang dibayarkan secara adil dan sesuai. Dimana nilai-nilai keadilan didalam sebuah organisasi atau perusahaan, akan menciptakan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, dan hal ini akan berimplikasi terhadap komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Konsep ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti tentang bagaimana *management style* mempengaruhi komitmen karyawan.

Di dalam Farzad (2017), Yusuf (1999) didalam penelitiannya menemukan hasil bahwa penerapan nilai-nilai etika islam didalam manajemen sumber daya manusia mempengaruhi komitmen karyawan dan tingkat kepuasan karyawan. Shabani et al (2012), didalam Farzad (2017) meneliti adanya hubungan antara keadilan didalam sebuah organisasi terhadap komitmen yang ada pada karyawan. Di dalam Farzad (2017), dikemukakan bahwa terdapat penelitian di sebuah kantor pajak di provinsi Khorasan

Razavi, dimana hasil dari penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara keadilan yang terdapat di organisasi terhadap komitmen karyawan.²⁵ Disamping itu, penelitian yang dilakukan oleh Farzad (2017), memberikan hasil dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan manajemen sumber daya manusia dengan prinsip islam dengan tingkat komitmen karyawan, dimana hasil ini dapat terjadi dikarenakan ketika karyawan melalui proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan pembagian kompensasi secara islami, mereka akan terdorong untuk bertahan di organisasi atau perusahaan tersebut lebih lama dengan adanya koneksi secara psikologis dan spritualis dengan organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang mendukung konsep bahwa penerapan nilai-nilai islam di dalam manajemen sumber daya manusia yang secara dominan direpresentasikan oleh nilai keadilan memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan, maka dapat dikatakan bahwa penerapan nilai-nilai islam di dalam manajemen sumber daya manusia penting adanya, dikarenakan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan merupakan hal yang tak kalah esensial untuk kemajuan perusahaan atau organisasi.

Manajemen sumber daya manusia islami dan keadilan organisasi membuat sinergi yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan level komitmen yang ada pada karyawan. Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa tanpa adanya keadilan didalam sebuah organisasi, maka hubungan dari manajemen sumber daya islami dengan tingkat komitmen karyawan akan melemah di beberapa kasus.²⁶

²⁵ Farzad, "Islamic Human Resource Management enhancing organizational justice and employees' commitment:case of a Qard Al-Hasan Bank in Iran", dalam *Emerald Journal of Islamic Marketing*, 2017.

²⁶ Ibid.

5. KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang vital didalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana didalamnya mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan individu dari sumber daya manusia itu sendiri. Islam merupakan pedoman moral bagi tingkah laku manusia, dimana panduan moral secara garis besarnya berdasar pada syahadat, aturan hukum syariah dan *ahlaqul karimah*. Islam sebagai agama yang *rahmatan lil alamin*, telah mengangkat manusia dan mengantarkannya kepada kehidupan yang lebih baik.

Dengan adanya nilai-nilai islam yang sangat kompleks untuk dijadikan pedoman, maka kepercayaan bahwa nilai-nilai islam harus diterapkan didalam kehidupan sehari-hari termasuk kehidupan bekerja demi pencapaian kehidupan yang lebih baik bukanlah sekedar slogan, akan tetapi benar adanya. Berdasar pada hal tersebut, mengingat manajemen sumber daya manusia merupakan elemen yang esensial didalam kehidupan bekerja, maka penerapan nilai-nilai islam di dalam manajemen sumber daya manusia pun penting adanya. Beberapa nilai-nilai islam yang dikemukakan oleh (Khan, 2010) didalam manajemen sumber daya islami adalah persaudaraan dan kebajikan (Al-Ukhuwwah dan Al-Ihsan), keadilan (Al-Adl), pemenuhan kontrak (Ifa al-Aqd), pemenuhan hak-hak manusia (Haquq Al-Ibad), kompensasi yang adil (Al-Ujrah), kerjasama (Al-Ta'wan) dan kepercayaan serta kejujuran (Al-Amanah dan Al-ikhlas).

Nilai-nilai islam tersebut akan merepresentasikan bagaimana manajemen sumber daya islami mengatur dimensi-dimensi yang ada pada manajemen sumber daya islami, yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi. Nilai-nilai islam yang diterapkan didalam dimensi-dimensi tersebut akan melahirkan nilai keadilan didalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an
- Burke, 2017, "*Human resource management applications in the developing world:empowering employees*", dalam *Iranian Journal of Management Studies* 795-800.
- Farzad, 2017, "*Islamic Human Resource Management enhancing organizational justice and employees' commitment:case of a Qard Al-Hasan Bank in Iran*", dalam *Emerald Journal of Islamic Marketing*.
- Ghufroon A. Mas'adi, 2002, *Fiqh Mu'amalah Kontekstual*, Raja Grafindo Persada:Jakarta.
- Hashim, 2009, "*Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic Organisations in Malaysia*", dalam *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 251-267.
- Khan, 2010, "*Human Resource Management : Islamic Perspective*", dalam *Emerald Journal of Business Administration*.
- Khera, 1999, "*Just How Important is it?*", dalam *Business Age Vol.1*
- Lee, 2007, "*The Relationships between HRM practices, leadership style, competitive strategy and business performance in Taiwanese steel industry*", dalam *International Journal of Human Resource Management* 1351-1372.
- Olivia, 2010, "*Islamic Human Resources Management Practices : Conceptual Review and Scale Development*", Department of Management Economics Faculty UNISSULA.
- Tayeb, 1997, "*Islamic revival in Asia and Human Resources Management*", dalam *Employee Realations, Vol.19 No.4*.

Walton and Lawrence, 1985, *"Human Resource Management:Trends and Challenges"*, Harvard Business School Press:Boston.