

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. *Human Resource Management Based on The Index of Islamic Human Development (The Holy Quran's approach)* (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Zangoueinezhad & Moshabaki menggunakan metode kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui indeks ekonomi manajerial dalam pengembangan manusia berdasarkan sumberdaya manusia dari sudut pandang Islam dan Al-Qur'an.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu aspek utama dari pengembangan manusia dalam Islam adalah dimensi ekonomi manajerial yang fungsinya untuk memuaskan kebutuhan manusia dan memfasilitasi pemecahan konflik internal dan eksternal untuk mencapai kesempurnaan rohani.

Indeks digunakan untuk mempertimbangkan dan mengukur dimensi yang paling penting dari aspek ekonomi manajerial dalam pengembangan manusia, seperti berikut: kecukupan dan keyakinan dalam memenuhi kebutuhan dasar, kesejahteraan yang berkelanjutan, partisipasi aktif (ekonomi), mata pencaharian yang halal, keadilan dalam pendistribusian nilai-nilai material dan peluang ekonomi.

2. *Holistic Human Resource Development: Balancing the Equation through the Inclusion of Spiritual Quotient* (2016)

Penelitian yang dilakuakn oleh Ahmed, *et. al.* menggunakan metode kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pentingnya dimensi spiritual manusia dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Kecenderungan spiritual dalam proses pengembangan manusia yang harus diidentifikasi dan dianggap sebagai faktor penting untuk meningkatkan kualitas moral karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan kecerdasan spiritual (SQ) dapat memberikan implikasi bagi HRD. Penelitian ini menunjukkan bahwa tanpa mempertimbangkan pengembangan spiritual karyawan, logika (IQ) dan emosi (EQ) tidak bisa menjadi satu-satunya sumber yang cukup bagi manusia untuk melakukan standard kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gagasan yang muncul dari kecerdasan spiritual manusia dan multi-dimensi harus disertakan dalam inisiatif pengembangan sumber daya manusia.

3. *Human resource management with Islamic management principles* (2010)

Penelitian yang dilakukan oleh Branine & Pollard menggunakan metode kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi sifat dan isi dari praktek manajemen Islam dan

implikasinya pada manajemen sumber daya manusia. Selain itu, bertujuan untuk menguji implikasi bagi perusahaan multinasional yang beroperasi di negara-negara Islam dan dampak globalisasi sebelum melanjutkan analisis ke permasalahan manajerial di negara Islam dan kebutuhan untuk memahami prinsip-prinsip manajemen Islam di negara-negara Islam dan manajer internasional.

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa adanya kesenjangan antara teori manajemen Islam dan praktek manajemen di negara-negara Arab. Manajemen di negara-negara Arab sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya nasional, tradisi non-Islam dan norma-norma dari berbagai negara yang berbeda yang menggunakan pemikiran manajemen Barat daripada menggunakan prinsip-prinsip Islam yang berasal dari Al-Qur'an (Firman Allah) dan Hadist (Kata Nabi Muhammad).

4. *Islamic perspectives on training and professional development*
(2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Abderrahman Hassi dengan menggunakan metode kualitatif. Tujuan dari penelitian ini untuk menggambarkan interaksi antara cita-cita dan praktek pelatihan dan pengembangan dalam Islam untuk menjembatani kesenjangan literatur yang ada.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa literatur yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan dalam Islam memiliki dua kategori utama: pertama, penelitian menganut sudut pandang yang luas yang mencakup semua konsep atau prinsip-prinsip Islam generik lainnya dan kedua, studi mengenai sumber daya manusia dalam Islam kebanyakan membahas pelatihan dan pengembangan dari sudut pandang yang sempit.

5. Praktek Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Larasati Oktina menggunakan metode kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana ajaran-ajaran dan konsep agama mempengaruhi kehidupan kaum Muslim pada aspek manajemen sumberdaya manusia. Praktik sumberdaya manusia yang diteliti meliputi rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan dan kompensasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah menerapkan praktik manajemen Islami dan karyawan tidak merasa keberatan dengan penerapan manajemen Islam tersebut dalam kegiatan dan lingkungan kerja.

6. Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Hanifiyah Yuliatul Hijriah dengan menggunakan metode kualitatif. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui manfaat dari berwirausaha dengan menerapkan spiritualitas Islam sebagai prinsip dasar.

Hasil yang didapatkan dari penelitian tersebut adalah terdapat unsur-unsur potensial yang disebut sebagai kecerdasan spiritual Islam di mana berpotensi bagi kewirausahaan Islam dalam mencapai keberlangsungan usaha. Unsur-unsur tersebut adalah iman, takwa, moralitas, *siddiq* (jujur), *amanah* (bertanggung jawab), *tabligh* (menyampaikan), *fatimah* (cerdas), disiplin, visioner, dan empati. Orientasi keberlangsungan usaha menurut Islam tidak hanya mencapai profit, namun juga untuk mencapai benefit spiritual yaitu keridaan Allah SWT dan keberkahan.

7. *Human resource management from an Islamic perspective: a contemporary literature review* (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Rana dan Malik dengan menggunakan metode kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini untuk menyajikan gambaran singkat tentang penelitian yang sudah ada menurut prinsip-prinsip Islam yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa organisasi bisnis di negara-negara Islam atau perusahaan yang dikelola oleh orang Muslim pada umumnya mengakui jika menggunakan prinsip-prinsip manajemen Islami. Namun, pada praktiknya prinsip-prinsip yang digunakan tergantung pada negara dan budaya organisasi. Oleh karena itu, organisasi bisnis di negara Muslim dan memiliki klaim menggunakan prinsip-prinsip Islam tidaklah cukup membuktikan kesesuaian dengan praktik ajaran Islam yang sesungguhnya.

8. *Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia (2009)*

Penelitian yang dilakukan oleh Junaidah Hashim dengan menggunakan metode kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi sejauh mana praktek karyawan Muslim dan organisasi-organisasi menyadari manajemen sumber daya manusia Islami didasarkan pada pendekatan Islam sebagaimana dituliskan pada Al-Quran.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan muslim dalam organisasi Islam menyadari manfaat praktek SDM Islami yang sering mereka lakukan adalah suatu hal yang penting. Bagi manajer SDM muslim yang bekerja di organisasi Islam dan mengelola orang-orang muslim, sudah menjadi kewajiban seorang manajer untuk menerapkan pendekatan Islam dalam mengelola karyawan.

9. *Human resource management practices on organisational commitment (The Islamic Perspective) (2010)*

Penelitian yang dilakukan oleh Junaidah Hashim dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji manajemen sumber daya manusia dari perspektif Islam dan dampaknya pada komitmen organisasi antara karyawan yang dipilih dalam organisasi Islam. Karena Islam mendesak semua umat Islam untuk melakukan yang terbaik ketika mereka bekerja. Memberikan yang terbaik membutuhkan komitmen penuh.

Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa organisasi yang dipilih sering berlatih menggunakan pendekatan Islam di semua fungsi manajemen sumber daya manusia. Bagi manajer sumber daya manusia Muslim, adalah penting bagi mereka untuk tidak hanya tahu, tapi juga menerapkan pendekatan Islam dalam mengelola karyawan. Pengetahuan tentang HRM Islam akan berguna untuk manajer bahkan non-Muslim. manajer non-Muslim akan memiliki pemahaman yang lebih baik dari perilaku karyawan Muslim mereka di tempat kerja. Di antara perilaku yang diharapkan dari karyawan Muslim terlepas dari siapa mereka bekerja untuk adalah kejujuran, kepercayaan, dan tekad untuk terus berusaha untuk yang terbaik.

10. *Spiritual Intelligence (SQ): A Holistic Framework for Human Resource Development* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmed *et.al.*, dengan menggunakan metode kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi relevansi kecerdasan spiritual manusia (SQ) yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia. Mekanisme holistik mengarah ke penggabungan kecerdasan spiritual untuk pemanfaatan terbaik dari sumber daya manusia.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual yang dikelola oleh manajemen pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan dapat meningkatkan manfaat secara komersil. Selain itu, program pengembangan sumber daya manusia berbasis spiritual akan meningkatkan kualitas karyawan di mana mereka tidak hanya datang di tempat kerja hanya dengan tubuh dan pikiran mereka, tetapi juga dengan hati, jiwa, kreativitas dan semangat ilahi.

11. *Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan di BMT Muamalat Limpung* (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Purwati dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan pengembangan karyawan dengan menggunakan nilai-nilai Islam yang diterapkan oleh BMT Muamalat Limpung

Hasil dari penelitian bahwa proses rekrutmen yang dilakukan BMT Muamalat Limpung menggunakan metode tertutup yang kurang sesuai dengan nilai-nilai Islam karena cenderung mengarah pada nepotisme. Sehingga dalam proses rekrutmen karyan masih kurang selektif. Secara kompetensi BMT Muamalat Limpung lebih mengutamakan batiniyah yang bersifat kejujuran dan amanah.

Sedangkan untuk proses penerapan pelatihan dan pengembangan BMT Muamalat Limpung mengutamakan pengembangan yang bersifat motal dan spiritual. BMT Muamalat Limpung memotivasi karyawan dengan ungkapan bahwa untuk menjadi karaywan yang luar biasa lakukanlah apa yang tidak dilakukan oleh karyawan biasa. Yang dimaksud luar biasa disini adalah akidah dan akhlak yang dimiliki karyawan.

12. Manajemen Spiritual dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Iga Bakar Mas Giri Cabang Purwokerto (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Aldi Abdul Ghofar dengan metode kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan manajemen spiritual yang diterapkan pada Iga Bakar Mas Giri dan implikasinya terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa prinsip spiritual Islam sangat dijunjung tinggi dan menjadi landasan gerak bisnis perusahaan. Dalam penerapannya pada praktik bisnis di Iga Bakar Mas Giri dengan

menjaga kualitas produk dengan mengutamakan kehalalannya. Selain itu pada aktivitas bisnisnya dengan menyelipkan berbagai metode dakwah. Sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasul bahwa sebagai pengusaha tetap melaksanakan aktivitas dakwahnya.

Sedangkan hasil yang didapat pada implikasi manajemen spiritual terhadap kinerja karyawan dinilai cukup baik. Ditunjukkan dari loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan semangat kerja yang tinggi karena mendapatkan kenyamanan secara batin dengan spiritualitas yang ada.

13. Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Firawati dengan menggunakan metode kuantitatif. Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui pengaruh manajemen spiritual terhadap kinerja organisasi pada Aflah Bakery Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen spiritual secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi secara signifikan. Dengan begitu perlu adanya penerapan secara *istiqomah* untuk jangka panjang. Aflah Bakery menempatkan karyawan sebagai mitra sehingga membentuk budaya yang kekeluargaan dan menjadikan karyawan lebih tulus dalam bekerja. Dari situlah dapat dilihat bahwa penerapan manajemen spiritual telah berhasil membawa perubahan yang baik untuk perusahaan.

14. Implementasi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Produksi pada Industri Kreatif Perspektif Ekonomi Syariah (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Anggun Hidayanti dengan metode kualitatif. Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui bagaimana cara implementasi pengembangan SDM dalam meningkatkan produksi pada Industri Kreatif Kain Lukis Nasrafa di Surakarta dalam perspektif Ekonomi Syariah.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan SDM dengan perspektif syariah sudah sesuai dengan sebagaimana ajaran Islam dalam meneladani etika bisnis Rasul dan mengedepankan ke maslahatan. Industri Nasrafa tidak hanya berorientasi pada profit semata tetapi juga berorientasi pada pemberdayaan masyarakat. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh industri Nasrafa masih menggunakan metode informal sehingga belum semua teknik dalam pendidikan dan pelatihan terlaksana.

15. Implementasi Nilai-nilai Islam Pada Praktik SDM di Rumah Zakat Semarang (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Atika Nur Alin dengan metode kualitatif. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui bagaimana cara penerapan praktik SDM dengan menggunakan nilai-nilai Islam pada Rumah Zakat Semarang.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa implemetasi nilai-nilai islam sudah sesuai pada praktik sumber daya manusia di Rumah Zakat Semarang. Para karyawan juga telah memahami penerapan manajemen berbasis nilai-nilai islam tersebut. Hal ini membuktikan bahwa dasar organisasi sebagai lembaga swadaya sosial dan keagamaan telah sesuai pada praktiknya. Aspek islami dilihat dengan memasukkan kriteria islami dan kegiatan-kegiatan islami yang dilakukan juga dapat memberikan bukti bahwa Rumah Zakat telah menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islam.

16. Penerapan Nilai-nilai Islam Dalam Praktik Manajemen SDM
(2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Izzah Isti'adzah dengan metode kualitatif. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan nilai Islam dalam praktik SDM pada Ayam Bakar Wong Solo Cabang Simongan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ayam Bakar Wong Solo Cabang Simongan memiliki pemahaman yang baik terhadap nilai-nilai Islam yaitu tauhid, khalifah, keadilan, persaudaraan, ihsan dan musyawarah. Nilai tersebut diimplementasikan dalam keseluruhan kegiatan bisnis termasuk dalam fungsifungsi manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi tersebut seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan

pengembangan, penilaian kinerja, serta kompensasi yang dipraktikan dengan berlandaskan nilai-nilai Islam. Selain itu pada rumah makan ini karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan baik dan tidak melupakan urusan akhirat.



Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

| No | Identitas Jurnal | Tujuan | Metode | Hasil |
|----|---|--|-------------------|--|
| 1 | <p>Zangoueinezhad & Moshabaki (2011) <i>Human Resource Management Based on The Index of Islamic Human Development (The Holy Quran's approach)</i></p> <p><i>International Journal of Social Economics</i> pp. 962-972</p> | <p>Untuk mengetahui indeks ekonomi manajerial dalam pengembangan manusia berdasarkan sumberdaya manusia dari sudut pandang Islam dan Al-Qur'an.</p> | <p>Kualitatif</p> | <p>Hasil dari penelitian ini adalah salah satu aspek utama dari pengembangan manusia dalam Islam adalah dimensi ekonomi manajerial yang fungsinya untuk memuaskan kebutuhan manusia dan memfasilitasi pemecahan konflik internal dan eksternal untuk mencapai kesempurnaan rohani.</p> |
| 2 | <p>Ahmed, et, al. (2016) <i>Holistic Human Resource Development: Balancing the Equation through the Inclusion of Spiritual Quotient</i></p> <p><i>Administrarie Si Management Public</i> pp. 60-78</p> | <p>Untuk menjelaskan pentingnya dimensi spiritual manusia dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Kecenderungan spiritual dalam proses pengembangan manusia yang harus diidentifikasi dan dianggap sebagai faktor penting untuk meningkatkan kualitas moral karyawan.</p> | <p>Kualitatif</p> | <p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan kecerdasan spiritual (SQ) dapat memberikan implikasi bagi HRD. Penelitian ini menunjukkan bahwa tanpa mempertimbangkan pengembangan spiritual karyawan, logika (IQ) dan emosi (EQ) tidak bisa menjadi satu-satunya sumber yang cukup bagi manusia untuk melakukan standard kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, dapat</p> |

| | | | | |
|---|--|--|-------------|--|
| | | | | disimpulkan bahwa gagasan yang muncul dari kecerdasan spiritual manusia dan multi-dimensi harus disertakan dalam inisiatif pengembangan sumber daya manusia. |
| 3 | <p>Branine & Pollard (2010). <i>Human resource management with Islamic management principles</i> <i>A dialectic for a reverse diffusion in management. Personnel Review</i> pp. 712-727</p> | <p>Untuk mengeksplorasi sifat dan isi dari praktek manajemen Islam dan implikasinya pada manajemen sumber daya manusia. Selain itu, bertujuan untuk menguji implikasi bagi perusahaan multinasional yang beroperasi di negara-negara Islam dan dampak globalisasi sebelum melanjutkan analisis ke permasalahan manajerial di negara Islam dan kebutuhan untuk memahami prinsip-prinsip manajemen Islam di negara-negara Islam dan manajer internasional.</p> | kualitatif. | <p>Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa adanya kesenjangan antara teori manajemen Islam dan praktek manajemen di negara-negara Arab. Manajemen di negara-negara Arab sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya nasional, tradisi non-Islam dan norma-norma dari berbagai negara yang berbeda yang menggunakan pemikiran manajemen Barat daripada menggunakan prinsip-prinsip Islam yang berasal dari Al-Qur'an (Firman Allah) dan Hadist (Kata Nabi Muhammad).</p> |

| | | | | |
|---|---|---|------------|---|
| 4 | <p>Hassi (2012) <i>Islamic perspectives on training and professional development</i></p> <p>Journal of Management Development pp. 1035-1045</p> | <p>Untuk menggambarkan interaksi antara cita-cita dan praktek pelatihan dan pengembangan dalam Islam untuk menjembatani kesenjangan literatur yang ada.</p> | Kualitatif | <p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa literatur yang berhubungan dengan pelatihan dan pembangunan dalam Islam memiliki dua kategori utama: pertama, penelitian menganut sudut pandang yang luas yang mencakup semua konsep atau prinsip-prinsip islam generik lainnya dan kedua, studi mengenai sumber daya manusia dalam Islam kebanyakan membahas pelatihan dan pengembangan dari sudut pandang yang sempit.</p> |
| 5 | <p>Oktina (2012). Praktek Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan</p> <p>Jurnal Univrsitas Diponegoro</p> | <p>Untuk mengetahui sejauh mana ajaran-ajaran dan konsep agama mempengaruhi kehidupan kaum Muslim pada aspek manajemen sumberdaya manusia. Praktik sumberdaya manusia yang diteliti meliputi rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan dan kompensasi.</p> | kualitatif | <p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah menerapkan praktik manajemen Islami dan karyawan tidak merasa keberatan dengan penerapan manajemen Islam tersebut dalam kegiatan dan lingkungan kerja.</p> |

| | | | | |
|---|---|--|------------|---|
| 6 | <p>Hijriah (2016). Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan</p> <p>Tsaqafah pp. 187</p> | <p>Untuk mengetahui manfaat dari berwirausaha dengan menerapkan spiritualitas Islam sebagai prinsip dasar.</p> | Kualitatif | <p>Hasil yang didapatkan dari penelitian tersebut adalah terdapat unsur-unsur potensial yang disebut sebagai kecerdasan spiritual Islam di mana berpotensi bagi kewirausahaan Islam dalam mencapai keberlangsungan usaha. Unsur-unsur tersebut adalah iman, takwa, moralitas, siddiq (jujur), amanah (bertanggung jawab), tabligh (menyampaikan), fatanah (cerdas), disiplin, visioner, dan empati. Orientasi keberlangsungan usaha menurut Islam tidak hanya mencapai profit, namun juga untuk mencapai benefit spiritual yaitu keridaan Allah SWT dan keberkahan.</p> |
| 7 | <p>Rana dan Malik (2015) <i>Human resource management from an Islamic perspective: a contemporary literature review</i></p> <p><i>Journal of Islamic and Middle Eastern</i></p> | <p>Untuk menyajikan gambaran singkat tentang penelitian yang sudah ada menurut prinsip-prinsip Islam yang berhubungan dengan sumber daya manusia..</p> | Kualitatif | <p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa organisasi bisnis di negara-negara Islam atau perusahaan yang dikelola oleh orang Muslim pada umumnya mengakui jika menggunakan prinsip-prinsip</p> |

| | | | | |
|---|---|--|-------------|--|
| | <i>Finance and Management, pp. 109-124</i> | | | manajemen Islami. Namun, pada praktiknya prinsip-prinsip yang digunakan tergantung pada negara dan budaya organisasi. Oleh karena itu, organisasi bisnis di negara Muslim dan memiliki klaim menggunakan prinsi-prinsip Islam tidaklah cukup membuktikan kesesuaian dengan praktik ajaran Islam yang sesungguhnya. |
| 8 | <p>Hashim (2009) <i>Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia</i></p> <p><i>International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management Asia-Pacific pp. 251-267</i></p> | Untuk mengeksplorasi sejauh mana praktek karyawan Muslim dan organisasi-organisasi menyadari manajemen sumber daya manusia Islami didasarkan pada pendekatan Islam sebagaimana dituliskan pada Al-Quran. | Kuantitatif | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan muslim dalam organisasi Islam menyadari manfaat praktek SDM Islami yang sering mereka lakukan adalah suatu hal yang penting. Bagi manajer SDM muslim yang bekerja di organisasi Islam dan mengelola orang-orang muslim, sudah menjadi kewajiban seroang manajer untuk menerapkan pendekatan Islam dalam mengelola karyawan. |
| 9 | <p>Hashim (2010) <i>Human resource management practices</i></p> | Untuk menguji manajemen sumber daya manusia dari | Kuantitatif | Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa organisasi |

| | | | | |
|----|--|--|------------|---|
| | <p><i>on organisational commitment (The Islamic Perspective)</i></p> <p><i>International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management Asia-Pacific</i> Vol. 28, No. 6, 631–651</p> | <p>perspektif Islam dan dampaknya pada komitmen organisasi antara karyawan yang dipilih dalam organisasi Islam. Karena Islam mendesak semua umat Islam untuk melakukan yang terbaik ketika mereka bekerja. Memberikan yang terbaik membutuhkan komitmen penuh.</p> | | <p>yang dipilih sering berlatih menggunakan pendekatan Islam di semua fungsi manajemen sumber daya manusia. Bagi manajer sumber daya manusia Muslim, adalah penting bagi mereka untuk tidak hanya tahu, tapi juga menerapkan pendekatan Islam dalam mengelola karyawan. Pengetahuan tentang HRM Islam akan berguna untuk manajer bahkan non-Muslim. manajer non-Muslim akan memiliki pemahaman yang lebih baik dari perilaku karyawan Muslim mereka di tempat kerja. Di antara perilaku yang diharapkan dari karyawan Muslim terlepas dari siapa mereka bekerja untuk adalah kejujuran, kepercayaan, dan tekad untuk terus berusaha untuk yang terbaik.</p> |
| 10 | <p>Ahmed et al (2016)</p> <p><i>Spiritual Intelligence (SQ): A Holistic Framework for Human Resource Development</i></p> | <p>Untuk mengeksplorasi relevansi kecerdasan spiritual manusia (SQ) yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya</p> | Kualitatif | <p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual yang dikelola oleh manajemen pengembangan sumber daya</p> |

| | | | | |
|----|---|--|------------|---|
| | <i>Administrative Management Public</i> pp. 60-78 | manusia. Mekanisme holistik mengarah ke penggabungan kecerdasan spiritual untuk pemanfaatan terbaik dari sumber daya manusia. | | manusia pada perusahaan dapat meningkatkan manfaat secara komersil. Selain itu, program pengembangan sumber daya manusia berbasis spiritual akan meningkatkan kualitas karyawan di mana mereka tidak hanya datang di tempat kerja hanya dengan tubuh dan pikiran mereka, tetapi juga dengan hati, jiwa, kreativitas dan semangat ilahi. |
| 11 | Purwati (2011) Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan di BMT Muamalat Limpung Jurnal Universitas Islam Negeri Wali Songo | untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan pengembangan karyawan dengan menggunakan nilai-nilai Islam yang diterapkan oleh BMT Muamalat Limpung | Kualitatif | Hasil dari penelitian bahwa proses rekrutmen yang dilakukan BMT Muamalat Limpung menggunakan metode tertutup yang kurang sesuai dengan nilai-nilai Islam karena cenderung mengarah pada nepotisme. Sehingga dalam proses rekrutmen karyawan masih kurang selektif. Secara kompetensi BMT Muamalat Limpung lebih mengutamakan batiniyah yang bersifat kejujuran dan amanah. Sedangkan untuk proses penerapan |

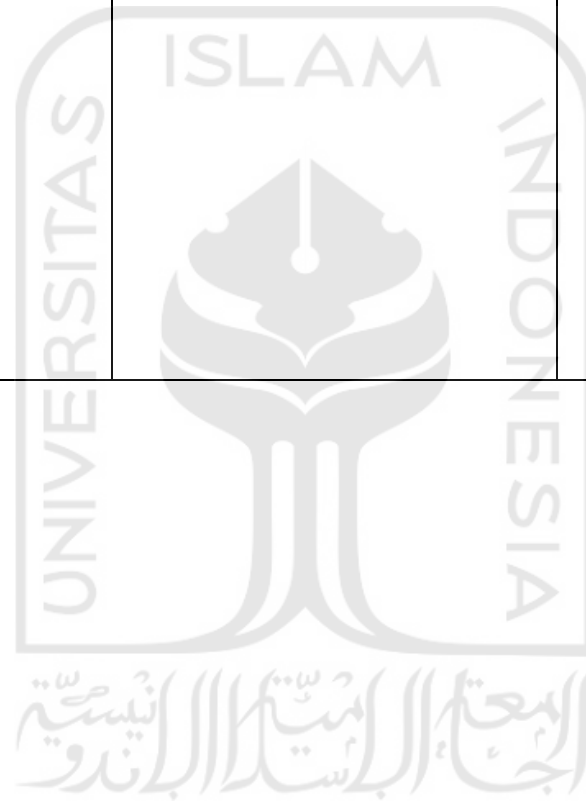
| | | | | |
|----|--|---|------------|---|
| | | | | <p>pelatihan dan pengembangan BMT Muamalat Limpung mengutamakan pengembangan yang bersifat motal dan spiritual. BMT Muamalat Limpung memotivasi karyawan dengan ungkapan bahwa untuk menjadi karaywan yang luar biasa lakukanlah apa yang tidak dilakukan oleh karyawan biasa. Yang dimaksud luar biasa disini adalah akidah dan akhlak yang dimiliki karyawan.</p> |
| 12 | <p>Ghofar (2018) Manajemen Spiritual dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Iga Bakar Mas Giri Cabang Purwokerto</p> <p>Jurnal Institut Agama Islam Negeri</p> | <p>Untuk mengetahui penerapan manajemen spiritual yang diterapkan pada Iga Bakar Mas Giri dan implikasinya terhadap kinerja karyawan.</p> | Kualitatif | <p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa prinsip spiritual Islam sangat dijunjung tinggi dan menjadi landasan gerak bisnis perusahaan. Dalam penerapannya pada praktik bisnis di Iga Bakar Mas Giri dengan menjaga kualitas produk dengan mengutamakan kehalalannya. Selain itu pada aktivitas bisnisnya dengan menyelipkan berbagai metode dakwah. Sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasul bahwa</p> |

| | | | | |
|----|---|--|-------------|---|
| | | | | <p>sebagai pengusaha tetap melaksanakan aktivitas dakwahnya. Sedangkan hasil yang didapat pada implikasi manajemen spiritual terhadap kinerja karyawan dinilai cukup baik. Ditunjukkan dari loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan semangat kerja yang tinggi karena mendapatkan kenyamanan secara batin dengan spiritualitas yang ada.</p> |
| 13 | <p>Firawati (2013) Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi</p> <p>Jurnal Univeristas Islam Negeri Sunan Kalijaga</p> | <p>Untuk mengetahui pengaruh manajemen spiritual terhadap kinerja organisasi pada Aflah Bakery Yogyakarta.</p> | Kuantitatif | <p>Hasil peneltian menunjukan bahwa manajemen spiritual secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi secara signifikan. Dengan begitu perlu adanya penerapan secara istiqomah untuk jangka panjang. Aflah Bakery menempatkan karyawan sebagai mitra sehingga membentuk budaya yang kekeluargaan dan menjadikan karyawan lebih tulus dalam bekerja. Dari situlah dapat dilihat bahwa penerapan manajemen spiritual telah berhasil membawa perubahan</p> |

| | | | | |
|----|---|--|------------|---|
| | | | | yang baik untuk perusahaan. |
| 14 | <p>Hidayanti (2016)</p> <p>Implementasi Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produksi Pada Industri Kreatif Perspektif Ekonomi Syariah</p> <p>Jurnal Institut Agama Islam Negeri</p> | <p>Untuk mengetahui bagaimana cara implementasi pengembangan SDM dalam meningkatkan produksi pada Industri Kreatid Kain Lukis Nasrafa di Surakarta dalam perspektif Ekonomi Syariah.</p> | Kualitatif | <p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan SDM dengan perspektif syariah sudah sesuai dengan sebagaimana ajaran Islam dalam meneladani etika bisnis Rasul dan mengedepankan ke maslahatan. Industri Nasrafa tidak hanya berorientasi pada profit semata tetapi juga berorientasi pada pemberdayaan masyarakat. Pendidikan dan pelatihan yang dilakuka oleh industri Nasrafa masih menggunakan metode informal sehingga belum semua teknik dalam pendidikan dan pelatihan terlaksana.</p> |
| 15 | <p>Alin (2017)</p> <p>Implementasi Nilai-nilai Islam Pada Praktik SDM di Rumah Zakat Semarang</p> <p>Jurnal Universitas Diponegoro Volume 6, Nomor 2, Tahun 2017</p> | <p>Untuk mengetahui bagaimana cara penerapan praktik SDM dengan menggunakan nilai-nilai Islam pada Rumah Zakat Semarang.</p> | Kualitatif | <p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa impelementasi nilai-nilai islam sudah sesuai pada praktik sumber daya manusia di Rumah Zakat Semarang. Para karyawan juga telah memahami penerapan</p> |

| | | | | |
|----|---|--|------------|--|
| | Halaman 1-8 | | | manajemen berbasis nilai-nilai islam tersebut. Hal ini membuktikan bahwa dasar organisasi sebagai lembaga swadaya sosial dan keagamaan telah sesuai pada praktiknya. Aspek islami dilihat dengan memasukkan kriteria islami dan kegiatan-kegiatan islami yang dilakukan juga dapat memberikan bukti bahwa Rumah Zakat telah menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islam. |
| 16 | <p>Isit'adzah (2017) Penerapan Nilai-nilai Islam Dalam Praktik Manajemen SDM</p> <p>Jurnal Universitas Diponegoro Volume 6, Nomor 2, Tahun 2017 Halaman 1-14</p> | <p>Untuk mengetahui bagaimana penerapan nilai Islam dalam praktik SDM pada Ayam Bakar Wong Solo Cabang Simongan.</p> | Kualitatif | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ayam Bakar Wong Solo Cabang Simongan memiliki pemahaman yang baik terhadap nilai-nilai Islam yaitu tauhid, khalifah, keadilan, persaudaraan, ihsan dan musyawarah. Nilai tersebut diimplementasikan dalam keseluruhan kegiatan bisnis termasuk dalam fungsifungsi manajemen sumber daya manusia.</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>Fungsi-fungsi tersebut seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta kompensasi yang dipraktikan dengan berlandaskan nilai-nilai Islam. Selain itu pada rumah makan ini karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan baik dan tidak melupakan urusan akhirat.</p> |
|--|--|--|--|



2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi untuk dapat melestarikan aset perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Sastradipoera (2006) mendefinisikan pengembangan dengan mengelompokkan menjadi dua:

- a. Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang meliputi pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak yang dilakukan oleh para penyelia.
- b. Pengembangan mengacu pada hal yang berhubungan dengan penyusunan staf dan personalia, adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengan prosedur itu personalia manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Menurut Hasibuan (2000) menjelaskan definisi pengembangan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia”:

“Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.”.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) pengembangan mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani

beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah kegiatan merubah suatu keadaan melalui berbagai proses yang sistematis dan terorganisir dengan harapan supaya keadaan tersebut menjadi lebih baik.

2.2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menjalankan suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga disebut sebagai aset perusahaan yang harus dijaga dan dikembangkan agar dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat selalu mengembangkan aset yang berupa pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, perusahaan harus memiliki sistem pengembangan SDM yang baik. Jadi, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan terpadu yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan nilai yang ada didalam diri karyawan.

Menurut Rowley dan Jackson (2012) dalam bukunya yang berjudul *The Key Concept of Human Resources Management* menyatakan bahwa:

“Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.”

Menurut Mondy dan Noe (1996) mengemukakan bahwa :

“Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terus menerus dan terencana yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan tingkat kecakapan pegawai dan performa organisasi.”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk melestarikan dan meningkatkan kemampuan karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah alasan-alasan perusahaan melakukan pengembangan karyawan:

1. Selalu terjadi perubahan karena ilmu pengetahuan dan teknologi yang bersifat dinamis, selain itu pergeseran nilai sosial dan budaya.
2. Adanya perpindahan karyawan.
3. Karyawan butuh pengakuan.

2.2.1.3 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2004) tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah:

- a) Untuk meningkatkan kuantitas output;
- b) Untuk meningkatkan kualitas output;
- c) Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan;
- d) Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan;

e) Untuk menurunkan turnover, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja;

f) Untuk mencegah timbulnya antipati karyawan.

Menurut Sastradipoera (2006) tujuan dari pengembangan sumber daya manusia ialah melaksanakan kegiatan pendidikan bagi sumber daya manusia yang bekerja dan akan bekerja pada lingkungan industri sehingga mereka berkualitas dalam arti dapat mengembangkan industri tempat mereka bekerja, mengembangkan diri mereka masing-masing, dan mengembangkan lingkungan masyarakat sekitarnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia antara lain termanifestasi dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dedikasi, loyalitas, disiplin, sikap, perilaku, kesadaran, aktivitas, kreativitas, produktivitas, profesi, hubungan insani, akuntabilitas, semangat korps, dan karier.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan agar lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat menggapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Tujuan perusahaan dapat digapai apabila sumber daya manusia didalamnya memiliki keterampilan, kemampuan, dan sikap yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas mereka.

2.2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan tentu saja harus mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi, baik dalam diri perusahaan maupun diluar perusahaan.

1. Faktor Internal:
 - a. Visi, misi dan tujuan perusahaan
 - b. Strategi perusahaan
 - c. Sifat dan jenis perusahaan
 - d. Teknologi yang digunakan
2. Faktor Eksternal:
 - a. Kebijakan pemerintah
 - b. Sosial dan budaya masyarakat
 - c. Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan

Menurut Rivai (2004) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan :

- a. Cost-effectiveness (efektivitas biaya).
- b. Materi program yang dibutuhkan.
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran.
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

2.2.1.5 Langkah-langkah Melakukan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Ardana (2012) pada bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia mengungkapkan langkah-langkah dalam melakukan pengembangan SDM ada yaitu:

1. Penentuan kebutuhan, merupakan cara atau langkah sebelum dilakukannya pengembangan SDM, langkah ini digunakan sebagai persiapan dalam menghadapi permasalahan yang ada pada saat ini dan juga mencegah adanya masalah-masalah yang akan datang. Sedangkan sumber-sumber informasi yang dapat dimanfaatkan dalam penentuan kebutuhan pelatiha dan pengembangan SDM yaitu:
 - a. Perencanaan karier pegawai yang telah disusun sebelumnya
 - b. Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan
 - c. Catatan tentang produksi
 - d. Berbagai laporan keluhan, keselamatan kerja dan data statistik
 - e. Data mutasi pegawai
 - f. Hasil test interview
2. Penentuan sasaran, dalam penentuan sasaran yang dilakukan pertama kali adalah menetapkan semua sasaran guna:
 - a. Sebagai tolak ukur kelak berhasil dan tidaknya pengembangan sumber daya manusia

- b. Sebagai bahan dan usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program, dan metode yang akan digunakan selanjutnya.

Melalui penentuan sasaran mampu mengambil manfaat yang sebesar-besarnya dalam pengembangan sumber daya manusia.

3. Penentuan program ditentukan oleh dua faktor yaitu:

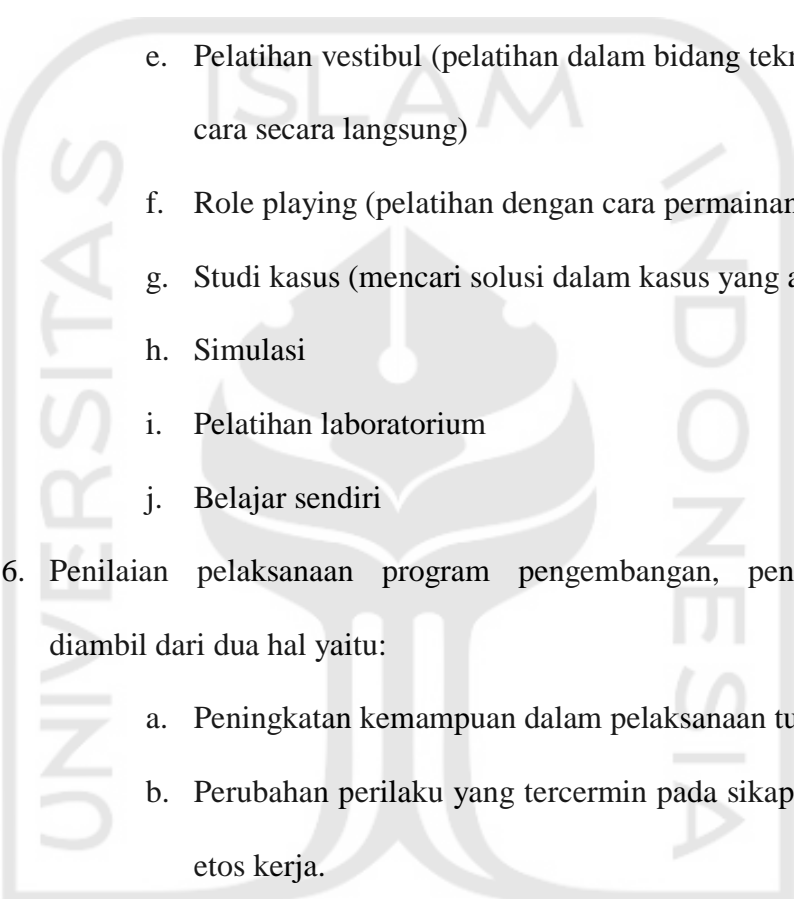
- a. Hasil analisis penentua kebutuhan
- b. Sasaran yang hendak dicapai

Salah satu hal yang ingin dicapai dalam penentuan program adalah mengerjakan keterampilan tertentu pada umumnya. Misalkan berupa keterampilan baru yang belum pernah dimiliki oleh pekerja sebelumnya.

4. Identifikasi prinsip belajar, pada dasarnya prinsip belajar digunakan sebagai tolak ukur tercapai dan tidaknya pengembangan sumber daya manusia. Dalam hal ini ada lima yang dapat dijadikan tolak ukur yaitu:

- a. Partisipasi (berbaur dengan lainnya)
- b. Repetisi (pengulangan)
- c. Relevansi
- d. Pengalihan
- e. Umpan balik (*feedback*)

5. Pelaksanaan program, sebenarnya pengembangan sumber daya manusia lebih situasional. Kemudian teknik-teknik dalam pelaksanaan program berikut ini:

- 
- a. Pengembangan pada jabatan
 - b. Rotasi pekerjaan
 - c. Sistem magang
 - d. Sistem ceramah
 - e. Pelatihan vestibul (pelatihan dalam bidang teknik atau cara-cara secara langsung)
 - f. Role playing (pelatihan dengan cara permainan)
 - g. Studi kasus (mencari solusi dalam kasus yang ada)
 - h. Simulasi
 - i. Pelatihan laboratorium
 - j. Belajar sendiri
6. Penilaian pelaksanaan program pengembangan, penilaian dapat diambil dari dua hal yaitu:
- a. Peningkatan kemampuan dalam pelaksanaan tugas
 - b. Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

Dari semua pemaparan yang telah dijelaskan bahwa langkah-langkah dalam pengembangan sumber daya manusia ada enam yaitu penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan program, identifikasi prinsip belajar, pelaksanaan program dan penilaian program.

2.2.2 Tinjauan tentang Nilai-nilai Islam

Islam telah mengatur segala aspek kehidupan umatnya seperti yang diajarkan dalam Al-Qur'an dan sunnah Rasul, mulai dari aspek ekonomi, sosial, hukum, politik, budaya, spiritualitas, hingga moralitas. Dalam pandangan Islam ada dua nilai dalam perilaku perbuatan manusia, yaitu nilai agama dan nilai kebudayaan. Nilai agama adalah pedoman yang diturunkan Allah kepada umatnya mengenai semua hukum ajaran sempurna yang mengatur tata cara kehidupan seorang Muslim. Menurut Murzaki (2009) sumber nilai yang dijadikan kerangka dasar agama Islam adalah aqidah (iman), syariat (Islam), dan akhlaq (ihsan). Ketiga nilai Islam ini adalah sebuah kesatuan yang menjadi pokok ajaran agama Islam dan tidak dapat dipisahkan.

1. Aqidah

Aqidah adalah suatu kepercayaan yang diyakini oleh hati dan dianut oleh umat beragama. Secara umum, aqidah adalah ketaqwaan manusia terhadap Allah dan tunduk kepada kehendak-Nya. Aqidah dibangun atas dasar rukun iman. Rukun iman terdiri dari iman kepada Allah, malaikat, kitab-kitab, rasul, hari akhir dan qodha dan qadar.

Sebagai muslim juga harus meyakini bahwa Islam adalah agama terkahir dan mengandung syariat sempurna, Islam adalah satu-satunya agama yang paling benar di sisi Allah, dan

meyakinin bahwa Islam adalah agama yang berlaku untuk semua manusia dan mampu menjawab semua persoalan yang muncul. Oleh karena itu, aqidah disebut sebagai akar dari perbuatan manusia. Jika akarnya kokoh maka perbuatan manusia itu akan tahan dengan berbagai cobaan yang menerpa. Dan begitu pula sebaliknya, jika akarnya lemah maka manusia tidak akan tahan dengan cobaan dan godaan yang datang.

2. Syari'ah

Syaria'ah berarti jalan lurus, jalan yang lempang, tidak berkelok-kelok, jalan raya. Penggunaan kata syari'ah bermakna peraturan, adat kebiasaan undang-undang, dan hukum (Ahmad Wason Munawwir, 1984:762). Syari'ah adalah segala peraturan yang Allah tetapkan kepada umat-Nya, sesuai dengan yang sudah dituliskan di Al-Qur'an dan Sunnah Rasul. Tujuan syari'ah adalah agar manusia hidup dengan selamat baik di dunia maupun akhirat. Syari'ah secara umum dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Syari'ah secara vertikal (ibadah)

Hukum-hukum yang mengatur hubungan manusia dengan Allah. Seperti contohnya tharah, sholat, puasa, zakat dan haji.

b. Syari'ah secara horizontal (muamalah)

Hukum-hukum yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan makhluk lainnya. Seperti contohnya hukum-hukum yang mengatur mengenai perdagangan, pernikahan, pewarisan, kemasyarakatan, dan kemanusiaan.

3. Akhlak

Akhlak adalah tidakan atau perilaku manusia yang membentuk dan membiasakan suatu perbuatan. Amin (1988) mendefinisikan akhlak sebagai perbuatan yang diulang-ulang sehingga menjadi mudah untuk melakukannya dan tidak perlu berpikir lagi bagaimana melakukannya. Suatu perbuatan dikatakan sebagai akhlak jika dilakukan secara berulang-ulang dan menjadi kebiasaan, kemudian perbuatan dilakukan secara spontan tanpa berfikir terlebih dahulu.

Akhlak dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu akhlak kepada Allah dengan menjalankan perintah dan menjauhi larangan-Nya, dan akhlak kepada manusia dengan saling menolong dan menghormati orang lain.

Menurut Ilyas (2007) akhlak dalam Islam memiliki lima macam ciri, yaitu:

a. Akhlak Rabbani

Sifat Rabbani dari akhlak berkaitan dengan tujuannya, yakni memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Akhlak Rabbani mampu menghindari dari kekacauan nilai moralitas dalam hidup manusia.

b. Akhlak Manusiawi

Ajaran akhlak dalam Islam sejalan dan memenuhi fitrah sebagai manusia. Akhlak dalam Islam adalah akhlak yang benar-benar memelihara eksistensi sebagai seorang manusia yang merupakan makhluk yang terhormat, sesuai dengan fitrahnya, yang menjunjung tinggi hak asasi manusia dimana hal ini merupakan hak yang fundamental dan mutlak dimiliki oleh manusia.

c. Akhlak Universal

Ajaran akhlak dalam Islam sesuai dengan kemanusiaan yang universal dan mencakup segala aspek kehidupan manusia, baik dimensi vertikal maupun horisontal. Contohnya dalam Al-Quran terdapat 10 macam keburukan yang wajib dijauhi oleh setiap orang, yakni menyekutukan Allah, durhaka kepada kedua orang tua, membunuh anak karena takut miskin, berbuat keji baik secara terbuka maupun tersembunyi, membunuh orang tanpa alasan yang sah, makan harta anak yatim, mengurangi takaran dan

timbangan, membebani orang lain dengan kewajiban melampaui kekuatannya, persaksian tidak adil, dan mengkhianati janji dengan Allah Sepuluh macam keburukan ini adalah nilai-nilai yang bersifat universal bagi siapapun, dimanapun, dan kapanpun akan dinyatakan sebagai keburukan.

d. Akhlak Keseimbangan

Manusia tidak hanya hidup di dunia namun juga akan menghadapi kehidupan di akhirat kelak. Akhlak dalam Islam memenuhi tuntutan hidup manusia secara seimbang, baik dalam kebutuhan jasmani ataupun rohani.

e. Akhlak Realistik

Ajaran akhlak dalam Islam memperhatikan kenyataan hidup manusia. Meskipun manusia dinyatakan sebagai makhluk yang memiliki kelebihan dibanding makhluk-makhluk yang lain, akan tetapi manusia juga memiliki kelemahan yang sering terjadi akibat ketidakmampuan untuk mengontrol diri. Oleh karena itu dalam ajaran Islam memberikan kesempatan bagi manusia untuk memperbaiki diri dengan bertaubat. Bahkan dalam keadaan terpaksa, Islam membolehkan manusia melakukan sesuatu dalam keadaan biasa tidak dibenarkan.

2.2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Konsep Islam

Dalam Islam, manusia memiliki dua potensi utama untuk di bangun yaitu secara lahir dan batin. Pengembangan potensi secara lahir berupa fisik secara nyata, sedangkan batin atau ruhiyah sebagai pengendali dari dalam tubuh. Dalam mengembangkan manusia tentu harus memperhatikan kedua potensi tersebut. Oleh karena itu, Allah memberikan manusia akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Kesempurnaan tersebut diberikan agar manusia dapat mengembangkan potensi diri dan kualitas sumber daya yang dimilikinya.

2.2.3.1 Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami

Pengembangan Sumber Daya Islami dalam konsep Islam bertujuan untuk menata dan meningkatkan jiwa spiritual dan moralitas karyawan kearah yang lebih baik. Menurut Fitri (2015) pengembangan SDM Islami dapat dibagi menjadi 3 jenis, yaitu:

a. Pembinaan Akidah (Ideologi)

Pembinaan akidah merupakan suatu hal yang sangat penting karena menjadi sumber nilai dan perilaku. Islam menggunakan kata "iman" untuk mengukur akidah seseorang.

Akidah Islam adalah meyakini bahwa tiada Tuhan selain Allah dan Muhammad adalah utusan Allah. Dapat dilihat bagaimanakah pembinaan akidah hingga menghasilkan pergerakan batin yang mampu mengubah kehidupan organisasi

dan bisnis karena perubahan sikap dan perilaku dari karyawannya.

Pembinaan akidah harus didasari pada Al-Qur'an sebagai satu-satunya kitab yang menjadi pedoman bagi Muslim untuk menjanakan kehidupan. Dengan meyakini dan mengimani isi dari Al-Qur'an dapat merubah sikap dan perilaku manusia untuk menjadi lebih baik. Oleh sebab itu, pembinaan akidah untuk membentuk ideologi dan pola pikir karyawan dengan bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah adalah langkah untuk mencapai kesuksesan dunia dan akhirat.

b. Pelatihan Secara Spiritual

Pelatihan secara spiritual dapat meninggalkan bekas yang sangat kuat dan mendalam pada jiwa manusia. Jika dilakukan dengan kedisiplinan, pelatihan ini mampu melipat gandakan kapasitas jiwa untuk memikul beban yang sangat berat. Perlu disadari bahwa membangun ideologi bisnis berdasarkan spiritualitas Islam melibatkan berbagai upaya, seperti mengembangkan alam pemikiran baru, mengatur perilaku, dan meraih hasil yang terbaik.

Pada dasarnya ada dua pola dalam pelatihan spiritual yang perlu diterapkan dalam pengembangan karyawan dengan konsep Islam, yaitu:

1. Pola vertikal (manusia kepada Allah)

Pengembangan Islami secara vertikal dibangun dengan menanamkan nilai dasar seperti aqidah, syariah, dan akhlak yang kuat. Contohnya, karyawan diwajibkan untuk melaksanakan shalat wajib, dituntut untuk selalu membaca Al-Qur'an setelah shalat maghrib, lalu membuat program hafidz al-Qur'an dengan memberikan *reward* yang besar seperti umroh gratis. Dengan begini lama-kelamaan akidah, syariah, dan akhlak tersebut akan tertanam dengan sendirinya didalam jiwa tanpa adanya paksaan.

2. Pola horizontal (manusia kepada sesama manusia)

Pola horizontal adalah bagaimana seseorang dapat menyikapi tantangan yang muncul dari luar diri. Seperti contohnya, seseorang dapat dengan bijak menjauhi larangan Allah yang menimbulkan keburukan-keburukan. Tantangan seperti ini sulit dilakukan jika tidak memiliki iman yang kuat. Jika memiliki keimanan kuat dan ilmu agama yang kokoh, seberat apapun tantangan duniawi yang diberikan akan dapat menghadapinya.

c. Konsep ZIKIR

ZIKIR diangkat dari kata *dz-k-r* yang artinya adalah mengingat. ZIKIR menghadirkan rasa kehambaan makhluk kepada sang *khaliq*. Berikut adalah uraian dari akronim ZIKIR:

1. *Zero-based*

Menegaskan perlunya untuk memandang segala sesuatu yang menyangkut pekerjaan dan lingkungan secara objektif dengan tidak emnambah atau mengurangi. Konsep ini menunjukkan kejernihan cara pandang seseorang dalam situasi dan dinamika sosial apapun.

2. Iman

Mendorong untuk meyakini janji-janji Allah dengan berpegang teguh pada keyakinan tauhid yang kuat. Meyakini bahwa Allah adalah sang penentu segala sesuatu.

3. Konsisten

Konsisten mengilhami untuk selalu teguh pendirian berada dijalan Allah atau dengan kata lain adalah *istiqomah*. Konsisten juga terhadap keselarasan berbagai aspek, seperti: fisik, mental, sosial, dan spiritual.

4. *Result Oriented*

Result Oriented merupakan pemberhentian terakhir dari eksplorasi ZIKIR. Menekankan pentingnya mengutamakan pencapaian sasaran. Salah satu tujuan dari organisais bisnis adalah mendapatkan keuntungan yang maksimal. Hal tersebut dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat dibangun melalui aspek-aspek Islami.

2.2.3.2 Prinsip dalam Melakukan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Konsep Islam

Melihat pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang handal, maka sangat diperlukan pula prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam usaha pengembangannya. Islam kelihatannya telah meletakkan pijakan yang dapat dijadikan paradigma pengembangan kepribadian setiap karyawan. Menurut Purwati (2015) pengembangan sumber daya manusia Islami dapat dibagi menjadi 8 prinsip, yaitu:

a. Prinsip Perubahan

Setiap karyawan harus mengimani bahwa qadha dan qadar sepenuhnya merupakan keputusan Allah. Namun Allah juga memerintahkan agar manusia mengubah nasibnya sendiri, atau bila tidak, Allah akan membiarkan keadaan yang buruk tetap menjadi nasibnya.

b. Prinsip Berlomba (Kompetisi Sehat)

Pribadi yang memiliki kemauan bersaing untuk mencapai sesuatu yang lebih baik atau optimal dalam semua kegiatan merupakan kunci keberhasilan dan kemajuan, serta bermanfaat bagi diri sendiri dan orang banyak.

c. Prinsip kreativitas

Lahir dan mati merupakan dua ujung dalam satu tabung hidup yang memberikan kesempatan kepada manusia untuk

mengisinya dengan amalan yang terbaik. Hal ini baru bisa dicapai dengan kreatifitas yang tinggi.

d. Prinsip Kerja Tim

Kerjasama dapat memunculkan suasana saling membantu dalam menangani pekerjaan ini akan melahirkan gelombang produktivitas yang luar biasa, dan bahkan tidak diperhitungkan manusia, jika ia berpikir dan berbuat sendiri. Itulah sebabnya semangat sinergik dan simbiotik harus selalu terjaga dikalangan karyawan.

e. Prinsip Tanggung Jawab

Setiap karyawan wajib memiliki rasa tanggung jawab untuk memberhasilkan tugas-tugas yang diamanahkan baik terhadap dirinya secara pribadi maupun bagi kelompoknya, termasuk rasa percaya masyarakat terhadap kelompok dan usaha tersebut.

f. Prinsip Manfaat dan Mashalat

Setiap karyawan harus meyakini bahwa apa yang dilakukannya sangat bermanfaat bagi masyarakat, dan bahkan merupakan kebutuhannya. Keyakinan ini memberikan spirit kepadanya bahwa keberadaannya mempunyai arti penting bagi masyarakat.

g. Prinsip Sabar

Selain sabar dalam arti biasa, tahan menderita apabila mendapat cobaan atau musibah, juga berkonotasi:

1. Dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan, ditangani secara optimal, tangguh, dan tidak cepat putus asa.
5. Apabila mengalami keberhasilan tidak menjadi lupa diri, tetapi bersyukur kepada Allah dengan mengharap diberi kesempatan untuk maju selangkah lagi
6. Apabila mendapat hambatan, terbuka untuk dikritik dan tidak cepat putus asa, bahkan berani mengoreksi diri dan berupaya untuk tidak melakukan kesalahan yang sama
7. Setiap berkompetisi, berlomba untuk selalu berupaya agar lebih baik dengan landasan iman dan ilmu

h. Prinsip Islah

Setiap karyawan muslim hendaknya selalu menerima kebaikan dan perubahan agar hasil yang dicapai selalu optimal. Jika konsep baru itu belum dikusainya, hendaknya ia bersedia meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya agar sistem baru dapat dijalankan secara efektif. Demikianlah seterusnya, karyawan muslim selalu proaktif terhadap inovasi kearah yang lebih baik.