

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia di era digital: Rekrutmen, pengorganisasian, dan perspektif dalam islam

Ely Irma Nursafana

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: elyirmaa21@gmail.com

Kata Kunci:

Manajemen sumber daya manusia, era digital, rekrutmen, pengorganisasian, perspektif Islam

Keywords:

Human resource management, digital era, recruitment, work organization, Islamic perspective

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di berbagai organisasi. Transformasi ini memengaruhi cara perusahaan melakukan rekrutmen, pengorganisasian kerja, serta pengembangan karyawan agar tetap mampu bersaing di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah. SDM tidak lagi dipandang sekadar sebagai pelaksana tugas operasional, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki kemampuan belajar, beradaptasi, dan berinovasi. Oleh karena itu, penerapan sistem manajemen SDM yang efektif dan berkelanjutan menjadi kebutuhan utama di era digital. Selain pendekatan profesional

dan berbasis teknologi, nilai-nilai Islam juga memberikan kontribusi penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui berbagai prinsip, yaitu keadilan, kejujuran, amanah, tanggung jawab sosial, serta kepemimpinan yang etis. Integrasi antara pemanfaatan teknologi digital dan nilai-nilai Islam diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang efektif, harmonis, dan berorientasi pada keberlanjutan organisasi. Dengan pengelolaan SDM yang seimbang antara aspek teknis dan moral, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk mencapai tujuan secara optimal, serta menjaga eksistensinya di era modern.

ABSTRACT

The rapid development of digital technology has significantly transformed human resource management (HRM) practices within organizations. These changes affect recruitment processes, work organization, and employee development in order to respond effectively to dynamic business environments. Human resources are no longer viewed solely as operational support, but as strategic assets with the ability to learn, adapt, and innovate. Therefore, the implementation of effective and sustainable HRM systems is essential in the digital era. In addition to technological and professional approaches, Islamic values also play an important role in guiding human resource management through principles such as justice, integrity, responsibility, social accountability, and ethical leadership. The integration of digital technology with Islamic values is expected to create a productive, ethical, and harmonious work environment while supporting organizational sustainability. By combining modern management practices with moral and religious principles, organizations can enhance employee performance, achieve optimal organizational goals, and maintain competitiveness in an increasingly complex digital landscape.



Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi di era digital ini tentunya berdampak terhadap berbagai aspek kehidupan. Setiap organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi pendukung utama dalam mencapai suatu tujuan. Kemajuan teknologi informasi telah mengubah dunia kerja secara signifikan, menghadirkan berbagai tantangan baru sekaligus membuka peluang dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Karena perannya yang semakin krusial, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dipahami secara mendalam mengingat pengaruhnya yang besar terhadap efektivitas, produktivitas, serta keberlangsungan suatu organisasi (Mintawati et al., 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam menentukan tingkat keberhasilan organisasi, karena kualitas dan kinerja tenaga kerja menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam menghadapi lingkungan bisnis global yang terus mengalami perubahan dinamis dan semakin kompleks, pengelolaan SDM dituntut untuk dilakukan secara sistematis, berbasis metodologi ilmiah, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi serta kinerja sumber daya manusia (Supriyanto, 2010)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sebuah elemen kunci dalam mengatasi tantangan ini dengan sukses. Oleh karena itu, peran dalam Sumber Daya Manusia (SDM) tidak sekadar menjalankan fungsi operasionalnya, tetapi menjadi komponen strategis untuk memenangkan persaingan di era bisnis modern. Dengan pemikiran tersebut, penerapan strategi pada manajemen SDM yang tersusun secara sistematis akan membantu organisasi memaksimalkan kemampuan karyawan, menciptakan suasana kerja yang mendukung, serta merespons perubahan kebutuhan bisnis. Melalui pendekatan tersebut, organisasi dapat mewujudkan landasan yang kokoh untuk mencapai target dalam perusahaan sekaligus mempertahankan relevansinya di tengah perkembangan dinamika pada bisnis global (Khaeruman & Tabroni, 2024).

Rumusan Masalah

Seiring dengan perkembangan dunia kerja di era digital, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini menjadi faktor utama untuk menentukan keberhasilan dalam sebuah organisasi. Tantangan rekrutmen yang kompetitif, pengorganisasian kerja yang kompleks, serta tuntutan profesionalisme yang tinggi menuntut sistem manajemen yang efektif dan berkelanjutan. Di sisi lain, nilai-nilai Islam juga memberikan pedoman penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berlandaskan kejujuran, amanah, dan keadilan. Oleh karena itu, permasalahan penelitian ini berfokus pada pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di era modern, bagaimana strategi rekrutmen dan pengorganisasian yang efektif, serta bagaimana perspektif Islam memandang dan mengarahkan pengelolaan Sumber Daya Manusia tersebut.

Tujuan Penelitian

Tujuan utama dalam kegiatan manajemen SDM yaitu, untuk memperoleh individu seseorang yang memiliki nilai ekonomi perusahaan, produktivitas yang tinggi serta

kepuasan kerja. Untuk dapat menarik, mempertahankan dan menumbuhkan sumber daya manusia agar lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka perusahaan tersebut melakukan proses dalam suatu perencanaan sumber daya manusia. Pada Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) merupakan prediksi kebutuhan jumlah tenaga kerja dalam perkiraan kompetensi yang dibutuhkan serta mengenai pasokan pekerja dengan kualifikasi tertentu yang berada di pasar tenaga kerja.

Pembahasan

Kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu manus yang berarti tangan dan agree yang artinya melakukan, manajemen diacukan pada kata "to manage" dalam bahasa Inggris yang berarti mengatur, mengurus dan mengelola (Jannah et al., 2023). Manajemen merupakan suatu proses yang dilaksanakan oleh seorang manajer. Manajemen akan melibatkan koordinasi serta pengawasan dalam pekerjaan orang lain. Manajemen berperan sebagai pengorganisasian, perencanaan, pengoordinasian, serta pengontrolan sumber daya untuk mencapai target secara efektif dan efisien. Manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu proses pada saat sekelompok orang bekerja sama dalam mengarahkan orang lainnya untuk bekerja mencapai tujuan yang sama.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, manusia dipandang sebagai sumber daya yang memiliki keunikan dan potensi kreatif yang tidak dimiliki oleh sumber daya lainnya. Kreativitas tersebut melekat secara kodrati, sebagaimana digambarkan dalam Al-Qur'an melalui kisah pengajaran nama-nama kepada Nabi Adam sebagai simbol kemampuan kognitif dan intelektual manusia (QS. Al-Baqarah: 31). Potensi ini menunjukkan bahwa manusia memiliki kapasitas untuk mengolah, mengembangkan, dan menciptakan nilai baru dari sumber daya yang telah tersedia. Oleh karena itu, pendekatan manajemen sumber daya manusia yang integratif menempatkan aspek spiritual, intelektual, dan kreativitas manusia sebagai elemen penting dalam pengelolaan dan pengembangan organisasi (Meldona, 2009)

Pembahasan dalam manajemen SDM mulai mendapatkan perhatian dalam ilmu manajemen sejak dekade 1960-an. Namun, relevansinya semakin meningkat pada masa kini karena berbagai bukti faktual menunjukkan bahwa manusia adalah satu-satunya sumber daya perusahaan yang mampu belajar (*learning*) dan beradaptasi melalui perubahan (*change*). Pemahaman ini kemudian melahirkan konsep baru dalam bidang manajemen SDM, yaitu modal manusia (*human capital*). *human capital* adalah "economic value of the combined knowledge, experience, skills and capabilities of employees" (nilai ekonomi yang berasal dari kombinasi pengetahuan, pengalaman, keahlian dan kemampuan para karyawan).

Sumber daya manusia menurut Kaplan dan Norton (1996) merupakan suatu pendorong kinerja (*performance drivers*) yang mendukung sebuah kesuksesan serta implementasi strategi perusahaan. Kaplan dan Norton mengungkapkan hal ini dalam kutipan model manajemen strategi yang diberi nama *The Balanced Scorecard*. Tema sentral tersebut diajukan oleh Kaplan dan Norton dalam model manajemen strategi

tersebut adalah sebuah perusahaan yang dapat mengembangkan strategi dalam pencapaian tujuan melalui hubungan sebab-akibat (*Cause and Effect Relationship*). Menurut Kaplan dan Norton, Perusahaan tersebut tidak dapat mengukur strategi yang dibuat, maka perusahaan tidak akan bisa mengelola strategi. Kaplan dan Norton mengatakan bahwa, "*If you can't measure it, you can't manage it*" berarti, bila strategi yang dikembangkan perusahaan dapat diukur maka secara otomatis Perusahaan memiliki kemungkinan besar dalam mengelola strategi dengan baik.

Pengukuran tujuan maupun strategi dalam perusahaan tidak hanya mencakup aspek finansial. Pengukuran tujuan ataupun strategi yang hanya melihat dari sisi finansial saja akan memiliki kegunaan yang besar bagi perusahaan dalam menjalankan bisnis di era tahun 1970-an, tetapi dalam ukuran tunggal sudah tidak memadai lagi karena dua alasan. Pertama, pada ukuran finansial hanya menceritakan sesuatu yang telah dilalui perusahaan. Hal tersebut merupakan konsekuensi logis karena menggunakan data-data keuangan historis. Sebagai contoh, pada saat manajer keuangan membaca laporan keuangan setelah tutup buku akhir tahun (tanggal 31 Desember) dalam bentuk neraca dan laporan laba rugi, maka data-data keuangan yang mereka baca pada kedua laporan keuangan tersebut merupakan data-data laporan keuangan yang terjadi di masa lalu (kejadian selama periode 1 Januari 31 Desember) (Kaplan dan Norton).

Kedua, pada era informasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan tidak lagi dapat bergantung semata pada aset fisik (*tangible assets*). Perusahaan perlu memperhatikan aset tidak berwujud (*intangible assets*) seperti kekuatan merek, hubungan positif dengan pelanggan, serta sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan serta kemampuan berinovasi. Faktor yang terakhir ini sangat penting karena menjadi pendorong utama bagi perusahaan agar terus belajar serta berkembang di masa yang akan datang.

Kaplan dan Norton menyebutkan bahwa skala pada aspek finansial merupakan hasil kinerja perusahaan sebagai indikator yang sudah terjadi (*lag indicators*) hal tersebut sangat dibutuhkan untuk dapat melihat kinerja sebuah perusahaan. Selain *lag indicators*, perusahaan memerlukan *lead indicators* dalam berbagai bentuk pendorong kinerja (*performance drivers*) yang akan menentukan keberadaan perusahaan di masa mendatang. Salah satu pendorong kinerja yang sangat penting adalah berbagai pengetahuan, keahlian serta kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dari sebuah perusahaan.

Bagi sebuah organisasi sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting yaitu, potensi sumber daya yang dimiliki untuk dimanfaatkan sebagai usaha dalam meraih sebuah kesuksesan untuk mencapai tujuan yang maksimal (Setiani et al., 2023).

Datangnya era digital manajer sumber daya manusia harus paham terhadap perbedaan budaya agar bertahan dan kompetitif. Dengan menggunakan teknologi, pelaku SDM memiliki tanggung jawab utama yaitu, membantu pemimpin bisnis dalam mengambil sebuah Keputusan yang terbaik, selain itu para pimpinan akan terbebas dari tugas-tugas yang berulang dan mengerjakan tugas yang berpusat pada manusia.

Keterampilan digital dasar merupakan hal yang dianggap penting bagi semua pekerjaan. Kemajuan teknologi, seperti kecerdasan buatan, pengelolaan data, big data, otomatisasi proses robot, media sosial, komunikasi waktu nyata, serta peningkatan penggunaan lingkungan virtual, membawa fungsi baru di bidang sumber daya manusia. Akibatnya, transformasi digital dapat memengaruhi fungsi SDM melalui penggunaan alat dan aplikasi digital untuk berinovasi pada proses, membuat keputusan, dan memecahkan suatu masalah.

Digitalisasi sangat membutuhkan peran profesional sumber daya manusia dan pengembangan kemampuan baru yang dapat membantu memastikan kesejahteraan karyawan serta keberlanjutan suatu organisasi di era digital. Karena itu, digitalisasi harus berkaitan dengan strategi SDM organisasi, karena kepribadian, soft skills, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan tidak dapat dianalisis dan dievaluasi oleh sistem serta perangkat digital.

Rekrutmen

Setelah perusahaan menghitung perkiraan jumlah pekerja yang dibutuhkan, dalam memperkirakan pasokan atau penawaran kinerja dan melakukan analisis jabatan maka proses manajemen sumber daya manusia selanjutnya merupakan perekrutan tenaga kerja, yaitu "suatu proses untuk menemukan dan menarik calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan lowongan pekerjaan yang ada" (Lewis, Goodman dan Fandt, 2004: 319). Perekrutan tersebut dapat dilakukan melalui mekanisme promosi dalam perusahaan (*internal recruitment*) maupun perekrutan yang berasal dari luar perusahaan (*external recruitment*) (Widjanarko et al., n.d.)

Jika perusahaan memilih melakukan perekrutan secara internal, langkah pertama yang harus dilakukan adalah mengidentifikasi karyawan yang berpotensi untuk mengisi posisi yang kosong serta mendorong mereka untuk melamar dan bersedia menempati jabatan tersebut. Informasi lowongan dapat diumumkan melalui majalah internal perusahaan maupun melalui internet. Selain itu, perusahaan juga dapat memanfaatkan *job banks*, yaitu kumpulan data pelamar internal yang sebelumnya telah mengajukan minat untuk menduduki suatu posisi apabila posisi tersebut tersedia.

Perekrutan internal mampu meningkatkan motivasi karyawan karena memberikan peluang bagi mereka untuk mendapatkan promosi jabatan. Kesempatan ini bermanfaat besar bagi karyawan, karena memungkinkan mereka memperluas pengetahuan dan meningkatkan keterampilannya. Selain itu, metode perekrutan internal juga lebih efisien, dari segi biaya maupun waktu, dibandingkan dengan perekrutan dari luar organisasi.

Apabila perusahaan tidak dapat melakukan perekrutan internal misalnya karena kandidat dalam perusahaan tidak memenuhi kriteria maka perusahaan akan beralih pada perekrutan eksternal. Proses ini meliputi pengumuman lowongan tenaga kerja untuk menarik pelamar dari luar organisasi. Perusahaan juga dapat bekerja sama dengan lembaga penyedia jasa rekrutmen, seperti *headhunter*, perusahaan penyalur tenaga kerja, maupun perguruan tinggi. Pemilihan sumber rekrutmen eksternal sangat ditentukan oleh jenis kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan dari calon karyawan. Sebagai ilustrasi, rekrutmen melalui perguruan tinggi umumnya

ditujukan untuk mengisi posisi manajer tingkat awal, karena lulusan baru biasanya belum memiliki pengalaman kerja yang luas namun memiliki potensi besar untuk dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan (Widjanarko et al., n.d.).

Pengorganisasian

Dalam proses pengorganisasian dikenal dua pengertian, yaitu *organization* (Organisasi) sebagai kata benda dan *organizing* (Pengorganisasian) sebagai kata kerja yang menggambarkan rangkaian aktivitas yang dilakukan secara teratur. Pengorganisasian sendiri merupakan proses membentuk struktur organisasi serta menjalankan struktur tersebut agar selaras dengan tujuan organisasi, sumber daya yang tersedia, dan kondisi lingkungan yang mempengaruhinya. pengorganisasian adalah salah satu aktivitas utama dalam manajemen yang bertujuan mengatur berbagai sumber daya yang diperlukan, sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan berhasil. “Pengorganisasian” merupakan kata yang berasal dari kata “organisasi” (Kahfi, 2020).

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu tugas yang belum dibagikan kepada para pemegang jabatan. Dengan meningkatnya ukuran besar organisasi (UBO), organisasi dapat berubah menjadi semakin kompleks sehingga pada tahap ini organisasi memerlukan pembagian tugas yang dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Organisasi merupakan perkumpulan orang banyak yang diberi peranan untuk suatu sistem kerja di mana pekerjaan yang terdapat dalam organisasi tersebut dipilah menjadi tugas serta dibagikan kepada para pemegang jabatan untuk mendapatkan hasil yang baik dan maksimal.

Tujuan-tujuan organisasi (perusahaan) yang ingin dicapai telah ditetapkan dalam suatu proses pengambilan keputusan yang disebut sebagai perencanaan (*planning*). Struktur organisasi menggambarkan cara dalam sebuah organisasi untuk membagi, mengelompokkan, dan mengoordinasikan berbagai aktivitas di dalamnya, serta menunjukkan pola hubungan kerja yang terjadi, antara manajer dengan karyawan, antar sesama manajer, maupun antara karyawan satu dengan lainnya.

Dalam menjalankan fungsi dalam manajemen, setiap organisasi (perusahaan) sangat memerlukan berbagai sumber daya yang disebut dengan unsur-unsur manajemen. Setiap unsur saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan, maka jika salah satu tidak tersedia atau tidak berfungsi dengan baik, maka hal tersebut dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Persada, n.d.). Unsur-unsur tersebut meliputi:

1. Manusia (Man)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting untuk pelaksanaan fungsi dalam manajemen karena setiap aktivitas dijalankan oleh manusia. Seluruh proses, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan, bergantung pada peran manusia. Oleh karena itu, tanpa keberadaan unsur manusia, tidak akan mungkin ada kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2. Uang (Money)

Fungsi uang sebagai alat tukar serta penentu nilai. Besar atau kecilnya suatu aktivitas perusahaan dapat dilihat dari jumlah dana yang dikeluarkan untuk membiayainya. Ketersediaan modal memungkinkan manajemen bergerak lebih bebas untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Karena itu, uang menjadi alat penting dalam mencapai suatu tujuan, sebab hal yang dihitung secara logis dapat berkaitan dengan kebutuhan dana untuk membayar tenaga kerja, membeli peralatan, serta memperkirakan hasil yang akan diperoleh organisasi.

3. Bahan (*Material*)

Selain Sumber Daya Manusia, pelaksanaan fungsi manajemen juga memerlukan material sebagai pendukung pencapaian tujuan. Hal tersebut dapat berupa bahan baku, barang setengah jadi, maupun barang jadi yang dibutuhkan dalam proses kerja.

4. Mesin (*Machine*)

Adanya mesin membuat proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga keberadaan mesin dan manusia saling melengkapi dalam mendukung operasional perusahaan.

5. Metode (*Method*)

Agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik, dibutuhkan cara atau prosedur kerja yang dikenal sebagai Standar Operasional Prosedur (SOP). Metode ini digunakan untuk melaksanakan tugas dengan mempertimbangkan tujuan, waktu, biaya, serta fasilitas yang tersedia sehingga hasilnya lebih optimal.

6. Pasar (*Market*)

Pasar berperan dalam menentukan apakah produk atau layanan yang dihasilkan perusahaan diminati konsumen. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis pasar secara mendalam agar produk yang ditawarkan dapat tepat sasaran.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Islam

Manajemen dalam bahasa Arab dikenal dengan istilah *idarrah*. Kata *idarrah* dapat ditelusuri dari kata *ad-dauran* dan berasal dari bentuk *adartasy-syai'a* atau *adarta bihi*. Para ahli bahasa menilai bahwa penggunaan bentuk kedua, yaitu *adarta bihi*, dianggap lebih ringkas dan mudah (Rahmawati et al., 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek krusial dalam organisasi atau perusahaan. Keberhasilan pengelolaan SDM dapat memengaruhi kualitas kinerja serta hasil yang dicapai perusahaan. Dalam pandangan Islam, manajemen SDM yang baik harus berlandaskan nilai-nilai yang sesuai dengan prinsip dan tujuan Islam. Perkembangan Islam sendiri telah menunjukkan kemajuan yang cukup pesat, terlihat dari meningkatnya kualitas pendidikan dan jumlah pemeluknya. Disadari atau tidak, menjaga peran agama sebagai penjaga keharmonisan antarindividu maupun kelompok menjadi tantangan yang semakin besar (Rahmawati et al., 2023).

Dalam sebuah perspektif Islam, SDM merupakan kekuatan utama dalam memanfaatkan seluruh potensi yang tersedia di bumi. Segala sesuatu yang diciptakan oleh Tuhan pada hakikatnya diperuntukkan bagi kebaikan manusia, sehingga seluruh sumber daya tersebut harus dikelola secara bijaksana karena merupakan amanah yang kelak akan dipertanggungjawabkan. Pengelolaan pengetahuan yang baik juga diperlukan agar pemberdayaan serta pemanfaatan sumber daya yang tersedia dapat dilakukan secara optimal. Hal ini dijelaskan oleh Allah dalam Al-quran surah Al-Jasiyah ayat 13 “Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”.

Dalam pandangan Islam, keadilan menjadi prinsip utama yang harus dijunjung dalam pengelolaan sumber daya manusia. Islam mendorong penerapan manajemen SDM yang bersifat adil dan egaliter. Memberikan hak serta perlakuan yang setara kepada setiap pegawai bukanlah bentuk diskriminasi. Islam menegaskan bahwa setiap individu berhak memperoleh kesempatan yang sama, termasuk dalam mengembangkan kemampuan dan menerima imbalan sesuai usaha yang dilakukan.

Prinsip kedua adalah integritas. Kejujuran dan integritas harus menjadi fondasi dalam manajemen SDM. Islam sangat menekankan pentingnya integritas dalam aktivitas bisnis dan pengelolaan karyawan. Informasi yang akurat dan jujur mengenai posisi maupun tanggung jawab wajib disampaikan kepada pegawai. Selain itu, kejujuran juga penting dalam pemberian evaluasi, proses rekrutmen, serta promosi jabatan.

Prinsip ketiga adalah tanggung jawab sosial. Setiap pengelolaan SDM harus mempertimbangkan dampaknya terhadap masyarakat serta lingkungan. Islam dapat mendorong perusahaan untuk menjalankan operasionalnya dengan memperhatikan aspek sosial tersebut. Perusahaan juga perlu memberikan kesempatan kepada karyawan agar terlibat dalam kegiatan sosial dan lingkungan yang bermanfaat. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga memperkuat reputasi perusahaan.

Prinsip keempat adalah motivasi dan pengembangan karyawan. Islam mendukung praktik manajemen SDM yang memberikan dorongan bagi karyawan untuk berkembang dan tetap termotivasi. Setiap pegawai perlu memperoleh peluang untuk belajar dan meningkatkan kemampuan selama bekerja. Perusahaan juga dituntut untuk mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan mereka. Selain itu, motivasi yang memadai sangat diperlukan guna mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

Prinsip kelima adalah kolaborasi dan kepemimpinan yang efektif dan efisien. Islam akan menekankan pentingnya kerja sama tim serta kepemimpinan yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Seorang pemimpin harus mampu membimbing dan mendukung bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kolaborasi antar karyawan perlu ditingkatkan agar berbagai tantangan di lingkungan kerja dapat dihadapi dengan lebih baik.

Kesimpulan dan Saran

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kemajuan teknologi informasi telah mengubah cara rekrutmen, pengorganisasian, dan pengembangan SDM, sehingga perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. SDM dipandang sebagai aset strategis karena manusia memiliki kemampuan belajar, beradaptasi, dan berinovasi yang tidak dimiliki sumber daya lain.

Dalam perspektif Islam, manajemen SDM harus dilandasi prinsip keadilan, kejujuran, tanggung jawab sosial, pemberdayaan, serta kepemimpinan yang baik. Islam mengajarkan bahwa seluruh potensi dan sumber daya yang diberikan Allah merupakan amanah yang harus dikelola secara benar. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia tidak hanya menyangkut aspek teknis saja, tetapi merupakan usaha untuk menerapkan nilai moral dan etika dalam kehidupan organisasi. Dengan memadukan pendekatan profesional dan nilai-nilai Islam, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mempertahankan keberlanjutan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.

Saran

1. Untuk organisasi atau perusahaan, disarankan memanfaatkan kemajuan teknologi digital guna meningkatkan efektivitas kegiatan pengelolaan SDM, terutama dalam proses seleksi karyawan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja. Pemanfaatan teknologi harus tetap menjaga aspek kemanusiaan dalam hubungan kerja.
2. Untuk para praktisi SDM, penting untuk terus mengembangkan kemampuan di bidang teknologi digital sekaligus mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam praktik manajemen. Pendekatan yang seimbang antara kemajuan teknologi dan etika keislaman akan menghasilkan pengelolaan SDM yang lebih profesional dan berkarakter.
3. Untuk karyawan, diharapkan terus meningkatkan keterampilan melalui pelatihan, belajar mandiri, serta memperdalam pemahaman nilai-nilai Islam agar dapat bekerja dengan profesional dan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Daftar Pustaka

- Jannah, Y. P. M., Mufidah, N., & Amrullah, A. M. K. (2023). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Dosen) Pendidikan Bahasa Arab Sekolah Tinggi Bahasa Arab Ar-Raayah Sukabumi*. <https://repository.uin-malang.ac.id/16578/>
- Kahfi, A. (2020). *Pengantar manajemen*. STIE BCM.
- Khaeruman, K., & Tabroni, T. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2).
- Meldona, M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif integratif*. UIN-Maliki Press. <https://repository.uin-malang.ac.id/1412/>

- Mintawati, H., Simangunsong, B. A. M. P., Suhardi, M., Fitriani, A. D., Nabillah, A., & Saputra, G. A. (2024). Tinjauan Terhadap Implementasi Sistem Informasi Manajemen dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Organisasi Modern. *JUDICIOUS*, 4(2), 439–443. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i2.1529>
- Persada, C. P. (n.d.). Dr. MULYADI, SE, Akt, MM, MSi, CPMA, SAS, CA. WIDI WINARSO S.E.,M.M.,.
- Rahmawati, C., Erika Nurhayani, Hilwa Karimah, Quanita Elisya, & Yayat Suharyat. (2023). Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Creative Student Research*, 1(4), 42–56. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i4.2213>
- Setiani, Slamet, Manshur, F. A., Sartika, F. S., & Muis, A. (2023). Pengelolaan SDM Untuk Menuju UMKM Tangguh Pada UMKM Atar's Snack Pasuruan. *Journal Community Service Consortium*, 3(2). <https://doi.org/10.37715/consortium.v3i2.4258>
- Supriyanto, A. S. (2010). *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia*. UIN-maliki Press. <https://repository.uin-malang.ac.id/1432/>
- Widjanarko, S. E. W., MM, C., Sudiantini, D., & Pd, M. (n.d.). *BAHAN AJAR PENGANTAR BISNIS*.