

SELECTING AND TRAINING HUMAN RESOURCES: THE ISLAMIC PERSPECTIVES

Eka Febrianti¹, St Harbiah², Rika Dwi Ayu Parmitasari³, Alim Syariati⁴

Universitas Negeri Alauddin Makassar

e-mail: ekafebrianti130820@gmail.com¹, harbiahabbas84@gmail.com², rparmitasari@uin-alauddin.ac.id³, alimsyariati@uin-alauddin.ac.id⁴

Abstrak – Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan tersebut dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan yang kualitas dan kuantitas yang baik. Pembahasan tentang manajemen sumber daya insani dalam hal ini adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, mulai dari seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terkait awal masuk karyawan hingga masa pensiun. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan library research (kajian pustaka). Metode kualitatif dipilih karena mampu menjelaskan fenomena secara mendalam dan kontekstual melalui penelaahan sumber-sumber tertulis yang relevan. Dalam Islam, seleksi karyawan tertanam dalam tiga prinsip. Prinsip pertama adalah keadilan, profesionalisme dan kejujuran. Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Dalam perspektif Islam, pendidikan memiliki tiga dimensi dasar yaitu Tarbiyah yang berarti memacu pertumbuhan; Ta'dib yang berarti mendisiplinkan dan menyempurnakan; dan Ta'lim yang berarti mengajar. Efisiensi operasional yang dihasilkan dari penerapan teknologi dalam rekrutmen menunjukkan bahwa teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyederhanakan proses, tetapi juga sebagai strategi bisnis yang penting.

Kata Kunci: Seleksi, Pelatihan, Perspektif Islam, Teknologi, Sumber Daya Insani.

Abstract – Human resource management is necessary for the effectiveness of human resources in an organisation. The purpose of this is to provide the organisation with effective work units to achieve the objectives of the study of company management how the company should be able to develop, use and maintain employees in a fixed quality and quantity. The discussion of human resource management in this article is about determining employee activities, starting from the selection of prospective employees, training and development of employees and all other activities related to the beginning of employee entry until retirement. This research uses a qualitative method with a library research approach. The qualitative method was chosen because it is able to explain the phenomenon in depth and contextually through the review of relevant written sources. In Islam, employee selection is embedded in three principles. The first principle is justice, professionalism and honesty. Training is the process of pursuing the skills needed by employees in carrying out their work, where employee training provides practical knowledge and its application in the world of corporate work to increase work productivity in achieving the desired goals of the corporate organisation. In the Islamic perspective, education has three basic dimensions, namely Tarbiyah, which means spurring growth; Ta'dib, which means disciplining and perfecting; and Ta'lim which means teaching. The operational efficiencies resulting from the application of technology in recruitment show that technology serves not only as a tool to simplify processes, but also as an important business strategy.

Keywords : Selection, Training, Islamic Perspective, Technology, Human Resources.

PENDAHULUAN

Islam merupakan agama yang bersumber dari Allah, pemikiran Islam merupakan pemikiran yang datang dari Allah. Dalam agama Islam diatur semua sendi-sendi kehidupan umatnya, baik hubungan antara manusia dengan Allah, hubungan manusia sesama manusia

dan juga hubungan manusia dengan alam semesta. Allah telah menurunkan Alqur'an sebagai aturan menjalankan kehidupan umatnya. Selain itu hadits juga digunakan sebagai acuan umat Islam. Alqur'an dan haditslah yang menjadi pedoman bagi umat Islam untuk dalam menjalankan kehidupan.

Islam bukan hanya agama yang mengatur tentang doa, ibadah, dan ritual, tetapi juga merupakan cara hidup yang menyangkut setiap aspek kehidupan individu, kelompok, dan masyarakat. Sebagai bagian dari tujuan pesannya, Islam menganggap pengembangan manusia sebagai salah satu nilai moral tertinggi. Untuk mencapai tujuan ini dan memberlakukan konsep tazkiyah (pertumbuhan dan pemurnian), individu perlu berpartisipasi dalam dunia material dan mempraktikkan ritual keagamaan mereka. Oleh karena itu, mencari nafkah dengan melakukan pekerjaan yang halal merupakan bagian penting dari peran seseorang sebagai seorang Muslim. (Hassi 2012)

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. (Etikawati and Udjang 2016)

Manajemen sumber daya manusia dalam pandangan Islam atau yang lebih dikenal dengan manajemen sumber daya insani. Pembahasan tentang manajemen sumber daya insani dalam artikel ini adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, mulai dari seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terkait awal masuk karyawan hingga masa pensiun. Definisi ini dapat diartikan bahwa proses awal untuk menjalankan organisasi adalah rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Rekrutmen dan seleksi menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sistem rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang sesuai syariat bertujuan agar tenaga yang diseleksi dapat dikembangkan potensinya semaksimal mungkin sehingga mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya dari perekrutan tersebut. Islam mensyaratkan agar dalam pemilihan calon karyawan berdasarkan haruslah berdasarkan kemampuan, keahlian, dan pengalamannya dibidang tersebut. (Kemenuh 2022)

Sumber daya manusia adalah garis keturunan bagi setiap organisasi. karyawan yang kompeten, terampil dan puas adalah aset tak berwujud yang mengarah pada kerja yang efisien. Oleh karena itu, sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting. Manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi dari banyak bidang fungsional seperti perekrutan, kepegawaian, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kesejahteraan profesional, penilaian kinerja, penghargaan dan kompensasi. Setiap fungsi sangat penting, namun proses rekrutmen dan seleksi memiliki kontribusi terbesar terhadap keberhasilan keseluruhan organisasi karena staf yang kompeten dan terampil dapat membantu mencapai tujuan organisasi dengan input minimum. Jika tidak dilakukan penempatan staf yang tepat, hal ini dapat membuang-buang sumber daya dan waktu organisasi yang mengarah pada penurunan produktivitas. (Bhutta and Sabir 2019)

Islam mendidik ummatnya agar cinta bekerja sebagaimana firman Allah dalam surat al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."

Dari ayat ini jelas bahwa Allah menghendaki umat Islam untuk bekerja keras dalam mencari karunia atau rezeki dari Allah. Dan Allah juga mengisyaratkan di samping manusia mencari rizki, namun tidak boleh melupakan Allah sebagai Pencipta dan Yang Maha Kuasa.(Sohari 2013)

Menurut perspektif Islam, masalah ketenagakerjaan sangat jelas dan solusinya cukup komprehensif. Dalam menyelesaikan masalah tersebut Islam memahami bahwa solusi tersebut perlu memperhitungkan penyebab-penyebab utama dari masalah ketenagakerjaan. Konsep tenaga kerja dalam Islam berasal dari konsep nilai intrinsik sebagai nilai riil dari suatu barang yang diproduksi dan juga faktor faktor produksi. Apabila kita memahami pasar sebagai tempat di mana terjadi pertukaran barang dan jasa sebagai hasil akhir dari proses produksi, maka pendekatan yang berbeda diterapkan pada konsep pasar tenaga kerja, di mana tenaga kerja menjadi salah satu elemen dari faktor produksi.

Tenaga kerja dianggap sebagai salah satu komponen yang diperlukan dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Kehadiran tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja menandakan terjadinya interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Pasar tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang berasal dari angkatan kerja dan permintaan tenaga kerja yang berasal dari perusahaan. Dalam definisi ini, pasar tenaga kerja adalah suatu sistem dimana angkatan kerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan mempertahankan diri untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan perusahaan dengan menawarkan jasa kerja mereka. Sementara itu, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka dan meminta tenaga kerja yang tersedia di pasar tenaga kerja. Dalam proses ini, penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja berinteraksi dan mencapai kesepakatan harga yang memungkinkan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan dan angkatan kerja untuk memperoleh upah yang sesuai dengan jasa kerja yang mereka tawarkan. Dalam hal ini Pasar tenaga kerja Indonesia mengalami perkembangan yang cukup baik, hal ini terbukti dengan meningkatnya jumlah lapangan pekerjaan dan penurunan angka pengangguran terbuka dalam waktu yang bersamaan dengan pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi. Walaupun pada kenyataannya permintaan tenaga kerja selalu berfluktuasi setiap periode dan tahunnya, sebagai akibat dari berbagai macam faktor musiman, perputaran pasar tenaga kerja dan iklim perekonomian dunia. Pasar tenaga kerja yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memfasilitasi pertemuan antara individu yang mencari pekerjaan dengan organisasi yang membutuhkan tenaga kerja. Dengan adanya pasar tenaga kerja, perusahaan memiliki akses untuk memenuhi kebutuhan mereka akan tenaga kerja, menjadikannya sebagai solusi potensial bagi mereka. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karena terbukanya lowongan kerja yang cukup besar karena terselenggaranya pasar tenaga kerja.(Dwi et al. 2024)

Di dalam Islam, ilmu dan keterampilan merupakan aset yang sangat penting. Proses belajar tidak hanya mengarah pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pengembangan karakter dan etika kerja yang sejalan dengan ajaran Islam. Allah SWT dan Rasulullah SAW sangat menekankan pentingnya pengetahuan dan pelatihan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam bekerja dan menjalankan amanah. Sebagai contoh, dalam Al-Qur'an dan hadis, pelatihan dan peningkatan kompetensi secara terus-menerus sangat dianjurkan agar setiap individu dapat menjalankan tugasnya dengan baik, profesional, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan library research (kajian pustaka). Metode kualitatif dipilih karena mampu menjelaskan fenomena secara mendalam dan kontekstual melalui penelaahan sumber-sumber tertulis yang relevan. Library research dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai literatur seperti buku, jurnal ilmiah, artikel akademik, Al-Qur'an, hadist, serta dokumen resmi lainnya. Teknik ini bertujuan untuk menggali konsep-konsep teoritis serta nilai-nilai keislaman yang berkaitan dengan pemilihan pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia. (J.L.Moleong, 2017) Analisis dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan menelusuri hubungan antara teori manajemen modern dan prinsip-prinsip Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Selecting Human Resources Dalam Perspektif Islam

Seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.(Yullyanti 2011)

Seleksi yang tepat dan akurat merupakan praktik SDM yang penting dan menantang. Seleksi melibatkan berbagai kompetensi yang mencakup atribut pribadi, pengalaman, pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dan berdasarkan ini, manajer memilih orang yang paling mungkin berhasil dalam pekerjaan, sehingga memenuhi tujuan manajemen. Kecocokan yang sempurna antara kandidat dan persyaratan pekerjaan adalah penting, jika tidak, hasilnya tidak akan menguntungkan. Prosedur seleksi kontemporer berarti sebuah perangkat pengukuran yang menilai dan memandu pilihan kandidat yang sesuai. Metode seleksi berasal dari fitur-fitur pekerjaan dan diidentifikasi oleh pihak yang melakukan *job analysis* sebelumnya. (Bhutta and Sabir 2019)

Seleksi dalam hal ini merupakan proses bertahap untuk memperoleh dan memanfaatkan berbagai informasi mengenai para pelamar kerja guna menentukan siapa saja yang akan ditarik sebagai karyawan untuk mengisi lowongan posisi-posisi jangka panjang ataupun jangka pendek.

Proses awal seleksi yang dilakukan adalah (Schuler & Jackson 2006):

- a) Menetapkan kriteria-kriteria yang diinginkan.
- b) Memilih berbagai prediktor (ragam informasi yang diperlukan untuk melakukan seleksi) dan teknik-teknik penilaian.
- c) Menentukan waktu yang tepat untuk mengukur setiap prediktor.
- d) Mengolah informasi yang terkumpul dan mengambil keputusan seleksi.

Adapun teknik dalam seleksi penilaian pelamar (Schuler & Jackson 2006)

- a) Riwayat pribadi pelamar
- b) Pemeriksaan referensi dan latar belakang
- c) Tes tertulis
- d) Simulasi kerja

Menyeleksi kandidat merupakan langkah penting setelah proses rekrutmen. Prosedur seleksi perlu dilakukan jika:

- a) Pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan ciri-ciri fisik dan psikis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang;
- b) Ada lebih banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan diisi.

Ada banyak teknik atau metode seleksi yang dapat digunakan oleh lembaga atau organisasi. Hal terpenting untuk diperhatikan adalah bahwa masing-masing teknik seleksi mengukur karakteristik tertentu, sehingga akan memberi informasi yang berbeda-beda mengenai kandidat. Pemilihan suatu teknik/metode sebagai predictor dalam prosedur seleksi sangat tergantung pada ciri-ciri pekerjaan, validitas dan reliabilitas metode, persentase calon yang terseleksi, dan biaya penggunaan teknik tertentu. Beberapa teknik seleksi yang sering digunakan adalah formulir lamaran, data biografi, referensi dan rekomendasi, wawancara, test kemampuan dan kepribadian, test fisik/fisiologis, test simulasi pekerjaan dan *assessment center*. (Sadili, 2005)

Islam mendefinisikan proses seleksi berdasarkan lima bidang yang luas, yaitu kompetensi, pengalaman, tanggung jawab, kecocokan dengan organisasi, dan reputasi di masyarakat. Sebagaimana firman Allah S.W.T. dalam Al-Qur'an, QS. Al Qashash : 26

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَزْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.

Tafsir ayat ini dijelaskan bahwa Musa adalah yang paling pantas untuk dijadikan sebagai pekerja, karena dia mempunyai dua sifat, yaitu kuat dan terpercaya, dan sebaik-baik pekerja adalah orang yang memiliki dua sifat itu. Yaitu kekuatan dan kemampuan untuk melakukan apa yang dibebankan kepadanya, dan amanah di dalam pekerjaannya diwujudkan dengan cara tidak berkhianat. Dua sifat ini pantas untuk dijadikan pertimbangan bagi setiap orang yang akan menyerahkan suatu pekerjaan untuk orang lain dengan upah atau lainnya. Sebab, kesalahan tidak akan terjadi kecuali karena ketiadaan dua sifat ini atau ketiadaan salah satunya. Adapun kalau keduanya ada, maka pekerja pasti akan sempurna dan terlaksana. Sebenarnya dia mengatakan hal itu karena dia telah menyaksikan sendiri kekuatan Musa pada saat meminumkan ternak keduanya dan kegigihannya yang dengannya dia dapat mengetahui kekuatan Musa. Dan dia pun menyaksikan keamanan dan kereligiannya dan (dia merasakan pula) bahwa Musa merasa kasihan kepada mereka berdua tanpa mengharapkan imbalan dari mereka berdua, dan tujuan Musa hanyalah memperoleh Wajah Allah semata. (Ibnu Kathir 2018)

Dalam Islam, seleksi karyawan tertanam dalam tiga prinsip: (Maulana et al. 2024)

- a) Prinsip pertama adalah keadilan yang menuntut proses perekrutan seorang pekerja atas dasar keadilan atau profesionalisme bukan atas dasar favoritisme atau egoisme.
- b) Prinsip kedua adalah proses seleksi dilakukan dengan pemilihan berdasarkan kompetensi bukan atas dasar kekerabatan atau hubungan darah, usia, pertemanan, ras, dan kekuatan politik.
- c) Prinsip ketiga adalah kejujuran baik dari pihak yang merekrut maupun pihak yang direkrut.

Seleksi haruslah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. hal ini sejalan dengan sabda Rasulullah saw. (Al-Hakim 1959)

مَنْ وَلِيَ عَامِلًا عَلَى الْمُسْلِمِينَ وَفِيهِمْ مَنْ هُوَ أَرْضَى لِلَّهِ مِنْهُ، فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَالْمُؤْمِنِينَ

“Barang siapa yang mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah, Rasul-Nya, dan kaum muslimin.” (HR. Al-Hakim)

Makna dari hadis ini adalah peringatan keras agar suatu amanah, jabatan, atau tanggung jawab tidak diberikan kepada orang yang tidak kompeten atau tidak berhak. Ketika itu terjadi, maka kerusakan dan kehancuran akan menjadi konsekuensinya, bahkan bisa menjadi tanda dekatnya hari Kiamat.

Dari hadist ini dapat disimpulkan bahwa proses seleksi harus benar-benar berasaskan kejujuran dan penuh amanah. Tidak melihat siapa dan dari mana tapi bagaimana sumber daya manusia itu memiliki kemampuan, keahlian serta pengalaman dalam bidangnya.

Prinsipnya seleksi adalah mencari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keahlian, pengalaman, sehingga seleksi yang menghabiskan banyak biaya dapat menemukan sumber daya manusia yang benar-benar layak bagi organisasi. Dalam hadist itu juga tidak dibenarkan dalam proses seleksi terdapat unsur nepotisme, yang disebutkan mengkhianati amanah Allah dan RasulNya beserta umat muslim. Sehingga perbuatan semacam itu adalah perbuatan dholim karena menempatkan sebuah posisi bukan pada ahlinya yang akan berujung dosa. Terdapat berbagai cara atau metode dalam seleksi. Seperti wawancara, tes potensi akademik, tes kesehatan. Dari serangkaian proses seleksi yang sangat panjang otomatis akan tersaring siapa yang terbaik dari para pelamar.

Landasan hukum proses seleksi dalam syariat islam juga terlihat jelas dari ungkapan kholifah Ali bin Abi Thalib R.A yang artinya : "Jika engkau ingin mengangkat pegawai, maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkat pegawai karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan (nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat. Pilihlah pegawai karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki, tingkat ketakwaannya dan keturunan orang shaleh, serta orang yang memiliki akhlak mulia, argumen yang shahih, tidak mengejar kemuliaan (pangkat) dan memiliki pandangan yang luas atas suatu pekerjaan".

Dari *maqol* di atas maka jelas bahwa tidak dibenarkan merekrut sumber daya manusia berdasarkan kedekatan seperti kerabat, sahabat yang mereka tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Selain hal ini jelas tidak dibenarkan juga akan merugikan organisasi. (Nun Tufa 2019)

Seleksi sumber daya manusia yang sesuai syariat bertujuan agar tenaga yang diseleksi dapat dikembangkan potensinya semaksimal mungkin sehingga mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya dari perekrutan tersebut. Islam mensyaratkan agar dalam pemilihan calon karyawan berdasarkan haruslah berdasarkan kemampuan, keahlian, dan pengalamannya dibidang tersebut. Sesuai dengan hadist Rasulullah Shallallahu'alaihi wasallam bersabda:

إِذَا وَسَدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: "Jika urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu" (Bukhari-6015). (Mardiah Nila 2016)

Kisah sahabat yang faqih Muadz bin Jabal, ketika Rasulullah datang ke Madinah sebagai seorang muhajir, Mu'adz bin Jabal selalu mendampingi beliau bagaikan sebuah bayangan. Mu'adz belajar Al-Qur' an langsung dari Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa sallam. Ia mempelajari ilmu syariat Islam dari beliau, sehingga ia menjadi sahabat yang paling mengerti akan Al-Qur' an dan syariat agama. Yazid bin Quthaib bercerita: Aku masuk ke dalam Masjid Himsha dan aku dapati di sana ada seorang pemuda berambut keriting yang dikelilingi oleh banyak orang. Jika ia berbicara, seolah keluar dari mulutnya cahaya dan permata. Aku bertanya, "Siapakah dia?!" Orang-orang menjawab, "Dia adalah Mu'adz bin Jabal." Abu Muslim al-Khaurani berkata: Aku masuk ke Masjid Damaskus. Ternyata di dalamnya ada sebuah halaqah ilmiah yang diisi oleh beberapa sahabat Nabi Shallallahu 'alaihi wa sallam yang ternama. Aku lihat ada seorang pemuda yang memiliki mata yang lentik dan gigi yang berkilau. Setiap kali para sahabat tadi berselisih tentang suatu permasalahan, maka mereka akan mengembalikan permasalahan tersebut kepada pemuda ini. Aku pun bertanya kepada orang yang duduk di sampingku, "Siapakah dia?!" Ia menjawab, "Dia adalah Mu'adz bin Jabal." (DR. Abdurrahman Ra'fat Al-Basya 2016) Seleksi yang Rasulullah lakukan ini kepada sahabat Muadz bin Jabal kemudian mengutusnyanya berdakwah ke kota Yaman.

2. Training Human Resources Dalam Perspektif Islam

Untuk bekerja dengan baik, pengetahuan (ilmu) adalah persyaratan penting. Dalam hal ini, Islam menempatkan nilai pada pengejaran pengetahuan seperti yang dinyatakan oleh Nabi Muhammad dalam Sunan Ibnu Majah "Mencari ilmu adalah kewajiban yang

dibebankan kepada setiap Muslim.” Selain itu, setiap individu diharapkan untuk “mencari ilmu dari buaian hingga ke liang lahat,” seperti yang diwasiatkan oleh Nabi Muhammad saw. (Fatoohi, 2009).

Pelatihan merupakan segmen penting dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.(Zainol and Abidin 2023)

Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.(Dessler, 2020)

Pendidikan dalam Islam yang tentunya berlandaskan pada Al-Qur'an dan hadist sebagai pedoman dan arahan, berupaya mengembangkan sumber daya manusia dalam berbagai bidang. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 9 sebagai berikut:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya: “Hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar”.

Tujuannya tentu selaras dengan firman Allah SWT dalam ayat ini, yang mengingatkan akan pentingnya mempersiapkan generasi penerus yang kuat dan berkualitas. Ayat ini menjadi landasan motivasi bagi penyelenggaraan pendidikan untuk tidak hanya fokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter dan spiritualitas peserta didik.(Fathoni, Jannah, and Anwar 2025)

Belajar adalah proses yang tidak pernah berakhir yang juga mencakup berbagai kegiatan pelatihan yang didasarkan pada pedoman Islam-seperti yang terjadi di Dar Al Arqam pada masa Nabi. Tidak hanya pelatihan dan pengembangan dari tradisi Islam yang memberikan aturan dan perintah dengan pengetahuan teoritis, tetapi juga memperkuat pentingnya mendasarkan kegiatan pembelajaran pada kebijaksanaan praktis antara lain memberikan wawasan teoritis ke dalam perilaku dan amalan.(Hassi 2012)

Dalam perspektif Islam, pendidikan memiliki tiga dimensi dasar (Halstead, 2004):

a) *Tarbiyah* yang berarti memacu pertumbuhan.

Hadist dari Rasulullah saw. bersabda:

كُونُوا رُبَانِيْنَ خُلَمَاءَ فُقَهَاءَ، قَالُوا: وَمَا الرَّبَّانِيُّ؟ قَالَ: الَّذِي يُرَبِّي النَّاسَ بِصِغَارِ الْعِلْمِ قَبْلَ كِبَارِهِ

Artinya: “Jadilah kalian para pendidik yang penyantun, ahli fiqih dan ilmu pengetahuan.” Mereka bertanya: “Siapakah orang rabbani itu?” Beliau menjawab: “Yaitu orang yang mendidik manusia dengan ilmu-ilmu kecil sebelum ilmu-ilmu besar.” (HR. Bukhari)

b) *Ta'dib* yang berarti pembinaan pada adab dan akhlaq.

Konsep *ta'dib* berimplikasi pada kepribadian dan adab seorang pendidik yang mengharuskan pendidik memiliki adab yang baik sehingga menjadi panutan bagi peserta didiknya.(Ulfah 2011) Rasulullah Muhammad saw. bersabda:

مَا نَحَلَ وَالِدٌ وَلَدَهُ نَحْلًا أَفْضَلَ مِنْ أَدَبٍ حَسَنِ

Artinya: "Tidak ada pemberian terbaik yang diberikan orang tua kepada anaknya selain adab yang baik." (HR. Tirmidzi)

c) *Ta'lim* yang berarti mengajar.

Ta'lim adalah pemberitahuan yang dilakukan dengan berulang-ulang dan sering, sehingga berbekas pada diri *Muta'allim*. disamping itu, *ta'lim* adalah menggugah untuk mempersepsikan makna dalam pikiran, dalam konteks *ta'lim*, apa yang dilakukan Rasulullah bukan sekedar membuat umat islam bisa membaca apa yang tertulis, melainkan dapat membaca dengan renungan, pemahaman, pengertian, tanggung jawab dan

amanah.(Tarigan and Amini 2024)

Allah SWT. Berfirman dalam Al-Qur'an:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ

Artinya: Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As Sunnah). (QS. Al-Jumu'ah: 2)

Prinsip-prinsip dasar pelatihan dalam Islam dan pengembangan dengan daya tariknya terhadap iman dan akal beserta kebijaksanaan praktisnya yang menyoroti, antara lain, dengan mempertimbangkan kebutuhan kurikuler para peserta didik, akan membuat sistem pelatihan organisasi bisnis dalam masyarakat Islam lebih relevan dan bermakna.

Rasulullah Muhammad saw. memberikan pelatihan informal dan bimbingan untuk berkhotbah dan mengajar para pengikut Islam kala itu di berbagai tempat seperti di Dar Al Arkam di Makkah, Masjid Nabawi di Madinah, dan bahkan dalam khutbah terakhirnya di Padang Arafah.(Hassi 2012)

Metode atau bentuk pelatihan dan pengembangan, pada tahap awal Islam, ada tiga metode yang khusus diberikan kepada para sahabat. Dan kemudian Metode-metode ini menjadi model pembelajaran pada praktik belajar mengajar saat ini di dalam organisasi bisnis maupun lembaga pendidikan.(Hassi 2012)

- a) Bentuk pertama, pendekatan komunikasi dan diskursif, bersifat interaktif. Metode ini berdasarkan ayat Al-Quran berikut ini:

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدْ لَهُمُ مَا يَتْلُوا هِيَ أَحْسَنُ

Artinya: “Serulah kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang paling baik” QS. An-Nahl :125.

Adapun komponen-komponen dari bentuk komunikasi ini, (Alam dan Muzahid 2006) bahwa yang termasuk di dalamnya adalah: pertama, penerapan Hikmah yang mengacu pada penggunaan materi pengajaran yang sesuai dengan usia, kualifikasi dan latar belakang para sahabat kala itu; kedua, penerapan dakwah yang indah yang mengacu pada penggunaan logika saat mengajar dan bahasa yang sesuai; dan terakhir, penerapan cara berdebat yang paling baik dalam berinteraksi dengan peserta didik dengan cara bersabar dan peduli. Dalam hal ini, Nabi Muhammad (saw) menggunakan berbagai teknik seperti bercerita yang berkisar pada berbagi pelajaran dari kisah-kisah bermakna dari peristiwa sejarah dan perintah secara tidak langsung yang memungkinkan seluruh hadirin untuk mendapatkan manfaat dari topik tertentu tanpa mengacuhkan individu tertentu.

- b) Bentuk kedua adalah dengan duduk bermajelis dalam sebuah kelompok *Halaqah* atau duduk melingkar, yang awalnya dimulai sebagai sekelompok sahabat di masjid, dan metode inilah yang diadopsi selama berabad-abad dan sejak saat itu telah mengambil bentuk yang berbeda dalam menangani dengan konten yang beragam (Din Ahmed, 1968). Hal ini telah berkontribusi pada munculnya lembaga-lembaga pendidikan tinggi yang terstruktur (Stanton, 1990). *Halaqa*, yang merupakan pendekatan belajar mengajar informal, adalah kelompok belajar di mana para pelajar dewasa berkumpul dalam bentuk setengah lingkaran di depan seorang instruktur. Metode pendidikan ini memfasilitasi diskusi kolaboratif dan interaksi antar peserta didik.
- c) Bentuk ketiga yang dikenal sebagai penunjukan masa percobaan terdiri dari penunjukan individu dengan potensi tinggi ke posisi tertentu untuk menguji kemampuan mereka dalam mengemban berbagai tanggung jawab dan tugas; hal ini juga menyiratkan bahwa perilaku mereka akan diawasi dengan ketat. Jika mereka berhasil dalam pekerjaannya, mereka akan dipromosikan; namun, jika mereka gagal, mereka akan diberhentikan seperti yang dilakukan oleh Khalifah Umar terhadap salah satu bawahannya. Bentuk ini tampaknya mirip dengan pelatihan di tempat kerja, masa percobaan dan strategi dan teknik penugasan sementara yang umum digunakan dalam konteks tempat kerja modern.

Begitu pula ketika Rasulullah mengutus Muadz bin Jabal ke Yaman untuk berdakwah, Imam Bukhari dan Muslim meriwayatkan sebuah hadits tentang kisah beliau manakala diutus ke Yaman, dari Ibnu Abbas radhiyallahu ‘anhuma, beliau menceritakan: “Bahwa Rasulullah shalallahu ‘alihi wa sallam tatkala mengutus Mu’adz ke Yaman, (Muslim 2010) beliau berpesan padanya:

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: « إِنَّكَ تَأْتِي قَوْمًا مِنْ أَهْلِ الْكِتَابِ فَادْعُهُمْ إِلَى شَهَادَةِ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَنَّي رَسُولُ اللَّهِ فَإِنْ هُمْ أَطَاعُوا لِذَلِكَ فَأَعْلِمُهُمْ أَنَّ اللَّهَ افْتَرَضَ عَلَيْهِمْ خَمْسَ صَلَوَاتٍ فِي كُلِّ يَوْمٍ وَلَيْلَةٍ » [أخرجه البخاري و مسلم]

“Sesungguhnya engkau akan mendatangi sekelompok kaum dari Ahli Kitab, maka ajaklah mereka untuk bersaksi bahwa tidak ada ilah yang berhak disembah dengan benar kecuali Allah, dan bersaksi bahwa aku adalah utusan Allah. Jika sekiranya mereka mentaatimu akan hal tersebut, maka beritahulah mereka bahwasannya Allah telah mewajibkan atas mereka sholat lima waktu setiap harinya“. HR Bukhari no: 1458. Muslim no: 19.

Peristiwa ini mengajarkan bahwa seseorang yang diminta untuk bekerja melakukan sesuatu urusan, tentu saja harus dibekali dengan ilmu pengetahuan sebagai patron dalam bekerja.

Pelatihan adalah sebuah sistem yang terbuka. Pada dasarnya sebuah sistem diartikan sebagai suatu unit yang saling terhubung dengan unit lainnya, di mana satu unit dengan unit lainnya tidak dapat dipisahkan demi terwujudnya suatu tujuan. Sedangkan sistem terbuka berarti sistem tersebut berinteraksi dengan lingkungan. Cunningham (1987) menjelaskan bahwa pendidikan dengan sistem terbuka dapat disebut juga dengan self-managed learning atau proses belajar yang dikelola sendiri.

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya; Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan untuk kariernya di masa yang akan datang dan dalam rangka penyiapan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi; Pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan berbagai macam metode, disesuaikan dengan tujuan serta kemampuan sumber daya perusahaan; Pelatihan dan pengembangan perlu dilaksanakan secara adil, transparan dan perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui efektivitas dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut.(Gustiana 2022)

Penerapan silabus pelatihan yang terkait dengan persyaratan tugas dapat meningkatkan kemampuan peserta pelatihan untuk menerapkan apa yang telah mereka pelajari saat kembali ke organisasi. Silabus pelatihan yang dirancang oleh lembaga pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap positif peserta pelatihan. Selain itu, kemampuan instruktur untuk memberikan panduan teoritis dan praktis serta dukungan yang unggul sebelum, selama, dan setelah pelatihan telah meningkatkan motivasi peserta pelatihan dan mendorong mereka untuk menerapkan apa yang telah mereka pelajari setelah kembali ke tempat kerja dari pelatihan. Faktor-faktor ini (silabus pelatihan, peran instruktur, dan dukungan atasan) secara signifikan berdampak pada antusiasme peserta pelatihan untuk mendapatkan pengetahuan yang diperlukan, keterampilan terkini, kemampuan baru, dan sikap positif. Aspek-aspek tersebut pada akhirnya akan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan transfer pelatihan dalam organisasi.(Zainol and Abidin 2023)

Tujuan dan Manfaat Pelatihan (Hidayah et al. 2024) antara lain:

a) Produktivitas (productivity)

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan

dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

b) Kualitas (quality)

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

c) Perencanaan Tenaga Kerja (human resource planning)

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahakan.

d) Moral (morale)

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

e) Kompensasi Tidak Langsung (Indirect Compensation)

Pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

f) Keselamatan dan Kesehatan (health and safety)

Merupakan langkah terbaik dalam mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

g) Pencegahan Kadaluausa (obsolescence prevention)

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan mencegah pegawai dari sifat kadaluausa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

h) Perkembangan Pribadi (personal growth)

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Dalil Al-Qur'an yang terkait tentang Pendidikan atau Pelatihan SDM

QS. Al-Mujadilah: 11

وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Artinya: "Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat."

Ayat ini menekankan pentingnya ilmu pengetahuan. Pelatihan SDM adalah bagian dari proses peningkatan ilmu dan keterampilan yang akan mengangkat derajat seseorang dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

QS. Al-Baqarah: 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya..."

Dalam konteks manajemen SDM, ini mengajarkan bahwa tugas atau tanggung jawab sebaiknya diberikan sesuai kemampuan individu, dan pelatihan adalah merupakan cara untuk meningkatkan kemampuan itu.

QS. Az-Zumar: 9

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ

Artinya: Katakanlah: 'Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?'

Ayat ini mengemukakan bahwa orang yang berpendidikan beda dengan individu yang tidak berilmu, sehingga penting untuk membangun SDM melalui pelatihan.

Demikian pula, beberapa gagasan Islam tertentu yang tampaknya terkait langsung dengan pelatihan dan pengembangan profesional seperti *Al Itqan*, *Al Falah* dan *Al Ihsan* yang perlu dikaji, terutama implikasinya untuk pelatihan dan pengembangan karena para pekerja dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas kontribusi dan hasil kerja mereka dengan mempelajari keterampilan baru dan memperoleh pengetahuan baru.

3. Peran Teknologi Dalam Proses Seleksi Dan Pelatihan

Era digital telah membawa perubahan yang signifikan dalam cara perusahaan mengelola dan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Adanya eksplorasi pengaruh teknologi canggih seperti Artificial Intelligence (AI), Big Data, dan Otomasi terhadap kinerja SDM, hal ini perubahan ini memiliki dampak yang luar biasa.(Pratama et al. 2023)

Penerapan teknologi dalam proses seleksi calon karyawan memberikan manfaat signifikan bagi perusahaan, terutama dalam hal pengurangan waktu dan biaya yang diperlukan. Teknologi telah memungkinkan otomatisasi berbagai tahap rekrutmen yang sebelumnya memakan waktu lama, seperti penilaian CV dan penjadwalan wawancara. Dengan menggunakan sistem pelacakan pelamar (ATS), perusahaan dapat mempercepat proses penyaringan dan seleksi dengan memfilter pelamar berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, seperti keterampilan dan pengalaman yang relevan. Proses ini tidak hanya mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menemukan kandidat yang sesuai, tetapi juga mengurangi beban kerja tim rekrutmen, sehingga mereka dapat fokus pada penilaian yang lebih mendalam terhadap calon karyawan terpilih. Selain itu, penggunaan teknologi juga dapat mengurangi biaya yang terkait dengan proses rekrutmen, seperti biaya pemasangan iklan, biaya administrasi, dan biaya perjalanan.(Anjelini, Ningsih, and Marsalinda 2024)

Sebelum teknologi dan informasi masuk ke dalam sistem MSDM, rekrutmen dan seleksi masih dilakukan secara manual dan tidak terlepas dari penggunaan kertas (paper based). Saat ini, sistem rekrutmen dan seleksi pegawai beralih kepada sistem e-recruitmen dan tidak lagi banyak mengandalkan kertas (paperless). Sebagai contoh, sistem pengadaan CPNS yang dilakukan oleh Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB), sejak tahun 2015 sistem pengumuman, pendaftaran, dan tes seleksinya sudah berbasis komputer dan jaringan internet (SSCN (<https://sscn.bkn.go.id/>), CAT Online). Penggunaan teknologi ini membangun persepsi rekrutmen dan seleksi yang jujur, transparan dan objektif.(Mustafa 2021)

Dengan mengotomatisasi banyak aspek dari proses rekrutmen, perusahaan dapat mengurangi ketergantungan pada agen rekrutmen eksternal yang seringkali mengenakan biaya tinggi untuk layanan mereka. Teknologi platform online juga memainkan peran penting dalam proses rekrutmen pegawai, dengan menyediakan aplikasi yang mendukung efisiensi dan efektivitas rekrutmen. Efisiensi operasional yang dihasilkan dari penerapan teknologi dalam rekrutmen menunjukkan bahwa teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyederhanakan proses, tetapi juga sebagai strategi bisnis yang penting. Dengan mengurangi waktu dan biaya yang terkait dengan rekrutmen, perusahaan dapat mempercepat proses pengisian posisi kosong, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, efisiensi ini memungkinkan tim HR untuk berfokus pada pengembangan strategi talenta dan inisiatif peningkatan keterampilan yang lebih luas, membantu perusahaan untuk terus beradaptasi dengan perubahan kebutuhan bisnis dan pasar tenaga kerja yang dinamis.(Wahyudi and dkk 2023)

Strategi pengembangan kompetensi SDM di era digital menjadi penting untuk menghadapi tantangan globalisasi. Pelatihan dan pengembangan SDM memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan

merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di era globalisasi. Selain itu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Di era globalisasi, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan SDM agar dapat bersaing secara global. Secara keseluruhan, perkembangan SDM di era globalisasi memerlukan perhatian lebih pada hal pelatihan, pengembangan, penghargaan, dan motivasi kerja. Perusahaan perlu mengakui pentingnya SDM sebagai aset yang berharga dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. (Saimin et al. 2023).

Perkembangan SDM di era digitalisasi sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan pada Dinas Ketahanan Pangan Sulawesi Selatan, ditemukan bahwa pimpinan masih kurang memperhatikan peningkatan kualitas SDM dalam menyesuaikan kemampuan pegawai terhadap pekerjaan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya. Terutama bagi pegawai yang sudah lama bekerja atau berumur lebih tua, minimnya pemahaman literasi digital menjadi kendala dalam mengikuti perkembangan teknologi. Oleh karena itu, diperlukan program penguatan budaya digital melalui literasi digital untuk menghadapi perubahan budaya digital yang cepat. Digitalisasi juga membawa dampak besar dalam dunia tempat tinggal dan bekerja. Kekuatan komputasi digital seperti internet dengan kecepatan tinggi, perangkat mobile, kecerdasan buatan, dan realitas virtual telah mengubah dunia kita. Pemimpin yang mampu memimpin dunia digital akan menjadi pemimpin yang sukses dalam menghadapi gangguan, inovasi, perubahan, dan persaingan yang terjadi saat ini. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengubah pola pikir dan budaya menuju digitalisasi agar dapat beradaptasi dengan dunia digital. Pengembangan SDM juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam sebuah penelitian, ditemukan bahwa pengembangan SDM berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pegawai pendidikan, kinerjanya cenderung lebih baik daripada mereka yang berpendidikan rendah. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik melalui proses rekrutmen, penilaian, dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. (Carolyn Tiara et al. 2023)

Teknologi memungkinkan tim HR untuk menganalisis data karyawan dengan lebih mendalam, sehingga memberikan wawasan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Dengan demikian, teknologi dapat meningkatkan efektivitas tim HR dan memungkinkan mereka untuk lebih proaktif dalam mendukung tujuan bisnis yang lebih luas.

KESIMPULAN

Islam mendefinisikan proses seleksi berdasarkan lima bidang yang luas, yaitu kompetensi, pengalaman, tanggung jawab, kecocokan dengan organisasi, dan reputasi di masyarakat. Dalam Islam, seleksi karyawan tertanam dalam tiga prinsip. Prinsip pertama adalah keadilan yang menuntut proses perekrutan seorang pekerja atas dasar keadilan atau profesionalisme bukan atas dasar favoritisme atau egoisme. Prinsip kedua adalah proses seleksi dilakukan dengan pemilihan berdasarkan kompetensi bukan atas dasar kekerabatan atau hubungan darah, usia, pertemanan, ras, dan kekuatan politik. Prinsip ketiga adalah kejujuran baik dari pihak yang merekrut maupun pihak yang direkrut.

Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Dalam perspektif Islam, pendidikan memiliki tiga dimensi dasar yaitu Tarbiyah yang berarti memacu pertumbuhan; Ta'dib yang berarti mendisiplinkan dan menyempurnakan; dan Ta'lim yang berarti mengajar.

Efisiensi operasional yang dihasilkan dari penerapan teknologi dalam rekrutmen menunjukkan bahwa teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyederhanakan proses, tetapi juga sebagai strategi bisnis yang penting. Dengan mengurangi waktu dan biaya yang terkait dengan rekrutmen, perusahaan dapat mempercepat proses pengisian posisi kosong, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, efisiensi ini memungkinkan tim HR untuk berfokus pada pengembangan strategi talenta dan inisiatif peningkatan keterampilan yang lebih luas, membantu perusahaan untuk terus beradaptasi dengan perubahan kebutuhan bisnis dan pasar tenaga kerja yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hakim, Muhammad Ibn Abd Allah. 1959. "Al-Mustadrak Ala Shahihain." Nucl. Phys. 13(1):104–16.
- Anjelini, Seselia, Anggun Yulia Ningsih, and Reni Marsalinda. 2024. "Penerapan Teknologi Dalam Proses Seleksi Pegawai : Tantangan Dan Peluang." 8:43741–50.
- Bhutta, Zahra Masood, and Sara Sabir. 2019. "A Study on the Islamic Perspective of Recruitment and Selection Process." Research Journal Al Basirah 7(2):1–12.
- Carolyn Tiara, Laurentin, Herlyta Ryzki Lestari, Cintya Dwi Nur Kholifah, Reynald Fakhru Fakhri Zulfi, Mochammad Isa Anshori, Program Studi Manajemen, and Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2023. "Pelatihan Dan Pengembangan Berbasis Digital: Implementasi Pembelajaran Daring, Platform Pelatihan Interaktif, Dan Teknologi Simulasi Dalam Pengembangan Karyawan." Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan 1(4):359–79.
- Cunningham, Ian. (1987). Self Managed Learning in Action: Putting SML into Practice. United Kingdom : Routledge.
- DR. Abdurrahman Ra'fat Al-Basya. 2016. Suwar Min Hayatis Shohabah 65 Syakhshlyyah. Vol. 11.
- Dwi, Rika, Ayu Parmitasari, Alim Syariati, Universitas Islam, and Negeri Alauddin. 2024. "MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM: PRAKTIK DAN PRINSIP Management of Workforce Recruitment in an Islamic Perspective :." 7:245–57.
- Etikawati, Ena, and Raswan Udjang. 2016. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis 4(1):9–23. doi: 10.26486/jpsb.v4i1.443.
- Gustiana, Riska. 2022. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." Jemsi 3(6):657–66.
- Hassi, Abderrahman. 2012. "Article Information : Islamic Perspectives on Training and Professional Development."
- Hidayah, Hanjah Shafa'atul, Yusuf Yusuf, Zainul Fatah, and Sentot Imam Wahjono. 2024. "Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET) 3(1):300–317. doi: 10.46306/ncabet.v3i1.128.
- Ibnu Kathir, Imad ad-Din Abu al-Fida Ismail Ibn Amar. 2018. "A Compilation of the Abridged Tafsir Ibn Kathir Volumes 1 - 10. In The English Language with Arabic Verses." Tafseer 10:1000.
- Kemenuh, Ida Ayu Jessica Putri. 2022. "Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Alamkulkul Boutique Resort." Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis 1(2):321–35. doi: 10.22334/paris.v1i2.21.
- Mardiah Nila. 2016. "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam." Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam 1(2):223–35.
- Maulana, Nurul Iman, West Java, Article Info, Islamic Business, Islamic Ethics, and Human Resources. 2024. "Islamic Business Ethics In Human Resources Management." 3(2):71–79. doi: 10.51805/ijsbm.v3i2.210.
- Mustafa, Ali-. 2021. "Manajemen Sdm Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi." An Nadwah 26(2):117. doi: 10.37064/nadwah.v26i2.9586.
- Nun Tufa. 2019. "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Syariah." Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam 5(1):87–102. doi: 10.36835/iqtishodiyah.v5i1.91.

- Pratama, Arya Satya, Suci Maela Sari, Maila Faiza Hj, Moh Badwi, and Mochammad Isa Anshori. 2023. "Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* 2(4):108–23.
- Sohari. 2013. "Sohari ETOS KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM Abstrak." *IIslamiconomic: Jurnal Ekonomi Islam* 4(02):1.
- Tarigan, Mardinal, and Aisyah Amini. 2024. "KONSEP DASAR DAN TUJUAN PENDIDIKAN DALAM ISLAM:TA'LIM, TARBIYAH DAN TA'DIB." 1.
- Ulfah, Maria. 2011. "Implementasi Konsep Ta'Dīb Dalam Pendidikan Islam Untuk Mewujudkan Siswa Yang Berkarakter." *Jurnal Ilmiah Didaktika* 12(1):106. doi: 10.22373/jid.v12i1.441.
- Wahyudi, Angga, and dkk. 2023. "Keterampilan Yang Dimiliki Oleh Tenaga Kerja Dengan Tuntutan Teknologi." *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* 1(4):99–111.
- Yullyanti, Ellyta. 2011. "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai." *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi* 16(3):10. doi: 10.20476/jbb.v16i3.615.
- Zainol, Noor Azmi Mohd, and Zahimi Zainol Abidin. 2023. "Analyzing the Impact of Training Motivation in the Correlation between Training Design and Training Transfer from an Islamic Perspective." *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review* 11(2):38–46. doi: 10.35609/gjbssr.2023.11.2(2).