

---

**PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DALAM TINJAUAN  
MANAJEMEN SYARIAH**

Oleh

**Abdurrahim**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al  
Banjari Banjarmasin**

**Email: [abdurrahim.0805@gmail.com](mailto:abdurrahim.0805@gmail.com)**

**Abstract**

Penelitian untuk bertujuan untuk menggambarkan bagaimana pelatihan dan pengembangan dalam manajemen syariah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa adalah pendekatan studi kepustakaan dengan menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian didapatkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan dalam tinjauan manajemen syariah merupakan bagian dari kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan maupun diterapkan tersebut, selama tidak ada hal-hal atau unsur-unsur yang bertentangan dengan syariat agama Islam, semua metode apapun yang diterapkan boleh digunakan dalam metode pelatihan maupun pengembangan

**Keywords: Pelatihan, Karyawan, Manajemen Syariah**

**PENDAHULUAN**

Karyawan adalah bagian terpenting dari sumber daya manusia yang berperang penting dalam menggerakkan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan, tanpa adanya karyawan maka semua tujuan yang ada di organisasi maka sulit untuk dicapai. Oleh sebab itu, sumber daya manusia sangat penting untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia bagian dari pengelolaan sumber daya manusia, hal itu dijelaskan oleh mondy (2008) yang menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaat individu-individu dalam mewujudkan sekian banyak tujuan organisasi.

Selain itu sumber daya manusia adalah satu bagian dari sumber daya yang memiliki suatu perasaan, serta keinginan, kemudian keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan tindakan. (Sutrisno, 2012). Sehingga dari pengertian ini dapat dapat kita memahami bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang berbeda dengan sumber daya lainnya, manusia memiliki yang namanya perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, serta

tindakan. Dengan adanya hal tersebut maka perlunya pengelolaan yang sebaik dan semaksimal mungkin sehingga sumber daya yang ada di organisasi dapat sejalan dengan rencana organisasi dalam mencapai tujuan.

Pengembangan serta pelatihan sumber daya manusia merupakan bagian dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. selain dari pelatihan dan pengembangan ada juga semua kegiatan perencanaan dan kegiatan pengembangan karier individu, kegiatan pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja (mondy, 2008). Dalam artian pelatihan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga kemampuan dan skill sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat memenuhi dan mampu menjalankan semua proses dari kegiatan dalam organisasi.

Perkembangan lembaga-lembaga keuangan syariah sangat memiliki hubungan terhadap perlunya keilmuan di bidang manajemen syariah khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. sehingga timbulah permasalahan bagaimana konsep pelatihan dan pengembangan karyawan dalam manajemen syariah.

## LANDSAN TEORI

### Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Menurut mondy (2008) membedakan pelatihan dan pengembangan, yakni Pelatihan dibuat untuk memberikan para karyawan sejumlah pengetahuan serta keahlian yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan karyawan saat ini. Sedangkan untuk pengembangan lebih kepada pembelajaran yang diberikan di luar dari pekerjaan saat ini akan tetapi lebih kepada persiapan untuk jangka panjang.

Pelatihan merupakan bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan seorang karyawan untuk melaksanakan kegiatan kerja tertentu. Atau bisa diartikan sebagai proses jangka pendek yang memerlukan tata cara terstruktur di mana karyawan yang bukan manajer mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis untuk tujuan yang terbatas. dalam arti lain pelatihan yaitu, bagian dari upaya yang dapat ditetapkan untuk membantu dalam menambah pengetahuan serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatan pekerjaannya. (Suwatno. Dkk, 2011). Semua karyawan diharuskan untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga apa yang dikerjakan karyawan dapat memberikan kontribusi yang sangat baik dalam organisasi atau tempat kerjanya.

Sedangkan Pengembangan adalah upaya dalam meningkatkan kemampuan-kemampuan teknis, baik teoritis, kemudian konseptual, maupun etis karyawan berkaitan dengan pengisian jabatan atau pekerjaan lewat pelaksanaan pendidikan maupun pelaksanaan pelatihan. (Hasibuan, 2006). Pengembangan dapat juga diartikan sebagai kegiatan untuk menjaga karyawan serta meningkatkan efisiensi karyawan agar menghasilkan efektivitas dalam organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. (Yuniarsih, 2009).

### Tujuan Pengembangan

Pengembangan memiliki berbagai tujuan baik bagi perusahaan, karyawan yang

bekerja, konsumen sebagai penerima produk baik jasa/barang maupun masyarakat yang dihasilkan organisasi. Tujuan dari pelatihan dan pengembangan Hasibuan (2007) menyebutkan bahwa hakikat dari pelatihan dan pengembangan berkenaan dengan hal-hal di bawah ini:

- a. Produktivitas tenaga kerja. Dengan pelaksanaan pengembangan dapat meningkatkan produktivitas karyawan baik berupa kuantitas maupun kualitas produksi, karena dengan keahlian teknis, keahlian manusia maupun keahlian dalam manajerial tenaga kerja dapat meningkatkan semua hal tersebut.
- b. Efisiensi. Pengembangan dapat terhadap peningkatkan efisiensi tenaga kerja, kemudian efisiensi waktu maupun hemat bahan baku, serta mengurangi keausan mesin, mengurangi terjadinya pemborosan, dan relatif menekan biaya dalam pelaksanaan produksi sehingga daya atau kekuatan bersaing perusahaan dapat meningkat.
- c. Kerusakan. Dengan pengembangan dapat mengurangi terjadinya kerusakan barang, produk maupun mesin, sebab karyawan akan mengalami peningkatan dari segi keterampilan, yakni keterampilan dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Kecelakaan. Dengan pengembangan tingkat kecelakaan dalam bekerja dapat ditekan sehingga jumlah biaya-biaya pengobatan akibat terjadinya kecelakaan yang biasanya dikeluarkan oleh perusahaan dapat diminimalkan.
- e. Pelayanan. pengembangan dapat meningkatkan pelayanan kepada yang lebih baik kepada klien perusahaan, dengan memberikan pelayanan yang baik menjadikan magnet yang sangat positif bagi mitra perusahaan tersebut.
- f. Moral. Dengan dilakukannya pengembangan dapat mengembangkan semangat kerja karyawan kepada hal

- yang lebih baik sebab dengan pengalaman dan keterampilan yang didapat sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga memberikan motivasi untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin.
- g. Karier. Dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan pekerjaan tenaga kerja dalam bekerja, karena pengalaman, keterampilan, serta kinerja mereka dalam pekerjaan akan lebih baik. Promosi akademik biasanya menjadi dasar pada keterampilan serta prestasi kerja yang didapat seseorang.
  - h. Konseptual. Dengan pengembangan manajer lebih mampu serta lebih cepat dalam membuat keputusan yang lebih baik sebab keterampilan teknis, keterampilan manusia, dan keterampilan manajerial mereka yang baik.
  - i. Kepemimpinan. Dengan pengembangan kepemimpinan manajer akan menghasilkan hal yang lebih baik, hubungan antarmanusianya lebih fleksibel, motivasinya dalam memimpin juga lebih teratur sehingga pengembangan dalam kerjasama secara vertikal maupun horizontal akan lebih harmonis.
  - j. Balas Jasa. Dengan pengembangan Remunerasi (upah, gaji, tunjangan serta insentif) bagi karyawan akan meningkat sebab prestasi kerjanya yang meningkat.
  - k. Konsumen. Dengan pengembangan memberikan manfaat secara langsung kepada masyarakat konsumen kepada hal yang lebih baik, sebab mereka akan mendapatkan barang maupun jasa yang lebih berkualitas.
1. Manfaat Pengembangan  
Manfaat yang diperoleh perusahaan dari pelaksanaan pengembangan yaitu: (Hasibuan, 2007)
- a. Meningkatnya produktivitas tenaga kerja dalam organisasi secara keseluruhan antara lain disebabkan tidak adanya pemubaziran, sebab ketepatan dalam melakukan pekerjaan, kemudian kerjasama antar unit kerja yang berbeda akan lebih baik dalam bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan berupa pekerjaan yang berbeda serta terspesialisasi, keinginan yang kuat untuk meraih apa yang menjadi tujuan. tujuan yang telah disepakati dan koordinasi yang lancar membuat organisasi dapat bergerak sebagai organisasi yang satu yakni utuh serta terpadu.
  - b. Tercapainya ikatan yang harmonis antara pimpinan serta bawahan disebabkan adanya penyerahan wewenang, hubungan yang dilandasi dengan perilaku yang matang baik secara teknis dan secara intelektual, serta sama-sama menghormati, serta memberikan peluang bagi karyawan untuk memberikan pendapat serta melakukan hal inovatif dalam bertindak.
  - c. Proses dalam menetapkan keputusan lebih andal serta akurat sebab mengajak karyawan yang mempunyai kewajiban dalam menjalankan kegiatan operasional serta tidak hanya dikomandoi oleh pimpinan yang berwenang.
  - d. Meningkatkan dorongan dalam bekerja untuk semua karyawan serta memiliki komitmen untuk organisasi yang lebih kuat.
  - e. Memotivasi terbukanya posisi manajemen lewat pelaksanaan metode manajemen partisipatif.
  - f. Mempercepat jalur komunikasi yang efektif yang pada akhirnya memudahkan proses dalam membuat kebijakan organisasi serta operasionalnya.

- g. Menyelesaikan bentrok pekerjaan, yang efeknya dapat mengembangkan rasa persatuan serta suasana kekeluargaan di antara para pekerja.
2. Teknik dalam Pelatihan dan Pengembangan
- Pelatihan dan pengembangan dalam pelaksanaannya perlu dirancang agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Ada 2 (dua) jenis pokok program dalam pelatihan dan pengembangan menurut T. Hani Handoko (2013), yaitu :
- a. Metode praktis (*on the job training*)  
 Metode ini, bisa berupa pelaksanaan rotasi jabatan, kemudian latihan instruksi pekerjaan, pelaksanaan magang, melakukan coaching maupun penugasan sementara.
  - b. Metode presentasi informasi dan metode simulasi (*off the job training*)  
 Metode yang termasuk dalam metode presentasi informasi yakni, pelaksanaan kuliah, presentasi video, metode konperasi, *programmed instruction* dan studi sendiri. Sedangkan yang termasuk dalam metode simulasi yakni, metode studi kasus, *role playing*, *business games*, *vestibule training*, latihan laboratorium serta program pengembangan eksekutif.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan jurnal ini adalah pendekatan studi kepustakaan dengan menggunakan analisis deskriptif. Metode yang diterapkan dengan menggunakan sumber-sumber perpustakaan untuk memperoleh data, dan menelusuri sumber-sumber terkait terlebih dahulu, guna menyusun kerangka teori. Kajian kepustakaan yang dilakukan dalam penulisan dalam artikel ini ada dua jenis, yaitu: yang pertama kepustakaan dalam pembahasan teori umum, dan yang kedua kepustakaan dalam pembahasan teoretis atas dasar konsep-konsep dalam Islam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pelatihan dan Pengembangan Perspektif manajemen Syari'ah

Pada dasarnya pelaksanaan pelatihan karyawan ditujukan dalam penyiapan, peningkatan dan pengembangan kemampuan/kompetensi kerja karyawan dalam rangka peningkatan kapabilitas dan daya produksi kerja pekerja. Tujuan dari dilaksanakan pelatihan serta pengembangan secara garis besar dapat digolongkan menjadi 6 (enam) bidang utama, yakni, pertama berkenaan dengan peningkatan kinerja, yang kedua memperbaharui keterampilan karyawan seiring dengan kemajuand dari sisi teknologi, yang ketiga mempercepat waktu belajar untuk karyawan yang baru untuk menjadi kompeten atau ahli dalam melaksanakan pekerjaannya, keempat menolong menyelesaikan masalah dalam bidang operasional, kelima memberikan kebutuhan karyawan untuk pengembangan pribadi, dan yang keenam mempersiapkan karyawan untuk mendapatkan hak promosi dalam pekerjaannya.

Dalam Islam, sangat memperhatikan peningkatan pengetahuan maupun keterampilan yang harus dimiliki seseorang, yang mana telah disebutkan dalam Islam dorongan maupun perintah untuk menuntut ilmu atau pengetahuan. Islam mengusulkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan pekerja dari semua tingkatan. Ajaran Islam menganjurkan para pengusaha untuk mengembangkan karyawan melalui pelatihan, penugasan dan pendampingan dan kesempatan, ini harus diberikan kepada semua orang tanpa melihat pada ras mereka, warna kulit, jenis kelamin dan agama (Ilhamie Abdul Ghani Azmi, 2010).

Menurut Mark Halstead (2004) pelatihan dan pengembangan dalam perspektif Islam, mencakup tiga hal dimensi dasar: (1). Tarbiyah: artinya memacu pertumbuhan (2). Ta'dib: Ini mewakili disiplin dan pemurnian jiwa (3). Ta'lim : yang menyuruh dan mendidik. Secara singkat ketiganya dapat dikatakan

sebagai Islam yang menekankan pada pertumbuhan dan perkembangan dengan mendisiplinkan dan memurnikan jiwa melalui pendidikan dan petunjuk. Ajaran Islam tidak terbatas pada perolehan ilmu saja, melainkan lebih menekankan pada penggunaan ilmu secara praktis. Yang dapat disebut sebagai transfer pelatihan. Misalnya, Abu Darda, seorang sahabat Nabi (SAW) berkata: “Tidak ada di antara kalian yang bertakwa kecuali dia berilmu, dan dia tidak bisa menikmati ilmu kecuali jika dia mengamalkannya.” (Arthur Jeffry, 1986).

Selain itu menurut Anisatul Maghfiroh (2021) Pola pelatihan dan pembinaan Nabi Muhammad SAW diwujudkan dalam empat metode, antara lain:

1. Metode Tilawah, metode tilawah mempunyai arti membaca. cara ini dapat diarahkan untuk membaca Al Quran. Serta dapat diindikasikan dalam arti praktis bahwa pengembangan membaca Al Quran merupakan bentuk pengembangan psikologis bagi karyawan Muslim.
2. Metode Taklim, metode taklim merupakan proses peralihan dan perubahan dari anggota pertama ke anggota kedua. Dampak dari praktis teologis dengan memberikan sistem pendidikan sedemikian rupa, mengajarkan karyawan berkenaan dengan etika kerja sesuai Al Quran. Sedangkan dalam persepektif operasional perusahaan, cara ini dapat diartikan sebagai upaya sosialisasi suatu nilai, baik teori, kiat-kiat sukses, serta kiat kerja dalam menghasilkan hal yang produktif, regulasi maupun aturan yang ada di lingkup perusahaan yang intens, dan bahkan bisa juga secara berkala, agar orang-orang yang terlibat di perusahaan yakni karyawan dapat di-update tentang pemahaman terhadap visi dan misinya, keumduan tugas serta kewajibannya di dalam bekerja.
3. Metode Tazkiyyah, metode ini, dapat diartikan sebagai kemampuan untuk membedakan atau membersihkan. Ini berarti pemberian pelatihan serta pendidikan kepada karyawan dengan maksud untuk dapat membedakan perbuatan maupun sikap baik dan buruk serta berupa kinerja yang positif atau kinerja yang negatif. bentuk pengesahan terhadap proses pendidikan dan pelatihan ini ditingkatkan dengan pelaksanaan dari hasil data temuan atau evaluasi. Pelaksana perusahaan atau pimpinan yang cerdas harus dapat memeberikan penjelasan terhadap karyawan tentang bentuk kerja mereka untuk mengkategorikan jenis-jenis serta sifat-sifat perilaku yang perlu ditingkatkan.
4. Metode Hikmah, metode hikmah umum dilakukan dalam menunjukkan pengetahuan tentang filosofis. Dalam pendekatan hikmah yang perlu dihadirkan merupakan pendekatan yang berkarakter untuk dapat mengambil pelajaran yang tersembunyi dari suatu insiden. Pengembangan diri seseorang tersebut tidak dapat dipisahkan dari tujuan-tujuan hidup manusia. Hematnya dapat disimpulkan bahwa pencapaian maksimal seorang karyawan adalah memperoleh kebahagiaan hidup di dunia maupun kebahagiaan di akhirat kelak, karena tujuan hidupnya adalah Tuhan Yang Maha Esa. Untuk itu, visi hidup (bekerja) adalah menerima ridho-Nya, agar manusia selalu berada di jalan hukum dalam perjalanan hidupnya.

Pada prinsipnya, setiap sumber daya manusia diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa potensi atau kelebihan pada pada setiap manusia. Karena manusia memiliki potensi yang dapat dibentuk melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk mengangkat efisiensi manusia tersebut. Potensi-potensi tersebut adalah potensi fisik, hati, pikiran, dan

kehidupan. Potensi fisik adalah kemungkinan yang memungkinkan manusia dalam memiliki kemampuan serta keterampilan teknis. Kemampuan hati adalah kemampuan yang memungkinkan manusia untuk dapat memiliki kapasitas moral, estetika, dan moral serta mampu membayangkan, meyakini, dan merasakan kebesaran Tuhan. Potensi intelektual merupakan kemungkinan yang memungkinkan dirinya memiliki kemampuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemampuan sosial adalah kemampuan yang memberinya kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan, mempertahankan hidup, dan kemampuan menghadapi tantangan (Miko Polindi & Ida Farida, 2019).

Dalam mengatur pelaksanaan, pelatihan dan pengembangan berdasarkan prinsip syariah, tidak hanya kemampuan yang dikembangkan di bidang pengetahuan umum dan teknologi. Tetapi, terdapat juga hal-hal penting yang menjadi factor yang penting yang dapat dipertahankan dan terus dikembangkan, yakni kompetensi atau keahlian di bidang Syariah Kompetensi atau keahlian di bidang syariah lebih lanjut diartikan sebagai kompetensi yang dibutuhkan pegawai dalam suatu industri atau perusahaan, khususnya perusahaan yang berbasis syariah atau bisa juga lembaga keuangan syariah.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari pembahasan yang disampaikan dapat dipahami bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan dalam tinjauan manajemen syariah merupakan bagian dari kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan maaupun diterapkan tersebut, selama tidak ada hal-hal atau unsur-unsur yang bertentangan dengan syariat agama Islam, semua metode apapun yang ditrapkan boleh digunakan dalam metode pelatihan maupun pengembangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Azmi, Ilhaamie Abdul Ghani. "Islamic human resource practices and organizational performance: a preliminary finding of Islamic organizations in Malaysia." *Journal of Global Business and Economics* 1, no. 1 (2010): 27-42.
- [2] Halstead, Mark. "An Islamic concept of education." *Comparative education* 40, no. 4 (2004): 517-529.
- [3] Handoko, T. Tani (2013). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi 2 Cet. Kedua puluh*, BPFE: Yogyakarta
- [4] Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT. Gunung Agung..
- [6] Jeffery, Arthur. 1986. "Abu'l-Darda", in *Encyclopaedia of Islam*. Leiden: E. J. Brill.
- [7] Maghfiroh, Anisatul (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(01), 2021, 403-411. DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>
- [8] Mondy, Wayne R. 2008. *Human Resource Management*. 10th ed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
- [9] Polindi, Miko & Ida Farida. (2019) *Model Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, Dan Kompensasi Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Syari'ah*, *Jurnal Aghinya Stiesnu Bengkulu Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2019 ISSN 2621-8348*
- [10] Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- [11] Suwatno. Dkk. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Yuniarsih, T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: ALFABETA.