



Volume 3 Nomor 1, Maret 2023

DOI: <https://doi.org/10.37726/jammiah.v3i1.492>

Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia

Lita Anis Setya¹, Ahmad Saepudin², Munir Huda³¹ PT Banshu Electric Indonesia

Zona Industri Cikumpay, Kecamatan Campaka, Kabupaten Purwakarta, Provinsi Jawa Barat

^{2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIES) Indonesia Purwakarta

Jln. Veteran No.150, Ciseureuh, Purwakarta, Jawa Barat, Indonesia

¹litaanissetya24@gmail.com²ahmadsaepudin@sties-purwakarta.ac.id³munirhuda@sties-purwakarta.ac.id

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang tepat maka perusahaan akan sulit maju. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan hal esensial yang perlu diperhatikan, salah satunya memperhatikan nilai-nilai Islami di dalamnya. Nilai-nilai Islami dalam manajemen sumber daya manusia sangat jarang diperhatikan karena sudut pandang dan pemikiran ilmu barat yang mendominasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui analisis manajemen sumber daya manusia Islami terhadap komitmen karyawan di PT Kinenta Indonesia. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan proses pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan studi pustaka. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat indikator Islami dalam manajemen sumber daya manusia yang sudah berjalan di PT Kinenta Indonesia yaitu proses rekrutmen dilakukan dengan cara adil dan tanggung jawab, seleksi dilakukan secara adil, jujur, mengutamakan kandidat kompeten dan beragama Islam, adanya pelatihan dan pengembangan karyawan yang menerapkan adab menuntut ilmu dalam Islam, penilaian terhadap karyawan dilakukan secara objektif, adil, tidak

JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah), Volume 3, Nomor 1, Maret 2023

<http://journal.sties-purwakarta.ac.id/index.php/jammiah/>

ISSN: 2797-040X (Media Online) 2797-197X (Media Cetak)

dzalim. Selanjutnya, dalam hal pembayaran kompensasi rasional, layak, dan disiplin. Proses manajemen sumber daya manusia Islami di PT Kinenta Indonesia memiliki dampak terhadap peningkatan komitmen karyawan.

Kata kunci— Sumber Daya Manusia, Islam, Manajemen, Komitmen karyawan

ABSTRACT

Human resource management affects the company's productivity in running its business. Without the right human resources, the company will find it difficult to advance. Therefore, human resource management is an essential thing that needs to be considered, one of which is paying attention to Islamic values in it. Islamic values in human resource management are very rarely noticed because of the dominating point of view and thinking of western science. The purpose of this study is to determine the analysis of Islamic human resource management on the commitment of PT Kinenta Indonesia employees. This research method uses qualitative research with a data collection process in the form of observation, interviews, and literature studies. The results of this study concluded that there are Islamic indicators in human resource management that have been running at PT Kinenta Indonesia, namely the recruitment process is carried out in a fair and responsible manner, selection is carried out fairly, honestly, prioritizing competent and Muslim candidates, there is training and development of employees who apply the adab of studying in Islam, the assessment of employees is carried out objectively, fair, not dzalim. Further, in the case of payment of compensation rational, feasible and disciplined. The Islamic human resource management process at PT Kinenta Indonesia has an impact on increasing employee commitment.

Keywords— Human Resources, Islam, Management, Employee commitment

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga dalam sebuah perusahaan bahkan dianggap lebih berharga daripada modal dan peralatan atau mesin. Kualitas manajemen sumber daya manusia akan mempengaruhi produktivitas perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan akan sulit maju.¹ Oleh karena itu, diperlukan manajemen yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah penataan pegawai yang mencakup tata cara memperoleh dan menggunakan tenaga kerja dengan efisien untuk

¹ Harlis Setiyowati, "Penerapan Manajemen Pengetahuan Pada PT. Citra Abadi Sejati," *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2021): 189–199.

mencapai tujuan yang telah ditentukan². Jika manajemen sumber daya manusia dihubungkan dengan nilai Islami, maka ada dua nilai yang diarahkan yaitu nilai yang berhubungan duniawi dan nilai berhubungan dengan agama. Nilai yang berhubungan duniawi tentunya sangat luas mengingat tujuan utama manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka pencapaian produktivitas organisasi yang bersangkutan, sementara nilai agama yaitu nilai yang berhubungan manusia dengan Tuhan. Jika setiap manajemen perusahaan dilandasi dengan nilai tauhid, maka kebijakan dan peraturannya akan terkendali karena menyadari adanya pengawasan dari yang Maha Tinggi yaitu Allah SWT. Nilai-nilai agama di dalam manajemen sumber daya manusia Islami juga tercermin dengan memahami dan memperhatikan kebutuhan hak-hak setiap karyawan yang diperlakukan secara adil³. Sehingga dapat terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi atau perusahaan yang bermanfaat bagi keberlangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan. Akan tetapi nilai-nilai agama tersebut sedikit sekali dijadikan perhatian oleh perusahaan atau organisasi.

Dalam meningkatkan produktivitas perusahaan tentunya diperlukan komitmen karyawan. manajemen sumber daya manusia Islami dianggap bisa meningkatkan komitmen karyawan. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia Islami sangat penting diterapkan dalam suatu perusahaan salah satunya PT Kinenta Indonesia yang mayoritas karyawannya beragama Islam. Akan tetapi, perusahaan tersebut belum seutuhnya menerapkan nilai-nilai Islami dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Walaupun demikian, peneliti mencoba menganalisis manajemen sumber daya manusia yang sudah berjalan di PT Kinenta Indonesia jika dilihat dalam kacamata manajemen sumber daya Islami, indikator apa saja yang sudah terpenuhi, dan indikator apa saja kurang terpenuhi. Sehingga nantinya penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan terhadap kebijakan-kebijakan pimpinan PT Kinenta Indonesia.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis manajemen sumber daya manusia Islami terhadap komitmen karyawan PT Kinenta Indonesia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Hasibuan, mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu atau seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk

² Samsuni Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami," *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 10, no. 1 (2020).

³ Atika Nur Alin and Indi Djastuti, "Implementasi Nilai-Nilai Islam Pada Praktik Sumber Daya Manusia Di Rumah Zakat Semarang," *Diponegoro Journal of Management* 6, no. 2 (2017): 23–30.

mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen mencakup kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan untuk individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi pengetahuan apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka. Selanjutnya, perlu ditetapkan dan dipelihara pula suatu kondisi lingkungan yang memberikan respon ekonomis, psikologis, sosial, politis, dan sumbangan-sumbangan teknis serta pengendaliannya⁴. Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi maupun perusahaan. Penerapan manajemen pada perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya perusahaan/organisasi sehingga mencapai hasil yang maksimal⁵.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi⁶. Aplikasi manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan menerapkan nilai-nilai religius, salah satunya nilai-nilai Islami.

Manajemen sumber daya manusia Islami adalah suatu ilmu manajemen yang berisi struktur teori menyeluruh yang konsisten dan dapat dipertahankan dari segi empirisnya yang didasari pada jiwa dan prinsip-prinsip Islam. Manajemen sumber daya manusia Islami dikaitkan dengan dua perbuatan yang dilakukan oleh manusia di dunia, yaitu suatu perbuatan yang dinamakan dengan muamalah dan juga perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah. Dalam muamalah diatur bahwa semua perbuatan diperbolehkan kecuali ada suatu ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadist yang melarang untuk melakukannya, sedangkan perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada suatu dalil atau ketentuan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist yang menyatakan bahwasanya perbuatan tersebut wajib atau boleh dilakukan. Manajemen sumber daya manusia Islami membahas struktur yang merupakan sunatullah dan struktur yang berbeda-beda itu merupakan ujian Allah SWT⁷.

⁴ Muhammad Priyatna, "Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 5, no. 09 (2017): 21.

⁵ Muzayyanah Jabani and Tadjuddin Tadjuddin, "Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo)," *Palita: Journal of Social Religion Research* 3, no. 1 (2018): 13–34.

⁶ Supardi Supardi, Andi Hadidu, and Muh Indra Fauzi Ilyas, "Desain Pekerjaan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Pt Anugerah Busana Indah," *MACAKKA Journal* 1, no. 4 (2020): 253–262.

⁷ Nadya Amira Husna and Nur Aini Latifah, "Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani Di Kampung Cokelat Blitar," *Jurnal Iqtisaduna* 4, no. 1 (2018): 30–45.

Di dalam manajemen sumber daya manusia Islami juga membahas tentang sistem yang dibuat harus menyebabkan perilaku pelakunya berjalan dengan baik, dimana hal ini selaras dengan Surah Al-Mulk ayat 2 :

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَفُورُ

“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”⁸.(Q.S Al Mulk ayat 2)

Ayat diatas mensyaratkan dipenuhinya dua syarat sekaligus, pertama niat yang ikhlas, kedua harus sesuai dengan syariat islam. Apabila perbuatan manusia memenuhi dua syarat tersebut, maka amal itu tergolong baik, yaitu amal terbaik disisi Allah. Dengan demikian, keberadaan manajemen sumber daya manusia Islami harus ada implementasi dari dua syarat tersebut.

Manajemen sumber daya manusia dalam Islam dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia Islami yang baik ialah siddiq, amanah, fatonah dan tablig. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia Islami⁹. Semua sifat tersebut akan tercapai dengan usaha yang sungguh-sungguh, sebagaimana firmanNya dalam Surah Ar-Raad ayat 11:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”¹⁰.(Q.S Ar-Raad ayat 11)

Di dalam manajemen sumber daya manusia Islami, ada tiga hal yang harus dipenuhi yaitu ¹¹:

⁸ Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015).

⁹ Arman Paramansyah & Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam* (Bekasi: Almuqstih Pustaka, 2021).

¹⁰ Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015), 250.

¹¹ Sunarji Harahap, “Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen,” *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 2, no. 1 (2017): 211–234.

1. Perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan
Jika suatu perbuatan dilandasi dengan nilai tauhid, maka manusia akan menyadari akan adanya pengawasan dari Allah SWT . Hal ini ditegaskan pada Surah Az-Zalzalah ayat 7 dan ayat 8 :

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

"Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya"¹².(Q.S Az-Zalzalah ayat 7)

وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

"Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula"¹³.(Q.S-Az-Zalzalah ayat 8)

2. Dalam manajemen sumber daya manusia Islami mementingkan adanya struktur organisasi
Struktur organisasi sangat penting. Dalam Al-qur'an dijelaskan pada Surah Al-An'am ayat 165 :

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ ؕ إِنَّ

رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ

"Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang"¹⁴. (Q.S Al-An'am ayat 165)

Ayat ini menjelaskan bahwa dalam mengatur dunia, peranan dan struktur manusia tidak akan sama.

3. Dalam manajemen sumber daya manusia Islami harus membahas sistem.
Sistem ini disusun agar perilaku pelaku di dalamnya berjalan dengan baik. Pada dasarnya sistem ini harus berdasarkan Al-qur'an dan Hadist. Sistem pemerintahan Umar bin Abdul Aziz, misalnya, adalah salah satu yang terbaik. Sistem ini berkaitan dengan perencanaan, organisasi dan kontrol, Islam pun telah mengajarkan jauh sebelum adanya konsep manajemen ala Barat.

¹² Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015), 99.

¹³ Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015), 99.

¹⁴ Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015),150.

B. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia dapat direfleksikan melalui empat elemen yaitu ¹⁵:

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan untuk mencari dan menarik kandidat yang akan dijadikan karyawan dengan motivasi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan sesuai dengan yang telah disusun di dalam perencanaan kepegawaian. Di dalam ajaran Islam, mengajarkan bahwa pada proses rekrutmen diharuskan dilakukan dengan cara terbuka dan jujur, terhindar dari unsur-unsur korupsi, kolusi dan nepotisme. Dalam Islam, kandidat yang baik yaitu kandidat yang menerapkan prinsip-prinsip Islam di dalam pekerjaannya, memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya dan selalu mematuhi perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Karyawan yang menerapkan nilai Islami juga sadar bahwa dirinya tidak hanya mengemban amanah dari perusahaan tetapi juga amanah dari Allah SWT. Hal tersebut juga berlaku bagi manajer dan pimpinan yang merekrut karyawan, harus melaksanakan rekrutmen secara adil dan tanggung jawab. Hal ini ditegaskan dalam Surah An-Nisa ayat 58-59 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا¹⁶

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”¹⁷ (Q.S An-Nisa ayat 58).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu

¹⁵ Nur Izzati Yufrianti Hartoko, Sri Pudjiastuti, “Manajemen Sumber Daya Islami Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Karyawan,” *Maro:Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis* 3 (2020): 60–71.

¹⁶ Ino Bachtryanto, Pardiman Pardiman, and Ridwan Basalamah, “Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam,” *Reflektika* 16, no. 1 (2021): 69–94.

¹⁷ Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015),87.

benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”¹⁸ (Q.S An-Nisa ayat 59).

2. Seleksi

Di dalam ajaran Islam, proses seleksi karyawan harus mengikuti prinsip-prinsip berikut ini :

- a. Keadilan
- b. Kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh kandidat.
- c. Kejujuran
- d. Islam melarang untuk mempekerjakan karyawan diluar batas kemampuan dan kapabilitasnya.

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

3. Pelatihan dan Pengembangan

Islam mengajarkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sempurna. Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi, sementara pengembangan adalah penyiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi atau perusahaan. Pelatihan dan pengembangan karyawan bertujuan untuk membentuk karyawan yang profesional dan mampu sejalan dengan tujuan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan merupakan proses yang mendukung sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan lebih, meningkatkan keterampilan, dan mengembangkan pemahaman mengenai organisasi atau perusahaan beserta tujuannya. Pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu karyawan untuk lebih mampu menangani pekerjaan dengan tingkatan yang lebih. Hal ini juga dapat membantu karyawan memiliki peluang karir yang lebih baik.

Dalam ajaran Islam, menuntut ilmu hukumnya wajib. Dimana menuntut ilmu tidak hanya ilmu agama saja, tetapi luas termasuk ilmu yang berhubungan

¹⁸ Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015),87.

dengan keterampilan kerja . Hal tersebut Allah SWT kemukakan dalam Surah Mujadilah ayat 11 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

"Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan"¹⁹. (Q.S Mujadilah ayat 11)

4. Penilaian Kinerja dan Kompensasi

Penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang di ekspresikan²⁰ . Penilaian kinerja juga merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian kinerja digunakan untuk menjabarkan tujuan dan kinerja standar perusahaan untuk perhitungan kompensasi, promosi, demosi, rotasi pekerjaan, pelatihan dan kebutuhan karyawan lainnya. Penilaian kinerja juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini dikarenakan melalui penilaian kinerja, karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Penilaian kinerja yang diajarkan oleh ajaran Islam harus bersifat objektif dan adil dan tidak dzalim. Allah berfirman dalam Surah Mudatsir ayat 38:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

"Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya."(Q.S Mudatsir ayat 38)

Sementara itu, kompensasi menurut Arifudin adalah balas jasa pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya²¹ . Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Sistem

¹⁹ Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015),543.

²⁰ Rian Eka Nur Pertiwi and Endang Sri Wahyuni, "Analisis Laporan Keuangan Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Organisasi Pengelola Zakat Pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Bengkalis," *Jurnal IAKP* 2, no. 2 (2022): 127–140.

²¹ Opan Arifudin et al., "Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang," *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 1 (2020): 71–80.

kompensasi ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay satisfacation* yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya. Sebaliknya, apabila kompensasi dikelola dengan baik maka system ini mempertahankan pekerja, mempertahankan produktivitas, dan membantu perusahaan mewujudkan tujuan-tujuan dan visi yang ingin diraihnya²².

Dalam Islam menekankan bahwa dalam pemberian kompensasi, harus memadai dan rasional atas pekerjaan yang karyawan lakukan, berdasarkan pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diembannya, juga berdasarkan pada kebutuhan dan permintaan, juga kondisi ekonomi di masyarakat. Islam secara eksplisit melarang kekejaman dan paksaan yang dilakukan kepada para pekerja. Allah berfirman di dalam Surah Al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”²³. (Q.S Al-Ahqaf ayat 19)

Di samping itu, di dalam hadist Abdullah ibn Umar, rasulullah SAW bersabda “Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR.Ibnu Majah)

Islam menekankan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus ditetapkan sebelum pekerjaan dimulai dan tingkat kompensasi harus sesuai dengan kepentingan dan tingkat kesulitan profesi.

C. Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan menurut Robbins dan Judge adalah suatu keadaan ketika seorang karyawan memihak organisasi dan menerima tujuan organisasi, serta berusaha keras untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tempat ia bekerja²⁴. Menurut Triatna, komitmen merupakan suatu kadar kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi. Komitmen karyawan tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa ada dorongan dari keyakinan pribadi terhadap organisasinya, untuk itu perlu

²² Imam Mahfud, “Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam,” *Madani Syari’ah* 2, no. 2 (2019): 45–64.

²³ Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015),504.

²⁴ Intan Ayu Ningkiswari, Ratna Dwi Wulandari, and others, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya,” *Indonesian Journal of Health Administration (Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia)* 5, no. 2 (2017): 162–167.

adanya pengukuran indikator. Indikator komitmen karyawan yaitu keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi, penerimaan nilai dan tujuan perusahaan dan tinggi rendahnya tingkat kemangkiran. Komitmen yang tinggi dapat dibuktikan dengan adanya rasa keinginan seperti pada indikator yang telah diuraikan diatas. Dengan terlaksananya komitmen maka tujuan akan lebih mudah tercapai serta arah organisasi akan jelas²⁵. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang dalam organisasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, bahkan beberapa organisasi acapkali memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi. Menurut Meyer, Allen, dan Smith mengemukakan tiga komponen komitmen organisasional, yaitu²⁶:

1. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional;
2. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain;
3. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan, ada empat, yaitu²⁷:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll;
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

²⁵ Vina Juniyar Sri Tiyanti, Sri Wilujeng, and Andi Nu Graha, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang," *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen* 7, no. 1 (2021).

²⁶ Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 1, no. 1 (2018): 9–25.

²⁷ Kristanty Natalia Marina Nadapdap, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari," *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3, no. 1 (2017).

D.Perbandingan Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang manajemen sumber daya manusia Islami sudah banyak dilakukan, seperti yang dilakukan oleh Muhammad Makruflis²⁸ tentang “Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi SDM Di Bank Syariah Mandiri KCP Ujung Tanjung Rohil”. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, *pertama*, objek kajian penelitian terdahulu Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi SDM, sedangkan pada penelitian saat ini mengkaji tentang Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan. *Kedua*, lokasi penelitian terdahulu di Bank Syariah Mandiri KCP Ujung Tanjung Rohil, sedangkan penelitian saat ini berlokasi di PT Kinenta Indonesia. *Ketiga*, Teori penelitian terdahulu menggunakan teori sumber daya manusia Islami dan Lembaga keuangan syariah, Sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan teori sumber daya manusia Islami dan komitmen karyawan. *Keempat*, tahun penelitian terdahulu tahun 2019, sedangkan pada penelitian saat ini tahun 2022.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Sandy Mulya Andhi dan Olivia Fachurunnisa²⁹ tentang “Peran Perilaku Kerja Berbasis Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Menuju Peningkatan Kinerja Organisasi”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian yang bersifat menjelaskan. Dalam penelitian ini akan dikaji pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia Islami terhadap perilaku kerja Islami dan kinerja organisasi. Sumber data dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dimana data primer diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktek dan kebijakan pengelolaan SDM yang dilakukan oleh perusahaan yang berbasis nilai-nilai Islam telah sesuai dengan prosedur yang dilakukan secara adil dengan menerapkan prinsip-prinsip Islami dan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja Islami yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Akan tetapi, terdapat dua praktek dan kebijakan (yaitu seleksi dan penilaian kinerja) yang menunjukkan hasil tidak signifikan terhadap perilaku kerja Islami. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, *pertama* penelitian terdahulu membahas pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia Islami terhadap peningkatan kinerja organisasi, sedangkan penelitian saat ini untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia Islami

²⁸ Muhammad Makruflis, “Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi SDM Di Bank Syariah Mandiri KCP Ujung Tanjung Rohil,” *Nathiqiyah* 2, no. 1 (2019).

²⁹ Sandy Mulya Adhi and Olivia Fachrunnisa, “Peran Perilaku Kerja Berbasis Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Menuju Peningkatan Kinerja Organisasi,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 5, no. 1 (2017): 34–47.

terhadap komitmen karyawan. *Kedua*, tahun penelitian terdahulu tahun 2017, sedangkan penelitian saat ini tahun 2022. *Ketiga*, jenis penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kuantitatif sedangkan penelitian saat ini menggunakan jenis penelitian kualitatif.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Muzayyanah Jabani dan Tadjuddin³⁰ tentang “Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo) “. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan Bank Muamalat khususnya di kota Palopo telah melakukan atau melibatkan manajemen sumber daya yang bernilai Islami atau yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini adalah *pertama*, lokasi yang digunakan. Penelitian terdahulu meneliti sebuah bank yaitu Bank Muamalat Palopo, sedangkan penelitian saat ini meneliti sebuah perusahaan yaitu PT Kinenta Indonesia. *Kedua*, teori yang digunakan penelitian terdahulu hanya teori manajemen sumber daya manusia Islami, sedangkan teori penelitian saat ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia islami dan teori komitmen karyawan. *Ketiga*, tahun penelitian terdahulu tahun 2018, sedangkan penelitian saat ini tahun 2022.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Caesya Noor Avissa, H. Ikhwan Hamdani, H. Suyud Arif³¹ “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul”. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian tersebut menyatakan strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Koperasi 212 yaitu dengan cara memberikan pelatihan, setiap tahun ada penilaian kinerja karyawan dan meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi. Koperasi 212 telah menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia sesuai dengan syariat Islam karena Koperasi 212 telah melakukan hal-hal yang tidak melanggar aturan Islam seperti jujur dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab, menjaga kepercayaan, dan evaluasi diri. Perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini, *pertama* terletak pada objek. Penelitian terdahulu berfokus pada strategi manajemen sumber daya manusia Islami dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, sedangkan penelitian saat ini membahas tentang manajemen sumber daya manusia Islami terhadap

³⁰ Muzayyanah Jabani and Tadjuddin Tadjuddin, “Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo),” *Palita: Journal of Social-Religion Research* 3, no. 1 (2018): 13–34.

³¹ Caesya Noor Avissa, Ikhwan Hamdani, and Suyud Arif, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah 212 Sentul,” *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 3, no. 1 (2022): 115–128.

komitmen karyawan. *Kedua* lokasi penelitian, lokasi penelitian terdahulu di Koperasi Syariah Sentul 212, sedangkan penelitian saat ini di PT Kinenta Indonesia. *Ketiga*, teori penelitian terdahulu menggunakan teori manajemen sumber daya manusia Islami dan teori kinerja karyawan, sedangkan teori penelitian saat ini menggunakan teori manajemen sumber daya manusia Islami dan teori komitmen karyawan.

Penelitian kelima dilakukan oleh Faqih Ramdhani Almubarak³² tentang Implementasi Prinsip Islam Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Badan Usaha Milik Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami. Penelitian yang dilakukan oleh Faqih Ramdhani Al-mubarak menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengambilan data observasi dan wawancara. Hasil penelitian ditemukan bahwa, secara umum prinsip-prinsip Islam sudah diimplementasikan pada manajemen sumber daya manusia dengan beberapa kekurangan yang akan menjadi evaluasi penanggung jawab unit-unit usaha BUMP. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu *pertama*, objek penelitian terdahulu implementasi prinsip Islam dan manajemen SDM di Badan Usaha Milik Pesantren Ummul Quro Al-Islami, sedangkan penelitian saat ini manajemen sumber daya manusia Islami dan komitmen karyawan di PT Kinenta Indonesia. *Kedua*, lokasi penelitian terdahulu di Badan Usaha Milik Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami, sedangkan penelitian saat ini di PT Kinenta Indonesia. *Ketiga*, teori yang digunakan penelitian terdahulu yaitu teori Prinsip Islam Pada Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan teori penelitian saat ini teori manajemen sumber daya manusia Islami dan teori komitmen karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia

PT Kinenta Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam pembuatan *wiring harness* untuk kendaraan bermotor. Lokasi perusahaan ini di Cikananga Zona Industri Cikumpay, Kecamatan Campaka, Kabupaten Purwakarta, Provinsi Jawa Barat. Perusahaan ini memiliki karyawan yang mayoritas beragama Islam. Untuk mengembangkan karyawan tersebut, PT Kinenta Indonesia menerapkan penataan karyawan dengan efisien agar selaras dengan visi PT Kinenta Indonesia yaitu "Memberi nilai kepada pelanggan, karyawan dengan cara membangun *team work*

³² Faqih Ramdhani Almubarak, "Implementasi Prinsip Islam Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Badan Usaha Milik Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami," *Journal of Islamic Economics An Nuqud* 1 (2022): 17–30.

secara terpadu dengan kepemimpinan, inovasi yang terus menerus dan selalu mengindahkan etika bisnis serta tanggung jawab sosial". Hal ini sejalan dengan manajemen sumber daya manusia. Penerapan manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mengaplikasikan nilai-nilai Islami di dalamnya. Adapun penerapan manajemen sumber daya manusia di PT Kinenta Indonesia dilihat dari kacamata manajemen sumber daya manusia Islami sebagai berikut :

Tabel 3.1

Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Di PT Kinenta Indonesia

No	Indikator	Sub Indikator	Uraian
1	Rekrutmen	Adil	PT Kinenta Indonesia memberikan peluang yang sama kepada calon kandidat berdasarkan kemampuan dan kesesuaiannya dengan peran yang ditawarkan tanpa membedakan suku dan ras.
		Tanggung jawab	Adanya tanggung jawab <i>HR Recruitment</i> PT Kinenta Indonesia untuk menyebarkan informasi lowongan pekerjaan secara terbuka atau transparan.
2	Seleksi	Adil	Setiap kandidat memiliki hak yang sama dalam mengikuti semua proses seleksi.
		Jujur	Proses seleksi mengutamakan kejujuran, kandidat yang melakukan tindakan curang dianggap tidak lolos seleksi.
		Mengutamakan kompeten	<i>HR Recruitment</i> PT Kinenta Indonesia melakukan <i>review</i> pendidikan, pengalaman kandidat saat seleksi.
		Menjunjung nilai Islami	Kandidat karyawan yang terpilih diutamakan beragama Islam.
3	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	Adanya tujuan yang jelas	Sebelum pelatihan dan pengembangan karyawan diberikan arahan dan tujuan

No	Indikator	Sub Indikator	Uraian
			materi yang akan disampaikan oleh team <i>learning and development</i> PT Kinenta Indonesia.
		Sesuai dengan adab menuntut ilmu	Karyawan di PT Kinenta Indonesia diwajibkan berdoa, sebelum dan selesai melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan.
4	Penilaian Karyawan	Objektif	Sebelum dilakukan penilaian karyawan, terlebih dahulu dilihat absensi karyawan dan jumlah output (<i>achievement</i>) karyawan.
		Adil	Penilaian dilakukan tanpa memandang suku, ras dan hubungan kekeluargaan.
		Tidak dzalim	Penilaian terhadap karyawan di PT Kinenta Indonesia dilakukan sesuai dengan fakta di lapangan dan tidak memanipulasi data.
	Kompensansi	Rasional	Kompensasi di PT Kinenta Indonesia berdasarkan atas golongan, jabatan, dan prestasi kerja.
		Layak	Kompensasi di PT Kinenta Indonesia, mengacu pada aturan upah layak yang diatur pada UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020, UU No 13 Tahun 2003, PP No 35 Tahun 2021.
		Disiplin	Pembayaran Kompensasi PT Kinenta Indonesia cukup disiplin bahkan bisa sebelum waktunya, walaupun terdapat kasus keterlambatan 1 hari dikarenakan masalah eksternal bukan dari internal perusahaan. Kasus

No	Indikator	Sub Indikator	Uraian
			keterlambatan gaji di PT Kinenta Indonesia tidak mengurangi jumlah kompensasi yang seharusnya diterima karyawan.

Adapun analisis manajemen sumber daya manusia Islami terhadap komitmen karyawan PT Kinenta Indonesia dapat dilihat dari 4 elemen yaitu :

1. Rekrutmen

Proses rekrutmen yang ada di PT Kinenta Indonesia dilakukan oleh *human resource development (HRD)*. Ketika bagian tertentu mengalami kekurangan sumber daya manusia karena karyawan keluar ataupun peningkatan produksi, maka bagian tertentu atau *user* akan melaporkan dan meminta kebutuhan *man power*, kemudian permintaan tersebut harus disetujui sampai direksi. Apabila disetujui direksi, maka bagian *human resource development (HRD)* akan mengumumkan lowongan pekerjaan.

Terdapat beberapa kualifikasi dan syarat yang ditentukan PT Kinenta Indonesia dalam proses rekrutmen. Umumnya syarat dan kualifikasi tersebut untuk bagian operator yaitu, *pertama* berpendidikan minimal SMA/SMK, *kedua* mempunyai pengalaman di bidang manufaktur, *ketiga* memiliki tubuh yang ideal, *keempat* tidak buta warna. Selanjutnya syarat dan kualifikasi bagian *staff up* yaitu Pendidikan minimal D3/S1 jurusan sesuai dengan kebutuhan, mempunyai pengalaman di bidang yang sama minimal 1-3 tahun , bisa menguasai *Ms.Office*, mempunyai pengetahuan yang menunjang posisi yang dibutuhkan. Untuk persyaratan khusus tergantung jenis pekerjaannya.

Persyaratan di PT Kinenta Indonesia mengutamakan kandidat yang berpendidikan dan berpengalaman. Hal tersebut selaras dengan Q.S Al-Qashash ayat 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”³³.

Kuat atau AL-Qowi dapat diartikan sebagai kuat pengetahuannya tentang ilmu yang sesuai dengan jenis pekerjaan tersebut. Syarat berpengalaman dalam bekerja serta berpendidikan sesuai dengan H.R Bukhori

³³ Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015),208.

“Abu Hurairah meriwayatkan : suatu ketika kami berada di satu majelis bersama Rasulullah sedang memperbincangkan satu kaum yang barusan datang, beliau bersabda : “Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi”. Ada seseorang sahabat bertanya : “Bagaimana maksud amanat disia-siakan?”, Nabi menjawab : “apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah masa kehancurannya³⁴”. (H.R Bukhari)

Selanjutnya, metode rekrutmen yang digunakan di PT Kinenta Indonesia, pertama melalui rekomendasi dari karyawan yang sudah bekerja di PT Kinenta Indonesia, kedua melalui media sosial seperti *linkedin* dan *email*. Metode rekrutmen melalui rekomendasi karyawan dalam perusahaan dapat meningkatkan komitmen karyawan di PT Kinenta Indonesia dibandingkan dengan rekrutmen media sosial. Hal tersebut terjadi karena karyawan baru mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan sudah mengenal dengan rekan kerjanya sehingga membuat karyawan baru dapat bertahan lebih lama.

2. Seleksi

Alur seleksi karyawan di PT Kinenta Indonesia yaitu pertama tes psikotest, kedua test fisik, ketiga *interview HR recruitment*, *interview user*, *interview HRD manager* dan direksi. Unsur unsur Islami dalam seleksi karyawan di PT Kinenta Indonesia, pertama diutamakan untuk seluruh karyawan beragama Islam walaupun ada beberapa posisi diisi oleh non Islam (minoritas), kedua seleksi dilakukan mengedepankan nilai kejujuran, calon karyawan yang melakukan ketidakjujuran maka dinyatakan tidak lolos seleksi, apabila karyawan sudah terlanjur masuk, maka bisa dikeluarkan perusahaan. Dalam seleksi, PT Kinenta Indonesia memberlakukan larangan perbuatan berbohong atau tidak jujur yang dilarang juga oleh aturan Islam. Larangan ini ditegaskan dalam Q.S an-Nahl ayat 105

إِنَّمَا يَفْتَرِي الْكَاذِبُ الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْكَاذِبُونَ

“Sesungguhnya yang mengada-adakan kebohongan, hanyalah orang-orang yang tidak beriman kepada ayat-ayat Allah, dan mereka itulah orang-orang pendusta”³⁵.(Q.S An-Nahl ayat 105)

Ketiga, dalam seleksi, manajer melakukan *review* pendidikan, pengalaman pekerjaan, kondisi fisik dan karakter yang ada pada kandidat agar kompetensi yang dimiliki oleh kandidat sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Tindakan seperti ini untuk meminimalisir

³⁴ Moch. Anwar, *Syarah Mukhtaarul Ahaadist Terjemah Hadist-Hadist Pilihan Berikut Penjelasannya*, (Bandung: CV. Sinar Baru, 1993),105.

³⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemah* (Bandung: Sygma Exagrafika, 2009).

mempekerjakan karyawan diluar batas kemampuan dan kapabilitasnya. Perbuatan memperkerjakan karyawan di luar batas kemampuan membuat karyawan tidak puas dan tidak nyaman dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja tentunya secara otomatis komitmen karyawan terhadap perusahaan tidak ada lagi.

3. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan dan pengembangan karyawan di PT Kinenta Indonesia dilakukan oleh tim *learning and development*. Kegiatan pelatihan karyawan tersebut dilakukan selama 7 hari sebelum karyawan terjun ke lapangan. Pelatihan karyawan bertujuan agar karyawan menguasai dan memahami *job desk* yang akan dilakukan. Setelah terjun di lapangan, dilakukan pengembangan karyawan secara periodik yaitu dilakukan tiga bulan sekali untuk *update skill* karyawan. Pengembangan karyawan berupa pengembangan skill bahasa inggris, bahasa jepang serta *ms.office*. Pelatihan dan pengembangan karyawan ini selaras dengan perintah menuntut ilmu dalam Islam. Dalam tinjauan Islam, pelatihan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia. Hal ini sesuai dengan Q.S al-Isra ayat 70

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

“Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan”³⁶.

Pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membentuk karyawan yang mempunyai skill dan wawasan yang luas sehingga visi misi PT Kinenta Indonesia akan tercapai, selain itu juga dengan adanya pelatihan dan pengembangan membuat karyawan kompeten dalam bekerja sehingga karyawan tidak terbebani dengan pekerjaannya bahkan membuat karyawan bersemangat bekerja. Hal ini secara otomatis meningkatkan komitmen karyawan.

4. Penilaian Kinerja dan Kompensasi

Penilaian kinerja di PT Kinenta Indonesia dilakukan secara periodik. Hasil penilaian ini nantinya akan digunakan sebagai bahan evaluasi tim penilaian dalam menentukan kinerja pekerja dan bahan pertimbangan perpanjangan

³⁶ Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015), 289.

kontrak. Penilaian tersebut berupa *form* penilaian kinerja mengisi beberapa point besar yaitu *smart*, semangat, proaktif, rajin dan disiplin. Bagi karyawan, penilaian kinerja bermanfaat untuk evaluasi diri sehingga kedepannya lebih baik. Penilaian kinerja di PT Kinenta Indonesia dilakukan oleh masing masing *leader*, kemudian hasilnya direkap untuk dilaporkan kepada HRD tiap bulannya. Sebagian besar *leader* menilai secara objektif karena sebelum karyawan dilakukan penilaian kinerja maka *leader* mempertimbangkan kehadiran karyawan yang dilihat dari rekapitulasi mesin absensi karyawan, kemudian dari prestasi karyawan yang meliputi output kinerja karyawan setiap harinya serta tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, salah satunya tidak membuat produk *defect* atau cacat. *Leader* yang sudah melakukan penilaian secara objektif sudah sesuai dengan aturan Islam karena menegakan keadilan. Prinsip ini sesuai dengan Q.S al-Maidah ayat 8.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ
 اَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”³⁷.

Penilaian kinerja karyawan secara objektif, tidak hanya sekedar formalitas tetapi memberikan kontribusi bagi kemajuan PT Kinenta Indonesia. Penilaian kinerja secara objektif dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga semua elemen bisa bekerja sama untuk mencapai target perusahaan. Sebaliknya, penilaian karyawan secara subjektif merupakan tindakan diskriminasi yang membuat karyawan tidak puas terhadap organisasi dan pekerjaan. Selain itu, penilaian kinerja secara subjektif memicu konflik antar karyawan. Konflik yang terjadi di tempat kerja dapat menyebabkan masalah kesehatan karyawan baik fisik maupun mental. Masalah kesehatan fisik tentunya menyebabkan karyawan seringkali izin sakit dan mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Sementara, karyawan yang memiliki masalah kesehatan mental seperti stress seringkali memutuskan untuk berhenti bekerja dan otomatis tidak ada lagi komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut, tentu akan merugikan perusahaan.

³⁷ Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015), 108.

Selanjutnya, kompensasi di PT Kinenta Indonesia terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung di PT Kinenta Indonesia merupakan kompensasi yang diterima karyawan dan mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaannya. Kompensasi langsung berupa gaji pokok, tunjangan hari raya, dan bonus tahunan apabila penjualan di perusahaan terjadi peningkatan. Sementara kompensasi tidak langsung di PT Kinenta Indonesia merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, meliputi tunjangan BPJS Ketenagakerjaan dan tunjangan Jaminan Hari tua (JHT).

Kompensasi di PT Kinenta Indonesia dibayarkan setiap satu bulan sekali. Kompensasi tersebut tertera dalam kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan. Kompensasi di PT Kinenta Indonesia mengacu pada UU Cipta Kerja No 11 tahun 2020, UU No 13 tahun 2003, PP No 35 tahun 2021. Penetapan atas kompensasi karyawan berdasarkan jabatan atau golongan, pendidikan dan kompetensi. Hal ini selaras dengan prinsip keadilan penetapan upah yang tercantum dalam Q.S al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”³⁸ . (Q.S al-Ahqaf ayat 19)

Pembayaran kompensasi di PT Kinenta Indonesia cukup disiplin bahkan bisa sebelum waktunya walaupun terdapat beberapa kasus pembayaran kompensasi mengalami keterlambatan 1 hari. Tetapi hal tersebut bukan dari masalah internal perusahaan tetapi dari sistem bank mitra perusahaan yang mengalami gangguan. Kasus keterlambatan gaji di PT Kinenta Indonesia tidak mengurangi jumlah kompensasi yang seharusnya diterima karyawan. Keterlambatan dari pihak luar ini masih tergolong sah karena hal tersebut di luar kendali perusahaan dan perusahaan pun sudah mengupayakan kedisiplinan dalam pembayaran kompensasi. Pembayaran kompensasi yang disiplin sesuai dengan hadist dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi shallallahu’alaihi wa sallam bersabda:

“Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”³⁹. (HR.Ibnu Majah)

Kompensasi sangat berdampak besar terhadap komitmen karyawan di PT Kinenta Indonesia. Semakin disiplin pembayaran kompensasi maka komitmen

³⁸ Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015),504.

³⁹ “HR.Ibnu Majah Shahih,” Carihadis.com.

organisasional karyawan akan semakin tinggi. Semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin rendah keinginan karyawan untuk pindah tempat kerja.

IV. KESIMPULAN

Terdapat indikator Islami dalam manajemen sumber daya manusia yang sudah berjalan di PT Kinenta Indonesia yaitu *pertama*, proses rekrutmen dilakukan dengan cara adil dan tanggung jawab. *Kedua*, dalam seleksi dilakukan secara adil, jujur, mengutamakan kandidat kompeten dan beragama Islam. *Ketiga*, adanya pelatihan dan pengembangan karyawan yang menerapkan adab menuntut ilmu dalam Islam. *Keempat*, penilaian terhadap karyawan dilakukan secara objektif, adil, tidak dzalim. Selanjutnya dalam hal pembayaran kompensasi rasional, layak, dan disiplin. Proses manajemen sumber daya manusia Islami di PT Kinenta Indonesia memiliki dampak terhadap peningkatan komitmen karyawan karena manajemen sumber daya yang Islami membuat karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga karyawan enggan untuk keluar dari perusahaan, dan memilih berkomitmen terhadap pekerjaan, organisasi, maupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, Sandy Mulya, and Olivia Fachrunnisa. "Peran Perilaku Kerja Berbasis Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Menuju Peningkatan Kinerja Organisasi." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 5, no. 1 (2017): 34–47.
- Alin, Atika Nur, and Indi Djastuti. "Implementasi Nilai-Nilai Islam Pada Praktik Sumber Daya Manusia Di Rumah Zakat Semarang." *Diponegoro Journal of Management* 6, no. 2 (2017): 23–30.
- Almubarok, Faqih Ramdhani. "Implementasi Prinsip Islam Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Badan Usaha Milik Pesantren Modern Ummul Quro Al-Islami." *Journal of Islamic Economics An Nuqud* 1 (2022): 17–30.
- Anwar, Moch. *Syarah Mukhtaarul Ahaadist Terjemah Hadist-Hadist Pilihan Berikut Penjelasannya*. Bandung: CV. Sinar Baru, 1993.
- Arifudin, Opan, Rahman Tanjung, Hendar Hendar, and Hanafiah Hanafiah. "Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 1 (2020): 71–80.
- Avissa, Caesya Noor, Ikhwan Hamdani, and Suyud Arif. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah 212 Sentul." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi \&*

- Bisnis Islam* 3, no. 1 (2022): 115–128.
- Bachtryanto, Ino, Pardiman Pardiman, and Ridwan Basalamah. "Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam." *Reflektika* 16, no. 1 (2021): 69–94.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemah*. Bandung: Sygma Exagrafika, 2009.
- — —. *Al-Quran Terjemahan*. Bandung: CV Darus Sunnah, 2015.
- Harahap, Sunarji. "Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen." *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 2, no. 1 (2017): 211–234.
- Husna, Arman Paramansyah & Ade Irvi Nurul. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Almuqsith Pustaka, 2021.
- Husna, Nadya Amira, and Nur Aini Latifah. "Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani Di Kampung Cokelat Blitar." *Jurnal Iqtisaduna* 4, no. 1 (2018): 30–45.
- Jabani, Muzayyanah, and Tadjuddin Tadjuddin. "Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo)." *Palita: Journal of Social-Religion Research* 3, no. 1 (2018): 13–34.
- — —. "Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo)." *Palita: Journal of Social Religion Research* 3, no. 1 (2018): 13–34.
- Mahfud, Imam. "Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam." *Madani Syari'ah* 2, no. 2 (2019): 45–64.
- Makrufliis, Muhammad. "Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi SDM Di Bank Syariah Mandiri KCP Ujung Tanjung Rohil." *Nathiqiyyah* 2, no. 1 (2019).
- Muis, Muhammad Ras, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 1, no. 1 (2018): 9–25.
- Nadapdap, Kristanty Natalia Marina. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari." *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3, no. 1 (2017).
- Ningkiswari, Intan Ayu, Ratna Dwi Wulandari, and others. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya." *Indonesian Journal of Health Administration (Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia)* 5, no. 2 (2017): 162–167.
- Pertiwi, Rian Eka Nur, and Endang Sri Wahyuni. "Analisis Laporan Keuangan Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Organisasi Pengelola Zakat Pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Bengkalis." *Jurnal IAKP* 2, no. 2 (2022): 127–140.
- Priyatna, Muhammad. "Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan

- Islam." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 5, no. 09 (2017): 21.
- Samsuni, Samsuni. "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami." *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 10, no. 1 (2020).
- Setiyowati, Harlis. "Penerapan Manajemen Pengetahuan Pada PT. Citra Abadi Sejati." *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2021): 189–199.
- Supardi, Supardi, Andi Hadidu, and Muh Indra Fauzi Ilyas. "Desain Pekerjaan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Pt Anugerah Busana Indah." *MACAKKA Journal* 1, no. 4 (2020): 253–262.
- Tiyanti, Vina Juniary Sri, Sri Wilujeng, and Andi Nu Graha. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang." *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen* 7, no. 1 (2021).
- Yufrianti Hartoko, Sri Pudjiastuti, Nur Izzati. "Manajemen Sumber Daya Islami Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Karyawan." *Maro;Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis* 3 (2020): 60–71.
- "HR.Ibnu Majah Shahih." Carihadis.com.