

MAKALAH
STUDI KELAYAKAN BISNIS
ASPEK MANAJEMEN DAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI ISLAM

DOSEN PENGAMPUH :

Dr. H. Fachrurazi, S. Ag., M.M.

Isna Ayulestari, S.E., M.E.



Disusun Oleh Kelompok 4:

Arzi Ananta 12315189

Titan Munara Astika 12315047

Nadya Cahya Kamila 12315070

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONTIANAK
PERIODE 2025-2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan makalah yang **berjudul “Aspek Manajemen dan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islam”** dengan baik dan tepat waktu. Makalah ini disusun sebagai salah satu bentuk pemenuhan tugas pada mata kuliah Studi Kelayakan Bisnis.

Dalam penyusunan makalah ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan arahan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. H. Fachrurazi, S.Ag., M.M. dan Ibu Isna Ayulestari, S.E., M.E. selaku dosen pengampu mata kuliah Studi Kelayakan Bisnis yang telah memberikan ilmu, arahan, serta motivasi sehingga makalah ini dapat terselesaikan.

Makalah ini membahas mengenai pentingnya aspek manajemen dan sumber daya manusia dalam studi kelayakan bisnis, khususnya yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Nilai-nilai tersebut diharapkan mampu menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas bisnis yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga menjunjung tinggi etika, kejujuran, dan tanggung jawab sesuai prinsip syariah.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan makalah ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak guna perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga makalah ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi pembaca, khususnya dalam memahami aspek manajemen dan sumber daya manusia berbasis nilai Islam dalam konteks studi kelayakan bisnis.

Pontianak, 15 April 2026

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	1
DAFTAR ISI.....	2
BAB I.....	3
PENDAHULUAN.....	3
A. LATAR BELAKANG.....	3
B. RUMUSAN MASALAH.....	3
C. TUJUAN.....	4
BAB II.....	5
PEMBAHASAN.....	5
A. STRUKTUR ORGANISASI BISNIS.....	5
B. ANALISIS KEBUTUHAN SDM.....	6
C. REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN YANG PROFESIONAL DAN BERDASARKAN NILAI ISLAMI.....	8
D. SISTEM PENGAJIAN YANG ADIL.....	10
E. PENGEMBANGAN KARYAWAN.....	11
F. KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM.....	13
G. MANAJEMEN KINERJA.....	15
H. STUDI KASUS DAN ISU.....	17
BAB III.....	20
PENUTUP.....	20
A. KESIMPULAN.....	20
DAFTAR PUSTAKA.....	21

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini ditandai dengan meningkatnya aset, jumlah nasabah, serta peran strategisnya dalam mendukung sistem keuangan nasional berbasis prinsip syariah. Dalam konteks ini, aspek manajemen dan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya dalam lembaga keuangan syariah.

Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai penggerak utama organisasi. Dalam perspektif manajemen modern, SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan daya saing perusahaan. Sejalan dengan itu, dalam konsep Islam, pengelolaan SDM harus berlandaskan nilai-nilai seperti amanah, keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, diperlukan sistem manajemen SDM yang tidak hanya berorientasi pada kinerja, tetapi juga pada nilai-nilai etika dan spiritual.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa aspek manajemen dan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang komprehensif mengenai pengelolaan SDM yang efektif dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga mampu menciptakan organisasi yang profesional, berdaya saing, dan tetap berlandaskan nilai-nilai syariah.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana struktur organisasi dalam suatu bisnis yang efektif serta pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing posisi?
2. Bagaimana cara menganalisis kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang tepat, baik dari segi jumlah karyawan maupun kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu bisnis?
3. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang profesional serta sesuai dengan nilai-nilai Islam?
4. Bagaimana penerapan sistem penggajian yang adil berdasarkan prinsip *ujrah bil-ma'ruf* dalam Islam?
5. Bagaimana upaya pengembangan karyawan melalui pelatihan, mentoring, dan pembinaan karakter islami dalam sebuah organisasi bisnis?
6. Bagaimana konsep kepemimpinan dalam Islam yang mencerminkan nilai amanah, musyawarah, dan keteladanan dalam menjalankan bisnis?
7. Bagaimana sistem manajemen kinerja karyawan yang dilakukan secara adil, objektif, dan transparan sesuai dengan prinsip Islam?

C. TUJUAN

1. Untuk mengetahui dan memahami struktur organisasi dalam suatu bisnis serta pembagian tugas dan tanggung jawab setiap posisi secara jelas dan efektif.
2. Untuk menganalisis kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang tepat, baik dari segi jumlah maupun kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan bisnis.
3. Untuk memahami proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang profesional serta sesuai dengan nilai-nilai Islam.
4. Untuk mengetahui penerapan sistem penggajian yang adil berdasarkan prinsip *ujrah bil-ma'ruf* dalam Islam.
5. Untuk memahami pentingnya pengembangan karyawan melalui pelatihan, mentoring, serta pembinaan karakter islami dalam meningkatkan kualitas SDM.
6. Untuk mengetahui konsep kepemimpinan dalam Islam yang menekankan nilai amanah, musyawarah, dan keteladanan dalam menjalankan organisasi bisnis.
7. Untuk memahami sistem manajemen kinerja karyawan yang dilakukan secara adil, objektif, dan transparan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

BAB II

PEMBAHASAN

A. STRUKTUR ORGANISASI BISNIS

Secara umum, struktur organisasi menggambarkan bagaimana tugas dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Setiap perusahaan membentuk struktur organisasi yang mengidentifikasi tugas dan tanggungjawab setiap posisi pekerjaan serta alur hubungan antara posisi tersebut serta saling melengkapi. Struktur organisasi berdampak pada efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan produk dan pada akhirnya akan berdampak pada nilai perusahaan. (Caesar et al., 2021)

Bisnis (business) tidak terlepas dari aktifitas produksi, pembelian, penjualan, maupun pertukaran barang dan jasa yang melibatkan orang atau perusahaan. Aktivitas dalam bisnis pada umumnya punya tujuan menghasilkan laba untuk kelangsungan hidup serta mengumpulkan cukup dana bagi pelaksanaan kegiatan si pelaku bisnis atau bisnisan (businessman) itu sendiri. (M. Fuad, n.d.)

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi bisnis berperan penting dalam menentukan siapa yang memimpin dan apa tugas masing-masing dalam perusahaan, sehingga kegiatan bisnis dapat berjalan secara terarah dan efisien.

Pada umumnya, struktur organisasi bisnis dipimpin oleh direktur utama atau CEO yang bertanggung jawab atas seluruh arah perusahaan. Di bawahnya terdapat beberapa bagian seperti direktur operasional, direktur keuangan, direktur pemasaran, manajer, supervisor, dan staf administrasi sesuai kebutuhan perusahaan.

- Susunan pemimpin dan tugasnya.
- 1. Direktur Utama / CEO: memimpin perusahaan secara keseluruhan, menentukan visi dan misi, mengambil keputusan penting, serta bertanggung jawab atas keberhasilan perusahaan.
- 2. Direktur Operasional: mengatur kegiatan operasional harian agar semua proses kerja berjalan lancar dan sesuai target perusahaan.
- 3. Direktur Keuangan: mengelola keuangan perusahaan, menyusun anggaran, mengawasi pemasukan dan pengeluaran, serta menjaga kesehatan finansial perusahaan.
- 4. Direktur Pemasaran: menyusun strategi pemasaran, meningkatkan penjualan, dan membangun hubungan dengan pelanggan atau pasar.
- 5. Manajer HRD / SDM: mengelola sumber daya manusia, mulai dari perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, sampai pengembangan karyawan.
- 6. Supervisor: mengawasi pekerjaan staf di lapangan atau di divisi tertentu, memastikan tugas berjalan sesuai arahan, dan membantu menyelesaikan kendala kerja.
- 7. Staf Administrasi: mengurus surat-menyurat, pengarsipan data, pencatatan, dan administrasi perusahaan sehari-hari.

Dalam struktur organisasi bisnis, hubungan kerja dibuat berjenjang dari pimpinan tertinggi sampai pelaksana di bawahnya. Hal ini penting agar setiap orang memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan.

Struktur seperti ini juga membantu perusahaan mengambil keputusan dengan lebih cepat karena alur wewenang sudah jelas. Selain itu, pembagian tugas yang baik membuat perusahaan lebih mudah mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

B. ANALISIS KEBUTUHAN SDM

Analisis kebutuhan SDM merupakan proses identifikasi, evaluasi, dan pemahaman terhadap kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup identifikasi keahlian, keterampilan, pengetahuan, dan atribut lain yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Dengan melakukan analisis ini, organisasi dapat mengidentifikasi celah antara kemampuan yang dimiliki oleh karyawan saat ini dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. (Riri Safitri, n.d.)

1. Optimalisasi Kinerja Organisasi

Optimalisasi kinerja organisasi adalah suatu proses penting dalam mencapai keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Menurut Robbins dan Coulter (2019), kinerja organisasi mengacu pada sejauh mana perusahaan mencapai tujuan-tujuannya. Hal ini mencakup efisiensi, efektivitas, dan adaptabilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan. Analisis kebutuhan SDM, sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia, bertujuan untuk menyelaraskan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan dengan tujuan organisasi (Dessler, 2017).

2. Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan menjadi tujuan kritis dalam analisis kebutuhan SDM karena menciptakan basis keterampilan yang kuat dan relevan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Noe et al. (2019), pengembangan karyawan melibatkan upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas individu dalam konteks pekerjaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Armstrong (2017) menekankan bahwa pengembangan karyawan adalah investasi jangka panjang bagi organisasi, membantu menciptakan budaya pembelajaran yang mendorong inovasi dan adaptasi.

3. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) menjadi tujuan penting dalam analisis kebutuhan SDM karena merupakan fondasi bagi pengelolaan efektif dari aset manusia organisasi. Perencanaan SDM melibatkan identifikasi kebutuhan SDM masa depan yang sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Hal ini memastikan organisasi memiliki jumlah dan jenis karyawan yang tepat dengan keterampilan yang diperlukan. (Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, n.d.)

4. Pemetaan Karier

Pemetaan karier menjadi tujuan penting dalam analisis kebutuhan SDM karena membantu organisasi dan karyawan merencanakan dan mengelola jalur karier yang jelas dan berkelanjutan. Menurut Noe et al. (2019), pemetaan karier adalah proses identifikasi jalur karier yang sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi serta pengembangan rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini penting untuk memastikan karyawan merasa terhubung dengan visi jangka panjang organisasi dan memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai keberhasilan bersama.

- Langkah Analisis
Langkah-langkah analisis kebutuhan SDM dapat dilakukan sebagai berikut:
 - a) Melakukan analisis beban kerja untuk mengetahui volume pekerjaan yang harus diselesaikan
 - b) Menentukan waktu kerja efektif atau jumlah jam kerja produktif dalam satu periode
 - c) Menghitung kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja dan kapasitas kerja karyawan
 - d) Menyesuaikan hasil dengan tingkat absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja.
 - e) Menetapkan kompetensi yang sesuai dengan jabatan dan tugas kerja.

- Cara Menghitung Jumlah Karyawan
Perhitungan jumlah karyawan umumnya dilakukan dengan membandingkan total beban kerja dengan waktu kerja efektif yang tersedia. Dalam salah satu contoh perhitungan, jumlah tenaga kerja dihitung menggunakan rumus beban kerja dibagi jam kerja produktif, lalu hasilnya dibulatkan sesuai kebutuhan organisasi.

Rumus sederhananya:

$$\text{Jumlah karyawan} = \frac{\text{Total beban kerja}}{\text{Waktu kerja efektif per karyawan}}$$

Jika sudah diketahui kebutuhan dasar tenaga kerja, maka hasil itu dapat disesuaikan dengan:

- Tingkat absensi.
- Tingkat turnover atau perputaran karyawan.

Contoh dari materi yang ditemukan menunjukkan bahwa setelah menghitung kebutuhan dasar tenaga kerja, hasilnya masih perlu disesuaikan dengan absensi dan turnover sehingga kebutuhan riil karyawan menjadi lebih akurat.

- Kompetensi yang Dibutuhkan
Selain jumlah karyawan, analisis kebutuhan SDM juga harus memperhatikan kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang harus dimiliki karyawan agar pekerjaannya sesuai dengan standar organisasi. Kompetensi yang perlu dianalisis biasanya mencakup :
 - Pengetahuan teknis sesuai bidang kerja.
 - Keterampilan operasional.
 - Kemampuan komunikasi.
 - Ketelitian dan tanggung jawab.
 - Kemampuan menggunakan teknologi kerja.
 Dengan mengetahui kompetensi yang dibutuhkan, organisasi dapat menentukan apakah rekrutmen baru diperlukan atau cukup melalui pelatihan bagi karyawan yang sudah ada.

- Contoh Penerapan

Misalnya sebuah unit kerja memiliki beban kerja yang tinggi, sementara jumlah pegawai yang tersedia belum mencukupi. Berdasarkan analisis beban kerja, organisasi dapat menghitung kebutuhan pegawai tambahan, kemudian menyesuaikan dengan absensi dan turnover agar jumlah akhir lebih realistis. Setelah itu, organisasi juga menentukan kompetensi yang harus dimiliki, seperti kemampuan administrasi, penguasaan aplikasi komputer, dan komunikasi pelayanan.

C. REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN YANG PROFESIONAL DAN BERDASARKAN NILAI ISLAMI

Rekrutmen dan seleksi karyawan yang profesional dan berdasarkan nilai Islami merupakan proses sistematis dalam menarik, menilai, dan memilih calon tenaga kerja yang dilakukan secara objektif, transparan, dan berbasis kompetensi, sekaligus berlandaskan prinsip-prinsip ajaran Islam seperti kejujuran (*ṣidq*), amanah, keadilan (*'adl*), dan kelayakan atau kompetensi (*kafā'ah*). Dalam perspektif manajemen modern, rekrutmen dan seleksi dipandang sebagai bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan memperoleh individu yang tepat sesuai kebutuhan organisasi, sebagaimana dijelaskan dalam Human Resource Management bahwa proses seleksi harus dilakukan secara terstruktur, objektif, dan berbasis kriteria yang jelas agar menghasilkan karyawan yang berkualitas. Sementara itu, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan menekankan bahwa profesionalisme dalam rekrutmen ditunjukkan melalui penggunaan metode yang adil, terukur, dan bebas dari praktik diskriminatif maupun nepotisme.

Dalam perspektif Islam, konsep profesionalisme tersebut diperkuat dengan nilai-nilai moral dan spiritual yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis, di mana pemilihan tenaga kerja tidak hanya mempertimbangkan kemampuan teknis, tetapi juga integritas dan akhlak. Hal ini sejalan dengan kajian dalam Islamic Human Resource Management yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis Islam mengintegrasikan aspek kompetensi dengan nilai etika dan tanggung jawab kepada Allah SWT. Dengan demikian, rekrutmen dan seleksi berbasis nilai Islami tidak hanya bertujuan memperoleh karyawan yang kompeten, tetapi juga individu yang amanah dan berakhlak baik, sehingga mampu mendukung terciptanya organisasi yang produktif sekaligus beretika. (Nuralita et al., 2025)

a.) Rekrutmen adalah proses mencari, menyeleksi, dan mempekerjakan karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Tujuan dari rekrutmen adalah untuk menemukan karyawan yang tepat dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk memenuhi posisi yang tersedia di perusahaan. (Rampai, n.d.) Rekrutmen adalah upaya yang dilakukan untuk menarik individu yang berkualifikasi dan termotivasi menjadi pelamar untuk pekerjaan yang tersedia (Schuler & Jackson, 2020). Rekrutmen adalah proses identifikasi dan penarikan calon potensial yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja organisasi (Armstrong, 2023). Indikator rekrutmen menurut (Dessler, 2020):

1. Biaya per Rekrut (Cost-per-Hire)

Mengukur total biaya yang dikeluarkan untuk merekrut seorang karyawan baru, termasuk biaya iklan, agen rekrutmen, dan waktu yang dihabiskan oleh staf HR.

2. Waktu untuk mengisi posisi (Time-to-Fill)

Waktu yang dibutuhkan sejak posisi dibuka hingga kandidat diterima. Indikator ini membantu menilai efisiensi proses rekrutmen.

3. Jumlah pelamar berkualitas per posisi (Qualified Applicants per Position)
Mengukur jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi untuk setiap posisi yang dibuka. Ini mencerminkan efektivitas sumber rekrutmen dan daya tarik perusahaan.
 4. Piramida Hasil Rekrutmen (Recruiting Yield Pyramid)
Model yang menggambarkan rasio antara jumlah pelamar yang diterima, diwawancarai, diuji, dan akhirnya diterima. Ini membantu dalam merencanakan dan mengelola proses seleksi.
 5. Tingkat Perputaran Karyawan (Employee Turnover Rate)
Mengukur persentase karyawan yang meninggalkan perusahaan dalam periode tertentu. Tingkat turnover yang tinggi dapat menunjukkan masalah dalam proses rekrutmen atau retensi.
 6. Efektivitas Sumber Rekrutmen (Recruitment Source Effectiveness)
Menilai efektivitas berbagai sumber rekrutmen seperti iklan online, agen rekrutmen, atau referensi karyawan dalam menghasilkan kandidat yang berkualitas.
 7. Kepuasan Pelamar (Applicant Satisfaction)
Mengukur kepuasan pelamar terhadap proses rekrutmen, termasuk komunikasi, transparansi, dan pengalaman keseluruhan. Kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan citra perusahaan dan menarik lebih banyak pelamar berkualitas.
- b.) Seleksi berbasis nilai islam Dalam konteks seleksi berbasis Islam, (Rivai, 2014) mengemukakan bahwa seleksi merupakan proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dalam perspektif Islam, seleksi tidak hanya mempertimbangkan aspek kompetensi teknis, tetapi juga nilai-nilai moral dan spiritual yang sesuai dengan ajaran Islam. Beberapa indikator seleksi berbasis islam menurut (Rivai, 2014) meliputi :
1. Kompetensi Teknis : Kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan yang dilamar.
 2. Integritas dan Etika: Kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.
 3. Kesesuaian Nilai Spiritual: Kesesuaian sikap dan perilaku dengan ajaran Islam, seperti amanah dan ikhlas.
 4. Kemampuan Interpersonal: Kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dalam tim.
 5. Motivasi dan Komitmen: Keinginan untuk berkembang dan berkontribusi dalam organisasi sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.
- Penerapan indikator-indikator ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses seleksi tidak hanya memilih individu yang kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki karakter dan nilai-nilai yang sesuai dengan ajaran Islam.

D. SISTEM PENGGAJIAN YANG ADIL

Sistem penggajian adalah proses yang mengatur segala hal terkait pembayaran gaji kepada karyawan, termasuk perhitungan, distribusi, dan pemotongan pajak. Di Indonesia, terdapat beberapa jenis sistem penggajian yang umum diterapkan, yang masing-masing memiliki karakteristik dan indikator yang berbeda. Konsep penggajian aparatur sipil negara di Indonesia didasarkan atas UU No. 5/14 Tentang ASN. Konsep mengenai penggajian dan kompensasi bagi ASN berkorelasi kuat dengan fungsi kinerja serta lingkungan birokrasi yang menjadi tolok ukur kesuksesan pelayanan terhadap negara dan masyarakat.

Konsep mengenai penggajian dan kompensasi bagi ASN berkorelasi kuat dengan fungsi kinerja serta lingkungan birokrasi yang menjadi tolok ukur kesuksesan pelayanan terhadap negara dan masyarakat. Konsep penggajian merujuk pada sistem dan proses yang digunakan untuk menentukan, menghitung, dan mendistribusikan gaji kepada karyawan. Penggajian merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, karena tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan, tetapi juga berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Sistem penggajian sangat penting karena beberapa alasan.

Pertama, gaji, upah, dan pajak penghasilan merupakan komponen kunci bagi sebagian besar bisnis. Kedua, biaya tenaga kerja merupakan pertimbangan penting dalam pergudangan. Ketiga, penggajian adalah area dimana sejumlah besar sumber daya perusahaan terbuang sia-sia karena inefisiensi dan pencurian melalui penipuan. (Inovatif et al., 2024)

- Proses Penggajian Proses penggajian umumnya dibagi menjadi tiga tahap:
 - Pra-Penggajian: Meliputi pengumpulan data karyawan, penetapan gaji, dan perhitungan tunjangan.
 - Penggajian Aktual: Proses pembayaran gaji kepada karyawan, termasuk pemotongan pajak dan kontribusi lainnya.
 - Pasca-Penggajian: Meliputi laporan penggajian, analisis pengeluaran, dan evaluasi sistem penggajian untuk perbaikan di masa mendatang
- Jenis Sistem Penggajian
Di Indonesia, terdapat beberapa jenis sistem penggajian yang diterapkan:
 - Sistem Penggajian Skala Tunggal: Gaji ditentukan berdasarkan pangkat atau jabatan tanpa mempertimbangkan beban kerja.
 - Sistem Penggajian Skala Ganda: Gaji ditentukan berdasarkan kinerja, prestasi, serta beban kerja dan tanggung jawab.
 - Sistem Penggajian Skala Campuran: Kombinasi dari skala tunggal dan ganda, di mana gaji pokok ditentukan berdasarkan jabatan, tetapi tunjangan diberikan sesuai dengan beban kerja

Penggajian merujuk pada proses perhitungan dan pembayaran gaji atau upah kepada karyawan. Konsep ini melibatkan beberapa elemen utama, termasuk:

- 1) Gaji Dasar (Base Salary)
- 2) Penilaian Kinerja (Performance Appraisal)

3) Kenaikan Gaji (Salary Increment)

Upah dalam perspektif Islam disebut *ujrah*, yaitu imbalan atau kompensasi yang diberikan kepada seseorang atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan. Ujrah berasal dari kata *al-ajru* yang berarti pengganti atau balasan atas suatu perbuatan.

Dalam praktiknya, upah tidak hanya berbentuk uang, tetapi juga dapat berupa barang atau manfaat lain yang memiliki nilai dan disepakati oleh kedua belah pihak. Dengan demikian, ujrah mencerminkan nilai manfaat dari tenaga kerja atau jasa yang diberikan.

Dalam Islam, manusia sebagai makhluk sosial saling membutuhkan dalam aktivitas ekonomi, termasuk dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Oleh karena itu, sistem upah diatur melalui akad (perjanjian) yang jelas agar tercipta hubungan kerja yang adil dan harmonis.

Upah merupakan hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja, baik dalam kondisi usaha untung maupun rugi. Islam menekankan bahwa hubungan kerja harus didasarkan pada kejujuran, kepercayaan, dan tanggung jawab. (Lutfi, 2023)

- Prinsip-Prinsip Pemberian Upah

Dalam hukum Islam, terdapat beberapa prinsip utama dalam pemberian upah, yaitu :

1. Keadilan → Upah harus sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Kelayakan → Upah harus mampu memenuhi kebutuhan hidup yang wajar.
3. Kejelasan → Besaran upah harus ditentukan secara jelas dalam akad.
4. Ketepatan waktu → Upah harus dibayarkan tepat waktu, bahkan dianjurkan sebelum kering keringat pekerja.

E. PENGEMBANGAN KARYAWAN

Pengembangan merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen SDM. Pengembangan juga merupakan kebutuhan pokok dari setiap organisasi atau perusahaan secara terencana dan yang perlu dilakukan berkesinambungan. Agar dapat melaksanakan pengembangan dengan baik, maka perlu ditetapkan dulu suatu program pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan ini hendaknya disusun secara cermat dan berdasarkan metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.

Tujuan pengembangan ini tentu untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan, agar prestasi kerjanya baik, unggul serta optimal. Dengan kata lain, adanya pengembangan sebagai salah satu bentuk pembelajaran yang menekankan pada peningkatan keahlian, sikap, dan pengetahuan. Pengembangan ini sangat penting. Sebab, menjadi tuntutan pekerjaan atau jabatan akibat dari adanya kemajuan teknologi, sehingga persaingan semakin ketat. Sedangkan, personel perusahaan selalu dituntut untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Untuk itu, diperlukan suatu pengembangan baik bertujuan non karir maupun karir melalui latihan dan pendidikan agar tidak tertinggal dengan perusahaan yang lain. (Dr. H. Fachrurazi, 2021)

Pengembangan karyawan adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar dapat berkontribusi lebih baik terhadap tujuan perusahaan. Ini mencakup berbagai strategi dan program seperti pelatihan, pendidikan, pembinaan, serta pengalaman kerja yang diberikan kepada karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan produktivitas, motivasi, dan retensi karyawan. (Riri Safitri, n.d.)

1. Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan tidak dapat disangkal dalam era bisnis yang kompetitif saat ini. Melalui pelatihan yang efektif, karyawan dapat mengasah keterampilan dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Selain itu, pengembangan karyawan memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dengan memperbarui pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan perkembangan teknologi dan tren industri.

a.) Meningkatkan Produktivitas

Meningkatkan produktivitas merupakan tujuan utama bagi setiap organisasi yang ingin tetap bersaing dalam pasar yang kompetitif. Pelatihan dan pengembangan karyawan berperan krusial dalam mencapai tujuan tersebut. Pelatihan yang tepat tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan tetapi juga memotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

b.) Peningkatan Keterampilan

Peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki dampak yang signifikan pada kesuksesan organisasi. Pelatihan karyawan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu tetapi juga untuk mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c.) Mengurangi Tingkat Pergantian Karyawan

Mengurangi tingkat pergantian karyawan merupakan tantangan utama bagi banyak organisasi, dan pelatihan serta pengembangan karyawan dapat menjadi solusi yang efektif. Organisasi yang menyediakan pelatihan dan pengembangan karier cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi.

d.) Meningkatkan Kepuasan Karyawan

Meningkatkan kepuasan karyawan adalah aspek penting dalam menjaga kesejahteraan dan produktivitas organisasi, dan pelatihan serta pengembangan karyawan dapat berperan dalam mencapai hal tersebut. Kesempatan untuk pengembangan karier merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

2. Proses Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Proses pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi fondasi penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Melalui proses ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efisien dan efektif. Selain itu, pelatihan dan pengembangan yang terencana dengan baik juga memungkinkan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pertumbuhan serta perkembangan individu.

a.) Identifikasi Kebutuhan

Identifikasi kebutuhan merupakan tahap kritis dalam proses pelatihan dan pengembangan karyawan yang memastikan efektivitas program yang diselenggarakan. Identifikasi kebutuhan karyawan melibatkan penilaian terhadap keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

b.) Perencanaan Program

Perencanaan program merupakan tahap awal yang krusial dalam proses pelatihan dan pengembangan karyawan yang memastikan keberhasilan implementasi program. Perencanaan program pelatihan harus didasarkan pada identifikasi kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi.

c.) Implementasi

Implementasi merupakan tahap kunci dalam proses pelatihan dan pengembangan karyawan yang menentukan keberhasilan dari program yang telah direncanakan. Implementasi program pelatihan harus dilakukan dengan cermat dan sistematis untuk memastikan transfer pengetahuan dan keterampilan yang efektif kepada karyawan.

d.) Evaluasi

Evaluasi merupakan tahap penting dalam proses pelatihan dan pengembangan karyawan yang bertujuan untuk mengukur efektivitas dan dampak dari program yang telah dilaksanakan. Evaluasi program pelatihan membantu organisasi untuk menilai apakah tujuan telah tercapai dan untuk mengidentifikasi area perbaikan yang diperlukan.

e.) Umpan Balik dan Peningkatan

Umpan balik dan peningkatan merupakan dua aspek penting dalam proses pelatihan dan pengembangan karyawan yang saling terkait untuk meningkatkan efektivitas program umpan balik yang jelas dan terarah merupakan elemen kunci dalam membantu karyawan memahami area di mana dapat meningkatkan kinerja.

F. KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM

Kepemimpinan merupakan terjemahan dari frasa bahasa Inggris *leadership*, yang berasal dari kata *leader* yang berarti pemimpin. Pemimpin didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki posisi berwibawa dalam suatu organisasi atau kelompok, sedangkan kepemimpinan mengacu pada proses, fungsi, atau tindakan yang dilakukan pemimpin dalam menjalankan peran dan tugasnya. Dengan demikian, kepemimpinan lebih dari sekadar posisi, namun kepemimpinan juga merupakan serangkaian perilaku yang bertujuan untuk membantu orang mencapai tujuan bersama (Samudi dkk., 2022).

Pada dasarnya, kepemimpinan adalah kemampuan yang perlu dimiliki seseorang untuk memengaruhi perilaku orang lain. Individu tersebut dikenal sebagai pemimpin, baik dalam organisasi maupun di lingkungan kerja, secara formal ataupun informal, dengan memanfaatkan kekuasaan. Kekuasaan sendiri diartikan sebagai kemampuan untuk membimbing dan meyakinkan bawahan agar melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka (Riduan, 2020).

Setiap individu Muslim yang hidup dalam masyarakat mayoritas Islam memiliki kewajiban untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang selaras dengan ajaran agama. Islam memberikan perhatian besar terhadap pentingnya kepemimpinan, sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 30, yang menegaskan bahwa Allah SWT telah menetapkan manusia sebagai khalifah di muka bumi. Peran khalifah ini mencakup tanggung jawab untuk mengelola, memelihara, dan membimbing kehidupan sesuai dengan ketentuan dan nilai-nilai ilahiyah. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan tidak hanya berperan dalam pengambilan keputusan administratif, tetapi juga memiliki fungsi strategis dalam membina dan mengarahkan peserta didik. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan potensi mereka sehingga mereka

tumbuh menjadi orang yang bertanggung jawab dan mulia yang mampu memberikan kontribusi nyata bagi kepentingan masyarakat melalui penguasaan pengetahuan dan praktik.

Islam sebagai agama menekankan pentingnya menjaga ikatan ketaatan kepada Allah SWT sekaligus membina interaksi sosial di masyarakat. Islam secara aktif memengaruhi dan menerapkan prinsip-prinsipnya dalam berbagai aspek kehidupan manusia, selain memberikan pelajaran hidup. Tanpa pemimpin yang mendukung dan melindunginya, seorang Muslim tidak akan dapat menata hidupnya sesuai dengan ajaran Islam, yang menjamin keselamatan iman dan jiwanya. Dengan demikian, dalam Islam, gagasan kepemimpinan sangat penting untuk menjaga kelangsungan kehidupan sosial dan keagamaan. (Mubarok, 2021)

Kepemimpinan dan pemimpin saling bergantung satu sama lain. Karakter dan perilaku seorang pemimpin tercermin dalam gaya dan perilaku kepemimpinannya. Kunci keberhasilan dalam mengelola organisasi, wilayah, bahkan negara, terletak pada keselarasan antara perilaku pribadi dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain agar bersedia mengikuti dan melaksanakan ide atau tujuannya dapat dianggap sebagai wujud dari kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan aspek fundamental dalam tatanan kehidupan manusia. Sejak zaman purbakala hingga era modern, keberadaan seorang pemimpin atau sekelompok individu yang mengemban amanah kepemimpinan menjadi pilar penting bagi keberlangsungan dan kemajuan suatu kelompok, organisasi, maupun negara. Tanpa kepemimpinan yang efektif, tujuan bersama sulit tercapai, potensi sumber daya tidak dikelola dengan baik, dan bahkan dapat memicu disintegrasi serta konflik internal. Kepemimpinan tidak hanya dibutuhkan dalam skala besar seperti pemerintahan, tetapi juga dalam lingkup terkecil seperti keluarga, komunitas, hingga pada level individu dalam mengelola dirinya sendiri.

Kepemimpinan dalam Islam adalah amanah yang harus dijalankan dengan tanggung jawab, kejujuran, keadilan, dan kepedulian terhadap kemaslahatan umat. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas mengatur organisasi atau kelompok, tetapi juga menjadi pelayan bagi orang yang dipimpin serta menjaga nilai-nilai Islam dalam setiap keputusan. (Wulandari et al., 2025)

1. Amanah

Amanah berarti dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dalam kepemimpinan Islam, amanah menuntut pemimpin untuk menjalankan kewajiban dengan jujur, transparan, dan berorientasi pada kebaikan bersama. Pemimpin yang amanah tidak menggunakan jabatan untuk kepentingan pribadi, melainkan untuk melayani dan menjaga hak-hak orang yang dipimpinnya.

2. Musyawarah

Musyawarah atau syura adalah prinsip penting dalam pengambilan keputusan Islam. Al-Qur'an menekankan bahwa keputusan yang baik hendaknya diambil dengan melibatkan pendapat orang lain, terutama mereka yang memiliki ilmu dan pertimbangan yang baik. Dalam praktik kepemimpinan, musyawarah membuat keputusan lebih adil, terbuka, dan diterima oleh banyak pihak.

3. Keteladanan

Keteladanan berarti pemimpin harus menjadi contoh yang baik dalam sikap, ucapan, dan perbuatan. Pemimpin Islam dituntut memiliki akhlak mulia agar dapat

menjadi uswatun hasanah bagi orang-orang di sekitarnya. Keteladanan sangat penting karena perilaku pemimpin biasanya menjadi acuan bagi bawahan atau masyarakat dalam bertindak.

Dari ketiga nilai tersebut, terlihat bahwa kepemimpinan Islam menekankan perpaduan antara tanggung jawab moral, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan contoh nyata dalam perilaku. Pemimpin yang baik dalam Islam bukan hanya cerdas dan tegas, tetapi juga adil, sabar, jujur, dan mampu membimbing orang lain ke arah yang lebih baik. Dengan demikian, kepemimpinan Islam bersifat spiritual sekaligus sosial.

G. MANAJEMEN KINERJA

Manajemen kinerja adalah upaya komunikasi berkelanjutan antara karyawan dan manajernya yang bertujuan untuk mencapai tujuan utama organisasi. Manajemen kinerja atau dalam bahasa Inggrisnya Performance Manajemen kinerja, atau manajemen kinerja dalam bahasa Inggris, adalah kegiatan memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai secara konsisten dengan cara yang efektif dan efisien. (Yunus et al., n.d.)

Evaluasi kinerja sendiri adalah proses penilaian berkala terhadap hasil kerja karyawan untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja serta mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki.

- Tujuan Manajemen Kinerja

Pada prinsipnya, setiap area perusahaan harus memiliki tujuannya masing-masing. Begitu juga untuk manajemen kinerja dengan beberapa tujuan umum seperti :

1. Tujuan Strategik

Tujuan strategisnya adalah untuk menghubungkan aktivitas karyawan dengan tujuan perusahaan. Implementasi

2. Tujuan Administratif

Penggunaan informasi yang kami simpan dalam manajemen kinerja, khususnya penilaian kinerja, untuk tujuan pengambilan keputusan manajemen, promosi, penggajian, dan pemutusan hubungan kerja karyawan.

3. Tujuan Pengembangan

Ini dapat mengembangkan kemampuan karyawan yang sukses di bidangnya, melatih karyawan yang berkinerja buruk, dan menjadikan magang lebih relevan.

Dengan adanya evaluasi kinerja, organisasi dapat meningkatkan produktivitas serta menjaga kualitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

- Prinsip Penilaian Kinerja yang Adil dan Transparan

Agar evaluasi kinerja berjalan efektif, harus dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip berikut:

- a. Objektivitas (Keadilan)

Penilaian harus dilakukan berdasarkan data dan kinerja nyata, bukan berdasarkan subjektivitas, kedekatan pribadi, atau diskriminasi. Semua karyawan harus diperlakukan sama.

- b. Transparansi

Proses penilaian harus terbuka, sehingga karyawan memahami standar penilaian, indikator, serta hasil evaluasi yang diberikan.

- c. Akuntabilitas

Hasil penilaian harus dapat dipertanggungjawabkan dan didasarkan pada indikator yang jelas dan terukur.

d. Konstruktif

Evaluasi tidak hanya menilai kesalahan, tetapi juga memberikan solusi, masukan, dan arahan untuk perbaikan kinerja.

- Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan dilihat dari beberapa indikator utama, yaitu kualitas kerja yang menunjukkan hasil pekerjaan sesuai standar, serta kuantitas kerja yang mencerminkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Selain itu, ketepatan waktu menjadi ukuran kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas sesuai deadline, dan efektivitas kerja menunjukkan kemampuan menggunakan sumber daya secara efisien.

Indikator lainnya meliputi kehadiran dan disiplin, kerjasama tim, serta kreativitas dan inisiatif, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam bekerja sama, berinovasi, dan memberikan kontribusi bagi organisasi.

- Proses Evaluasi Kinerja Karyawan

Proses evaluasi kinerja dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahap, yaitu:

- a. Perencanaan Kinerja

Menentukan target, standar kerja, serta indikator penilaian menggunakan pendekatan seperti 5W+1H (What, Where, When, Why, Who, How).

- b. Pelaksanaan dan Pemantauan

Karyawan menjalankan tugas sesuai target, sementara manajemen melakukan pemantauan secara berkala.

- c. Penilaian Kinerja

Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja berdasarkan indikator yang telah ditentukan.

- d. Pemberian Umpan Balik (Feedback)

Memberikan masukan secara terbuka dan membangun agar karyawan mengetahui kelebihan dan kekurangan mereka.

- e. Tindak Lanjut

Melakukan pelatihan, pengembangan, atau perbaikan sistem kerja berdasarkan hasil evaluasi.

- Pendekatan Evaluasi Kinerja Berbasis Nilai Islam (IHRM)

Dalam perspektif Islamic Human Resource Management (IHRM), evaluasi kinerja tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga nilai moral dan etika karyawan. (Fahrizal et al., 2025)

Prinsip utama dalam penilaian kinerja berbasis IHRM:

- Keadilan (Adil) : Penilaian dilakukan secara objektif tanpa diskriminasi atau favoritisme.
- Amanah dan Integritas : Menilai kejujuran, tanggung jawab, dan kepercayaan karyawan dalam bekerja.
- Etos Kerja (Ihsan) : Menilai kesungguhan dan kualitas kerja terbaik dari karyawan.

- Akhlak dan Perilaku : Menilai sikap seperti sopan santun, kerjasama, dan saling menghargai.
 - Keseimbangan Material dan Spiritual : Tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga nilai moral dan spiritual.
 - Tanggung Jawab Sosial : Menilai kontribusi karyawan terhadap tim dan lingkungan kerja.
 - Transparansi dan Musyawarah : Hasil evaluasi disampaikan secara terbuka dan didiskusikan bersama untuk perbaikan.
- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:
 - Kemampuan (Ability) : pengetahuan dan keterampilan.
 - Motivasi (Motivation) : dorongan internal dan eksternal.
 - Lingkungan kerja : kondisi kerja yang mendukung.
 - Kepemimpinan : peran atasan dalam membimbing karyawan.
 - Kompensasi : gaji, bonus, dan penghargaan.
 - Manfaat Evaluasi Kinerja yang Adil dan Transparan
Evaluasi kinerja yang dilakukan secara adil dan transparan memberikan manfaat, antara lain:
 - Meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.
 - Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
 - Mengurangi konflik dan ketidakpuasan.
 - Membantu pengambilan keputusan yang tepat.
 - Mendorong pengembangan karier karyawan.

H. STUDI KASUS DAN ISU

“Kasus PHK di PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk”

Pada tahun 2022–2023, PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sebagai perusahaan teknologi hasil merger Gojek dan Tokopedia, GoTo semula melakukan ekspansi besar-besaran dan perekrutan dalam jumlah tinggi untuk mendukung pertumbuhan bisnis digitalnya. Namun, ketika kondisi ekonomi global melemah, perusahaan menghadapi tekanan kinerja dan kemudian melakukan efisiensi melalui PHK terhadap sekitar 1.300 karyawan pada 2022 serta sekitar 600 karyawan pada 2023.

Kasus ini menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan SDM belum dilakukan secara optimal. Literatur tentang manajemen SDM menegaskan bahwa perencanaan yang lemah dapat menyebabkan ketidaksesuaian jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan organisasi di masa depan. Dalam konteks GoTo, perekrutan yang agresif pada masa ekspansi tampaknya belum sepenuhnya diimbangi dengan antisipasi terhadap risiko perubahan ekonomi dan kebutuhan jangka panjang perusahaan.

Dari sudut pandang analisis kebutuhan SDM, kondisi ini mencerminkan adanya potensi overstaffing, yaitu jumlah karyawan yang melebihi kebutuhan operasional aktual. GoTo sendiri menyatakan bahwa PHK dilakukan sebagai bagian dari efisiensi dan konsolidasi unit bisnis untuk mempercepat pencapaian profitabilitas. Dengan demikian,

keputusan PHK bukan semata-mata akibat penurunan kinerja karyawan, melainkan respons perusahaan terhadap tekanan biaya dan restrukturisasi organisasi.

Secara manajerial, pelajaran penting dari kasus ini adalah bahwa ekspansi harus selalu disertai dengan proyeksi kebutuhan tenaga kerja yang realistis. Perusahaan perlu menyeimbangkan pertumbuhan bisnis dengan kemampuan keuangan dan skenario risiko agar tidak terjadi pembengkakan tenaga kerja yang sulit dikoreksi ketika kondisi pasar berubah.

Dalam perspektif Islam, perencanaan SDM sejalan dengan prinsip hikmah, yaitu bertindak bijaksana, proporsional, dan mempertimbangkan akibat jangka panjang. Prinsip ini menuntut perusahaan agar tidak berlebihan dalam menambah tenaga kerja, tetapi juga tidak mengabaikan keberlangsungan usaha dan kesejahteraan pekerja. Karena itu, perencanaan SDM yang matang merupakan bentuk tanggung jawab moral sekaligus organisasi.

Terkait sistem penggajian, konsep ujuh bil ma'ruf menekankan bahwa upah harus diberikan secara patut, adil, dan tidak merugikan pekerja. Dalam kasus PHK, pemberian pesangon dapat dipahami sebagai upaya perusahaan memenuhi hak karyawan secara layak di tengah keputusan efisiensi. Prinsip ini menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak hanya diukur dari kepentingan perusahaan, tetapi juga dari kewajiban moral untuk menjaga keadilan bagi pekerja.

Secara keseluruhan, kasus PHK di GoTo memperlihatkan pentingnya analisis kebutuhan SDM yang lebih cermat sejak awal. Perekrutan besar-besaran tanpa proyeksi jangka panjang dapat memunculkan risiko kelebihan tenaga kerja ketika situasi ekonomi berubah. Dalam perspektif Islam, hal ini menegaskan perlunya pengelolaan SDM yang mengedepankan hikmah, keadilan, dan kemaslahatan, termasuk dalam sistem penggajian dan pemberian kompensasi kepada pekerja.

Sumber :

CNBC Indonesia. (2022, November 17). Resmi, GoTo umumkan PHK massal 1.300 karyawan. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20221118112532-17-389241/resmi-goto-umumkan-phk-massal-1300-karyawan>

CNN Indonesia. (2023, Maret 9). GoTo kembali PHK 600 karyawan. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230310154101-92-923437/goto-kembali-phk-600-karyawan>

Kompas.com. (2023, Maret 10). Efisiensi berlanjut, GoTo PHK sekitar 600 karyawan. <https://money.kompas.com/read/2023/03/10/154400926/efisiensi-berlanjut-goto-phk-sekitar-600-karyawan>

Kompas.com. (2023, Maret 10). Alasan GoTo kembali lakukan PHK. <https://money.kompas.com/read/2023/03/10/181235926/alasan-goto-kembali-lakukan-phk>

Universitas Negeri Yogyakarta. (n.d.). Audit manajemen untuk menilai efektivitas atas fungsi sumber daya manusia. <https://eprints.uny.ac.id/16812/1/SKRIPSI%20AUDIT%20MANAJEMEN%20UNTUK%20MENILAI%20EFEKTIVITAS%20ATAS%20FUNGSI%20SUMBER%20DAYA%20MANUSIA.pdf>

UIN Sunan Kalijaga. (n.d.). Tinjauan hukum Islam terhadap sistem pengupahan.
<https://www.gotocompany.com/en/investor-relations/announcement>

BAB III

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen dan sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam menjalankan sebuah bisnis, terutama yang berbasis nilai-nilai Islam. Struktur organisasi yang jelas akan membantu setiap individu memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga pekerjaan bisa berjalan lebih terarah dan tidak tumpang tindih.

Selain itu, analisis kebutuhan SDM juga diperlukan agar perusahaan memiliki jumlah karyawan yang sesuai serta kompetensi yang tepat. Proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan secara profesional, tidak hanya melihat kemampuan, tetapi juga memperhatikan nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan sikap yang baik sesuai ajaran Islam.

Dalam hal penggajian, perusahaan perlu menerapkan sistem yang adil dan layak agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja. Pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pembinaan juga penting untuk meningkatkan kualitas kerja dan mendukung kemajuan perusahaan.

Di sisi lain, kepemimpinan dalam Islam menekankan pentingnya sikap amanah, musyawarah, dan memberi contoh yang baik. Hal ini sangat berpengaruh terhadap suasana kerja dan kinerja tim. Terakhir, manajemen kinerja yang dilakukan secara adil dan transparan akan membantu perusahaan dalam mengevaluasi serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, penerapan manajemen dan SDM berbasis nilai Islam tidak hanya bertujuan untuk mencapai keuntungan, tetapi juga menciptakan sistem kerja yang lebih etis, adil, dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2023). *Human resource management practice*. Kogan Page.
- Caesar, M. R., Basyar, A., Fathurohman, A. R., Chafshof, A. S., Tasyali, D., Gudang, D., Tanjungsari, K., Tanjungsari, K., & Desa, A. (2021). *ANALISIS PERAN STRUKTUR ORGANISASI*. 2, 12–22.
- Dr. H. Fachrurazi. (2021). *Sumber daya manusia*.
- Cahyani, G. I. (2023). PENGARUH MANAJEMEN EVALUASI KINERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN. *Karimah Tauhid*, 2(5), 1708–1713
- Fahrizal, M., Shaddiq, S., & Zamrudi, Z. (2025). *EVALUASI KINERJA KARYAWAN BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (IHRM)*. 2(2), 61–74.
- Inovatif, J. M., Susilawati, I., Abdillah, I. K., & Kompensasi, M. (2024). *Memahami konsep penggajian dan mengidentifikasi komponen kompensasi*. 8(12), 123–137.
- Lutfi, H. A. (2023). *www.ejournal.an-nadwah.ac.id Page | 33*. 13(Desember), 33–51.
- M. Fuad, dkk. (n.d.). *Pengantar Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama. <https://books.google.co.id/books?id=EVfWJ7nbd-kC>
- Mubarak, S. (2021). *Prinsip Kepemimpinan Islam dalam Pandangan Al- Qur ' an*. 1(1), 1–12.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (n.d.). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*.
- Nuralita, S., Maharani, R., Reza, M., Ayu, A. P., & Ulan, T. (2025). *Pengaruh Rekrutmen , Seleksi Berbasis Nilai Islam dan Digitalisasi HR terhadap Kinerja Karyawan : Systematic Literature Review*.
- Rampai, B. (n.d.). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Riri Safitri. (n.d.). *Buku Refrensi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wulandari, D. S., Wahyuni, K., & Habib, S. (2025). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Islam : Sebuah Kajian Teoritis*. 3.
- Yunus, A. I., Setiawan, R., Fauzan, R., & Yunus, A. I. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori)*.
- Robbins, S. & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior*. (18th ed.). Pearson International. <https://elibrary.pearson.de/book/99.150005/9781292259246>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2023). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Media Sains Indonesia.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2020). *Human resource management: A managerial perspective*. Cengage Learning.

- Rivai, V. (2014). *Islamic human capital management*. Rajawali Pers.
- Samudi, Rahmaniati, S., & Nurdin, A. (2022). *Manajemen pendidikan Islam: Teori dan implementasi pemanfaatan teknologi informasi*. Bintang Semesta Media
- Riduan. (2020). *Pengantar manajemen pendidikan perspektif Islam*. Guepedia
- Rachmawati, Chusnul. (2023). *Perspektif Islam terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Journal of Creative Student Research (JCSR)* Vol. 1 No. 4 August.
- Septiani, Sisca, Fauzie Senoaji, Nurul Maghfirah, Dewi Martha, Ahadiyah Agustina, Iyak Solihat, Felix Chandra, dkk. *Manajemen Kompensasi*. Sada Kurnia Pustaka, 2024.
- Nursaimatussaddiya. *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PT Inovasi Pratama Internasional, t.t.
- Reza, Lody, Findia dan Husnul Khatimah. “Pengembangan Kualitas SDM pada Bank Syariah dalam Perspektif Syariah : Studi Kasus PT. BPRS Harta Insan
- Swasono, Yudo dan Endang Sulistyarningsih. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta: CV. Izulfa Gempita.
- Mulyana, Mumuh. “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan.” *Jurnal Ilmiah Ranggagading* 10, no. 2 (Oktober 2010): 164–70.
- Dwinda, A. 2021. *6 Model Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Strategi Rekrutmen*.
- Indra, R. 2021. *Manajemen Strategik Sumber Daya Manusia*. Kompasiana.
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Zifatama Publisher*. https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional