

PROSES SELEKSI DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH DI ERA SOCIETY 5.0

Mustamin¹, Muhammad Wahyuddin Abdullah², Rika Dwi Ayu Parmitasari³,

¹ UIN Alauddin Makassar, Indonesia, mustamin311297@gmail.com

² UIN Alauddin Makassar, Indonesia, wahyuddin.abdullah@uin-alauddin.ac.id

³ UIN Alauddin Makassar, Indonesia, rparmitasari@uin-alauddin.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian adalah mengetahui proses seleksi dan pelatihan sumber daya manusia dalam perspektif ekonomi syariah era society 5.0. metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif kajian pustaka untuk mengetahui proses seleksi dan pelatihan sumber daya manusia dalam perspektif ekonomi syariah di era society 5.0. hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan dalam melakukan proses seleksi dan pelatihan sumber daya manusia dalam perspektif ekonomi syariah perlu memperhatikan indikator kompetensi dan berpengalaman, keturunan Orang sholeh dan bertakwa, berakhlak mulia, memiliki argumentasi masuk akal, tidak mencari kemuliaan dan bewawansan luas dan mengetahui bentuk seleksi dimana ada tiga bentuk yaitu pendekatan komunikasi, membentuk kelompok belajar dan melakukan masa percobaan yang akan berdampak pada motivasi calon karyawan untuk belajar lalu dikaitkan dengan era society 5.0 karena segala aktivitas dilakukan dengan teknologi dan inovasi. Penelitian ini diharapkan mamupu menjadi pedoman untuk mengetahui bagaimana proses seleksi dan pelatihan yang benar kepada calon karyawan sesuai dengan prinsip ekonomi syariah.

Kata kunci: seleksi; pelatihan; society 5.0; ekonomi syariah

A. Pendahuluan

Era perdagangan bebas di abad ke-21, kompetisi yang tinggi memaksa perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sekaligus memaksimalkan sumber daya manusia (SDM) mereka. SDM memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi, yang terdiri dari individu yang bekerja bersama demi tujuan bersama. Manajemen yang baik berperan penting dalam memastikan organisasi berfungsi sesuai harapan. Semua organisasi, baik bisnis maupun publik, memiliki tujuan yang menjadi alasan keberadaannya, dan manajemen SDM menjadi kebutuhan esensial. Karena tanpa manajemen yang tepat, usaha untuk mencapai tujuan akan sia-sia. SDM adalah modal utama setiap organisasi, dan perlu dikembangkan agar dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin demi kepentingan organisasi maupun individu (Husna & Latifah, 2018).

Manajemen dapat diartikan sebagai serangkaian langkah terpadu dalam mengembangkan perusahaan sebagai sebuah sistem yang bersifat sosial, ekonomi, dan teknis. Merujuk pada proses mengoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan kerja agar berjalan efisien dan efektif. Proses ini mencakup empat fungsi dasar yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, yang disingkat sebagai POAC (*Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*), (Eka Sri Wahyuni, 2017).

Manajemen dalam pandangan Islam didasarkan pada Al-Qur'an, Al-Sunnah, dan nilai-nilai kemanusiaan yang berlaku di masyarakat. Hal utama yang diperhatikan dalam manajemen syariah terkait perilaku karena bersentuhan langsung dengan nilai keimanan dan ketauhidan. Setiap tindakan dalam sumber daya manusia disertai kesadaran akan pengawasan Allah SWT, berbeda dari sumber daya insani konvensional yang biasanya hanya memperhatikan pengawasan atasan tanpa keterkaitan dengan nilai ketauhidan. Walaupun tampak serupa, keduanya berbeda, dan sumber daya manusia memiliki peran penting bagi keberlangsungan

institusi. Peningkatan sumber daya insani tanpa etos kerja tinggi dan kesiapan kerja tidak akan menghasilkan output yang optimal (Syakarna et al., 2021).

Manajemen sumber daya manusia berbasis syariah berarti pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi mengikuti prinsip-prinsip syariah. Pendekatan ini mencakup dua jenis perbuatan: ibadah, yang hanya boleh dilakukan jika ada dalil dalam Al-Qur'an dan Hadis, dan muamalah, yang pada dasarnya diperbolehkan kecuali ada larangan (Husna & Latifah, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki cakupan luas, termasuk perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, kepemimpinan, dan pemutusan kerja. Dikesempatan kali ini akan difokuskan pada aspek seleksi dan pelatihan, karena kedua bagian ini dianggap krusial untuk mengetahui bagaimana potensi yang dimiliki oleh SDM sebab akan menentukan penempatan posisi nantinya. Apalagi di era digitalisasi seperti sekarang ini yang perlu mempertingkan bagai macam hal seperti kolaborasi, pertukaran pengetahuan antara karyawan, dan penerapan teknologi digital.

Kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antar-karyawan, serta penggunaan teknologi digital, penting untuk mendukung pembelajaran dan pengembangan keterampilan. Metode seperti berbagi pengetahuan, rotasi posisi, dan pembelajaran berbasis proyek membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan di era Society 5.0. Dengan mengintegrasikan pengembangan sumber daya manusia yang sesuai, perusahaan dapat memastikan karyawannya memiliki keterampilan yang relevan untuk menghadapi perubahan teknologi dan sosial. Ini mendukung daya saing, inovasi, dan kontribusi perusahaan terhadap visi Society 5.0 yang berfokus pada kesejahteraan manusia dan kemajuan teknologi (Nurbaya & Maklassa, 2024). Meskipun menawarkan peluang besar, tetapi Indonesia juga menghadapi tantangan, terutama kesenjangan digital yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan SDM dan terbatasnya infrastruktur. Jika teknologi yang berkembang pesat tidak dikelola dengan baik, hal ini bisa merusak sistem produksi, manajemen, dan pemerintahan secara global.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan kajian pustaka adalah proses mencari literatur yang berhubungan topik tersebut untuk mengetahui bagaimana proses seleksi dan pelatihan dalam perspektif ekonomi syariah di era society 5.0 yang bersumber dari buku maupun jurnal. Teknik analisis memilah data yang dianggap relevan topik yang dibahas berkaitan dengan seleksi, pelatihan, ekonomi syariah lalu dihubungkan dengan era society 5.0.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Konsep seleksi dan pelatihan SDM menurut Syariah

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi yang menjadi penentu tercapainya visi dan misi. Oleh karena itu, perlu adanya pencarian sumber daya manusia yang terbaik diantara para pelamar dari proses rekrutman dan seleksi. Selain itu memelihara dan menjaga sumber daya manusia juga perlu diperhatikan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dengan cara mengadakan pelatihan yang sebagai fungsi dari manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses panjang dan membutuhkan biaya yang tidak sedikit, serta tidak mudah dalam melakukannya. Namun demi mencapai visi dan misi semua organisasi melakukannya agar sumber daya manusia yang dimilikinya merupakan sumber daya yang berkompeten dalam mengambang amanah organisasi. Namun sayangnya tidak semua sumber daya manusia yang berkompeten dapat mengambang amanah begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu islam sebagai agama yang sempurna memberikan tuntunan seluruh kegiatan manusia melalui Al-Qur'an dan Al-hadis. Dalam Al-Qur'an dan Hadis terdapat pedoman mengenai pengelolaan sumber daya manusia dari perspektif Islam, yang sering

disebut sebagai manajemen sumber daya insani. Menurut Ibrahim manajemen sumber daya insani mencakup penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan, serta berbagai kegiatan lain yang berkaitan dengan perjalanan karyawan dari awal masa kerja hingga pension (Nun Tufa, 2019).

1. Seleksi

Seleksi merupakan tahapan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen. Sumber daya manusia berperan penting untuk memastikan bahwa individu yang direkrut benar-benar memenuhi kebutuhan organisasi. Seleksi bukan hanya menilai kelayakan calon pekerja berdasarkan kualifikasi mereka, tetapi juga memastikan kompetensi dan kontribusi yang bisa diberikan calon tersebut. Dalam perspektif Islam, seleksi yang tepat juga memiliki dimensi moral dan tanggung jawab. Seperti yang dijelaskan dalam hadis Rasulullah SAW, yang mengatakan bahwa: *memilih seseorang hanya karena hubungan pribadi atau nepotisme, tanpa mempertimbangkan kelayakan yang sebenarnya, dianggap sebagai bentuk pengkhianatan terhadap amanah yang diberikan Allah, Rasul-Nya, dan umat Muslim* (Nun Tufa, 2019).

Seleksi berarti proses penyaringan untuk memilih kandidat terbaik. Dalam perusahaan, seleksi dilakukan oleh bagian personalia dengan metode dan prosedur tertentu guna menilai kemampuan dan kepribadian kandidat, sehingga didapatkan tenaga kerja yang amanah. Seleksi bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang memenuhi syarat sesuai kebutuhan organisasi. Bagi manajer Muslim, penting memahami prinsip-prinsip Al-Qur'an agar seleksi bebas dari nepotisme dan diskriminasi. Dalam manajemen syariah, profesionalisme tidak hanya menuntut keahlian, tetapi juga etos kerja tinggi dan tanggung jawab, yang meliputi keahlian, etos kerja, dan kepercayaan (Husna & Latifah, 2018).

Hal ini menegaskan bahwa proses seleksi seharusnya dilaksanakan secara adil dan objektif agar tidak hanya memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga mencerminkan keadilan dan amanah. Dengan cara ini, seleksi yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dapat membangun organisasi yang tidak hanya produktif tetapi juga bermoral tinggi. Hal yang serupa juga dikatakan oleh Ali bin Abi Thalib R.A yang mengatakan bahwa *“Ketika hendak memilih pegawai, lakukanlah seleksi dengan cermat. Hindari memilih pegawai karena ikatan emosional atau alasan kehormatan (nepotisme), sebab hal ini dapat melahirkan kelompok yang tidak loyal dan tidak amanah. Utamakan pegawai yang memiliki pengalaman dan keahlian, berintegritas, keturunan orang baik, serta memiliki akhlak terpuji, argumen yang kuat, tidak ambisius terhadap jabatan, dan memiliki pandangan yang luas dalam pekerjaannya”* (Nun Tufa, 2019).

Maqol di atas menekankan bahwa merekrut sumber daya manusia berdasarkan kedekatan pribadi seperti kerabat atau sahabat tanpa kompetensi yang dibutuhkan adalah tindakan yang tidak tepat dan merugikan organisasi. Rekrutmen yang tidak sesuai kompetensi dapat menurunkan kinerja dan menghambat pencapaian visi serta misi organisasi. Oleh karena itu, prinsip syariat harus diterapkan dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk mencegah dampak negatif tersebut. Jika merujuk dari kedua hadis diatas maka dapat ditarik beberapa indikator dalam melakukan seleksi yaitu:

1) Kompeten dan Berpengalaman

Kompetensi mengacu pada kemampuan keahlian kuat di bidangnya, memahami etika, dan menjalankan tugas sesuai ajaran syariat. Demikian pula, tenaga kerja yang berpengalaman akan memiliki cara kerja yang berbeda, karena mereka telah memahami bagaimana menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Senada dengan apa yang dikatakan oleh Idrus dkk dalam jurnalnya, bahwa untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dalam

seleksi, organisasi harus memilih karyawan yang tepat dengan keterampilan, kemampuan, dan pengalaman untuk menentukan posisinya (Idrus et al., 2023).

2) Keturunan Baik dan Bertakwa

Sumber daya manusia yang berasal dari keluarga sholeh dengan pemahaman agama yang baik cenderung memiliki pemahaman agama yang kuat pula. Hal ini membuat mereka lebih mungkin untuk menjalankan amanah yang diberikan dengan penuh tanggung jawab. Ketakwaan mendorong seseorang untuk menghindari tindakan yang merugikan orang lain, karena adanya kesadaran akan siksa Allah di akhirat. Dengan demikian, dalam lingkungan kerja, sumber daya manusia yang bertakwa akan bertindak sesuai dengan tuntutan organisasi, begitu pula organisasi akan mendukung nilai-nilai tersebut.

3) Berakhlak Mulia

Sumber daya manusia yang memiliki akhlak mulia akan memberikan kontribusi besar bagi organisasi. Akhlak mulia adalah sejalan dengan ajaran syariat yang dibawa oleh Nabi Muhammad SAW. Mereka menjalankan amanah dengan tulus, tanpa paksaan dari atasan, karena orang sholeh melakukannya dengan niat yang murni. Selain itu, sumber daya manusia berakhlak mulia dapat membangun hubungan yang baik dengan orang lain, berbuat baik kepada semua, sehingga menciptakan kerja sama yang solid dan lingkungan yang kondusif.

4) Berargumentasi yang Shahih

Banyak orang cerdas dan pandai berargumentasi, namun tidak semua argumennya diterima. Argumentasi yang baik sangat mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Argumentasi yang shahih adalah yang mengandung kebenaran sesuai dengan syariat, sehingga dapat diterima dan memberikan manfaat bagi organisasi.

5) Tidak Mencari Kemuliaan

Sumber daya manusia yang ikhlas dalam bekerja untuk organisasi tidak akan mengharapkan imbalan atau jabatan. Jabatan seharusnya tidak diberikan kepada mereka yang sangat menginginkannya, apalagi yang mendambakannya. Ini karena jabatan adalah amanah, dan orang beriman sangat berhati-hati dalam memikul amanah tersebut.

6) Berwawasan Luas

Sumber daya manusia yang berwawasan luas mampu menyelesaikan masalah dengan bijak, karena mereka mempertimbangkan berbagai sudut pandang. Dengan pendekatan ini, mereka menangani masalah organisasi secara bijaksana sehingga masalah dapat diselesaikan dengan baik (Nun Tufa, 2019).

a. Proses seleksi

Menurut beberapa ahli, proses seleksi sering dianggap sebagai proses "penyewaan tenaga ahli" atau hiring process. Mereka melihat hiring dan selection sebagai istilah yang saling dapat dipertukarkan. Dalam seleksi, kandidat yang lolos dianggap "disewa," sedangkan yang tidak lolos dianggap "tidak disewa." Karena itu, istilah "proses seleksi" lebih disukai dibandingkan "penyewaan". Dalam proses seleksi, terdapat dua pendekatan utama:

- 1) Pendekatan Successive Hurdles: Pelamar harus lulus serangkaian tes dan persyaratan secara bertahap, mulai dari mengisi formulir, tes, wawancara, pemeriksaan latar belakang, hingga pemeriksaan medis. Setiap tahap harus dilalui dengan baik secara berurutan.
- 2) Pendekatan Compensatory: Pendekatan ini beranggapan bahwa kekurangan di satu tes dapat diimbangi dengan hasil baik di tes lainnya, sehingga pelamar dapat diterima berdasarkan total nilai dari semua tes yang dilakukan (Chairani et al., 2022).

Menurut Schuler & Jackson mengatakan bahwa tahap awal seleksi mencakup:

- 1) Menetapkan kriteria yang diinginkan,
- 2) Memilih prediktor atau inforasi yang dibutuhkan beserta teknik penilaiannya

- 3) Menentukan waktu yang tepat untuk pengukuran setiap prediktor, dan
- 4) Mengolah informasi yang diperoleh untuk pengambilan keputusan seleksi (Nun Tufa, 2019).

Proses seleksi penting untuk menilai sifat, kemampuan, dan karakter yang diperlukan untuk memenuhi deskripsi pekerjaan. Kualifikasi yang biasa digunakan dalam seleksi meliputi:

- 1) Keahlian: Terdiri dari keahlian teknis, kemampuan sosial, dan keterampilan untuk manajer.
- 2) Pengalaman: Pengalaman kerja yang relevan penting dalam menentukan kecakapan pelamar.
- 3) Usia: Usia ideal untuk pelamar berkisar 30 tahun, karena keseimbangan antara pengalaman dan vitalitas.
- 4) Jenis kelamin: Beberapa pekerjaan mungkin lebih sesuai untuk salah satu jenis kelamin, meskipun banyak pekerjaan terbuka untuk keduanya.
- 5) Pendidikan: Latar belakang pendidikan mempengaruhi kualifikasi dan penempatan pekerjaan.
- 6) Kondisi fisik: Kondisi fisik yang sehat diperlukan, terutama untuk pekerjaan tertentu.
- 7) Penampilan fisik: Penampilan dapat menjadi kualifikasi tambahan dalam beberapa pekerjaan, seperti pramugari.
- 8) Bakat: Bakat yang teridentifikasi melalui tes dapat mempengaruhi keputusan seleksi.
- 9) Temperamen: Pembawaan emosional yang mempengaruhi kesuksesan di tempat kerja.
- 10) Karakter: Karakter yang dapat berkembang melalui pendidikan, berbeda dengan temperamen yang lebih bersifat bawaan (Chairani et al., 2022).

b. Tahap dan tehnik seleksi

Berikut adalah tahap-tahap seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan:

- 1) Penerimaan Pendahuluan: Wawancara awal untuk mengklarifikasi informasi dan menghindari kesalahpahaman.
- 2) Tes Penerimaan: Meliputi tes psikologis, pengetahuan, dan performa untuk menilai kecocokan pelamar dengan pekerjaan. Tes harus valid dan reliabel.
- 3) Wawancara Seleksi: Percakapan mendalam untuk mengevaluasi pelamar dan memberikan informasi tentang perusahaan serta kesempatan kerja.
- 4) Pemeriksaan Referensi: Mengonfirmasi informasi dari referensi pribadi pelamar.
- 5) Evaluasi Medis: Pemeriksaan kesehatan untuk memastikan pelamar dalam kondisi fisik yang baik.
- 6) Wawancara oleh Penyelia: Atasan langsung memberi pendapat terkait kelayakan pelamar untuk posisi yang dilamar.
- 7) Keputusan Penerimaan: Keputusan akhir tentang apakah pelamar diterima atau ditolak berdasarkan kompetensi dan kesesuaian dengan tujuan perusahaan (Chairani et al., 2022).

Selain itu terdapat dua metode seleksi yang umum digunakan yaitu Seleksi Ilmiah: Berdasarkan data dari job specification yang harus dipenuhi calon karyawan untuk sesuai dengan kebutuhan organisasi. Data yang digunakan meliputi surat lamaran, ijazah, pengalaman kerja, wawancara, dan referensi. Kemudian Seleksi Non-Ilmiah: Banyak digunakan di negara berkembang, mempertimbangkan faktor seperti surat lamaran, cara berbicara, penampilan, dan lainnya. Meskipun sering digunakan, metode ini lebih subjektif dan kurang dapat dipertanggungjawabkan, karena faktor-faktor seperti penampilan atau tulisan tidak selalu mencerminkan kecocokan dengan jabatan yang dilamar. Ada pun beberapa tehnik seleksi yang dapat digunakan yaitu;

1) Seleksi dengan Wawancara

Wawancara sering digunakan dalam seleksi calon karyawan, meskipun hasilnya tidak selalu menjadi faktor utama penerimaan. Beberapa kelemahan wawancara antara lain subjektivitas pewawancara, cara pengajuan pertanyaan yang kurang jelas, pengaruh halo (prasangka terhadap pelamar), dan dominasi pewawancara yang lebih fokus pada percakapan pribadi (Chairani et al., 2022).

2) Seleksi dengan Assessment Center

Assessment Center adalah metode penilaian yang terstandarisasi untuk meminimalkan bias, dengan melibatkan berbagai teknik seperti wawancara perilaku, kuesioner, dan simulasi. Proses ini melibatkan beberapa assessor profesional yang menilai kandidat berdasarkan kriteria kompetensi dan data yang terintegrasi untuk memberikan rekomendasi dan memprediksi kinerja masa depan (Chairani et al., 2022).

c. Faktor yang mempengaruhi seleksi

Proses seleksi disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan atau organisasi. Keakuratan seleksi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: 1) Perhitungan konsekuensi jika seleksi dilakukan secara keliru, 2) Kebijakan perusahaan dan sikap manajemen yang dapat memengaruhi proses seleksi, 3) Waktu yang cukup untuk membuat keputusan seleksi, 4) Pendekatan seleksi yang bervariasi sesuai dengan posisi yang akan diisi, dan 5) Sektor ekonomi tempat individu akan dipilih, baik itu sektor swasta, pemerintah, atau nirlaba (Hilmi et al., 2018).

d. Masalah dan keterbatasan proses seleksi

Keberhasilan dalam proses seleksi, yang melibatkan akurasi, keadilan, dan keyakinan, sangat tergantung pada kemampuan pewawancara untuk menghindari beberapa kesalahan, seperti: 1) Mengabaikan informasi penting, 2) Terlalu fokus pada keterampilan tanpa mempertimbangkan motivasi atau kesesuaian dengan perusahaan, 3) Menanyakan pertanyaan yang tidak relevan atau terlalu pribadi, 4) Mengajukan pertanyaan yang sama berulang kali, 5) Tidak mempersiapkan pertanyaan dengan baik, 6) Membuat pelamar merasa tidak tertarik atau dihina, 7) Mengelompokkan pelamar berdasarkan faktor tertentu, 8) Tidak mencatat hasil wawancara dengan cermat, 9) Menginterpretasikan informasi pelamar dengan salah, 10) Membuat keputusan terlalu cepat, 11) Mengandalkan wawancara saja tanpa menggunakan metode lain 12) Diskusi penerimaan tidak sistematis, 13) Keputusan dipengaruhi oleh faktor tertentu yang tidak relevan, dan 14) Mempercepat keputusan penerimaan karena kebutuhan mendesak. Kemudian Kendala dalam seleksi yang meliputi: 1) Perbedaan antara kemampuan dan motivasi, 2) Perbedaan kebutuhan individu di situasi yang berbeda, 3) Perubahan lingkungan organisasi, dan 4) Pemilihan kandidat yang tidak tepat untuk posisi tertentu (Chairani et al., 2022).

2. Pelatihan

Permasalahan yang sering kali terjadi dalam suatu organisasi itu disebabkan oleh ketidak kompetennya sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Hasan dkk, masalah yang seperti itu harus diselesaikan secepat mungkin demi integritas lembaga maka dari itu dibutuhkan sumber daya manusia yang professional (Al Hasan & Maulana, 2021). Organisasi perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan yang tepat agar karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif (Idrus et al., 2023). Menurut Noe, pelatihan merupakan platform yang memungkinkan staf mempelajari dan mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk pekerjaan, membantu mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Pelatihan ini biasanya

meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya (Zainol & Abidin, 2023).

Dalam manajemen sumber daya manusia menjadikan SDM sebagai pemeran utama pada suatu organisasi yang harus dikembangkan melalui Pendidikan maupun pelatihan. Sebagaimana dalam Islam yang memandang Pendidikan sebagai nilai luhur yang harus diteruskan dari generasi ke generasi. Pandangan dasar islam tentang Pendidikan merujuk pada pembinaan yang sekaitan dengan pengembangan, pelatihan, dan kepengcarian ilmu pengetahuan (Hassi et al., 2015). Pengetahuan harus diterapkan dalam praktik yang memungkinkan individu untuk terus mengembangkan kompetensi baru dan memperbaiki pekerjaan mereka. Jika tidak, ilmu yang diperoleh akan menjadi tidak bermakna dan bisa mengarah pada stagnasi serta penurunan kualitas.

Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai agar mendukung tujuan organisasi, sedangkan pengembangan mempersiapkan individu untuk tanggung jawab baru atau lebih tinggi. Keduanya penting bagi organisasi untuk menjaga pegawai dan meningkatkan keahlian serta produktivitas mereka. Dalam Islam, pelatihan dianjurkan untuk mengembangkan kompetensi dan tanggung jawab kerja dengan pendekatan Islami, mencakup pengembangan moral dan spiritual, yang diharapkan meningkatkan iman kepada Allah SWT, pengetahuan, dan keterampilan pekerja (Husna & Latifah, 2018).

Terdapat beberapa konsep dalam Islam yang memiliki hubungan dengan pelatihan seperti Konsep Etqan, atau kesadaran akan perbaikan diri, mencerminkan usaha terus-menerus untuk mencapai kualitas kerja yang lebih baik. Nilai ini terkait dengan semangat untuk keunggulan dan kesempurnaan, atau Al Falah, yang menjadi cita-cita umat Islam. Dengan demikian, setiap pekerja diharapkan terus meningkatkan kontribusi dan hasil kerjanya melalui pembelajaran keterampilan dan pengetahuan baru. Konsep Ihsan dalam Islam menunjukkan bahwa tanggung jawab bisnis dan spiritual saling selaras. Kesejahteraan pekerja dan pemberi kerja pun terkait erat, sehingga kebijakan sumber daya manusia perlu didasarkan pada transparansi, akuntabilitas, ketulusan, dan keadilan.

Untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan, langkah-langkah berikut dapat diterapkan:

- a) Menyesuaikan Silabus Pelatihan: Silabus harus relevan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga memotivasi peserta untuk belajar dan meningkatkan keterampilan serta sikap positif.
- b) Instruktur Berpengalaman: Instruktur yang berpengalaman dan berbakat mampu menyampaikan materi, membimbing peserta, dan menjalankan administrasi, yang akan mendukung peningkatan kinerja peserta.
- c) Seleksi Berdasarkan Kriteria Organisasi: Pemilihan staf untuk peran tertentu harus berdasarkan kriteria kualifikasi dan pengalaman, sehingga pelatihan disusun dan dikelola sesuai analisis kebutuhan.
- d) Partisipasi Terpilih: Hanya staf yang potensial diikuti dalam kursus untuk membawa kembali keterampilan baru yang dapat diterapkan di tempat kerja (Zainol & Abidin, 2023)

3. Manfaat teknologi dalam seleksi dan pelatihan SDM

Inovasi dalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mendorong pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Inovasi menghadirkan solusi untuk berbagai tantangan di bidang SDM, mulai dari rekrutmen, seleksi, pengembangan karyawan, hingga pengelolaan kinerja. Penggunaan teknologi dan inovasi dalam seleksi dan pengembangan melalui pelatihan membantu organisasi meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menarik serta memilih karyawan yang tepat. Penerapan teknologi memungkinkan organisasi menjangkau lebih banyak calon karyawan melalui platform online dan

menggunakan algoritma serta data untuk memperjelas proses seleksi. Asesmen online membantu HR menilai potensi dan keterampilan kandidat secara menyeluruh tanpa batasan fisik atau waktu. Inovasi ini membuat rekrutmen lebih inklusif, adil, dan efisien, sehingga meningkatkan ketepatan dalam memilih karyawan yang mendukung pertumbuhan organisasi (Basuki, 2023).

Pengembangan karyawan dan pelatihan sangat penting untuk menjaga daya saing organisasi dan memaksimalkan potensi karyawan. Untuk menghadapi perubahan teknologi dan pasar, organisasi perlu menerapkan inovasi dalam pelatihan, seperti platform pembelajaran digital yang memungkinkan akses pelatihan kapan saja dan di mana saja. Model pembelajaran adaptif menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan individu, meningkatkan efektivitas, sementara program pertukaran keterampilan antar tim mendorong kolaborasi dan kreativitas. Inovasi ini membantu karyawan mengembangkan keterampilan sesuai tuntutan pasar, mendukung pertumbuhan organisasi secara lebih efektif.

Manajemen kinerja yang efektif berperan penting dalam memotivasi karyawan dan mendukung pertumbuhan organisasi. Inovasi dalam mengelola kinerja menggantikan pendekatan tradisional dengan sistem umpan balik berkelanjutan, memungkinkan karyawan menerima umpan balik secara real-time untuk peningkatan kinerja. Pendekatan berbasis tujuan dan keterlibatan karyawan memotivasi mereka dalam mencapai target organisasi. Inovasi ini menciptakan lingkungan kerja yang fokus pada pengembangan individu dan tim. Secara keseluruhan, inovasi dalam strategi manajemen SDM sangat penting untuk menghadapi tantangan modern, meningkatkan efisiensi, dan mewujudkan pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan.

Dalam menghadapi era Society 5.0, individu di tempat kerja yang harapannya meningkatkan soft skills agar lebih adaptif terhadap era digital. Untuk mencapai SDM yang unggul, perlu diperhatikan:

- a) Kompetensi Digital: Manajemen perlu serius dalam melatih karyawan untuk meningkatkan keterampilan digital.
- b) Pengembangan Kompetensi Digital: Keberhasilan penerapan teknologi digital membutuhkan keterampilan dan penerapan digital yang baik.
- c) Peningkatan Nilai Kemanusiaan: Pengembangan SDM harus mencakup penguatan empati, komunikasi, dan kemampuan beradaptasi dalam berbagai dinamika sosial (Tahar et al., 2022).

Untuk mencapai society 5.0, diperlukan pengembangan tiga level kompetensi individu:

- a) Kompetensi Interpersonal: meliputi kemampuan komunikasi, kolaborasi virtual, kecerdasan sosial, dan kompetensi antarbudaya.
- b) Kompetensi Intrapersonal: mencakup berpikir kritis, adaptif, transdisipliner, dan kemampuan pengarahan diri.
- c) Keterampilan TIK: meliputi keahlian teknologi informasi, pemikiran komputasi, literasi media sosial, dan kesadaran keamanan informasi (Tahar et al., 2022).

Menurut Mello (2015), tantangan bagi organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi baru meliputi:

- a) Peningkatan keterampilan dan kebiasaan kerja pegawai.
- b) Berkurangnya posisi jabatan rendah dan manajerial.
- c) Struktur yang lebih datar, berfokus pada kolaborasi.
- d) Pekerja di era 5.0 lebih mengarahkan diri untuk mencapai tujuan karir yang mereka hargai (Tahar et al., 2022).

Sehingga sumber daya manusia mampu berpikir secara kritis dan menciptakan inovasi terbaru karena tuntutan perkembangan teknologi semakin massif yang memerlukan

memecahkan masalah kompleks dengan melakukan kolaborasi antara sistem informasi, teknologi *artificial intelegent* dan manusia (Fathurrahman et al., 2024).

2. Praktik terbaik dari seleksi dan pelatihan dalam perspektif syariah

Selanjutnya bentuk praktik terbaik dalam melakukan seleksi dan pelatihan dalam perspektif syariah ada tiga bentuk sebagai berikut. (Abderrahman Hassi, 2012)

- a. Pendekatan komunikasi dan diskursif adalah metode yang sifat interaktif dimana sudah dijelaskan pada ayat yang mengatakan bahwa “*Ajaklah ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan khotbah yang baik dan berdebatlah dengan mereka dengan yang paling baik*” (16:125) dan maksud ayat tersebut adalah ketika menerapkan hikmah harus mengaju pada penggunaan bahan ajar yang digunakan sesuai dengan tingkat usia, kualifikasi dan pengalaman peserta didik, penerapan khotbah mengaju pada penggunaan logika saat mengajar dan bahasa yang tepat, penerapan cara debat terbaik dalam berinteraksi dengan peserta didik dengan penuh kesabaran dan kepedulian.
- b. Membentuk kelompok atau halaqah berbentuk lingkaran dimulai sejak awal yang dilakukan oleh sekelompok mahasiswa di masjid dimana sudah berabad-abad diterapkan dan jika dihubungkan dengan masa modern maka dibentuk kelompok belajar dengan pendekatan informal dimana peserta peserta didik dewasa berkumpul dalam setengah lingkaran di hadapan seorang instruktur dan memfasilitasi diskusi kolaboratif dan interaksi antar peserta.
- c. Bentuk masa percobaan adalah menunjuk individu yang memiliki potensi untuk menduduki jabatan tertentu dan menguji kemampuan individu mengembang tugas dan tanggung jawab kemudian mengamati kinerja individu jika berhasil maka akan di promosikan dan jika gagal maka akan diberhentikan seperti yang pernah dilakukan Khalifah kedua Omar terhadap salah satu bawahannya dan dihubungkan dengan masa modern maka mirip dengan strategi dan teknik pelatihan di tempat kerja, masa percobaan, dan penugasan sementara yang umum dalam konteks tempat kerja.

Sehingga dengan menerapkan praktik seleksi dan pelatihan terbaik terhadap calon karyawan dalam perspektif syariah akan berdampak pada tingkat motivasi calon karyawan untuk belajar karena adanya silabus pelatihan dan peran instruktur atau pelatih atas transfer ilmu yang diberikan dan hubungan antara pelatihan dan pelatih memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi belajar calon karyawan di suatu organisasi kemudian diperkuat lagi dengan landasan syariah dimana Al-Qur'an sebagai petunjuk menuju kesempurnaan hidup dan menegaskan Kitab Suci; telah datang kepadamu Rasul Kami, yang menjelaskan kepadamu sebagian besar dari apa yang kamu sembunyikan dari Kitab Suci dan mengabaikan sebagian besarnya. Telah datang kepadamu dari Allah cahaya dan Kitab yang menjelaskan (AlQur'an)" (QS. 5: 15). Oleh karena itu, Al-Qur'an sudah ditegaskan perlunya cara penyampaian ilmu pengetahuan yang seimbang dengan peran pelatih (Zainol & Abidin, 2023).

D. Kesimpulan

Proses seleksi dan pelatihan sumber daya manusia dalam perspektif ekonomi syariah di era society 5.0 cukup penting karena sumber daya manusia adalah aset utama tercapainya visi dan misi organisasi sehingga perlu adanya pencarian sumber daya manusia yang terbaik diantara para pelamar dari proses rekrutman dan seleksi dan meningkatkan kinerja calon karyawan yang terpilih melalui pelatihan dan menyesuaikan dengan era society 5.0 dimana segala aktivitas dilakukan dengan teknologi dan terus melakukan inovasi.

Memperhatikan indikator pemilihan calon karyawan dalam perspektif syariah dengan memperhatikan dari segi kompetensi dan berpengalaman, keturunan Orang sholeh dan bertakwa, berakhlak mulia, memiliki argumentasi shahih atau masuk akal, tidak mencari kemuliaan dan bewawansan luas.

Sehingga menghasilkan praktik terbaik dalam melakukan seleksi dan pelatihan dalam perspektif syariah karena memperhatikan tiga bentuk yaitu pendekatan komunikasi, membentuk kelompok belajar dan melakukan masa percobaan yang akan berdampak pada motivasi calon karyawan untuk belajar karena adanya pelatihan dan yang berperan adalah pelatih dalam memberikan transfer ilmu pengetahuan kepada calon karyawan.

Daftar Pustaka

- Abderrahman Hassi. (2012). Islamic Perspectives on Training and Professional Development. *Journal of Management Development*, 31(10), 1035–1045.
- Al Hasan, F. A., & Maulana, M. I. (2021). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global. *Sosio-Didaktika: Social Science Education Journal*, 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.15408/sd.v3i1.3795>
- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Chairani, R., Pradana, M. R. A., Sari, H. N., Rahmania, N., Anshori, M. I., Muspawi, M., Supardi, E., Yusuf, D. H. B., Mahaardhika, I. M., Putra, P. A. G. S., Dewi, N. P. A. A. K., & Wirsiasih, K. (2022). Buku MSDM_editor.pdf. In *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari jambi* (Vol. 1, Issue 1, p. 304).
- Eka Sri Wahyuni. (2017). Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani pada Perusahaan (Studi Empiris Pada PT . Bank Muamalat). *Jurnal Baabu Al-Ilmi Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(1), 3.
- Fathurrahman, R. A., Sahria, Muin, R., & Possumah, B. T. (2024). MEMBANGUN PARADIGMA EKONOMI ISLAM DALAM MENINGKATKAN LITERASI EKONOMI ISLAM DI ERA SOCIETY 5.0. *Adz Dzahab Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9(1), 162–171.
- Hassi, A., Hassi, A., & Manajemen, P. (2015). Perspektif Islam tentang pelatihan dan pengembangan profesional. *Jurnal Pengembangan Manajemen*, 31(10).
- Hilmi, R. Z., Hurriyati, R., & Lisnawati. (2018). ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP MUTU SUMBER DAYA INSANI PADA PT BPRS MITRA AGRO USAHA BANDAR LAMPUNG. 3(2), 91–102.
- Husna, A., & Latifah, N. A. (2018). Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Cokelat Blitar. *Jurnal Iqtisaduna*, 4(1), 2. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v4i1a3>
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Nun Tufa. (2019). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Syariah. *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 87–102. <https://doi.org/10.36835/iqtishodiyah.v5i1.91>
- Nurbaya, S., & Maklassa, D. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Era Society 5.0. In *Penerbit Tahta Media Group*.
- Syakarna, N. F. R., Krismonika, K., & Azizah, N. (2021). Analisa Komparasi Konsep Sumber Daya Insani (SDI) Konvensional dan Syari'ah. *Musyarakah: Journal of Sharia Economic (MJSE)*, 1(1), 48–61. <https://doi.org/10.24269/mjse.v1i1.3942>
- Tahar, A., Setiadi, P. B., Rahayu, S., Stie, M. M., & Surabaya, M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12381.
- Zainol, N. A. M., & Abidin, Z. Z. (2023). Analyzing the Impact of Training Motivation in the Correlation between Training Design and Training Transfer from an Islamic

Perspective. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*, 11(2), 38–46.
[https://doi.org/10.35609/gjbsr.2023.11.2\(2\)](https://doi.org/10.35609/gjbsr.2023.11.2(2))