

IMPLEMENTASI PRINSIP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM PENERAPANNYA DIBEBERAPA BIDANG BERBASIS EKONOMI DAN SYARIAH

Widiya Sari¹, Muhammad Iqbal Fasa², Suharto³

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Email: widiyasari663@gmail.com, migbalfasa@radenintan.ac.id,
prof.suharto@radenintan.ac.id

ABSTRACT

This study describes and explains Sharia-based Human Resources (HR) and their application in the fields of Education, Financial Institutions (Banks/Micro/Baznas/Ummah Economics), Creative/Digital Economy. This research uses a descriptive method. The descriptive method according to Sugiono (2011) is a study that aims to provide or describe a situation or phenomenon that is currently happening by using scientific procedures to answer actual problems. This article will refer to a number of theories and supporting data to explain the aspects of performance needed in educational institutions, financial institutions and the digital field. Human resource development (HR) is one of the tasks of the human resource division in an organization or company. become a dominant factor in an institution, not least in the field of education. Education requires quality human resources to carry out its role in serving the educational needs of the community. These educational needs include practical situational needs as well as predictive anticipatory needs for social transformation (Ningrum 2016).

Keywords: *Implementation, HR, Economics and Sharia*

PENDAHULUAN

Perkembangan sistem ekonomi syariah di Indonesia dewasa ini bisa dikatakan sangat signifikan. Masyarakat Ekonomi Syariah (MES) memperkirakan bahwa sektor perbankan syariah akan tumbuh dalam tiga skenario, yaitu Optimis, jika mampu mencapai 6% market share perbankan nasional, moderat mampu mencapai 5-6% market share dan pesimis jika hanya mencapai di bawah 5 % market share.(Mustaqim 2016).

Kegiatan ekonomi dalam ajaran islam merupakan bagian dari muamalah. Keterkaitan ekonomi syariah terhubung dalam segala bidang, mulai dari kegiatan sektor keuangan, pariwisata, farmasi, perhotelan dan lain sebagainya. Sehingga prinsip ekonomi syariah harusnya diimplementasikan dalam sektor–sektor ekonomi baik mikro maupun makro. Indonesia termasuk kriteria negara yang memiliki penduduk muslim dengan jumlah yang besar, meskipun Indonesia tidak memiliki negara Islam. Hal ini merupakan faktor yang strategis untuk pengembangan ekonomi syariah. Pengembangan ini harus

mendapatkan dukungan dari pemerintah yang terlibat dalam kebijakan-kebijakan atau peraturan-peraturannya (Mutafarida and Anam 2020).

Industri berbasis syariah di Indonesia sudah termasuk kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari pertumbuhan dan peningkatan beragam produk yang dihasilkan. Peran serta pemerintah diwujudkan dalam bentuk dukungan dalam memberikan payung hukum dan juga semakin banyak pelaku yang ikut terjun dalam industri syariah. Namun, aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah tidak cukup untuk mendukung perkembangan praktik ekonomi syariah. Perlunya kerjasama antara pemerintah sebagai regulator, industri dan para pemangku kepentingan yang terkait juga sangat berperan dalam menumbuhkan industri syariah di Indonesia. (Mutafarida and Anam 2020).

Dari beberapa penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa sumber daya manusia diruang lingkup syariah merupakan prinsip ekonomi syariah harusnya diimplementasikan dalam sektor-sektor ekonomi baik mikro maupun makro (Mutafarida and Anam 2020). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu tugas dari divisi human resource di sebuah organisasi atau perusahaan. menjadi faktor dominan dalam suatu institusi, tidak terkecuali pada bidang pendidikan. Pendidikan memerlukan SDM berkualitas untuk melaksanakan perannya dalam melayani kebutuhan pendidikan masyarakat. Kebutuhan pendidikan tersebut meliputi kebutuhan yang bersifat praktis situasional maupun bersifat prediktif antisipatif bagi transformasi sosial.(Ningrum 2016)

Tujuan dalam penulisan paper ini yaitu, menganalisis dan mengimplementasikan peranan Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam perekonomian Indonesia, sangat dipelukaan dan dibutuhkan adanya perenan manusia (Sumber Daya Manusia) yang berperan sebagai pengelola perekonomian. keberadaan SDM, baik pada kualitas maupun kuantitas memang sangat menentukan kinerja, produktivitas dan keberhasilan suatu institusi. Bagi perbankan syariah sebagai institusi yang berbasis nilai-nilai dan prinsip-prinsip syariah, kualifikasi dan kualitas SDM yang jelas lebih mudah adanya keterpaduan antara “knowledge, skill dan ability” (KSA) dengan komitmen moral dan integritas pribadi (Nuruddin 2010). Penelitian ini berbeda dengan peneliti sebelumnya sebab, penelitian ini menggunakan metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan melalui dalam jaringan. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

Dalam artikel ini ada beberapa bahasan materi yang akan dibahas oleh penulis. Tulisan ini memuat,

- a. Memuat bagaimanakah Prinsip Sumber Daya Manusia dalam Bidang Syariah.
- b. Memuat apa dan bagaimana Penerapannya di Masyarakat dalam Beberapa Bidang yang Berbasis Syariah.

Tujuan penulisan artikel ini guna untuk memenuhi tugas matakuliah Metode Penelitian, yakni sebagai tugas Individu yang menjelaskan Prinsip Keterkaitan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Ekonomi dan Syariah. Artikel ini disusun dengan metode deskriptif.

Landasan Al-Qur'an dan hadis dalam menerapkan SDM

Berikut merupakan landasan dasar SDM berbasis syariah
Q.S Al- Jatsirah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”

(Paramita 2017) Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi, karena seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja dibuat oleh Allah untuk kemaslahatannya. Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu tugas dari divisi human resource di sebuah organisasi atau perusahaan. Program pengembangan SDM biasanya dikaitkan atau digabungkan dengan program pelatihan SDM. Beberapa industri masih kurang kesadaran akan pentingnya pengembangankaryawan. Padahal bisa jadi penyebab pertumbuhan perusahaan yang kurang lancar adalah minimnya kesempatan berkembang juga pelatihan untuk karyawan.

hadits

عن عائشة رضی الله عنها ان رسول الله ص م قال: التمسوا الرزق في خبايا الأرض (رواه الطبراني)

Artinya :*Dari Aisyah, semoga Allah Swt meridhainya, telah berkata Rasulullah Saw: carilah rezki oleh kalian yang tersembunyi di dalam tanah (HR. Thabran*

PENERAPAN SDM DALAM BEBERAPA BIDANG BERBASIS SYARIAH

(Ningrum 2016) mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan menurut Bella, pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik secara teknis maupun manajerial. Dimana, pendidikan berorientasi pada teori dan berlangsung lama, sedangkan latihan berorientasi pada praktek dengan waktu relatif singkat.

Pengembangan adalah upaya meningkatkan sesuatu agar lebih bertambah baik. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan. Seperti dikemukakan Sikula (1981: 38):

“pengembangan mengacu pada masalah kepegawaian dan personalia, adalah jangka panjang proses pendidikan yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana personel manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana personel nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”.

Dalam lingkungan persaingan bisnis saat ini perusahaan saling berupaya untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya insani yang unggul. Upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maupun organisasi salah satunya adalah dengan melaksanakan program training and human resource development, bagi dunia perbankan syariah sendiri pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dianggap sangat penting, sebab memiliki sumber daya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan operasional bank syariah dan memiliki rasa pertanggungjawaban yang tinggi bagi perusahaan akan bermanfaat untuk menciptakan sistem dan tatanan perbankan syariah yang berkualitas sehat dan istiqomah. Kualitas sumber daya manusia tentu berhubungan erat dengan pencapaian kerja tiap-tiap individu dalam perusahaan atau organisasi, pencapaian etos kerja Islami yang mana berorientasi pada motivasi ibadah sebagai pendorong utama merupakan salah satu bagian yang menunjukkan kualitas sumber daya manusia tersebut. Etos kerja Islami merupakan sifat alami seseorang, kesopanan, dan sifat kereligiusan, dimana hal tersebut dapat ditunjukkan dari sifat yang melekat pada setiap individu yang memiliki pengaruh positif atau negatif (Rahayu and Cahyono 2018).

(Samsuni n.d.) menjelaskan Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada dibumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Di dalam surah Ar-Rohman ayat ke 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT.

Berikut bidang-bidang penerapan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis syariah:

1. Ekonomi Kreatif/Digital

Diantara peluang-peluang industri kreatif yang ada yakni bahan baku yang diperoleh masih dalam lingkungan itu sendiri, dan bahan baku masih mudah untuk didapatkan, selain dari bahan baku peluang pasar dan kreativitas masyarakat juga

menjadi peluang yang besar dalam menjalankan industri kreatif, di mana dengan semakin meningkatnya perkembangan zaman keinginan masyarakat yang ditawarkan oleh industri kreatif juga semakin meningkat khususnya di bidang teknologi dan jasa. Masyarakat juga membutuhkan suatu inovasi terbaru dan wadah dalam mengekspresikan kreativitas yang dimiliki. Perkembangan usaha yang bersumber dari kreasi intelektual yang memiliki nilai ekonomis dan benefit manfaat ekonomis kreatif adalah mampu menggali sumber daya potensi lokal bangsa dan menggali sumber daya manusia terutama pada generasi muda karna sebagian besar kalangan pelaku industri kreatif digeluti generasi muda. Upaya pengembangan industry kreatif masih sangat terbuka lebar, masih banyak peluang-peluang yang dimiliki industri kreatif sehingga kebermanfaatannya baik secara ekonomis maupun non ekonomis dapat tergali (Mayasari 2019)

2. Bank

Pada kondisi krisis ekonomi, tantangan setiap organisasi untuk bisa bertahan dan berkembang semakin besar. Ketika faktor eksternal semakin sulit diprediksi dan dikontrol, pengelolaan internal organisasi termasuk pemberdayaan potensi sumber daya manusia menjadi krusial. Praktek manajemen sumber daya manusia yang ada harus bisa mendukung penciptaan sikap kerja dan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi. Sebagaimana sejumlah penelitian berhasil menguji pengaruh positif yang erat dari praktek SDM terhadap kinerja organisasi. Pada prakteknya pun manajemen SDM menjadi alat manajemen strategis yang penting selama periode resesi ekonomi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam melayani pelanggan berperan penting dalam menentukan kinerja organisasional (Wikaningrum 2011).

Menurut (Ii et al. 2008) Bank berasal dari kata Italia Banco yang artinya bangku. Banku inilah yang dipergunakan oleh bankir untuk melayani kegiatan operasionalnya kepada para nasabah. Istilah bangku secara resmi dan populer menjadi bank.²⁴ Menurut undang-undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan menyatakan bahwa: Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Menurut (Nu'man and S.Pd., MPA 2021) melalui kegiatan perkreditan dan berbagai jasa yang diberikan, bank melayani kebutuhan pembiayaan serta mengalirkan sistem pembayaran bagi semua sektor perekonomian. Peran yang tersebut di atas disebabkan oleh fungsi utama bank sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun dana masyarakat secara efektif dan efisien, yang mendukung pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi dan nasional ke arah peningkatan taraf hidup rakyat banyak.

Bank berdasarkan sistem operasionalnya terbagi menjadi dua yaitu bank konvensional dan bank syariah. Bank Syariah merupakan bank yang menerapkan sistem Syariah dalam pelaksanaan kegiatan usaha. Bank Syariah merupakan jawaban dari keinginan-keinginan masyarakat Indonesia akan kehadiran bank yang bisa lebih menguatkan keyakinannya tersebut dalam menjalankan usahanya dengan

perbankan. Bank Syariah Indonesia khususnya, telah mengalami perkembangan yang cukup pesat, namun sedikit menghadapi masalah terkait dengan kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya dapat meningkatkan kinerja dengan baik di dalam perusahaan itu sendiri. Keberhasilan sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja karyawan, sehingga dituntut untuk selalu mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja semua karyawan dengan menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan mereka. Salah satu permasalahan dalam mengelola sumber daya manusia adalah masalah kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan bersikap ramah, ceria serta responsif sehingga disenangi dan dihargai oleh nasabah. Dengan situasi dan kondisi seperti ini, sangat meminimalisir kemungkinan karyawan untuk mengundurkan diri, sehingga nasabah lebih sering menjumpai wajah-wajah karyawan yang bersahabat dan selalu memberi pelayanan yang prima serta dapat membangun kepuasan dan kesetiaan nasabah (Sari and Kasman 2021).

(Pembelajaran Ekonomi Islam Perguruan Tinggi Dengan Kebutuhan SDM Pada Industri Keuangan Syariah DI Euis Amalia et al. n.d.) menjelaskan bahwa konsep perbankan dan keuangan Islam yang pada mulanya hanya merupakan diskusi teoritis, kini telah menjadi realitas faktual yang tumbuh dan berkembang. Bahkan, saat ini industri perbankan syariah telah bertransformasi dari hanya sekedar bank alternatif dengan sistem syariah menjadi bank yang mampu memainkan perannya dalam percaturan ekonomi dunia. Perbankan dan institusi keuangan syariah terus mengalami perkembangan yang signifikan. tantangan yang harus dihadapi perbankan syariah antara lain:

- 1) *customers*: perubahan konsumen dari “*religion oriented*” ke “*return oriented*” dengan ekspektasi yang sama dengan nasabah konvensional;
- 2) wilayah/*network* dan teknologi informasi masih terbatas;
- 3) cakupan kesulitan memperoleh debitur yang baik;
- 4) resiko usaha sektor riil masih tinggi, kesulitan mencari debitur yang *bankable*;
- 5) persaingan pricing yang semakin tajam (tidak hanya antar bank syariah tetapi juga bank konvensional dan potensi langsung masuk ke pasar modal);
- 6) keterbatasan rasio Kecukupan Modal (CAR) dengan adanya kebijakan Arsitektur Perbankan Indonesia, bank syariah harus memperkuat modal;
- 7) keterbatasan kompetensi sumber daya insani (*man power*).

3. Bidang Pendidikan Perguruan Tinggi/Pesantren

Menurut (Ningrum 2016) Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor dominan dalam suatu institusi, tidak terkecuali pada bidang pendidikan. Pendidikan memerlukan SDM berkualitas untuk melaksanakan perannya dalam melayani kebutuhan pendidikan masyarakat. Kebutuhan pendidikan tersebut meliputi kebutuhan yang bersifat praktis situasional maupun bersifat prediktif antisipatif bagi transformasi sosial. Untuk itu, sangat penting upaya pengembangan SDM bagi

terwujudnya SDM bidang pendidikan yang berkualitas. Pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, yang dilaksanakan secara simultan berkelanjutan. Terdapat lima domain SDM yang dipandang penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan. Kelima domain tersebut adalah: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Namun demikian, pengembangan terhadap kelima domain SDM tersebut diperlukan total quality control (TQC) dan program diklat terpadu agar tercapai efektivitasnya.

(Utomo 2016) menyampaikan bahwa, Manajemen pendidikan merupakan suatu rangkaian cara yang disusun secara sistematis dengan tujuan mengontrol semua yang ada dalam struktur pendukung dalam dunia pendidikan. Struktur itu bisa berupa sarana prasarana penunjang mutu pendidikan seni, jika mengabaikan apa itu manajemen pendidikan seni akan berdampak buruk terhadap mutu dan tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan, karena tidak sesuai dengan apa yang diinginkan. Sehubungan dengan hal itu maka manajemen pendidikan seni merupakan hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Potret pendidikan seni di Indonesia belum baik dan tidak efektif. Kurikulum yang ada berimplikasi pada proses belajar mengajar yang tidak didukung sarana dan prasarana yang berkualitas. Guru seni pada jenjang pendidikan dasar dan menengah kebanyakan bukan lulusan pendidikan seni. Sehingga berdampak pada kemampuan mengajarnya masih rendah. Pendidikan seni yang efektif dibutuhkan inovasi manajemen yang baik pula. (Utomo 2016) Manajemen pendidikan seni yang baik berarti wajib melibatkan berbagai pakar atau ahli dibidangnya. Ciri khas pendidikan seni yang terprogram dalam fungsi-fungsi manajemen:

- a) perencanaan,
- b) pengorganisasian
- c) pelaksanaan dan,
- d) evaluasi. Saran untuk menyusun model manajemen pendidikan seni yang efektif pakar/ahli dibidang manajemen dan pendidikan seni tidak bisa diabaikan.

Manajemen pendidikan penting karena manajemen pendidikan berguna untuk mengatasi semua masalah yang tidak bisa di selesaikan secara personal dalam lingkup sekolah. Selain itu manajemen pendidikan juga memberikan sebuah arah dalam mengembangkan mutu pendidikan. Mengkaji manajemen pendidikan dengan baik membuat seseorang dapat mengelola sumber daya dengan sangat baik, efektif dan efisien dalam pengelolaan sumber daya alam maupun sumber daya manusia dalam masyarakat sekitar.

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM). Kualitas sumber daya manusia sangat bergantung pada kualitas pendidikan. Pendidikan memegang peranan penting dalam pembangunan bangsa. Berhasilnya pembangunan di bidang pendidikan akan sangat berpengaruh terhadap pembangunan

di bidang yang lainnya. Oleh karena itu, pembangunan dalam bidang pendidikan sekarang ini semakin giat dilaksanakan (Mariza Fitri and . 2015).

(Syarif 2013) Model pendekatan pengembangan kelembagaan sebenarnya sudah lama dan banyak dibicarakan oleh para peneliti bidang ilmu, terutama dari sudut pandang antropologi, sosiologi dan politik. Pendekatan analisis kelembagaan juga dipakai dalam ilmu tentang tingkah laku organisasi. model pengembangan kelembagaan pendidikan tinggi yang ideal dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan tinggi di tanah air dan juga akan mengemukakan beberapa pendekatan atau model pengembangan kelembagaan pendidikan tinggi dengan segala kelebihan dan kekurangannya, agar lembaga pendidikan tinggi dapat melakukan perubahan-perubahan dengan membuat regulasi-regulasi yang ketat untuk mewujudkan tujuan yang telah di tetapkan secara efektif dsn eisien.

Generasi millennial sangat erat kaitannya dengan Revolusi Industri 4.0 atau Revolusi Industri Generasi ke empat. Dimana revolusi ini menitikberatkan pola digitalisasi dan otomasi disemua aspek kehidupan manusia. Banyak pihak yang belum menyadari akan adanya perubahan tersebut terutama di kalangan pendidik, padahal semua itu adalah tantangan generasi muda atau generasi millennial saat ini. Apalagi di masa-masa sekarang generasi milenial mempunyai tantangan sendiri menghadapi era revolusi Digital (Society 5.0 Dan Revolusi Industri 4.0) Sebagian besar tumbuh dan berkembang melalui pendidikan, sehingga pendidikan menjadi wahana bagi pengembangan generasi milenial. Untuk itu, maka di perlukannya SDM yang kompeten sebagai aset bagi proses pengembangan generasi milenial yang siap akan problematika dan tantangan, Dengan demikian, SDM menjadi bagian penting dalam proses pengembangan pendidikan bagi generasi milenial,. Terdapat lima domain SDM yang dipandang penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan. Kelima domain tersebut adalah: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama.(Predy et al. 2019)

4. Lembaga Keuangan Mikro/Baznas/Ekonomi Umat

(Karim 2018) menyampaikan bahwa, Lembaga keuangan mikro islam sudah mengalami perkembangan yang cukup berarti. Lembaga keuangan mikro islam fungsinya sebagai wadah penyaluran maupun permodalan dana bagi masyarakat kalangan mengah kebawah. Istilah baitul maal wa tamwil atau KSPPS (koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah)berasal dari dua suku kata yaitu Baitul Maal dan Baitul Tamwil. Dilihat dari segi istilah fiqh, baitul maal berarti suatulembaga atau badan yang bertugas untuk mengurus kekayaan negara terutama keuangan, baik yang berkenaan dengan pemasukan dan pengelolaan, maupun yang berhubungan dengan masalah pengeluaran dan lain-lain. Sedangkan baitut tamwil adalah lembaga keuangan yang kegiatannya adalah menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat yang bersifat profit motive. BMT melaksanakan dua jenis kegiatan yaitu baitul maal dan baitul tamwil. Baitul maal menerima titipan zakat, infak dan sedekah serta menjalankannya sesuai dengan peraturan dan amanahnya. Adapun baitul tamwil ialah mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas

kegiatan pengusaha kecil ke bawah dan kecil dengan mendorong kegiatan menabung dan meminjam pembiayaan ekonomi.

Pengembangan ekonomi umat merupakan aspek terpenting dalam suatu negara. Walaupun aspek lain juga berkontribusi namun aspek ekonomi menjadi salah satu indikator dari kesejahteraan bangsa. Pengembangan ekonomi umat dalam penelitian ini kecenderungan masjid dalam memajukan masyarakat disekitarnya melalui program-program yang dilakukan oleh pengurus masjid. Masjid saat ini tidak hanya berfungsi untuk kegiatan peribadatan, tetapi juga berfungsi sebagai tempat untuk kegiatan-kegiatan dan yayasan yang berada dibawah naungan dan binaan masjid. kegiatan tersebut meliputi kegiatan sosial seperti kesehatan, pendidikan dan perekonomian seperti koperasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kegiatan dan program masjid penganmangan masyarakat disekitar masjid. Kegiatan tersebut dilaksanakan melalui pola pengasuhan yang melibatkan hubungan langsung dengan masyarakat. Setiap kegiatan masjid sedapat mungkin mengundang masyarakat untuk berkontribusi, misalnya sebagai pengurus di salah satu organisasi atau kegiatan (Anggraini, Iqbal, and Redho n.d.).

Spesifikasi pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dibandingkan usaha lainnya, pada usaha ini relatif tidak membutuhkan persyaratan banyak seperti tingkat pendidikan, skill /keahlian, dan kebutuhan modal usaha relatif sedikit serta teknologi yang cenderung sederhana. Disaat krisis melanda UMKM dianggap sebagai faktor strategis dalam melakukan perbaikan dan pengembangan sektor perekonomian. Sebagai usaha yang padat karya, UMKM harus terus berinovasi dan berkeaktivitas tinggi untuk tetap menghasilkan produk dan jasa yang unggul. UMKM yang berkembang saat ini bergerak di berbagai sektor industri kreatif seperti kuliner fashion, desain dan lainnya (Lahamid and Nurlasera 2018).

Indonesia sudah secara aktif menjalani era baru berbasis digital 4.0, yang ditandai dengan Bergeraknya berbagai sektor kegiatan ke arah digital serba otomatis. Salah satunya ditandai dengan lahir dan berkembangnya financial technology (fintech) syariah menyusul keberadaan fintech konvensional menyusulserta layanan sebelumnya, seperti: internet banking, mobil banking, dan lain sebagainya. Fintech merupakan inovasi disruptif (disruptive innovation) yakni sebuah inovasi yang berhasil menggeser suatu pasar yang sudah eksis sebelumnya, dengan cara lebih praktis, mudah, nyaman dan lebih ekonomis. Pasar sebelumnya tersebut adalah industri keuangan (Rofifah 2020).

Usaha Mikro Kecil (UMK) memiliki peran penting untuk perekonomian Indonesia. Sektor UMK mampu menyediakan lapangan kerja dan mengakomodir peran masyarakat miskin dalam struktur ekonomi. Bahkan di masa krisis ekonomi, sektor UMK masih mampu menopang perekonomian nasional. permasalahan UMK antara lain kekurangan dana baik untuk modal kerja maupun investasi, kesulitan dalam pemasaran yang disebabkan oleh keterbatasan informasi mengenai perubahan dan peluang pasar, kesulitan dalam pengadaan bahan baku khususnya bahan baku yang masih harus diimpor selain waktu yang cukup lama dan harganya pun juga

mahal, keterampilan sumber daya manusia (pekerja dan manajer) masih rendah, teknologi yang digunakan masih rendah yang ditandai oleh peralatan produksi yang digunakan masih tradisional, kesulitan dalam administrasi pembukuan (Wahyudi, Khusaini, and Pratomo 2016)

TAWARAN PENGEMBANGAN SDM BERBASIS SYARIAH

Seperti yang telah kita ketahui dalam pembahasan sebelumnya, sumber daya manusia (SDM) sangatlah berpengaruh dan penting sekali dalam mengembangkan perekonomian di Indonesia khususnya yang berbasis perekonomian syariah . Pada zaman modern ini, perlu adanya pengembangan SDM atau tenaga kerja yang lebih. Hal ini karena semakin padatnya penduduk disuatu daerah, desa maupun kota, maka semakin lebih banyak lagi tenaga atau jasa-jasa yang diperlukan. Misalnya, dalam bidang pendidikan, dalam bidang ini perlu adanya tenaga kerja seperti dosen ataupun guru. Kemudian tidak hanya tenaga didik yang diperlukan, namun diperlukan lebih banyak lagi peserta didik seperti mahasiswa-mahasiswi dan siswa-siswi.

Dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), artikel ini menggunakan penelitian yang menggunakan metode *deskriptif*. Sebagaimana, penulis mengumpulkan semua informasi melalui media Dalam Jaringan (Daring). Oleh sebab itu, masih diperlukan adanya penelitian lebih lanjut supaya sumber-sumber informasi mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) ini lebih rinci dan lebih luas lagi.

KESIMPULAN

Kegiatan ekonomi dalam ajaran islam merupakan bagian dari muamalah. Keterkaitan ekonomi syariah terhubung dalam segala bidang, mulai dari kegiatan sektor keuangan, pariwisata, farmasi, perhotelan dan lain sebagainya. Sehingga prinsip ekonomi syariah harusnya diimplementasikan dalam sektor-sektor ekonomi baik mikro maupun makro. Indonesia termasuk kriteria negara yang memiliki penduduk muslim dengan jumlah yang besar, meskipun Indonesia tidak memiliki negara Islam. Hal ini merupakan faktor yang strategis untuk pengembangan ekonomi syariah. Pengembangan ini harus mendapatkan dukungan dari pemerintah yang terlibat dalam kebijakan-kebijakan atau peraturan-peraturannya (Mutafarida and Anam 2020). (Ningrum 2016) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada dimuka bumi, karena seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja dibuat oleh Allah untuk kemaslahatiaan.umat Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu tugas dari divisi human resource di sebuah organisasi atau perusahaan. Program pengembangan SDM biasanya dikaitkan atau digabungkan dengan program pelatihan SDM.Beberapa industri

masih kurang kesadaran akan pentingnya pengembangankaryawan. Padahal bisa jadi penyebab pertumbuhan perusahaan yang kurang lancar adalah minimnya kesempatan berkembang juga pelatihan untuk karyawan. (Paramita 2017)

(Maltuf Fitri 2015) Dinamika kegiatan pembiayaan berbasis syariah di Indonesia terus menunjukkan perkembangan yang sangat signifikan. Berdasarkan data Bank Indonesia, jumlah jaringan kantor perbankan dan unit-unit pembiayaan syariah selama periode tahun 2007 hingga tahun 2013 mengalami pertumbuhan yang menakjubkan. Pada tahun 2007, jumlah kantor perbankan dan unit-unit pembiayaan syariah sebanyak 782 kantor, dan tahun 2013 telah bertambah menjadi 2.990 kantor. Indikator lain yang juga patut dicermati adalah-pertumbuhan dana pihak ketiganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Juwita, M Iqbal, and M Rasyid Redho. "(STUDI PADA MASJID KYAI MUARA OGAN KERTAPATI) UIN Raden Fatah Palembang UIN Raden Fatah Palembang UIN Raden Fatah Palembang." 2(01): 14–26.
- Fitri, Maltuf. 2015. "Prinsip Kesyariahan Dalam Pembiayaan Syariah." *Economica: Jurnal Ekonomi Islam* 6(1): 57–70.
- Fitri, Mariza, and . Derlina. 2015. "Pengaruh Model Pembelajaran Discovery Learning Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Materi Pokok Suhu Dan Kalor." *INPAFI (Inovasi Pembelajaran Fisika)* 3(2).
- Ii, B A B, A Bank, Pengertian Bank, and Italia Banco. 2008. "Melayu S.P Hasibuan. Dasar-Dasar Perbankan. Jakarta: PT Bumi Aksara 2001, Hlm 1 Undang-Undang Republik Indonesia No 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan." (7): 17–64.
- Karim, Abdul. 2018. "Analisis Peran Kspss Dalam Mendukung Ekonomi Rakyat Berbasis Usaha Menengah Kecil." *Badan Pusat Statistik Indonesia* 11(April): 7–18. <https://www.bps.go.id>.
- Lahamid, Q., and Nurlasera. 2018. "Hambatan Dan Upaya Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kreatif Berbasis Syariah Di Kota Pekanbaru." *Sosial Budaya* 15(1): 27–36.
- Mayasari, Nur. 2019. "Strategi Pengembangan Umkm Berbasis Ekonomi Kreatif Di Kota Palopo." *Journal of Islamic Management and Bussines* 2(1): 9–22.
- Mustaqim, Muhamad. 2016. "PRINSIP SYARIAH DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Di Kudus)." *Jurnal Penelitian* 10(2): 399–422.
- Mutafarida, B, and C Anam. 2020. "Prinsip Ekonomi Syariah, Implementasi, Hambatan Dan Solusinya Dalam Realitas Politik Indonesia Terkini." *Jurnal Ekonomi dan Studi* ... 01(01): 1–13. <http://ejournal.iain-tulungagung.ac.id/index.php/jesk/article/view/3349>.
- Ningrum, Epon. 2016. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan." *Jurnal Geografi Gea* 9(1).
- Nu'man, Mohamad Hilal, and Tati S.Pd., MPA. 2021. "Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah Terhadap Produk Bank Syariah." *Jurnal Identitas* 1(2): 100–109.
- Nuruddin, Amiur. 2010. "SDM Berbasis Syariah." *Tsaqafah* 6(1): 27.
- Paramita, M. 2017. "Analysis of Human Resource Development System in Micro Sharia Financial Institutions." *Jurnal Syarikah* 3(2): 494–504.
- Pembelajaran Ekonomi Islam Perguruan Tinggi Dengan Kebutuhan SDM Pada Industri Keuangan Syariah DI Euis Amalia, Kesesuaian DI, Khamim Hudori, Nurul Huda, and Nova Rini. "Cite This Paper Related Papers Daya Serap Lulusan Program St Udi Ekonomi Keuangan Islam Pendekat an Alignment Index Da...." <https://www.researchgate.net/publication/283070799>.
- Predy, Monovatra, Joko Sutarto, Titi Prihatin, and Arief Yulianto. 2019. "Generasi Milenial Yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital (Society 5 . 0 Dan Revolusi Industri 4 . 0) Di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia."
- Rahayu, Fujia, and Hendry Cahyono. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Vol.

- 1(No. 2): 38–45.
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/23665>.
- Rofifah, Dianah. 2020. “濟無No Title No Title No Title.” *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*: 12–26.
- Samsuni, Oleh : *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI*.
- Sari, Prima, and Pascariati Kasman. 2021. “Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia (Bsi) Di Kota Padang.” *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sistem Informasi* 2(6): 714–28.
- Syarif, Maryadi. 2013. “Teori Dan Model Pengembangan Kelembagaan Pendidikan Tinggi Islam.” *Media Akademika* 28(3): 341.
- Utomo, Kamsidjo Budi. 2016. “Model Manajemen Pendidikan.” *Seminar Nasional Pendidikan* (3): 191–99.
- Wahyudi, Setyo Tri, M Khusaini, and Devan S Pratomo. 2016. “Pemberdayaan Usaha Mikro Dan Kecil (Umk) Berbasis Syariah: Studi Pada Program Pusyar Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kota Mojokerto.” *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 22(3): 140–46.
- Wikaningrum, Tri. 2011. “Praktek Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah.” *Jurnal Siasat Bisnis* 15(1): 99–122.