

Pengembangan SDM dalam Mewujudkan Organisasi di Era Digital: Perspektif Hukum Ekonomi Islam pada Lembaga Pendidikan Tinggi

Nia Puspita Hapsari², Imam Muhtadin², Endang Ruswanti³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta¹⁻²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul³

marwanniapeha@gmail.com¹, imam.muhtadin@umj.ac.id²

endang.ruswanti@esaunggul.ac.id⁴

ABSTRACT

The development of the virtual website period even demands that organizations, including higher education institutions, undergo transformation in human resource (HR) management to develop competitiveness, on an ongoing basis. The strategy of expanding human resources is considered as the key to forming individuals who are adaptive, competent, and have integrity in accordance with the principles of Islamic Economic Law. The study aims to examine the strategy of developing human resources in higher education institutions in facing challenges of the virtual period based on the perspective of Islamic Economic Law. The method in the study is descriptive qualitative analysis. The results of the study found that effective human resources development needs to be integrated with digital competence, improving spiritual quality, and implementing sharia value such as justice, trustworthiness, and balance. The implication of the study presents human resource policies that are adjusted to Islamic values, and remain relevant to the needs of the organizations.

Keywords: Human Resources Development, Digital Era, Higher Education Organizations, Islamic Economic Law

ABSTRAK

Perkembangan periode situs web virtual maya bahkan menuntut agar organisasi, termasuk lembaga pendidikan tinggi, dilakukan transformasi dalam pengelolaan sumber daya manusia mengembangkan daya saing, atas berkesinambungan. Strategi perluasan SDM diperhitungkan sebagai kunci dalam membentuk individu yang adaptif, kompeten, dan memiliki integritas yang sesuai dengan prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Islam. Penelitian bertujuan mengkaji strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan tinggi dalam menghadapi tantangan periode virtual maya berdasarkan perspektif Hukum Ekonomi Islam. Metode pada penelitian, ialah deskriptif kualitatif cara studi literatur, serta analisis deskriptif. Hasil penelitian ditemukan bahwa pengembangan SDM yang efektif perlu diintegrasikan dengan kompetensi digital, peningkatan kualitas spiritual, serta penerapan nilai-nilai syariah seperti keadilan, amanah, dan keseimbangan. Implikasi dari penelitian menyuguhkan akan kebijakan SDM disesuaikan dengan nilai-nilai Islam, dan tetap relevan dengan kebutuhan organisasi.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Era Digital, Organisasi Lembaga Pendidikan Tinggi, Hukum Ekonomi Islam

PENDAHULUAN

Pentingnya perencanaan sumber daya manusia (SDM) perlu diakui karena perencanaan yang berhasil harus diintegrasikan dengan elemen-elemen strategis dan disiapkan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Kompleksitas dan dinamika perusahaan korporat perlu dipahami agar strategi SDM yang responsif dan efektif dapat dikembangkan oleh para pemimpin perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjang (Daniel et al., nd). Perencanaan SDM merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengkaji, menganalisis, dan menetapkan kebutuhan SDM di suatu perusahaan ataupun organisasi, sehingga dapat memastikan pemenuhan SDM yang dibutuhkan (Onsardi et al., 2019).

Adopsi (Sutrisno, 2020), perencanaan SDM didefinisikan sebagai proses bertujuan untuk memastikan bahwa jumlah, dan jenis karyawan yang sesuai dapat disediakan di tempat yang tepat untuk periode waktu yang akan datang. Perencanaan ini bertujuan agar karyawan dapat disiapkan dengan kemampuan yang sesuai untuk menyelesaikan tugas yang dibutuhkan, sehingga tujuan organisasi dapat terus dicapai. Oleh sebab itu, perencanaan SDM dipandang sebagai dasar strategis gambaran akan kepentingan pegawai periode ke depan, serta memastikan bahwa SDM yang tersedia sudah disesuaikan dengan visi beserta misi perusahaan tersebut.

Huda (2022), kinerja didefinisikan sebagai hasil dari proses pekerjaan yang direncanakan dengan baik, yang telah dilakukan pada waktu, dan tempat yang sesuai oleh karyawan dan organisasi terkait. Dijelaskan oleh Dolan et al. (2022), maka sirkulasi industri 4.0 meramalkan akan mentransfer transisi tinggi pada beragam dimensi aktivitas khalayak. Pada periode digitalisasi kian mengembang, industri di institusi yayasan pendidikan mengarah ke sasaran untuk menyesuaikan diri bagi transformasi teknologi kian terjadi kencang. Modifikasi digitalisasi dianggap sebagai kiat harus dilakukan untuk menumbuhkan berdaya pacu industri dipasar bertambah berkompetitif. Dimensi penting diperhatikan akan perubahan digitalisasi, yakni: Sumber Daya Manusia. Ditekankan bahwa Sumber Daya Manusia efisien, hendaknya terkendali diperlukan agar peningkatan kinerja perusahaan di era digital dapat didorong dengan baik. Dalam hal ini, manajemen SDM dituntut sanggup pengenalan kapabilitas terbaru diperlukan, mengonsep metode perluasan kapabilitas, beserta prasarana bagi transisi budaya organisasi agar dapat menjunjung proses transfigurasi digitalisasi.

Perencanaan SDM harus dilakukan dengan baik untuk memastikan ketersediaan karyawan yang memiliki kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan di masa depan (Onsardi et al., 2019). Dalam konteks Islam, perencanaan SDM juga harus memperhatikan prinsip keadilan, keseimbangan, dan kebermanfaatannya sesuai dengan Hukum Ekonomi Islam (Antonio, 2001).

Frey dan Osborne (2013), transisi teknologi kian marak menyebabkan panorama dagang diubah signifikan. Transisi terjadi disebabkan pekerjaan bersifat rutin, dan manual telah banyak diambil alih oleh teknologi digitalisasi. Oleh sebab itu, pengembangan SDM di perusahaan perlu dilakukan agar karyawan menyandang

kapabilitas disesuaikan akan kepentingan periode digital (Nagel, 2020). Ditekankan bahwa industri sanggup penggabungan teknologi digital bagi strategi manajemen, sehingga pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai akan modifikasi *virtual* dapat dipastikan. Perihal bermakna agar teknologi dapat dimanfaatkan secara optimal, dan kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Perubahan digital mendeskripsikan semacam prosedur transisi besar yang dilakukan bagi pemakaian *website virtual* menggapai makna dagang lewat peningkatan operasi dagang, pemanfaatan informasi, serta pemekaran hasil ciptaan atas fasilitas cenderung kreatif (Westerman et al., 2011). Dijelaskan pula bahwa transfigurasi *website virtual* dipandang sebagai pendayagunaan media mampu membereskan kapasitas, serta memperluas jangkauan industri institusi di dunia pendidikan secara signifikan, didalamnya melibatkan perubahan hubungan dengan pelanggan, proses internal, dan penawaran nilai perusahaan. Transformasi digital juga dipahami sebagai proses yang dilakukan memajukan bertepatan guna pelaksanaan, menurunkan dana, mendorong temuan, dan memperbaiki kemahiran konsumen.

Selain itu, perubahan digital didefinisikan mekanisme prosedur menumbuhkan kualitas organisasi melalui transformasi penting bagi karakteristik perusahaan yang menggabungkan teknologi petunjuk, hubungan, koneksi, serta keterkaitan (Oktaviani et al., 2023; Kirana et al., 2023). Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar pada sistem kerja, budaya organisasi, dan harapan terhadap kompetensi sumber daya manusia. Lembaga pendidikan tinggi sebagai institusi pencetak sumber daya unggul diharuskan untuk tidak hanya melakukan transformasi pada proses pembelajaran, tetapi juga pada dosen dan tenaga kependidikan. Jika pengembangan SDM bisa beradaptasi akan transformasi digital tidak dilakukan, maka lembaga institusi pendidikan akan tertinggal akan mengalami ancaman isu mendunia, beserta pergolakan bisnis manufaktur 4.0.

Transformasi digital telah dijadikan sebagai bagian penting dalam pengembangan organisasi, termasuk lembaga pendidikan tinggi. Universitas di Indonesia telah menyadari bahwa pengembangan SDM bisa beradaptasi pertumbuhan teknologi harus dilakukan dengan serius. Pengembangan SDM yang berbasis digital dianggap sebagai kunci penting agar organisasi dapat dibentuk menjadi dinamis, inovatif, dan mampu menjawab tantangan mendunia pada putaran industri 4.0, dan society 5.0 (Senge, 1990).

SDM dianggap sebagai aset fundamental di sebuah organisasi, karena sumber daya manusia diposisikan sebagai pengendali organisasi yang bertanggung jawab untuk mempertahankan dan mengembangkan organisasi agar dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman. Oleh dikarenakan, SDM harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Bersifat universal, Sumber Daya Manusia pembedaan merupakan 2 bagian, yaitu Sumber Daya Manusia dalam skala Makro dan SDM dalam skala mikro. SDM dalam skala makro didefinisikan sebagai jumlah penduduk yang berada pada usia produktif dalam sebuah negara, sedangkan SDM dalam skala mikro dipahami sebagai individu yang bekerja dalam sebuah institusi (Amstrong, 1994).

(Amstrong, 1994), pengembangan SDM dijelaskan sebagai proses yang

berkaitan dengan penyediaan kesempatan belajar, dan pelaksanaan program pelatihan yang dirancang, diselenggarakan, dan dievaluasi dengan baik. Pengembangan SDM juga dipahami sebagai pendayagunaan pendidikan, kemajuan profesi, beserta kemajuan organisasi saling terintegrasi menumbuhkan keberhasilan personal, serta berorganisasi. Sementara itu, (Dessler, 2003) menjelaskan bahwa pemekaran sumber daya manusia, yakni sebuah upaya harus direncanakan, serta dijalankan secara terus-menerus dari lembaga dalam menumbuhkan kapabilitas pekerja, dan kinerja organisasi lewat pembinaan, pengajaran, serta perluasan yang tepat. (Amstrong, 1994) juga menegaskan bahwa pengembangan SDM harus mencakup berbagai kegiatan proses diarahkan untuk memberikan efek pengkajian, baik bagi individu ataupun pihak organisasi secara keseluruhan.

TINJAUAN LITERATUR

Pengembangan SDM

Menurut Werner dan DeSimone (2012), pengembangan sumber daya manusia menguraikan mekanisme dijalankan bagi peningkatan kompetensi individu dalam organisasi melalui pelatihan, pendidikan, dan pembelajaran berkelanjutan. Institusi pendidikan di luar negeri telah menerapkan sistem manajemen yang baik, sehingga sistem tersebut dapat dijadikan contoh agar perguruan tinggi di Indonesia mampu menghasilkan SDM yang berkualitas (Prasetio et al, 2018). Ditekankan bahwa pembenahan harus dilakukan oleh institusi pendidikan agar hasil yang diinginkan dapat dioptimalkan, dan berdaya saing dengan perguruan tinggi dalam, dan luar negeri dapat ditingkatkan. Peningkatan kualitas dosen sering kali terhambat oleh keterbatasan anggaran, dan jumlah dosen yang tersedia. Rasio di tengah kuantitas mahasiswa, serta kuantitas dosen tidak seimbang menganggap sebagai bagian aspek menimbulkan dosen sulit dalam melakukan penelitian. Dengan perbandingan yang meluas, waktu mengajar dosen menjadi lebih panjang sehingga waktu melaksanakan penelitian, merupakan salah satu tugas utama dalam Tridarma Perguruan Tinggi, menjadi terbatas (Prasetio, 2018).

Pengelolaan SDM telah dipandang sebagai bagian penting, dan menjadi pusat kegiatan di perguruan tinggi, karena manusia yang dikelola menjadi penentu utama apakah setiap kegiatan kelembagaan dapat berjalan dengan baik maupun tidak. (Siagian, 2008) mengajukan pertanyaan mengapa manajemen SDM harus menempati posisi penting dalam organisasi? Meskipun banyak lembaga mungkin tidak memiliki sumber daya finansial yang besar, tetapi lembaga yang memiliki budaya kerja yang baik, dan loyal, dapat membawa kemajuan yang cepat bagi lembaga, dan individu yang terlibat, serta dapat membuka wawasan yang lebih luas.

Dengan demikian, konsep manajemen yang umum, yaitu: manajemen SDM di institusi bisa diartikan upaya dilakukan untuk mempersiapkan, menata, memobilisasi, serta mengevaluasi sumber daya manusia di institusi agar bisa berperan dan menyumbang memberikan yang terbaik bagi perkembangan institusi, serta perolehan rancangan lembaga. Studi analisis terkait manajemen sumber daya

manusia pada institusi juga dipandang sebagai komponen penting enggan dipungkiri dan dipisahkan dari perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia segi universal, kini institusi pendidikan telah menjadi bidang khusus dalam pengelolaan SDM institusi.

Pihak SDM pada institusi telah dipahami sebagai ide, gagasan, pikiran dan gambaran berkaitan dengan civitas akademika maupun studi, dan individu. Manajemen sumber daya manusia di lingkungan institusi pendidikan lebih sering difokuskan pada sisi kompleksitas seorang dosen, baik sebagai manusia biasa maupun sebagai kelompok intelektual yang dapat diamati melalui studi ilmiah, dan budaya. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai manusia individu bersedia, siap, serta mampu memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi yang dimaksud tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan SDM dalam bidang pendidikan, politik, dan pemerintahan, tetapi juga dalam perguruan tinggi, baik dalam konteks ilmiah maupun budaya, yang dikebal akan teori pengelolaan sumber daya manusia pada institusi terkait.

Konsep sumber daya manusia di institusi dipahami bahwa peran dosen dianggap sangat penting dalam membentuk citra kualitas lulusan dan mutu perguruan tinggi secara keseluruhan. Posisi ini diperkuat oleh kenyataan bahwa dosen diberikan kewenangan yang tinggi dalam proses akademik, bahkan kewenangan tersebut lebih besar dibandingkan profesi sejenis di lembaga perguruan tinggi yang lebih rendah.

Oleh karena itu, pihak manajemen SDM di yayasan institusi pendidikan, mulai dari tingkat kepemimpinan tertinggi, kepemimpinan menengah, hingga bagian kepegawaian yang mendukung kegiatan akademik, diharapkan dapat bekerja untuk menghadirkan dosen yang mampu mengenal, dan melayani mahasiswa dengan baik, menginvestasikan kebutuhan dosen, serta mendorong inovasi secara berkelanjutan.

Era Digital

Di era digital, penguasaan teknologi, literasi data, dan kemampuan adaptif telah menjadi kapabilitas keharusan bagi sumber daya manusia. Pendidikan tinggi diharuskan untuk menyesuaikan diri dengan transformasi digital agar tetap dapat bersaing (OECD 2020). Manajemen SDM juga sudah pernah merasakan transisi besar di celah terlampau, serta sela-sela sekarang. Celah periode terlewat, pihak manajemen sumber daya manusia memfokuskan akan kegiatan pengelolaan kepegawaian dikerjakan secara mengikuti panduan petunjuk (Muktamar at al., 2024). *Database* sistem informasi kepegawaian, *payroll*, dan penataan dokumen dikerjakan konvensional dengan menggunakan *database* cetak mengharap tempo yang singkat beserta energi. Pencarian seleksi, serta seleksi pun biasanya dikerjakan secara klasik lewat *interview face-to-face*, serta ujian tercatat menggunakan beragam faktor produksi. Ketika zaman tersebut, pihak SDM dinilai sekedar instrumen dalam mengimplementasikan tugas beberapa pengamatan pada perluasan ataupun pemberdayaan individu.

Perubahan besar telah berbarengan akan pengetahuan inovasi periode zaman

virtual. Zaman terkini, pekerjaan manajemen SDM telah dibantu oleh teknologi *virtual*. Proses administrasi yang sebelumnya memerlukan waktu lama kini dapat diselesaikan dengan tangkas, cekatan, gesit, sigap serta lancar melalui *software* manajemen sumber daya manusia serta berbasis *daring* melalui *internet*. *Database* pegawai serta penjelasan fakta penting kini dapat terhubung serta terjangkau cepat minus bertele-tele. Pembaruan digital juga telah mengemukakan struktur impulsif mempermudah pekerjaan SDM. Selanjutnya, *virtual* telah memperlaju prosedur rekrutmen meringankan industri dapat menggapai calon karyawan secara mendunia lewat situs jejaring media (Susanto et al., 2024).

Pandangan perusahaan terhadap SDM juga telah berubah. Pada era lalu, perusahaan hanya berfokus *payroll* serta jadwal operasional serupa aspek fundamental perjanjian perburuhan. Pegawai dipandang hanya selaku karyawan perihal mengemban dan menunaikan instruksi perintah atasan. Namun, periode digitalisasi saat ini, pihak SDM mulai dipandang sebagai aset jangka panjang yang harus dikembangkan. Perusahaan telah menyadari bahwa keterampilan dan potensi karyawan perlu dikembangkan sebagai investasi untuk kemajuan organisasi periode ke depan. Oleh sebab itu, pihak manajemen sumber daya manusia kini memfokuskan bagi pemantapan pegawai dengan memberikan pengembangan profesionalitas seumur hidup, serta menyediakan peluang pertumbuhan jenjang karier.

Transisi berlangsung bagi kultur etos pekerjaan pada organisasi. Periode lampau, hubungan wadah dilakukan secara searah sejalan, dimana pimpinan memberikan perintah, serta pekerja menjalankannya (Firdaus & Kuswinarno, 2024). Penentuan putusan biasanya dikerjakan pihak pemimpin ketiadaan mengikutsertakan beragam pekerja. Namun, saat ini digitalisasi telah memperkenalkan budaya kerja yang lebih terbuka. Melalui platform interaksi *virtual*, pekerja dapat apalagi dilibatkan pada pembahasan, berbagai pemikiran, serta memberikan umpan balik. Budaya yang terbentuk menjadi lebih inklusif, mendorong kerja sama bermutu sesama anggota, tentunya memudahkan pergeseran wawasan sebuah organisasi institusi yayasan pendidikan.

Sebagian perusahaan paling signifikan juga terlihat dalam metode direktur pihak sumber daya manusia mengelola, terkait memantau kapasitas pekerja (Mardiyah et al., 2024). Periode lampau, evaluasi penghargaan pekerja biasanya dikerjakan setiap tahun adakalanya berlandaskan bagi pengawasan observasi bias. Metode tersebut tidak menyampaikan bayangan kinerja ketepatan. Melainkan saat ini, sarana prasarana *virtual maya* telah digunakan untuk mempermudah penilaian kinerja faktual independen, *database*, bersama kerap kali terbanyak. Dengan kelenturan instrumen divisi performa, perkembangan karyawan dapat dipantau secara *real-time*, umpan balik dapat diberikan dengan cepat, dan bertujuan kerja dapat ditetapkan dengan lebih jelas. Hal ini membantu terciptanya budaya kerja yang mendukung perbaikan.

Organisasi Lembaga Pendidikan Tinggi

Periode digitalisasi, penguasaan teknologi, literasi data, dan kemampuan

adaptif telah menjadi keahlian kecakapan serta kemampuan wajib dipunyai pihak sumber daya manusia. Institusi pendidikan diharuskan untuk menyesuaikan diri dengan transformasi digitalisasi agar tetap dapat bersaing (OECD, 2020). Manajemen SDM juga sudah pernah merasakan transisi besar antara di tengah periode lampau berkesinambungan akan periode terkini. Periode lampau, pihak manajemen sumber daya manusia cenderung memfokuskan akan kegiatan pengelolaan tata laksana dikerjakan secara petunjuk pedoman Mukhtar et al., (2024). Perubahan besar telah berbarengan akan progres virtual maya. Periode terkini, pekerjaan manajemen SDM telah dibantu oleh teknologi digital. Proses administratif yang sebelumnya memerlukan waktu lama kini dapat mampu diselesaikan dengan cepat, dan efisiensi melalui perangkat lunak manajemen sumber daya manusia bersama daring *virtual maya*. Catatan keterangan pekerja serta penjelasan penting kini mudah dijangkau dengan cepat tiada harus melalui langkah prosedur ruwet dan sukar. Modifikasi *virtual* juga telah mengenalkan metode otomatis menyederhanakan pekerjaan SDM.

Selanjutnya, teknologi telah memacu tahapan penempatan dengan meringankan institusi pendidikan terjangkau bagi calon karyawan mendunia lewat *sistem situs web* (Susanto et al., 2024). Oleh sebab itu, manajemen SDM terkini lebih difokuskan pemenuhan potensi si pekerja dengan memberikan pembinaan berkesinambungan serta menyediakan peluang bagi peningkatan elaborasi jenjang profesi. Penetapan putusan biasanya dikerjakan pihak direktur atasan minus mengikutsertakan beragam pekerja. Namun saat ini, digitalisasi telah memperkenalkan budaya kerja yang lebih terbuka. Melalui situs web berkomunikasi *virtual maya*, karyawan mampu bisa terlebih terkait berpartisipasi bertukar pikiran, mengusulkan gagasan pemikiran, bersama memberikan umpan balik. Budaya yang terbentuk menjadi lebih inklusif, mendorong kerja sama unggul sesama anggota, serta memudahkan transfer ilmu pengetahuan dalam komunitas praktik di dalam organisasi.

Beberapa perusahaan paling signifikan juga terlihat dalam metode direktur sumber daya manusia mengelola atas memantau evaluasi penghargaan profesi pekerja (Mardiyah et al., 2024). Periode lampau, *performance appraisal* biasanya dikerjakan setiap tahun, serta berulang kali kadang kala atas dasar observasi pemantauan bias. Metode tersebut tidak mengalihkan deskripsi kinerja tepat serta seksama. Selanjutnya saat terkini, *situs web virtual* telah digunakan untuk mempermudah penilaian kinerja condong faktual, *database*, bersama kebanyakan. (Kurniawati, 2020) Pengembangan sumber daya dipahami sebagai usaha yang direncanakan oleh organisasi memajukan kemampuan Sumber Daya Manusia berkontinu masa berkesinambungan. Pengembangan tersebut dikerjakan memastikan kesiapan Sumber Daya Manusia disesuaikan akan keinginan kedudukan, serta diarahkan menumbuhkan *performance* personal baik pada jenis pekerjaan baru maupun pada tersedianya profesi, tertera desakkan pelanggan berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

Dengan diterapkannya kurikulum merdeka, pengembangan SDM di lembaga pendidikan menjadi hal yang sangat dibutuhkan. Kebutuhan ini muncul karena

tuntutan yang semakin tinggi dalam dunia pendidikan saat ini. Lembaga pendidikan berbasis Islam telah dijadikan pilihan utama bagi banyak orang tua untuk menyekolahkan anak-anak mereka.

Tujuan yang diharapkan masyarakat dari lembaga pendidikan tersebut dapat tercapai apabila didukung oleh beberapa faktor, seperti tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, pendanaan, beserta SDM yang berkualitas dan andal. SDM dianggap sebagai komponen berarti bagi mencapai sasaran institusi, karena Sumber Daya Manusia aktivis utama bagi asal muasal. Tenaga pendidik yang tersedia institusi pengajaran dinilai sudah cukup sesuai dengan kebutuhan sekolah, meskipun sebagian besar masih merangkap tugas. Banyak tenaga pendidik yang pada akhirnya diberikan tanggung jawab tambahan di luar bidang keahlian utamanya. Pengembangan SDM dilembaga pendidikan diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan kepada tenaga pendidik agar berkualitas layanan pendidikan dapat berjalan dengan melebihi keunggulan.

Hukum Ekonomi Islam

Ekonomi bersumber bahasa Yunani, terbentuk pada 2 kata, yakni: *oicos* (peraturan). Ekonomi, yakni dasar peraturan mengendalikan keperluan dan keinginan kurikulum bidang perekonomian terhadap metode perekonomian. Mendeskripsikan bersifat universal, metode menggambarkan kelengkapan berbelit-belit, yaitu: struktur maupun serpihan berpautan, perspektif keilmuan, yakni pendidikan terstruktur. Metode menguraikan tiap ketentuan bersumber akan mendunia ataupun kepercayaan berperan menanggulangi serta melewati permasalahan hajat khalayak, mengidentifikasi bagaimana metode pemisahan, mengupayakan serta memajukan (Yunus, dan Yusanto, 2009).

Memastikan Sumber Daya Insani berpengalaman sektor perekonomian, pebisnis, beserta Hukum Ekonomi Islam pelengkap hendaknya akseptabel, dan mengantongi kredibilitas, sebaliknya institusi ekonomi Islam secara spesifik dialokasikan, dibutuhkan perihal menjadikan institusi terkait ekonomi Islam. Pengorganisasian akan silabus ekonomi Islam hendaknya mengutamakan pembelajaran mempersiapkan, memantapkan, dan memantau pertimbangan aktivitas perihal kemajuan kurikulum.

METODE PENELITIAN

Penelitian kajian tersebut, metode kualitatif telah menerapkan dengan pendekatan studi pustaka. Data dikumpulkan melalui penelaahan berbagai literatur yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia, transformasi digital, dan Hukum Ekonomi Islam pada lembaga pendidikan tinggi. Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara deskriptif agar kesesuaian antara teori, dan kebutuhan penerapan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi modern dapat ditemukan (Sugiono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pengembangan SDM Era Digital

Perluasan Sumber Daya Manusia pada periode *situs web virtual maya* harus diarahkan untuk membentuk individu yang dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi yang terjadi dengan cepat (Setiawan, dan Andriyani, 2021). Penguasaan kompetensi digital, seperti teknologi informasi, dan komunikasi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja di lembaga pendidikan tinggi (Dolan at al., 2022). Selain itu, budaya belajar yang berkelanjutan perlu dibangun agar SDM dapat disiapkan untuk menghadapi disrupsi digitalisasi kian berkembang (Sutrisno, 2020).

Perspektif Hukum Ekonomi Islam dalam Pengembangan SDM

Dalam perspektif Hukum Ekonomi Islam, pengembangan SDM bukan hanya difokuskan pada peningkatan kemampuan teknis. Pembentukan karakter yang sesuai dengan nilai-nilai syariah, seperti *amanah* (dapat dipercaya), keadilan, dan *Istiqomah* (konsisten), juga perlu dilakukan (Antonio, 2001). SDM yang dikembangkan harus diarahkan mengamankan kesepadanan di tengah kebutuhan personal atas hajat organisasi, serta harus mampu memberikan manfaat bagi masyarakat luas (Al-Qur'an, QS. Al-Baqarah: 143).

Dalam perspektif Hukum Ekonomi Islam, pengembangan SDM haruslah dilakukan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pribadi maupun kepentingan organisasi. Kepentingan masyarakat luas juga perlu menjadi bagian yang diperhatikan dalam proses pengembangan SDM. Oleh karena itu, kebijakan pengembangan SDM harus dilaksanakan dengan prinsip keadilan. Setiap individu harus diberi peluang setara sepadan berpartisipasi akan instruksi, atas tuntutan edukasi pengajaran di institusi, tanpa membedakan status, jabatan, data ataupun latar belakang.

Selain itu dalam pengembangan SDM, pemberian penghargaan dan insentif harus disesuaikan partisipasi sudah pernah tersampaikan bagi tiap pekerja. Prinsip keadilan dalam Hukum Islam mewajibkan agar setiap hasil dan imbalan yang diterima oleh SDM harus didasarkan pada usaha dan hasil kerja yang nyata (Sula, 2004). Dengan demikian, perlakuan adil akan membentuk lingkungan kerja yang sehat dan mendorong SDM untuk terus mengembangkan kinerja.

Pengembangan SDM dalam lembaga yayasan institusi pendidikan berbasis Islam juga harus diarahkan mendatangkan serta melahirkan personal individu melainkan berintelektual bidang ilmiah institusi pendidikan, bahkan mengantongi kepekaan sosial serta kesadaran spiritual. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus mengintegrasikan nilai-nilai syariah sehingga hasil akan pengembangan melainkan juga berfaedah berguna bagian lembaga, bahkan memberikan manfaat bagian publik meluas.

Dalam praktiknya, lembaga pendidikan tinggi harus memastikan bahwa program pengembangan SDM tidak hanya bertujuan meningkatkan kompetensi teknologi, tetapi juga membentuk kepribadian yang bertanggung jawab, amanah, dan jujur. Oleh sebab itu, penguatan spiritual dan penerapan prinsip-prinsip syariah

harus dijadikan bagian yang tidak terpisahkan dalam proses pengembangan SDM. Dengan pengembangan SDM berlandaskan Hukum Ekonomi Islam, diharapkan tenaga kerja yang dihasilkan akan mampu memberikan berkontribusi positif bagi organisasi dan masyarakat serta menjaga etika dan integritas dalam setiap aktivitasnya.

Pengembangan SDM pada Lembaga Pendidikan Tinggi

Lembaga pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam menyiapkan SDM yang unggul, dan beretika. Menurut (Onsardi et al., 2025), perencanaan dan pengembangan SDM di lembaga institusi pendidikan harus dikerjakan menggenapi keharusan staf bernilai ataupun bermutu tinggi dan relevan akan perkembangan teknologi. Selain itu, pada lembaga pendidikan tinggi berbasis Islam, pengembangan SDM harus dipastikan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, seperti penerapan keadilan dalam pemberian kesempatan dan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan (Sula, 2025).

KESIMPULAN

Pengembangan SDM dalam mewujudkan organisasi di era digital pada lembaga pendidikan tinggi perlu dilakukan secara terintegrasi dengan penguatan kompetensi digital serta penerapan nilai-nilai Hukum Ekonomi Islam. Pengembangan ini bukan hanya saja diarahkan pada aspek-aspek peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter yang disesuaikan dengan prinsip keadilan, amanah, dan keseimbangan. Lembaga pendidikan tinggi diharuskan untuk menyesuaikan strategi pengembangan SDM dengan kebutuhan zaman, namun nilai-nilai Islam tetap harus dijaga dan diterapkan dalam setiap proses pengembangannya.

Dalam perspektif Hukum Islam, kepemimpinan dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab. Jika keadilan tidak diterapkan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya, baik dalam pembagian tugas, pemberian hak, maupun pengambilan keputusan, maka prinsip dasar keadilan dalam syariah telah dilanggar.

Ketidakadilan tersebut dapat menyebabkan keharmonisan dalam organisasi terganggu, semangat kerja bawahan menurun, serta bertentangan dengan ajaran Islam yang mewajibkan agar bawahan diperlakukan dengan adil dan bijaksana. Selain itu, jika seorang atasan memaksakan kehendaknya agar tetap diangkat ataupun dipertahankan dalam jabatan tanpa mempertimbangkan kelayakan, kemampuan, dan manfaat bagi organisasi, maka tindakan tersebut tidak sesuai dengan prinsip *masalahah* (kemaslahatan umum) dalam Hukum Ekonomi Islam. Dalam Islam, jabatan tidak boleh diminta secara pribadi, melainkan harus diberikan kepada orang yang dipandang tepat berdasarkan keadilan, kemampuan, dan manfaatnya bagi banyak orang.

Bahwa masih banyak di dunia institusi pendidikan berdasarkan orang dalam di yayasan pendidikan. Tidak semua yang menjabat sebagai pemimpin, menjalankan tugas dan kewajiban, hanya dilimpahkan oleh bawahannya.

SARAN

Hendaknya SDM mempertimbangkan aspek-aspek, berikut ini:

1. Kepemimpinan adil perlu dilaksanakan. Karena diperlukannya penerapan kepemimpinan yang adil organisasi. Setiap kebijakan dan keputusan yang diambil harus dipertimbangkan secara adil, mempertimbangkan hak dan kewajiban semua pihak secara seimbang. Dengan kepemimpinan yang adil, suasana kerja yang harmonis dapat diciptakan, kinerja dapat ditingkatkan, serta keberkahan dari Allah SWT dapat diperoleh.
2. Meminta jabatan harus dihindari. Dalam Hukum Ekonomi Islam, hendaknya tindakan meminta jabatan secara langsung, apalagi dengan paksaan ataupun pengaruh, tidak dianjurkan. Jabatan haruslah diberikan kepada orang yang dianggap paling mampu dan layak secara objektif oleh pimpinan ataupun pihak yang berwenang. Amanah jabatan haruslah dilaksanakan berdasarkan musyawarah dan penilaian yang adil.
3. Masalah (Kemaslahatan Umum) harus diprioritaskan. Setiap pengangkatan dan perpanjangan jabatan harus didasarkan pada kemaslahatan bersama, bukan berdasarkan kepentingan pribadi ataupun kelompok yang mempunyai kepentingan dan memiliki orang dalam sebuah institusi yayasan dunia pendidikan. Organisasi akan dapat berjalan dengan baik apabila pemimpin mengutamakan kepentingan umat dan kebaikan bersama di atas kepentingan pribadinya.
4. Etika dan Akhlak kepemimpinan harus diperkuat. Pendidikan dan penguatan akhlak kepemimpinan perlu diberikan secara terus-menerus. Dengan demikian, para pemimpin diharapkan memiliki kesadaran moral dalam menjalankan amanah. Jabatan tidak boleh dijadikan sebagai alat untuk mencari kekuasaan, tetapi harus digunakan sebagai sarana untuk memberikan manfaat dan pelayanan terbaik kepada masyarakat,

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Kaaf, M., Zaky. (2002). *Ekonomi Dalam Perspektif Islam*. Bandung: PT. Pustaka Setia Pertama, Maret, hlmn. 18.
- Al-Qur'an, QS. Al-Baqarah: 143.
- Amstrong, Michael. (1994). *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Gramedia.
- Antonio, M.S. (2001). *Bank Syari'ah: Dari Teori ke Parktik*. Jakarta: Rajawali.
- Daniel, A., Setya, R. S. E., & Kom, M (n.d). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dessler, G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid. 2. Edisi Kesembilan. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Dolan, E., Kosasi, S., & Sari, S. N. (2022). Implementation of Competence-Based Human Resources Management In The Digital Era. *Start-uppreneur Business Digital*

(*SABDA Journal*), 1(2), 167-175.

- Firdaus, M. A. A., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi Inovatif Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan di Era Digital. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11), 1-19.
- Frey, C. B., & Osborne, M. (2013). *The Future of Employment*.
- Huda, M. (2022). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Anshori, M. I. (2023). Transformasi Digital Terhadap Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, dan e-commerce*, 2(4), 19-36.
- Kurniawati. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (1st ed)*. Universitas Terbuka.
- Mardiyah, Rohmatika, N. A., Fayruziyaj, N. S., & Syahrani, Z. (2024). Transformasi Digital Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Fungsi, Tantangan, dan Solusi. *Jurnal Inovasi Keuangan dan Manajemen*, 5(4), 169-190.
- Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 181-190.
- Nagel, J. (2020). Peningkatan SDM Indonesia Yang Berdaya Saing Melalui Pendidikan di Transformasi Digital, dan Teknologi Yang Berkelanjutan. *Prosiding Seminar Nasional Sains, dan Teknologi Terapan*, 1 (1), 31-38 .
- OECD. (2020). *Digital Education Outlook: Teaching, Learning, and Assessment In The Digital Age*.
- Onsardi, O., et al. (2019). Perencanaan dan Pengembangan SDM Dalam Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen SDM*, 7(2), 45-56.
- Oktaviani, E., Hasan, S., & Dewi, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. *Pardoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6 (3), 187-197.
- Onsardi, O., Sumarlan, A., & Finthariasari, M. (2019). Tata Kelola Administrasi Desa Tepi Laut Kecamatan Air nepal Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Rafflesia*, 2(1). <https://doi.org/10.36085/jpmb.v2i1.288>.
- Prasetyo, Suharsono, M. (2017). Strategi Pengembangan SDM di 5 PT Dalam Menghadapi Persaingan Global (Studi Pada Universitas di Kota Semarang). UNDIP.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art, and Practice of The Learning Organization*.
- Setiawan, H., & Andriyani, R. (2021). Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Digital di Era 4.0. *Jurnal Pengembangan SDM*, 5(1), 12-20.

- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sula, E. (2004). *Fiqh Muamalah: Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Susanto, E., Yudanta, I. B. K. D., Suparsana, I. M., Ugiantara, M. B., Herawan, I. G. M. A., & Widana, I. G. (2024). Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Transformasi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Syntax Idea*, 6(2), 673-680.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Orbith, 16 (1), 27-34.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human Resources Development*. Cengage Learning.
- Westerman, G., Calmejane, C., Bomet, D., Ferraris, P., & Mcaffé, A. (2011). Digital Transformation: A Road Map Billion Dolla Organizations. *MIT Center For Digital Business and Cap Gemini Consulting*, 1, 1-68.
- Yusanto, M. Ismail, dan Yunus, M. Arif. (2009). *Pengantar Ekonomi Islam*. Bogor: Al-Azhar Press, hlm. 13.