



ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM PERSPEKTIF SYARIAH DI TADIKA TAHFIZ NUR FURQAN MALAYSIA

Sabina ¹, Rahmayati ²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia
sabinabina721@gmail.com ¹, rahmayati@umsu.ac.id ²

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Strategi Peningkatan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Syariah Di Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui alasan Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia menerima Sumber Daya Insani (SDI) lulusan sarjana dengan jurusan yang beragam dan untuk mengetahui strategi yang dilakukan manajemen Sumber Daya Insani (SDI) untuk menghadapi multidisiplin keilmuan karyawan. Proses rekrutmen yang ada pada Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia terdapat beberapa tahapan penyeleksian seperti tahap seleksi berkas, tes psikotes, wawancara, tes baca Al-Qur'an dan tes kesehatan. Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia mengambil sumber daya insani (SDI) dari sarjana umum karena Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia memberikan peluang kepada pelamar yang dari lulusan umum. Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia memiliki strategi manajemen yang menyikapi pengetahuan keilmuan multidisiplin karyawan dengan menyelenggarakan seminar, mengatur penyegaran SOP saat briefing pagi dan menyelenggarakan beberapa kursus pelatihan. Ciptakan soft skill bagi karyawan.

Keywords: Strategi Peningkatan, Manajemen, Sumber Daya Insani.

PENDAHULUAN

Manajemen menjadi satu hal yang cukup penting dalam menjalankan suatu organisasi bisnis dewasa ini. Dalam dunia industri, ketika melakukan kegiatan produksi, pemasaran, dan menjaga keberlangsungan hubungan antara karyawan dan perusahaan, manajemen sangat diperlukan. Penerapan manajemen pada perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya perusahaan sehingga mencapai hasil yang lebih baik.

Dalam dunia industri, pelaku ekonomi merasa perlu adanya pemikiran manajemen guna menjalankan bisnisnya. Pemikiran manajemen digunakan untuk mengatur kegiatan produksi, kegiatan pemasaran barang, dan menjaga hubungan baik antara produsen dan karyawan. Dengan manajemen memungkinkan untuk melakukan inovasi, mengembangkan fasilitas dan teknik kegiatan produksi dalam dunia industri. Dalam rangka mencapai tujuan, faktor manusialah yang menjadi kunci keberhasilan di dalam sebuah manajemen organisasi. Jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi atau perusahaan tersebut tidak akan mencapai tujuan yang maksimal (Norvadewi, 2017). Penerapan manajemen risiko dapat membantu perusahaan merancang strategi untuk meraih tujuan perusahaan dengan memperhatikan keseimbangan kepentingan seluruh stakeholder, dan melindungi kebijakan serta sumber daya yang dimiliki perusahaan (Sari et al., 2022).

Agama Islam sebagai agama mayoritas penduduk Indonesia mewarnai seluruh aspek kehidupan pemeluknya, termasuk kehidupan ekonomi. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh resources yang ada di muka bumi, karena seluruh ciptaan Allah di muka bumi untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu sumber daya alam ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang akan diminta pertanggungjawaban kelak. Hal ini hanya bisa dilakukan oleh sumber daya manusia yang profesional. Hal inilah emudian melahirkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Ilmu manajemen sebagai ilmu yang tidak bebas nilai sangat dipengaruhi oleh para ahli yang mengembangkannya. Begitu juga MSDM dalam Islam memiliki dasar yang kuat untuk menerapkan syariat atau tuntunan Islam dalam pengelolaan SDM. Manajemen SDM dalam Islam dikenal dengan nama Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI). Kata insan dan manusia sebenarnya memiliki arti yang sama. Kata insan mngingatkan bawah dalam Islam dikenal adanya konsep insan kamil. Insan kamil adalah mukmin yang dalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan dan kebijaksanaan yang merupakan gambaran pribadi Rasulullah SAW.

Manajemen sumber daya Insani dalam Islam sesuai dengan

tuntutan Al Qur'an dan Sunnah Rasul. Potensi sumberdaya manusia sangat penting dalam mengelola suatu organisasi/perusahaan. Bagaimana pun bagusnya sebuah sistem, tidak akan berarti apaapa jika tidak dijalankan oleh sumber daya manusia. Kajian tentang sumber daya insani akan dimulai dari manusia yang sengaja diciptakan Allah SWT dengan sebaik-baik bentuk. Manusia dibekali potensi akal, nafsu, jiwa dan jasmani. Dengan potensi ini manusia diberikan kebebasan untuk menentukan jalan yang dipilihnya namun apapun pilihannya manusia harus mempertanggung jawabkannya. Ada dua tugas yang diamanahkan Allah kepada manusia yaitu menjadi abduallah dan khalifah yang bertugas memakmurkan bumi dan mengelola alam semesta. Dalam rangka mengelola alam ini, manusia sebagai subjek dalam kehidupan menjadi sumber daya penggerak suatu proses produksi harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat mulia sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW sebagai teladan bagi pembentukan karakter yang baik bagi sumber daya insani. Hal ini menjadi dasar dalam setiap aktivitas ekonomi dan menjadi sikap dasar manusiawi (fundamental human ethics) yang mendukung keberhasilan. Adapun karakteristik atau sifat-sifat mulia itu adalah Shiddiq (benar dan jujur), Amanah (jujur/terpercaya, bertanggung jawab), Fathanah (cerdas) dan Tabligh (transparan). Karakteristik ini akan melahirkan sumber daya insani yang kafa'ah (profesional), amanah (terpercaya) dan himmatul amal (motivasi kerja) (Norvadewi, 2017).

Kontribusi dari SDI tidak hanya dilihat dari kemampuan, pengetahuan, skill, ataupun pengalaman yang mereka bawa saat bergabung dengan organisasi, tetapi bagaimana organisasi secara internal mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan skill yang dimiliki oleh setiap SDI untuk mengembangkan kapabilitas karyawan karena suatu pekerjaan akan berpengaruh dengan kapabilitas seseorang, bukan hanya sebagai pemenuhan kewajiban terhadap organisasi (Nafisah, 2020).

Malaysia menduduki peringkat kedua sebagai negara dengan sistem pendidikan terbaik di antara ASEAN negara berdasarkan U21 2020 (Aisyah, 2021). Sebagai negara yang mempunyai sistem pendidikan yang baik, Malaysia memberikan perhatian khusus terhadap pendidikan anak usia dini melalui Standard Preschool Kurikulum Kebangasaan (KSPK) diterapkan di Tanah Air. Ada enam aspek utama itu membentuk kerangka kurikulum ini yaitu komunikasi, spiritualitas, sikap-nilai, kemanusiaan, keterampilan diri, pengembangan fisik-estetika, dan sains-teknologi (Malaysia, 2017).

Salah satu lembaga prasekolah yang menekankan metode pembelajaran individual dalam pembelajaran membaca anak usia 4 hingga 6 tahun adalah Tadika Tahfidz Nur Furqan. Dalam pelaksanaannya, Tadika



Tahfidz Nur Furqan menggandeng orang tua untuk menggantikan peran guru sebagai tutor di rumah. Pasalnya, pembelajaran anak usia dini memerlukan bimbingan tutor guna menumbuhkan kemandirian (Tamrin et al., 2011).

Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia belum benar – benar sepenuhnya melakukan Strategi Peningkatan Manajemen Sumber Daya Insani. Hal tersebut karena belum sepenuhnya Tadika Tahfiz Nur Furqan merekrut pengajar sesuai dengan kebutuhan pengajar, sehingga ada pengajar yang tidak berasal dari jurnan manajemen bisnis syariah.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Insani

Keseluruhan proses penyiapan sumber daya insani membutuhkan strategi khusus agar perencanaan dapat dilaksanakan. Strategi Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) diperlukan dalam rangka meningkatkan pemahaman pegawai Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia terkait konsep baik secara teoritis maupun praktis.

Manajemen syariah adalah perilaku manajemen berlandaskan Al-Qur'an dan hadis nabi (sunnah) yang sarat dengan nilai yang telah diatur dalam syariat Islam dengan orientasi seimbang antara dunia dan akhirat (Abdullah, 2020). Manajemen dalam islam adalah aktivitas menertibkan, mengatur dan berpikir yang mengandung nilai-nilai keimanan dan ketauhidan, penataan suatu organisasi yang baik serta sistem yang sesuai dengan Al Qur'an dan sunnah Rosul (Rahmi, I 2022).

Diperlukan upaya manajemen dalam melaksanakan aktivitasnya. Dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan semuanya memiliki dasar bahwa Allah memiliki tujuan utama. Oleh karena itu, manajemen yang memperlakukan karyawan hanya sebagai objek perusahaan, dalam pandangan ekonomi islam dianggap manajemen yang lalai dari sifat adil yang semestinya menjadi dasar manajemen. Islam mendorong umatnya untuk memilih calon dan menetapkan pegawai Perusahaan berdasarkan pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Sesuai firman Allah SWT :

Artinya : “karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang kuat lagi dapat dipercaya” (Q.S al-Qashas[28]: (26)

Strategi Peningkatan Manajemen Sumber Daya Insani

Adapun yang menjadi strategi dari manajemen SDI yaitu Perencanaan SDI, perencanaan sangat penting untuk menetapkan tujuan organisasi dalam manajemen sumber daya insani (Rasul, 2014). Proses



perencanaan SDI perlu didukung oleh data yang relevan dan dapat dipercaya sehingga pemenuhan kebutuhan SDI dapat terlaksana secara efektif dan efisien. (Hasnadi, 2019). Analisis Jabatan SDI, analisis jabatan adalah proses sistematis yang dapat memeriksa persyaratan pekerjaan SDI yang dipilih (Fiernaningsih, 2018). Analisis pekerjaan dapat digunakan untuk mengidentifikasi spesifikasi karyawan (Sugijono, 2016). Rekrutmen dan Seleksi SDI, rekrutmen didefinisikan sebagai kegiatan yang disusun untuk mempengaruhi sejumlah orang yang akan melamar kerja (Endrayani, 2020). Rekrutmen dapat membantu keberhasilan seleksi melalui pengurangan karyawan yang belum memenuhi syarat (Muslimah, 2020). Seleksi adalah proses memilih diantara sekelompok kandidat yang memenuhi persyaratan untuk mengisi posisi yang ditawarkan perusahaan (Halisa, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria akan dipilih, dan akan diangkat menjadi karyawan perusahaan (Sasangka, 2019). Pelatihan dan Pengembangan SDI, pelatihan dan pengembangan ialah istilah yang dipakai secara bersamaan. Pengembangan dapat dihubungkan dengan kebutuhan karyawan dimasa mendatang bagi organisasi (Mustopa, 2021).

Pelatihan dan pengembangan SDI dapat dilakukan secara formal dan informal (Bariqi, 2020). Dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di organisasi (Rohmah, 2018). Penilaian Kinerja SDI, penilaian pekerjaan adalah prosedur untuk menilai kinerja, membuat rencana pengembangan, dan memberi tahu anggota staf tentang hasilnya. (Siregar, 2018). Penilaian kinerja dilaksanakan untuk membagikan data mengenai penetapan gaji dan dijalankannya promosi karyawan (Ilhami & Rimantho, 2017). Kompensasi SDI, kompensasi ialah sesuatu yang didapatkan karyawan sebagai pengganti jasa kepada organisasi (Supiyanto, 2015). Beberapa bentuk dari kompensasi adalah upah (wege) berkaitan dengan gaji, insentif, tunjangan berupa program pensiun, asuransi kesehatan dan jiwa, serta fasilitas. (Kusumasmoro & Rustono, 2016). Pemberhentian SDI, pemberhentian karyawan dapat disebut sebagai pembebasan karyawan dari kewajiban dan tanggung jawabnya dalam bekerja (Damanhuri, 2020). Pemutusan hubungan kerja dapat dianggap sebagai pemisahan permanen antara karyawan dan perusahaan, pemindahan tenaga kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain, pemutusan hubungan antara majikan dan karyawan, atau pemecatan karyawan karena berbagai alasan, semuanya dianggap. (Alfa, 2016)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menjelaskan fenomena dalam bentuk kata-kata dan tidak menggunakan



angka-angka serta tidak menggunakan berbagai pengukuran (Hasanah, 2017).

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus (case studies) yaitu suatu proses pengumpulan data dan informasi secara mendalam, mendetail, intensif, holistik, dan sistematis tentang orang, kejadian, social setting (latar sosial), atau kelompok dengan menggunakan berbagai metode dan teknik serta banyak sumber informasi untuk memahami secara efektif bagaimana orang, kejadian, latar alami itu beroperasi atau berfungsi sesuai dengan konteksnya (Yusuf, 2014).

Penelitian ini bersifat deskriptif merupakan prosedur penelitian yang dilakukan dengan menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan tidak tertulis yang berasal dari objek atau pelaku yang diamati, penelitian kualitatif berkaitan dengan aspek kualitas, nilai atau makna di balik suatu fakta dan hanya dapat diungkapkan dan dijelaskan. melalui linguistik, bahasa dan kata-kata. Data pada penelitian kuantitatif berfokus pada kajian penelitian dan pokok-pokok persoalan yang akan diteliti melalui penjelasan dimensi-dimensi yang menjadi pusat perhatian pembahasan secara mendalam dan tuntas. Kemudian dari hasil data tersebut nantinya akan ditarik kesimpulan dari hasil analisis hingga terjawabnya pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah penelitian. Hasil akhir dari penelitian studi kasus adalah penjelasan mengenai Analisis Strategi Peningkatan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Prespektif Syariah Di Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Peningkatan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pesrpektif Syariah Di Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia

Peran sumber daya insani dalam perusahaan memiliki peran serta fungsi yang penting bagi pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Sumber daya tersebut mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi perusahaan, yaitu mereka secara keseluruhan terlibat dalam operasionalisasi bisnis perusahaan, dari level yang paling bawah sampai yang menempati level yang paling atas (Almasri, 2016). Sekalipun berbeda level, akan tetapi kesemua sumber daya insani tersebut memiliki peran yang sama dan signifikan bagi tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Menurut (Kasmir, 2015) mengemukakan beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat sumber daya insani dalam mengajukan pekerjaan, yaitu informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan. Format lamaran dibuat menarik



dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting, karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran. Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafitas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit. Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan. Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar. Misalnya 1 minggu atau 10 hari.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan mengumpulkan data pada Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia.dapat disimpulkan:

1. Perekrutan yang dilakukan oleh Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia memiliki beberapa tahapan dan memiliki perbedaan dengan perekrutan pada bank umum dimana disini Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia melakukan tes baca al-Qur'an.
2. Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia selama mencari sumber daya insani yang dibutuhkan banyak calon karyawan yang mendaftar bukan berlatar belakang pendidikan perbankan syariah namun banyak calon karyawan yang memiliki minat terhadap Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia dan ingin mempelajarinya.
3. Strategi yang diambil oleh Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia untuk meningkatkan multidisplin keilmuan karyawannya dengan cara melakukan pelatihan soft skill yang diadakan minimal 1 tahun 2 kali dan seminar.

Tahap perekrutan merupakan tahap awal pada setiap perusahaan untuk mengumpulkan sejumlah pelamar kerja yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan. Tahap pertama Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia melakukan seleksi pemberkasan terhadap calon pelamar. Seleksi pemberkasan disesuaikan dengan kriteria dan kebutuhan yang dimiliki Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia . Bagi calon pelamar yang telah lulus dalam tahap pertama bisa melanjutkan ketahap kedua. Dimana tahap kedua dilakukan tes psikotes . bagi para calon pelamar yang telah lulus bisa melanjutkan ketahap ketiga yaitu tahap wawancara dan tes baca al-qur'an. Bagi calon pelamar yang telah lulus dalam tahap ketiga bisa melanjutkan ketahap terakhir yaitu tes Kesehatan. Pada saat calon pelamar telah melewati berbagai tahapan rekrutmen yang ada di Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia, tahap seleksi berikutnya yaitu



calon pelamar yang dinyatakan lulus akan mendapatkan sk (surat keputusan) penempatan.

Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia sebenarnya membuka peluang untuk pelamar dari jurusan perbankan syariah untuk melamar bekerja di Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia namun adanya faktor dari pendaftar yang banyak bukan dari lulusan perbankan syariah, maka dari itu Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia lebih memiliki opsi untuk menerima lulusan dari sarjana umum karena pada saat tahap seleksi rekrutment bukan dilihat hanya dari latar belakang pendidikan nya saja namun juga banyak faktor yang mendukung seperti kesiapan banyak target dalam bekerja.

Strategi Manajemen Sumber Daya Insani dalam Menghadapi Multidisiplin Keilmuan Karyawan

Sumber Daya Insani merupakan sumber daya yang sangat penting dan berharga karena keberhasilan usahanya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya insani (Soetrisno, 2016). Oleh karena itu perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas sumber daya insani tersebut dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Upaya meningkatkan pendidikan dan pelatihan bagi Sumber Daya Insani pada dasarnya merupakan kewajiban suatu perusahaan dan setiap karyawan. Dalam upaya pembinaan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Insani, diperlukan adanya sistem pendidikan serta pelatihan bagi karyawan yang dalam pelaksanaannya bisa disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan perusahaan. Upaya peningkatan bisa disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dibutuhkan saat ini dan di masa depan. Strategi yang dimiliki oleh Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia dalam menghadapi multidisiplin keilmuan karyawannya dengan cara memberikan pelatihan dasar-dasar pengajar, produk, dan bagian-bagian yang akan ditempati. Untuk itu pelatihan diperlukan agar sumber daya insani pada bank memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat membuat Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia tersebut menjadi Tadika berkualitas.

Dengan adanya perkembangan Tadika, peningkatan Sumber Daya Insani perlu dilakukan oleh setiap Tadika. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan pada Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia terhadap strategi manajemen SDI dalam menghadapi multidisiplin keilmuan karyawan yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses penerimaan calon SDI, mengapa Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia menerima SDI lulusan sarjana umum dan untuk mengetahui strategi yang akan dilakukan oleh manajemen SDI dalam menghadapi multidisiplin keilmuan karyawan. Berikut analisis penelitian strategi manajemen SDI dalam menghadapi multidisiplin keilmuan karyawan di Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia sebagai berikut :

1. Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia melakukan perekrutan dan



seleksi terhadap calon karyawannya untuk mendapatkan SDI yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Pada saat proses perekrutan dan seleksi Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia melakukan tes baca Al Qur'an.

2. Sumber Daya Insani (SDI) Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia berlatar belakang lulusan minimal D3 dengan beragam prodi atau jurusan.
3. Sumber Daya Insani (SDI) mengetahui produk atau akad dalam Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia dengan membaca SOP, mempelajari akad-akad dan banyak mencari tahu dari senior-senior.
4. Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia memilih Sumber Daya Insani (SDI) dari sarjanah umum dikarenakan minat, kebijakan perusahaan dan disesuaikan kriteria kebutuhan pada saat melamar.
5. Strategi manajemen Sumber Daya Insani Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia dalam menghadapi multidisiplin keilmuan karyawan dengan mengadakan pelatihan softskill dan seminar. Pelatihan ini dimaksud agar pengetahuan karyawan di Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia dapat meningkat dan pelatihan tersebut disesuaikan dengan jabatan dan posisi masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian peningkatan multidisiplin keilmuan terhadap karyawan perlu dilakukan oleh setiap Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia agar sumber daya insani (SDI) dapat bersaing dengan baik di dunia sekolah, karena sumber daya insani yang bekerja di Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia tidak hanya dari latar belakang pendidikan melainkan dari berbagai jurusan, seperti yang ada di Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia. Berdasarkan penelitian terdahulu serta saran yang dapat disampaikan, sebaiknya Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia menerima pengajar yang sesuai dengan pekerjaan yang ada di Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia. Selain itu, kepada pengawas dan pengeola keuangan agar terus meningkatkan kinerja keuangan sehingga pengajar sejahtera dan meningkatkan kualitas Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia.

KESIMPULAN

Proses rekrutmen yang ada pada Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia memiliki beberapa tahapan penyeleksian seperti adanya tahap seleksi berkas, tes psikotes, wawancara, tes baca Al-Qur'an dan tes kesehatan. Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia mengambil sumber daya insani (SDI) dari sarjana umum karena Tadika Tahfiz Nur Furqan Malaysia memberikan peluang kepada pelamar yang dari lulusan umum. Tadika Tahfiz Nur Furqan



Malaysia memiliki strategi manajemen dalam menghadapi multidisiplin keilmuan karyawan dengan cara mengadakan seminar, mengadakan refresment SOP pada saat brifing pagi dan mengadakan beberapa pelatihan softskill untuk para karyawannya.

REFERENSI

- Alfa, M. Z. S. M. (2016). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara. *Jurnal EMBA*, 4 (1), 261-271.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133–151.
- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- Damanhuri. (2020). Konsep Promosi , Mutasi Dan Pemberhentian SDM Dalam Perspektif Ilmu Qowaid As-Shorf. *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 70–93.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Hadi, M. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non PNS. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 75-85.
- Gunawan, A., Sari, P, S., & Jufrizen, J. (2022). Pengaruh Pengetahuan Keuangan Dan Kepribadian Terhadap Perilaku Keuangan. *Jurnal Aktual*. 1(1). 1-13.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ABDI Jurnal*, 1(2), 14–22.
- Hasanah, H. (2017). Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial). *At-Taqqaddum*, 8 (1), 21–46.
- Ilhami, R. S., & Rimantho, D. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan Rating Scale. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 16(2), 150.
- Kasmir, S. (2015). *Studi Kelayakan Bisnis: Edisi Revisi*. Prenada Media.
- Kusumasmoro, A., & Rustono, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *E-Proceeding of Management*, 3(2), 1349–1358.
- Mustopa, R., Barjah, M. K., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi COVID-19. *Sostech*, 1(3), 166– 174.
- Rohmah, N. F. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (1), 1-11.
- Sari, M., Hanum, S., & Rahmayati, R. (2022). Analisis manajemen resiko



dalam penerapan good corporate governance: Studi pada perusahaan perbankan di Indonesia. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*. 6 (2). 1540-1554

- Sari, M., Lubis, M, A, B., & Jufrizen, J. (2021). The Effect of Financial Literature and Self Control on Consumption Behavior (Study on Students of the Faculty of Economics and Business Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*. 1(2). 135-144.
- Sasangka, I. W. Z. (2019). Pengembangan Model Seleksi dalam Upaya Membentuk Integritas & Independensi Anggota KPU Kabupaten/Kota. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 96–114.
- Siregar M. J. (2018). Rancang Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode 360 Degree di Departemen Warehouse. *Profisiensi*, 6(1), 33–40.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118-131.
- Wahyuni, S, F., Radiman, R., & Nanda, A, A. (2023). The Effect of Love of Money, Peer Group and Financial Literacy on Personal Financial Management in Management Study Program Students, Faculty of Economics and Business. *Journal of International Conference Proceedings*. 6 (3). 231-244.

