

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SYARIAH PADA PERGURUAN
TINGGI ISLAM DI PEKANBARU**

RUSTAM

**Dosen Fakultas Syariah Dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Email: -, HP. 085265561904**

ABSTRACT

This research was conducted at the College in Pekanbaru, ie UIN Suska, UIR Pekanbaru and STEI Iqra Annisa, the results of this study resulted in: (a). Internal factors in the development of human resources turned out to have an influence, through this factor as a means of helping the implementation of the development of human resources in order to generate human resources berkualitas. (b). Internal factors focused on the improvement and repair of the organization or company. (c). External factors are needed by the organization. With the external factors, organizations can measure the ability of organizations to develop the organization. (d). Human resources are a vital component in this life, especially in the organization, back and forth, good and bad of an organization is the main cause of human resources. (e). Internal factors the organization is essentially focusing on the vision, mission, goals, strategies, the nature and the type and penggunaan facilities and infrastructure that must exist and be touched directly by the organization, external factors the organization is essentially focusing on things that are not directly on internal factors and organization. While the human resource development of sharia focuses on the nature and behavior. For that every organization must consider three of these variables in order to produce human resources qualified sharia.

Keywords: *Factors Internal, External Factors, Human Resources Sharia*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi di Pekanbaru, yaitu UIN Suska, UIR Pekanbaru dan STEI Iqra Annisa, hasil penelitian ini menghasilkan: (a). Faktor internal dalam pengembangan sumber daya manusia ternyata memiliki pengaruh, melalui faktor ini dijadikan sebagai sarana yang membantu pelaksanaan perkembangan sumber daya manusia agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.(b). Faktor internal berfokus pada pembenahan dan perbaikan dari dalam organisasi atau perusahaan. (c). Faktor eksternal sangat dibutuhkan oleh organisasi. Dengan adanya faktor eksternal, organisasi bisa mengukur kemampuan organisasi untuk mengembangkan organisasi. (d). Sumber daya manusia merupakan komponen vital dalam kehidupan ini terutama dalam organisasi, maju mundur, baik dan buruk sebuah organisasi penyebab utamanya adalah sumber daya manusia. (e). Faktor internal organisasi pada dasarnya berfokus pada visi, misi,tujuan, strategi, sifat dan jenis serta

penggunaan sarana dan prasarana yang harus ada dan tersentuh langsung oleh organisasi, faktor eksternal organisasi pada dasarnya fokus pada hal-hal yang secara tidak langsung pada faktor internal dan organisasi. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia syariah berfokus pada sifat dan perilaku. Untuk itu setiap organisasi harus memperhatikan tiga variabel tersebut guna menghasilkan sumber daya manusia syariah yang berkualitas.

Kata Kunci: Faktor Internal, Faktor Eksternal, Sumber Daya Manusia Syariah

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam pembangunan sebuah bangsa. Sumber daya manusia juga sebagai aktor utama pelaku penentu perubahan kehidupan, maju dan mundurnya sebuah peradaban sangat dipengaruhi oleh peran sumber daya manusia. Selain itu sumber daya manusia juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi nasional. Namun harus diakui bahwa kontribusi sumber daya manusia Indonesia tidak menunjukkan signifikansi selama beberapa tahun terakhir dalam membangun bangsa. Hal ini disebabkan masih rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Rendahnya kualitas sumber daya manusia salah satu faktor penyebabnya adalah rendahnya kualitas pendidikan yang ada. Berdasarkan pada pengukuran Forum Ekonomi Dunia, Indeks pertumbuhan sumber daya manusia bangsa Indonesia berada pada urutan ke- 53 dari 122 negara.¹ Data indeks pertumbuhan manusia Indonesia memberikan gambaran yang jelas bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia jauh ketinggalan dari negara lain.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia nasional merupakan imbas dari kontribusi rendahnya kualitas sumber daya manusia yang ada setiap daerah di Indonesia. Di beberapa daerah Indonesia masih banyak ditemui rendahnya tingkat pendidikan, bahkan tidak tersentuh sama sekali oleh pendidikan.

Rendahnya tingkat kualitas sumber daya manusia serta pentingnya sumber daya manusia dalam kehidupan, mengharuskan sumber daya manusia dikelola dan ditingkatkan dengan sebaik-baiknya agar mampu memberikan

¹Riduan Siagian, *Rendahnya Kualitas SDM dan Memperbaiki Sistem Pendidikan*, [Online]. Tersedia di <http://www.medanbisnisdaily.com>. [17 November 2014]

kontribusi semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan serta mampu menghadapi tantangan globalisasi.

Pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara pengembangan terhadap sumber daya manusia tersebut. Hakekat pengembangan sumber daya manusia yaitu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan karakter manusia itu sendiri. Oleh karena itu, dalam pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan semaksimal dan optimal mungkin. Sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai, dan barulah akan berdampak positif terhadap perubahan. Disamping itu, perlunya teknik pengembangan sumber daya manusia yang baik, dengan teknik yang baik diharapkan dapat mengatasi masalah dalam berbagai bidang, seperti keterbatasan kualitas dan kemampuan daya saing sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan perubahan dan peningkatan terhadap pengetahuan, kemampuan dan keterampilan serta karakter yang dimiliki oleh setiap manusia. Dan hasil dari pengembangan sumber daya manusia diharap mampu memberikan kontribusi sesuai dengan bidang dan kemampuan berdasarkan pendidikan atau pengalaman yang dimiliki. Kontribusi yang diharapkan bukan hanya ikut serta berpartisipasi dalam dunia kerja, akan tetapi dapat memberikan nilai tambah ke arah yang baik. Namun apa jadinya, jika sumber daya manusia sebagai *agent of change* (agen perubahan) yang dikembangkan tidak sesuai dengan harapan, artinya ketidaksesuaian antara sumber daya manusia yang dihasilkan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Tentu akan menyebabkan kinerja diberbagai sektor bisa terhambat. Kondisi seperti ini yang pada akhirnya akan menyebabkan ketimpangan-ketimpangan diberbagai line kehidupan.

Suatu bukti bahwa pengembangan sumber manusia belum mampu menghasilkan insan yang berkualitas dibuktikan masih besarnya persentase sumber daya manusia yang tidak terserap dan siap untuk berkompetasi dalam dunia kerja, ini memperlihatkan bahwa kemampuan daya saing sumber daya manusianya, keahlian yang belum cukup memadai untuk bersaing ditingkat

global, pendidikan dan angkatan kerja yang sungguh memprihatinkan. Meskipun, sebenarnya banyak yang mengakui bahwa manusia, uang, metode, peralatan atau perlengkapan, mesin dan pasar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perubahan globalisasi saat ini, akan tetapi dapat dikatakan bahwa diantara kesemua unsur-unsur tersebut yang paling pokok dan penting dalam perkembangan dan perubahan berada pada sumber daya manusia, sebab unsur-unsur lain hanya mempengaruhi tingkat keberhasilan saja, akan tetapi sumber daya manusia merupakan unsur utama yang mempengaruhi perubahan tersebut.

Berhasil atau tidaknya pengembangan sumber daya manusia bisa dilihat dari serapan dan penempatan sumber daya manusianya di pasar tenaga kerja. Jika sumber daya manusia yang diserap sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pengetahuannya itu artinya pengembangan sumber daya manusia telah sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Sebaliknya jika pengembangan sumber daya manusianya tidak mampu diserap di dunia kerja itu berarti pengembangan sumber daya manusianya tidak sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Fenomena ini menggambarkan adanya kesenjangan antara upaya pengembangan sumber daya manusia dengan serapan di dunia kerja terjadi pada perguruan tinggi baik negeri atau swasta hampir diseluruh negeri ini, fenomena ini tidak mengecualikan perguruan tinggi Islam yang berupaya mengembangkan sumber daya manusia dalam bidang ekonomi syariah atau sumber daya manusia berbasis syariah. Kesenjangan antara pengembangan sumber daya manusia perguruan tinggi Islam dengan realisasi sumber daya manusia pada dunia kerja. Terjadi kesenjangan bisa jadi disebabkan adanya perbedaan fokus pengembangan sumber daya manusia tersebut. Perguruan tinggi Islam menginginkan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas akan tetapi tidak sejalan dengan kebutuhan dan keinginan pasar tenaga kerja saat ini.

Kesenjangan pengembangan sumber daya manusia ekonomi syariah yang menonjol yaitu dari sisi *output* pengembangan sumber daya manusia ekonomi

syariah dengan serapannya di dunia kerja dari tahun ke tahun. Untuk lebih jelas hasil perkembangan pengembangan sumber daya manusia ekonomi berbasis syariah dapat dilihat pada pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Komposisi Alumni UIN Suska, UIR, dan STEI Iqra Annisa Jurusan
Ekonomi Islam Tahun 2007-2013

Perguruan Tinggi	Tahun							Jumlah
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
UIN Suska	36	23	81	30	62	107	208	545
UIR Pekanbaru	17	21	31	19	20	23	31	162
STEI Iqra Annisa	-	3	4	10	14	15	20	66
Jumlah SDM yang Telah Dikembangkan Menjadi Ekonom Muslim								773

Sumber: *Data Statistik Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam UIN Suska, UIR, dan STEI Iqra Annisa Pekanbaru*

Tabel 1 di atas merupakan data statistik alumni ekonomi syariah di perguruan tinggi Islam Pekanbaru, pada tabel tersebut menyajikan gambaran secara umum tentang keberadaan sumber daya manusia ekonomi syariah yang telah dikembangkan oleh tiga perguruan tinggi Islam yang ada di Pekanbaru, yaitu Univestas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Ekonomi Islam, Universitas Islam Riau Fakultas Agama Islam Jurusan Ekonomi Islam, dan Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Iqra Annisa Pekanbaru dalam kurun waktu tujuh tahun terakhir, yaitu sejak tahun 2007 hingga tahun 2013. Total pengembangan sumber daya manusia ekonomi Islam secara keseluruhan dari tiga perguruan tinggi Islam tersebut pada tahun 2013 telah mencapai 773 alumni dengan rincian 545 alumni ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 162 alumni ekonomi Islam Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, dan 66 alumni Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Iqra Annisa Pekanbaru.

Penyerapan dan pengalokasian sumber daya manusia ekonomi berbasis syariah juga tidak sebanding dengan pertumbuhan dan perkembangan bank dan lembaga keuangan syariah yang ada. Pertumbuhan dan perkembangan bank dan lembaga keuangan syariah di Pekanbaru mengalami trend peningkatan dari tahun ke tahun yang secara jumlah terus bertambah.

Perbandingan antara pertumbuhan dan perkembangan bank dan lembaga keuangan syariah dengan pengembangan sumber daya manusia ekonomi berbasis syariah tidak memiliki titik temu antara pertumbuhan dan perkembangan bank dan lembaga keuangan syariah dengan penyediaan tempat serapan sumber daya manusia berbasis syariah. Seharusnya sumber daya manusia berbasis syariah memiliki kesempatan dan ruang yang lebih besar untuk ikut serta dalam pembangunan ekonomi syariah. Hal ini terjadi dikarenakan kecenderungan para praktisi perbankan dan lembaga keuangan syariah saat ini menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja secara individu maupun kelompok. Kecenderungan ini memiliki makna bahwa sumber daya ekonomi syariah yang dikembangkan oleh perguruan tinggi Islam saat ini tidak mampu memenuhi kriteria dan standar kualifikasi sumber daya manusia yang diinginkan dan dibutuhkan, dan terkesan hasil dari pengembangan sumber daya manusia ekonomi syariah tidak memiliki kemampuan. Pertimbangan lain para praktisi perbankan dan lembaga keuangan syariah saat ini yaitu profesional dan keunggulan kerja individu, disamping disebabkan keterbatasan jumlah dan kualifikasi yang diperlukan, kasus pembajakan sumber daya manusia sering terjadi dilingkungan lembaga keuangan dan perbankan syariah.²

Fenomena ini menggambarkan adanya *disconnectif* antara lembaga pengembangan sumber daya manusia pada perguruan tinggi Islam yang menyelenggarakan pendidikan program studi ekonomi Islam dengan kebutuhan pasar tenaga kerja diperbankan dan lembaga keuangan syariah. Lembaga pendidikan adalah sentral pengembangan sumber daya manusia, semestinya lembaga pendidikan dan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan bertujuan untuk menyediakan dan menyiapkan sumber daya manusia menguasai bidang yang berkaitan, itu artinya program studi ekonomi Islam harus bertujuan menyediakan dan menyiapkan sumber daya manusia ekonomi syariah yang berkualitas dalam bidang ekonomi Islam, yang terjadi dilapangan

²Amiur Nuruddin, *SDM Berbasis Syariah: Makalah Disampaikan Pada Seminar Awal Tahun Masyarakat Ekonomi Syariah dengan Tema Penyediaan SDM yang Handal sebagai Fondasi Berkembangnya Ekomi Syariah*, Januari 2010. hlm: 1-2.

justru sumber daya manusia yang berlatar belakang pendidikan ekonomi konvensional atau dari berbagai latar belakang pendidikan yang tidak ada kaitan dengan ekonomi syariah yang menjadi pelaku dalam pengembangan-pengembangan ekonomi syariah.

Padahal, pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah adalah upaya-upaya meningkatkan dan menyiapkan sumber daya manusia secara kuantitas berkualitas yang mampu menghadapi persaingan dimasa akan datang dengan mengedepankan prinsip-prinsip syariah. Persiapan sumber daya manusia ekonomi syariah pada saat ini belum mampu diserap pangsa pasar tenaga kerja terkhusus pada bank dan lembaga keuangan syariah. Ketersediaan sumber daya manusia profesional dan keunggulan masih rendah. Rendahnya kualitas sumber daya manusia berbasis syariah tentunya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang terdapat di dalam perguruan tinggi atau faktor yang terdapat diluar perguruan tinggi tersebut.

Jika kesenjangan-kesenjangan seperti ini terus berlanjut tentu akan menjadi sebuah masalah besar terutama dalam mengedukasi masyarakat tentang makna dan paham yang sesungguhnya dari ekonomi syariah karena aktivitas ekonomi syariah tidak ditangani oleh orang yang ahlinya. Sedangkan ancaman bagi ekonomi syariah (bank dan lembaga keuangan syariah) yaitu akan menurun *image* ekonomi Islam, hal ini disebabkan oleh sumber daya pelaksana ekonomi syariah tidak memahami konsep dan dasar aplikasi ekonomi syariah yang cenderung duplikasi dan mensyariahkan konvensional. Sehingga bermacam-macam bentuk penyimpangan nantinya bisa terjadi, penyimpangan-penyimpangan tersebut bukan pada tataran konsep dan produk, tetapi sampai pada penarapan dan pendekatan ekonominya. Hal lain yang muncul adalah persepsi masyarakat terhadap ekonomi syariah yaitu menyamakan dengan ekonomi konvensional, padahal ekonomi syariah sangat jauh berbeda dengan ekonomi yang ada, ilmu ekonomi syariah bukan hanya berbicara pada tataran untung dan rugi, akan tetapi ekonomi membicarakan boleh dan tidak, haram dan halah, masalah atau tidaknya, akan tetapi pembahasannya sampai pada bahasan keberkahan dan keridhaan Allah Swt.

B. TINJUAN PUSTAKA

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Islam

Istilah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, pembangunan sumber daya manusia, pembangunan sumber daya insani, dan pembangunan akhlak manusia menjadi amat populer dan menjadi kiblat kebijakan dalam proses pembangunan di Indonesia. Hal itu mengingatkan kita kepada paradigma al-Quran yang selama ini diyakini mengandung nilai-nilai guna (*development*) bagi pembangunan sumber daya manusia. Allah Swt berfirman:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya: *Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya (QS At-Tiin {95}:4).*³

Kesalahannya selama ini, dalam mengutip ayat al-Quran adalah mengambil sebagian, tidak melihatnya dalam konteks yang lebih komprehensif. Dalam surat *at-Tiin* di atas, dilanjutkan dalam ayat 5 dan 6:

ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَافِلِينَ ﴿٥﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ ﴿٦﴾

Artinya: *Kemudian kami kembalikan dia ke tempat yang serendah-rendahnya; kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, maka bagi mereka pahala yang tiada putus-putusnya". (QS At-Tiin {95}:5-6).*⁴

Berdasarkan ayat di atas, maka manusia yang paling baik dan tinggi drajatnya adalah manusia yang beriman, beramal shaleh dan berilmu. Artinya orang yang senantiasa memelihara imannya, melaksanakan amal shaleh dan mengutamakan ilmu dalam setiap pekerjaannya, maka ialah manusia

³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahan, ...Loc. Cit*, hlm: 1076

⁴*Ibid.*

yang baik bentuknya dan tinggi derajatnya. Namun jika tiga hal (iman, amal shaleh dan ilmu) tidak dipelihara dan dipupuk dalam diri manusia, maka manusia akan menjadi yang *asfalasafilin* (manusia yang serendah-rendahnya). Jika demikian, arah pembangunan manusia yang dilakukan selama ini (IMTAQ dan IMTEK) sudah sangat benar. Namun dalam pelaksanaannya hal ini belum terealisasi. Inilah kemudian yang menjadi masalah dalam sumber daya manusia Indonesia.

Dalam Islam, pembangunan manusia pada prinsipnya telah dibekali Tuhan. Dalam diri manusia terdapat potensi atau daya-daya yang dapat dibangun. Daya-daya tersebut adalah:

- a. Daya tubuh, yang memungkinkan manusia memiliki antara lain kemampuan dan keterampilan teknis.
- b. Daya kalbu, yang memungkinkan manusia mampu memiliki kemampuan moral, estetika, etika serta mampu untuk berkhayal, beriman, dan merasa kebesaran ilahi.
- c. Daya akal, yang memungkinkannya memiliki kemampuan mengembangkan ilmu dan teknologi.
- d. Daya hidup, yang memungkinkannya memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempertahankan hidup, dan menghadapi tantangan.

Apabila manusia dibangun sesuai petunjuk Ilahi, maka manusia akan menjadi aset nasional dan internasional dalam rangka menyediakan sumber daya manusia yang produktif dalam memasuki milenium ketiga. Dalam hal ini, sejak dini al-Quran menggaris bawahi perlunya pembangunan daya-daya tersebut secara seimbang.

Al-Quran, dengan jelas menyatakan manusia itu merugi, kecuali apabila waktu itu dipahami dalam rangka *yaumu ad-dien*, yaitu beriman dan beramal saleh, berinformasikan kebenaran dengan kesabaran. Dalam sebuah pepatah dikatakan, apabila menanam pohon anggur, maka akan melihat tumbuhnya pohon berbuah anggur. Tetapi kepercayaan seperti itu akan mendatangkan kemanfaatan apabila beramal saleh, dalam hal ini

bertanam pohon anggur. Dengan contoh seperti itu, akan diketahui bahwa iman kepada Allah semestinya diaktualisasikan dalam hidup dan kehidupan. Apabila manusia mendekat kepada-Nya sehabis, Allah mendekati sedepa. Iman diwujudkan dengan amal saleh, amal saleh dapat diwujudkan jika memiliki ilmu. Manusia berilmu senantiasa meningkatkan iman dan amal salehnya.

Oleh karena itu, pendidikan Islam sebagai suatu sistem transformasi diri, hendaknya diaktualisasikan melalui pelestarian amalan, anak saleh, amal jariah, dan kelapangan dada, serta ilmu yang bermanfaat. Dengan demikian bagi umat Islam, tidak ada nafas yang sia-sia, tidak ada langkah yang terbuang percuma. Setiap nafas dan perilakunya dipersembahkan kepada Allah dan untuk mencari ridha-Nya. Manusia harus membangun dirinya (menjadi yang terbaik), karena manusia di bumi adalah sebagai manusia ketuhanan, dimana manusia harus mampu mengaktualisasikan semua nilai-nilai tuhan-Nya dalam kehidupan sehari-hari dan mampu memberi manfaat pada lingkungannya.

Dalam Islam, pembinaan sumber daya manusia bertumpu pada tiga aspek, (1) *syakhshiyah Islamiyah* atau keperibadian Islamnya, (2) *skill* atau keahlian dan keterampilannya, dan (3) kepemimpinan dan kerja sama timnya.⁵ Kerangka sumber daya manusia syariah atau HR syariah selain keterpaduan antara *knowledge*, *skill* dan *ability*, kualifikasi dan kualitas sumber daya manusia syariah yang pertama dan utama dalam pemahaman terhadap nilai-nilai tauhid yang menjadi pembeda praktik ekonomi pribadi ekonomi syariah.⁶

⁵Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Mengagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm: 212

⁶Amir Nuruddin dalam Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Aplikasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm: 124.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam pengembangan sumber daya manusia perlu pertimbangan berbagai faktor, baik dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi tersebut. Menurut Notoatmodjo dalam bukunya pengembang sumber daya manusia, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia terdiri dari dua yaitu:⁷

a) Faktor Internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain:⁸

1) Visi

Visi adalah impian, cita-cita, atau harapan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Visi merupakan petunjuk kemana arah organisasi tersebut akan diarahkan.

2) Misi

Misi adalah upaya-upaya untuk mewujudkan visi atau impian organisasi tersebut. Upaya-upaya organisasi dalam mencapai cita-cita organisasinya sangat tergantung dari sumber daya manusia organisasi yang bersangkutan. Upaya-upaya organisasi dalam mencapai visi ini diwujudkan dalam bentuk-bentuk program-program pokok.

3) Tujuan

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai setiap upaya atau program organisasi. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga (sumber daya manusia), dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

⁷Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-4,.... *Loc. Cit.* hlm: 12-14.

⁸Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-4,....*Op.Cit.*

4) Strategi Pencapaian

Misi dan tujuan organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu, setiap organisasi mempunyai strategi yang tertentu. Untuk itu, diperlukan kemampuan karyawannya dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar yang mempunyai dampak terhadap organisasinya. Dengan demikian strategi yang disusunnya sudah memperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasinya. Hal ini semua akan mempengaruhi pengembangan sumber daya dalam organisasi itu.

5) Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusia akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah misalnya. Demikian pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatan rutin dengan yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

6) Jenis Teknologi yang digunakan

Sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi dewasa ini telah menggunakan teknologi yang bermacam-macam dari yang paling sederhana sampai yang paling canggih. Hal ini diperhitungkan dalam program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia disini diperlukan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menagani atau mengoperasikan teknologi itu, atau mungkin terjadi otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

b) Faktor Eksternal

Menurut Siagian faktor ekstenal atau tantangan eksternal adalah berbagai hal yang pertumbuhan dan perkembangannya berada di luar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya, akan tetapi harus diperhitungan karena

pertumbuhan dan perkembangan tersebut pasti berpengaruh, baik secara positif maupun negatif, terhadap organisasi.⁹ Faktor eksternal tersebut antara lain:¹⁰

1) Kebijakan Pemerintah

Kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat keputusan menteri atau jabatan pemerintah, dan sebagainya merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh suatu organisasi. Kebijakan-kebijaksanaan tersebut sudah barang tentu mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

2) Sosio-budaya Masyarakat

Faktor sosio-budaya masyarakat tidak diabaikan suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, dalam pengembangan sumber daya manusia suatu organisasi faktor sosio-budaya ini perlu dipertimbangkan.

3) Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diluar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Ini sudah barang tentu suatu organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu, maka organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat bagi organisasinya dan kemampuan kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

C. METODE

Penelitian lapangan (*field research*) ini dilakukan pada 3 lembaga pendidikan perguruan tinggi Islam baik negeri maupun swasta yang ada di Pekanbaru yang telah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia ekonomi syariah. Sedangkan waktu penelitian ini dimulai bulan september hingga bulan Desember 2014.

⁹Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia,....Loc.Cit*, hlm: 49

¹⁰Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-4,....*Op, Cit*

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 28 responden yang berlatar belakang pendidikan ekonomi dan aktif mengajar pada perguruan tinggi Islam pada jurusan ekonomi Islam. Sampel yaitu seluruh populasi.

Alat yang digunakan dalam mengumpulkan data tidak dapat dipisahkan dengan teknik pengumpulan data. Data atau informasi yang menjadi bahan baku penelitian, untuk itu perlu diolah data-data yang masih berwujud data primer dan data sekunder.

Melakukan analisis berarti melakukan kajian untuk mengenali struktur fenomena. Analisis dilaksanakan dengan melakukan telaah terhadap fenomena-fenomena secara keseluruhan serta hubungan dengan unsur pembentuk fenomena. Tujuan analisis data ada menguji kesesuaian antara data yang satu dengan data yang lain. Karena penelitian ini (*field researce*) dengan pendekatan metode kuantitatif, teknik analisis datanya dilakukan dengan dua cara yaitu analisis data secara diskriptif variabel penelitian dan pengujian terhadap data-data yang telah diperoleh.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil analisis diskriptif dan analisis data dengan melakukan beberapa pengujian untuk menguji pengaruh faktor internal dan eksternal baik secara parsial atau simultan terhadap pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah pada perguruan tinggi Islam di Pekanbaru. Hasil analisis dan pengujian terhadap hipotesis variabel penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Faktor Internal Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah

Pembahasan mengenai faktor internal berpengaruh kuat dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah pada perguruan tinggi Islam di Pekanbaru, secara sederhana faktor internal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dapat menjelaskan rangkai kekuatan yang dimiliki oleh sebuah lembaga dalam menjalankan operasinya sebagai lembaga pendidikan dan pengembangan

sumber daya manusia. Faktor internal umumnya yang terdapat dalam sebuah lembaga pendidikan (perguruan tinggi) yaitu visi, misi, tujuan, strategi pencapaian, jenis dan sifat kegiatan, serta jenis teknologi yang digunakan (sarana dan prasarana). Artinya, setiap lembaga pendidikan memiliki visi, misi, tujuan, strategi pencapaian, sifat dan jenis kegiatan yang jelas serta sarana dan prasana memadai akan lebih memudahkan sebuah organisasi untuk mengoptimal dan memaksimal kinerjanya dalam upaya pencapaian tujuan.

Unsur-unsur ini memiliki hubungan yang sangat kuat antara unsur yang satu dengan unsur yang lain dalam faktor ini, hubungan masing-masing unsur bagaikan satu paket komponen yang saling bergantung antara satu dengan yang lainnya.

Namun dibalik visi, misi, tujuan, strategi pencapaian, sifat dan jenis kegiatan yang jelas dan sarana dan prasarana yang memadai hendaklah didukung oleh kemampuan sumber daya pengelolanya. Oleh sebab itu, sebuah organisasi apapun visi, misi, tujuan, strategi pencapai, sifat dan jenis kegiatan harus direncanakan sejelas mungkin serta sarana dan prasarana sebaik mungkin dan sumber daya manusia yang profesional, agar faktor ini menjadi suatu kekuatan dari dalam bagi organisasi dalam mempertahankan dan menjalankan organisasi.

Dengan demikian, faktor internal (visi, misi, tujuan, strategi pencapaian, sifat dan jenis kegiatan, jenis teknologi yang digunakan (sarana dan prasarana) adalah unsur-unsur yang berfungsi menentukan hasil akhir dari aktivitas sebuah organisasi, tanpa terkecuali lembaga pendidikan yang mengembangkan sumber daya manusia berbasis syariah. Untuk kepentingan dalam pendekatan ini, maka dapat disimpulkan bahwa faktor internal (visi, misi, tujuan, strategi pencapaian, sifat dan jenis kegiatan, jenis teknologi yang digunakan (sarana dan prasarana)) harus dimiliki oleh setiap organisasi.

Visi, misi, tujuan, strategi pencapaian, sifat dan jenis kegiatan yang jelas jenis teknologi yang digunakan (sarana dan prasarana) yang memadai

akan mempercepat pencapaian tujuan yang diinginkan. Apabila hal ini bisa diaplikasikan niscaya upaya dalam pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah pada perguruan tinggi Islam di Pekanbaru akan terwujud. Dengan Visi, misi, tujuan, strategi pencapaian, sifat dan jenis kegiatan yang jelas, jenis teknologi yang digunakan (sarana dan prasarana) yang memadai para pengelola organisasi akan mampu memusatkan perhatiannya pada solusi yang diakibatkan oleh masalah-masalah yang bisa menghambat tujuan dari pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah. Dengan mengaitkan pelaksanaan visi, misi, tujuan, strategi pencapaian, sifat dan jenis kegiatan yang jelas, jenis teknologi yang digunakan (sarana dan prasarana) yang memadai pengelola akan lebih menuntun dan mengarahkan kepada para pelaku pengembangan sumber daya manusia (tenaga pengajar) pada keinginan organisasi.

Untuk dapat menghasilkan visi, misi, tujuan, strategi pencapaian, sifat dan kegiatan yang jelas serta sarana dan prasana yang memadai diperlu orang-orang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan secara baik dan profesional dalam mendesain tujuan pengembangan sumber daya manusia secara jelas. Jika tidak, maka hasil ahir dari pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah tidak bisa diwujudkan dengan semestinya. Sebagaimana landasan teori menyatakan bahwa "*the right mant in the right place, in the right man on the right job*" artinya menempatkan seseorang yang tidak pada keahlian akan berakibat pada banyaknya masalah yang bisa terjadi.

Berdasarkan hasil penelitian pada perguruan tinggi Islam di Pekanbaru diperoleh kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah (ekonom syariah) akan lebih baik jika dalam pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah apabila didukung dengan oleh visi yang jelas, misi yang konkrit, tujuan ahir dari pengembangan sumber daya manusia yang jelas, strategi yang tepat, mulai dari kurikulum, tenaga pengajar dan fasilitas yang menunjang, sifat dan kegiatannya dipahami serta didukung oleh sarana memadai. Sehingga pengembangan sumber daya

manusia berbasis syariah tidak hanya memperoleh pencapaian secara kuantitas tetapi juga memperoleh pencapaian secara kualitas.

2. Pengaruh Faktor Eksternal Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah

Ditemukan kuatnya pengaruh faktor eksternal kuat dan signifikan terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia, berpengaruhnya faktor eksternal terhadap pengembangan sumber daya manusia dikarenakan oleh faktor eksternal yang ada pada hasil penelitian ini mempunyai kaitan erat dengan proses pengembangan kualitas sumber daya manusia. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor mampu mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia antara lain kebijakan pemerintah, sosio-budaya, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kebijakan pemerintah dalam kaitan aturan dan perundangan-undangan yang berkaitan dengan kekuasaan dan wewenang untuk mengatur segala aktivitas yang terjadi dalam suatu negara, begitu juga dengan kaitan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh perguruan tinggi setiap kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perguruan tinggi tidak boleh melanggar peraturan dan ketentuan yang ada dan harus mengacu pada aturan dan perundangan-undangan yang berlaku. Jika tidak mengacu pada peraturan dan perundangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah sudah tentu akan mendapat hambatan terutama legalitas, perlindungan keamanan dan keberlangsungan sebuah institusi tersebut.

Selain kebijakan, sosio-budaya juga mempengaruhi tumbuh dan berkembangnya organisasi. Jika disuatu tempat adalah sosio-budaya yang anti dengan lembaga atau organisasi maka sudah pasti organisasi akan mendapat rintangan yang besar, sebaliknya jika sosio-budaya mendukung maka yang terjadi antusias terhadap organisasi atau lembaga. Faktor eksternal yang tak kalah penting dengan yang mampu mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia adalah perkembangan ilmu

pengetahuan dan teknologi, perkembangan ilmu pengetahuan baik segi keilmuan atau metode yang diterapkan serta aplikasi penerapan teknologi sangat berpengaruh pada proses pengembangan sumber daya manusia, cara tradisional pada cenderung pada memakan waktu yang lama dalam proses pengembangan sumber daya manusia jika dibanding dengan pola modernisasi.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Notoatmojo (2009:13) tentang pengaruh faktor eksternal dalam pengembangan sumber daya manusia “suatu organisasi berada didalam lingkungan tertentu, dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana organisasi berada, faktor-faktor tersebut adalah kebijakan pemerintah, sosio-budaya dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi”. Hal ini mengandung pengertian bahwa faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi pola pengembangan sumber daya. Faktor ini disebabkan oleh kebijakan pemerintah, perubahan nilai sosio-budaya dan perkembangan yang terjadi pada periode tertentu. Dengan mengetahui pengaruh-pengaruh yang disebabkan dari luar organisasi sebagai seorang pemimpin dapat mengambil sikap dan kebijakan untuk meminimalisasi pengaruh negatif yang ditimbulkan oleh faktor tersebut dan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian ini bahwa faktor eksternal merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi aktivitas dan kehidupan berorganisasi yang harus diperhatikan agar organisasi dalam menjalani aktivitas organisasi dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan mampu mengedali dan menyesuaikan organisasi disetiap perubahan-perubahan yang terjadi yang disebabkan oleh faktor eksternal.

Hal ini lebih jelas dikemukakan oleh M. Fuad dkk (2006:28-29) dalam hubungan dengan lingkungan eksternal perusahaan mengemukakan bahwa lingkungan eksternal perusahaan adalah faktor-faktor di luar dunia usaha yang mempengaruhi kegiatan perusahaan. Lingkungan eksternal makro adalah lingkungan eksternal (faktor-faktor) yang berpengaruh tidak

langsung terhadap kegiatan usaha, sedangkan lingkungan eksternal mikro adalah lingkungan eksternal (faktor-faktor) yang berpengaruh secara langsung terhadap kegiatan usaha. Artinya faktor eksternal sebagai faktor-faktor yang berada di luar organisasi yang mampu mempengaruhi, mengendalikan, mengarahkan terhadap organisasi seharusnya menjadi faktor pertimbangan dan perhatian yang serius bagi setiap organisasi. Faktor eksternal dalam kaitan dengan organisasi yang dikemukakan para ahli tersebut, pada intinya menjelaskan bahwa faktor eksternal adalah faktor yang harus dipertimbangkan dan diperhatikan oleh setiap organisasi apapun, jika teori ini dihayati, dipahami dan dilaksanakan oleh pemimpin organisasi terhadap pengaruh faktor eksternal pada organisasi, maka diharapkan mampu mengendali efek negatif dari faktor eksternal. Dengan adanya pertimbangan dan perhatian tersebut kemungkinan-kemungkinan terhadap risiko-risiko yang disebabkan oleh faktor tersebut dapat dikendalikan atau dihindari sedini mungkin dan aktivitas organisasi tidak akan mendapat hambatan yang berarti dari faktor ini.

Dalam lingkungan organisasi khususnya pada perguruan tinggi Islam di Pekanbaru yang merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia dengan kecenderungan menselaraskan antara pengembangan ilmu pengetahuan umum dan agama. Maka ciri khas perguruan tinggi Islam itu adalah pengembangan ilmu pengetahuan Islam dan umum yang terintegritas dalam satu tujuan perguruan tinggi Islam. Perguruan tinggi Islam merupakan salah satu bentuk organisasi yang sudah semestinya dihadapkan dengan lingkungan. Lingkungan tersebut adalah lingkungan internal dan lingkungan eksternal, lingkungan eksternal adalah lingkungan yang terdapat diluar organisasi yang secara tidak langsung mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan organisasi, Setiap perubahan faktor eksternal bisa berdampak positif pada organisasi dan akan tetapi perubahan faktor eksternal bisa berdampak negatif terhadap organisasi. Maka yang harus menjadi perhatian bagi setiap organisasi yaitu memperhatikan setiap perubahan yang terjadi

dari faktor eksternal tersebut, karena perubahan-perubahan yang disebabkan oleh faktor eksternal setiap saat bisa saja terjadi.

Faktor-faktor eksternal organisasi pengembangan sumber daya manusia antara lain kebijakan pemerintah, sosial budaya, perkembangan pengetahuan dan teknologi. kebijakan-kebijakan pemerintah, tatantan sosial budaya dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkaitan dengan dunia pendidikan tentu akan mempengaruhi proses pengembangan sumber daya manusia, kebijakan, sosial budaya dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sejalan dengan visi, misi dan tujuan pengembangan sumber daya manusia akan mendorong kemudahan proses legalitas dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Jika Kebijakan, sosial budaya dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tidak bertentangan dengan visi, misi dan tujuan organisasi akan mampu tumbuh dan berkembang, namun bisa terjadi sebaliknya, seluruh aktivitas organisasi akan jadi hambatan. Oleh sebab itu memperhatikan dan mempertimbangkan faktor eksternal dalam sebuah organisasi harus diupayakan agar tujuan organisasi pendidkakan (perguruan tinggi Islam) tercapai dengan baik.

Dari hasil penelitian pada perguruan tinggi Islam di Pekanbaru terutama pada jurusan ekonomi Islam diperoleh kesimpulan bahwa sejalanannya faktor eskternal dalam upaya pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah ditunjukkan oleh dukungan kebijakan pemerintah, sosial budaya dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat baik.

3. Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Secara Simultan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah

Dalam pengembangan sumber daya manusia ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan sebaik mungkin dan meminimal kemungkinan negatif yang bisa terjadi. Terpusatnya perhatian tersebut pada

faktor tersebut tidak lain dan tidak bukan bertujuan untuk mendapatkan hasil dari pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah yang lebih baik.

Faktor internal merupakan faktor yang penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia pada umumnya dan sumber daya manusia berbasis syariah pada umumnya. Faktor internal mempunyai erat pada hasil akhir pengembangan sumber daya manusia, sehingga suksesnya proses pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah merupakan sinergi dari Visi, misi, tujuan, strategi pencapaian, sifat dan jenis kegiatan, jenis teknologi yang digunakan (sarana dan prasarana). Jika visi dan misi perguruan tinggi Islam berkeinginan menjadikan sumber daya insani yang berkualitas yang dibekali dengan oleh nilai-nilai agama seperti kejujuran, keamahan, kecerdasan baik emosional maupun spiritual, kecakapan dan keluwasan dalam menyampaikan konsep syariat Islam terkhusus dalam muamalah. Sudah semestinya tujuannya harus menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas yang ditungangi oleh nilai syariat. Akan tetapi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah yang akan menjadi terhambat jika visi, misi dan tujuan disertai dengan strategi pencapaian, kepahaman pada jenis kegiatan dan sarana dan prasarana yang memadai (teknologi). Strategi pencapaian, jenis kegiatan dan sarana prasarana menjadi penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Strategi pencapaian dalam pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pengadaan tenaga pengajar yang profesional baik secara akademisi maupun praktisi yang mampu mentransfer pengetahuan dan kemampuan, memiliki kurikulum yang relevan dan penggunaan teknologi yang modern dan tepat guna. Dengan demikian faktor internal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah harus dilakukan secara intergritas dan sinergi agar pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah sebaik mungkin dan sesuai dengan yang diharapkan.

Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah juga tidak bisa dari faktor eksternal, karena faktor ini secara tidak langsung

mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah, faktor tersebut yaitu kebijakan pemerintah, sosio-budaya dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. kebijakan pemerintah adalah faktor yang berada diluar organisasi tetapi secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perkembangan organisasi. Pengaruh kebijakan pemerintah terhadap perkembangan organisasi adalah pada proses kepemilikan izin pendirian dan operasi jika tidak memiliki izin mendirikan dan operasi sudah barang tentu pertumbuhan dan perkembangan akan berpengaruh karena mendapatkan hambatan dan tantangan. Pengaruh sosial budaya, visi dan misi akan sulit untuk bisa diwujudkan jika masyarakat yang ada disekitar atau dalam organisasi yang secara sosial budaya memiliki pertentangan dengan visi, misi dan tujuan organisasi sebaliknya pula sosial budaya yang mendukung atau tidak memiliki pertentangan dengan sosial budaya setempat visi, misi dan tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai jika dibanding dengan organisasi yang secara sosial budaya bertentangan. Faktor eksternal lain yang ikut mengaruhi perkembangan organisasi yaitu perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, cenderung organisasi yang tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan untuk berkreasi dan inovasi terlalu sulit. demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kebijakan pemerintah, sosial budaya dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berpengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi, hal ini tidak terkecuali pada proses pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah. apa yang akan terjadi dengan pengembangan dengan sumber daya manusia tidak memiliki izin dari pemerintah, tidak mendapat dukungan dari sosial masyarakat dan tidak upgrade dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tentu akan mendapat hambatan yang cukup berarti.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia pada umumnya dan sumber daya manusia berbasis syariah secara khusus.

E. PENUTUP

Diketahui ada berbagai macam faktor yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia syariah diantaranya yaitu faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu dengan adanya penelitian ini dapat membantu pihak manajemen pengembangan sumber daya manusia syariah (ekonomi syariah) khususnya untuk melakukan strategi yang tepat supaya hasil dari pengembangan sumber daya manusia dapat diterima oleh semua kalangan, terutama dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal dalam proses pengembangan sumber daya manusia syariah. Hal tersebut dapat dicontohkan antara lain:

1. Faktor internal dalam pengembangan sumber daya manusia ternyata memiliki pengaruh, melalui faktor ini dijadikan sebagai sarana yang membantu pelaksanaan perkembangan sumber daya manusia agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. sumber daya manusia syariah yang berkualitas saat ini sangat dibutuhkan, untuk itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan ditingkatkan agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas baik terhadap perkembangan pribadi maupun secara kolektif. Oleh karena itu, sebagai pihak perguruan tinggi Islam yang mengelola dan menghasilkan sumber daya ekonom muslim harus memaksimalkan kinerjanya dengan melaksanakan dan memantapkan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian dengan sebaik-baiknya. Dengan memaksimal kinerja melalui pelaksanaan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian maka sumber daya manusia syariah memiliki akan nilai guna, manfaat sumber daya manusia syariah. sumber daya manusia syariah senantiasa mengembangkan kepribadian dan mengedepankan hubungan sosial yang baik, memberikan keamanan dan kenyamanan bagi para pemakai sumber daya manusia syariah tersebut.
2. Faktor internal berfokus pada pembenahan dan perbaikan dari dalam organisasi atau perusahaan. Dengan adanya visi, misi, tujuan, strategi pencapaian, kecenderungan pimpinan dan anggota organisasi akan memfokuskan kinerja berdasarkan pada visi, misi dan tujuan organisasi

tersebut. Oleh karena itu sebagai organisasi harus yakin bahwa dengan memperhatikan faktor internal yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan tidak akan mengurangi status sosial mereka dimata masyarakat karena sebagai organisasi yang baik dengan penuh dedikasi yang tinggi mampu melahirkan kepercayaan masyarakat karena organisasi tersebut mampu memajukan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik.

3. Faktor eksternal sangat dibutuhkan oleh organisasi. Dengan adanya faktor eksternal, organisasi bisa mengukur kemampuan organisasi untuk mengembangkan organisasi. Untuk itu, setiap organisasi dituntut untuk harus lebih selektif terhadap perubahan-perubahan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.
4. Sumber daya manusia merupakan komponen vital dalam kehidupan ini terutama dalam organisasi, maju mundur, baik dan buruk sebuah organisasi penyebab utamanya adalah sumber daya manusia. Manusia yang berkualitas akan menghasilkan kualitas kerja yang baik pula, sedangkan manusia yang tidak berkualitas akan menjadi kendala dalam mencapai kualitas kerja yang baik. Dalam Islam, sumber daya manusia syariah dalam aktivitas kehidupannya idealnya mengacu pada pola kehidupan Rasulullah Saw, antara lain sifat yang perlu dalam sumber daya manusia syariah adalah *sidq* dalam segala ucapan, perbuatan dan keyakinan, amanah dalam segala perbuatan, *fhatanah* (cerdas atau profesional) dan bertindak dan *tabliq* (kecakapan) dalam bertutur kata. Sumber daya manusia syariah sebenarnya sangat dibutuhkan organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia syariah yang dimaksud sendiri mampu membangun sebuah kejayaan perusahaan karena dibangun oleh sifat yang mulia, selain trust masyarakat kepada organisasi atau perusahaan terutama pada aktivitas Islam semakin meningkat. Dengan sumber daya manusia syariah akan mampu membangun kemajuan baik bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sebagai pengelola sumber daya manusia berbasis syariah harus yakin bahwa pengembangan sumber daya manusia dengan mengembangkan empat sifat

tersebut pada organisasi akan mampu memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi yang bersangkutan.

5. Faktor internal organisasi pada dasarnya berfokus pada visi, misi, tujuan, strategi, sifat dan jenis serta penggunaan sarana dan prasarana yang harus ada dan tersentuh langsung oleh organisasi, faktor eksternal organisasi pada dasarnya fokus pada hal-hal yang secara tidak langsung pada faktor internal dan organisasi. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia syariah berfokus pada sifat dan perilaku. Untuk itu setiap organisasi harus memperhatikan tiga variabel tersebut guna menghasilkan sumber daya manusia syariah yang berkualitas.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Deperteman Agama Republik Indonesia, (1989), *Al-Quran dan Terjemahan*, Edisi Revisi. CV Toha Putra Semarang: Semarang.
- Notoatmodjo, Soekidja, (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta: Jakarta.
- Nuruddin, Amiur, (2010), *SDM Berbasis Syariah: Penyediaan SDM yang Handal sebagai Fondasi Berkembangnya Ekomi Syariah*, Makalah Seminar Awal Tahun Masyarakat Ekonomi Syariah di Auditorium Bank Bukopin Gd.Bank Bukopin Lt3, Jl MT Haryono. KAV 50-51 Jakarta 12770 pada hari Rabu 20 Januari 2010.
- Siagian, Riduan, *Rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia dan Memperbaiki Sistem Pendidikan*. [Online]. Tersedia di <http://medanbisnisdaily.com>. [17 November 2014].
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, (2002), *Mengagas Bisnis Islami*. Gema Insani Press: Jakarta.
- Nuruddin, Amir dalam Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Aplikasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2014).

