



ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI PADA KELOMPOK BIMBINGAN IBADAH HAJI DAN UMROH (KBIH) CAHAYA MULTAZAM

Dian Cahyana^{1*}, Nurul Isnaini¹, Rizky Maulana¹, Lilis Renfiana¹

¹Institut Agama Islam Negeri Metro, Indonesia

*2003010015@metrouniv.ac.id

Diterima: April, 2023

Direvisi: Mei, 2023

Diterbitkan: Juni, 2023

Abstract: Recruitment, selection, training, skills development, and human resource performance appraisal activities are the pillars that form human resource management, which aims to obtain human resources who are experts and competent in their fields. Based on this, the authors conducted research on how human resource management is applied. The research uses qualitative methods with descriptive analysis. Data collection techniques were carried out by conducting interviews and KBIH Cahaya Multazam documentation. The results of the study stated that the recruitment process was carried out by selection. Training and development is carried out by gathering employees and inviting employees to make changes by developing creativity so that employees and KBIH Cahaya Multazam are better and become the congregation's choice. The performance evaluation itself is carried out on the basis and principles of honesty and employee loyalty to KBIH Cahaya Multazam.

Keywords: Management, Resources, People

Abstract: Aktivitas rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan skill, serta penilaian kinerja sumber daya insani merupakan pilar yang membentuk adanya manajemen sumber daya insani yang memiliki tujuan untuk mendapat sumber daya insani yang ahli dan kompeten dibidangnya. Berdasar pada hal tersebut, penulis melakukan penelitian tentang bagaimana manajemen sumber daya insani diterapkan. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa dalam proses rekrutmen dilakukan dengan penyeleksian. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dengan mengumpulkan karyawan serta mengajak karyawan melakukan perubahan dengan mengembangkan kreativitas agar karyawan dan KBIH Cahaya Multazam lebih baik serta menjadi pilihan jamaah. Penilaian kinerja sendiri dilakukan dengan dasar dan prinsip kejujuran serta loyalitas karyawan terhadap KBIH Cahaya Multazam.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya, Insani

Copyright © 2023, Author/s
This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Pendahuluan

Negara Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk yang mayoritas beragama muslim. Hal inilah yang menyebabkan Indonesia banyak menyumbangkan jamaah haji ataupun umroh. Ibadah haji dan umroh merupakan rukun Islam ke-5, menyebabkan masyarakat Indonesia yang memiliki banyak uang berbondong-bondong melakukan ibadah haji atau umroh. Karena banyaknya jamaah yang pergi ke tanah suci untuk melaksanakan ibadah baik haji ataupun umroh, muncullah berbagai agen travel yang menyediakan jasa untuk mempermudah proses pemberangkatan jamaah baik haji ataupun umroh. Salah satu agen travel tersebut yakni Kelompok Bimbingan Ibadah Haji dan Umroh (KBIH) Cahaya Multazam yang terletak di Lampung Timur. Kantor cabang Kelompok Bimbingan Ibadah Haji dan Umroh (KBIH) Cahaya Multazam berlokasi di Dusun Kutoarjo, Desa Telogorejo, Kecamatan Batanghari, Kabupaten Lampung Timur, Lampung, Indonesia. KBIH Cahaya Multazam cabang Lampung Timur ini dikelola oleh Ibu Amelia Agustina dan Bapak Rahmat Bambang, yang baru berdiri pada tahun 2022 dan masih berjalan beberapa bulan ini. KBIH Cahaya Multazam saat ini juga belum memiliki banyak manajemen sumber daya insani seperti KBIH lainnya yang berada di Lampung Timur.

Melakukan bisnis KBIH tidak semudah yang dibayangkan, pengelola harus banyak memiliki kreatifitas guna menarik para jamaah. Sumber daya insani yang berada dalam organisasi tersebut juga haruslah dilatih bagaimana caranya mereka bisa melayani jamaah yang akan menjalankan ibadah haji atau umroh. Jamaah yang akan berangkat ke mekah mayoritas sudah lansia, sehingga bagaimana sumber daya insani mampu melayani lansia dengan baik serta mampu menjadi *Tour Leader* (TL) dengan membawa tamu Allah. Sumber daya insani juga harus mempunyai kemampuan dalam melakukan promosi, dikarenakan sekarang zaman serba digital maka sumber daya insani harus mengerti tentang digitalisasi. Penelitian yang dilakukan oleh penulis berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Linda Sari, Ridan Muhtadi, dan Mansur yang meneliti tentang "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah". Tidak hanya pada BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah), sumber daya insani juga harus dimiliki oleh seluruh organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya insani di gadang-gadang sebagai faktor yang paling penting guna menunjang suatu kemajuan organisasi. Oleh karena itu, penulis sangat tertarik meneliti dengan subjek penelitian yang berbeda dari sebelumnya yakni pada Kelompok Bimbingan Ibadah Haji dan Umroh (KBIH) Cahaya Multazam. Permasalahan yang penulis angkat adalah mengenai bagaimana sistem manajemen sumber daya insani yang ada pada KBIH Cahaya Multazam tersebut. Dalam mengetahui masalah tersebut kami melakukan wawancara kepada salah satu pengelola KBIH Cahaya Multazam. Wawancara tersebut membahas bagaimana manajemen sumber insani memberikan pelayanan yang *excellent*. Dalam KBIH Cahaya Multazam lebih mengunggulkan kualitas sehingga akan memberi rasa nyaman terhadap jamaah. Manajemen sumber daya insani akan banyak dipaparkan dalam hasil dan pembahasan dengan tujuan mengetahui bagaimana sistem manajemen sumber daya manusia di KBIH Cahaya Multazam.

Sumber Daya Insani

Sumber daya insani bermakna seorang penggerak yang memiliki kemampuan untuk bekerja guna mencapai tujuan pada suatu organisasi.¹ Sumber daya insani adalah penggunaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya insani berasal dari manusia yang memiliki suatu kemampuan yang dapat dilatih. Sumber daya insani biasanya diketahui dengan istilah sumber daya manusia yang memiliki arti sama dengan sumber daya insani.² Dalam hal ini, “Insani” bermakna sebagai makhluk yang memiliki aktivitas berkaitan dengan ruhaniyah dan intelektual.³ Sumber daya insani adalah kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang guna menghasilkan suatu jasa ataupun produk. Usaha yang dilakukan berarti pekerja mampu melakukan kegiatan yang bernilai ekonomi dan dapat bekerja dalam kondisi apapun guna mencapai tujuan suatu organisasi.⁴ Sumber daya yang tersedia terdiri dari 6 jenis, yakni manusia (*man*), uang (*money*), bahan (*material*), mesin (*machine*), dan pemasaran (*marketing*).⁵ Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya insani merupakan suatu pekerja yang terlatih di sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Resources management atau manajemen sumber daya insani (MSDI) adalah suatu tindakan yang dilakukan guna mengatur hubungan tenaga kerja yang efektif serta efisien guna mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya insani (MSDI) juga didefinisikan sebagai penarikan, pengembangan, seleksi dan penerimaan. Manajemen sumber daya insani pada hakikatnya adalah gerakan terhadap pentingnya manusia sebagai pendongkrak dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya insani (MSDI) adalah suatu proses guna mendapatkan sesuatu, pelatihan, penilaian serta pemberian upah. Manajemen sumber daya insani (MSDI) juga memperhatikan tentang hubungan kerja karyawan, keadilan serta kesehatannya. Manajemen sumber daya insani (MSDI) adalah sekelompok organisasi yang terarah untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya insani (MSDI) adalah usaha yang dilakukan guna mempertahankan dan meningkatkan kualitas pekerja, proses yang dilalui guna menangani suatu kendala yang ada dalam ruang lingkup pekerja.⁶ Dalam mengatasi kendala yang ada dalam manajemen sumber daya insani berdasarkan pedoman Al-Quran dan hadis.⁷ Moses N. Kinggudu yang dikutip oleh Trimulanto mendefinisikan sumber daya insani sebagai pengembangan serta pemanfaatan pekerja untuk tercapainya sasaran dan tujuan. Menurut Edwin B. Filoppo yang dikutip oleh

¹ Agus Koni dkk., *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-konsep dan Implementasi)* (CV WIDINA MEDIA UTAMA, 2021), <https://repository.penerbitwidina.com/publications/352848/>.

² Lina Marlina, Kartawan, dan Agus Susanto, *Manajemen Sumberdaya Insani*, 2018, 260.

³ Cecep Darmawan, *Kiat sukses manajemen Rasulullah: manajemen sumber daya insani berbasis nilai-nilai ilahiyah* (Khazanah Intelektual, 2006).

⁴ M. Zaky Mubarak Lubis, “Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada BMT,” *FeakonomicS: Journal of Islamic Economics and Finance* 1, no. 01 (20 Mei 2020): 11, <https://doi.org/10.36420/feakonomicS.v1i01.18>.

⁵ Primadatu Deswara, “Implementasi Perorganisasian Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Ibadah Haji,” *Multazam: Jurnal Manajemen Haji Dan Umrah* 2, no. 2 (19 Desember 2022): 2, <https://doi.org/10.32332/multazam.v2i2.5770>.

⁶ Sukarno L. Hasyim, “Manajemen Sumber Daya Insani,” *Jurnal Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi* 18, no. 2 (7 September 2019): 139–49.

⁷ Wildan Army Abdillah dan Muhammad Iqbal Nurfauzan, “Manajemen Sumber Daya Insani Sesuai Kaidah Berlandaskan Al-Quran Dan Hadits,” *PENDIDIKAN MULTIKULTURAL* 6, no. 2 (30 Oktober 2022): 181–97, <https://doi.org/10.33474/multikultural.v6i2.15398>.

Trimulanto manajemen sumber daya insani (MSDI) adalah pemeliharaan sumber daya insani demi tercapainya tujuan tertentu.⁸ Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya insani (MSDI) merupakan suatu tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta kendali pengembangan dan pemberian upah.

Manajemen sumber daya insani (MSDI) bertujuan untuk: pertama, tujuan kemasyarakatan yang berarti bahwa organisasi harus mementingkan dampak apa yang timbul dalam masyarakat. Kedua, tujuan organisasi dimana sumber daya insani dipilih guna membantu manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Ketiga, tujuan fungsional dimana manajemen sumber daya insani (MSDI) harus mempunyai kriteria yang sama atau lebih tinggi dari keperluan organisasi. Keempat, tujuan personal, biasanya membantu karyawan mencapai tujuan yang dapat mengunggulkan individu terhadap organisasi.⁹ Sebagaimana di dalam Q.S Al Baqarah ayat 286

لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَإِنَّا مُؤْمِنُونَ
فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala dari kebajikan yang diusahakannya, dan ia mendapat siksa dari kejahatan yang dilakukannya. mereka berdoa "ya tuhan kami janganlah engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya tuhan kami, janganlah engkau bebankan kepada kami beban yang berat, seperti engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya tuhan kami, janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Berilah maaf kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (Q.S Al Baqarah ayat 286).

Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen atau sebutan lain untuk menarik kandidat yang dibutuhkan. Rekrutmen adalah proses awal dalam perencanaan adanya sumber daya insani. Rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kriteria, skill, pengalaman, dan lain sebagainya sesuai yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan. Rekrutmen adalah suatu cara yang digunakan oleh suatu perusahaan guna mendapatkan karyawan baru.¹⁰ Dalam proses memilih calon karyawan, maka haruslah menyeleksi orang-orang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan diri serta pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan yang diambil nantinya serta memiliki sifat yang jujur dan amanah dalam bekerja. Sesuai firman Allah Q.S Al-Qashash ayat 26 yaitu:

⁸ Trimulato Trimulato, "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Bagi SDM di Bank Syariah," *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah* 5, no. 2 (28 Desember 2018): 238–65, <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v5i2.1627>.

⁹ R. Supomo dan Eti Nurhayati, *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa dan Umum* (Bandung: Yrama Widya, t.t.), 23.

¹⁰ Suhaila Suhaila, Wan Suryani, dan Teddi Pribadi, "Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* 2, no. 2 (22 November 2021): 153–60, <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.457>.

قَالَتْ إِخْلُدْهُمَا يَابَتْ أُسْتَجْرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ أُسْتَجْرَتْ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: salah satu orang dari dua Wanita itu berkata, "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Seleksi adalah suatu tes yang dilalui guna menyeleksi sumber daya insani untuk masuk dalam suatu organisasi.¹¹ Seleksi merupakan proses pertama bagi organisasi untuk memperoleh sumber daya insani (SDI) yang kompeten serta berkualitas. Seleksi diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kualifikasi seseorang yang akan direkrutnya.¹²

Pengertian Pelatihan dan Pengembangan SDI

Pelatihan memiliki arti perbaikan hasil kerja dan dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih bagi karyawan yang diberikan kewajiban, sehingga karyawan akan mengalami kemajuan, baik dalam pengetahuan, keahlian, serta keterampilan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Menurut Haris yang mengutip dari jurnal Elfrianto alasan pokok pelatihan serta pengembangan dirasa penting dilaksanakan bagi setiap perusahaan. Pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran yang timbul karena reaksi perilaku karyawan dalam hubungan dengan perusahaan terkait serta untuk mengurangi biaya pengeluaran.¹³ Perkembangan teknologi yang semakin pesat dan canggih dapat memberikan efek kesenjangan pengetahuan serta keterampilan karyawan sebab beragamnya pekerjaan yang diberikan. Pelatihan sendiri diadakan untuk menghilangkan kesenjangan yang terjadi. Indikator pelatihan sendiri yakni melalui keperluan pelatihan itu sendiri, tujuan dari pelatihan yang berupa pembaharuan pada pengetahuan, sikap, serta keterampilan karyawan, metode dalam pelatihan dan evaluasi. Pelatihan dilakukan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan di bidang masing-masing yang telah ditekuni secara profesional dan terlatih sehingga dapat maksimal dalam memberi kontribusi pada perusahaan tempat bekerja.¹⁴

Pengembangan sendiri berarti sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki agar lebih baik. Menurut Hasibuan yang dikutip dalam jurnal Epon Ningrum, pengembangan merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan kemampuan baik teknis, konseptual, teoritis, serta moral yang dimiliki karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan melalui pelatihan yang dilaksanakan. Dalam upaya pengembangan SDI maka harus didasarkan pada peningkatan dari segi kualitas serta kemampuan kerja yang dimiliki dan dikuasai oleh karyawan. Tujuan dari pengembangan SDI sendiri yakni untuk meningkatkan

¹¹ Lubis, "Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada BMT."

¹² Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, dan Atiqatul Maula, "Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk," *Competence : Journal of Management Studies* 12, no. 2 (2018), <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4952>.

¹³ Elfrianto, "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan," *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (22 September 2016), <https://doi.org/10.30596/edutech.v2i2.596>.

¹⁴ Gita Maharani, Syarif Ali, dan Zackharia Rialmi, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum Dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat," *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)* 6, no. 2 (30 Mei 2021): 59–72, <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i2.1516>.

kualitas serta kompetensi secara konseptual dan teknis, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan efisiensi dan efektifitas, meningkatkan status serta karir dalam bekerja, pelayanan terhadap klien yang meningkat, peningkatan moral etis, juga kesejahteraan karyawan. Pengembangan SDI dibagi menjadi dua, yaitu: 1) Pengembangan SDI secara formal yakni SDI ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti pelatihan, baik lembaga biasa atau juga lembaga diklat. Dilaksanakan untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan, baik saat ini ataupun di masa depan. Maka dari itu jenis pengembangan ini dapat memenuhi dalam pemenuhan kebutuhan pada kompetensi SDI yang memiliki sifat *predictive needs* dan *empirical needs* bagi kelangsungan perusahaan. 2) Pengembangan SDI secara informal yakni pengembangan pada kualitas SDI secara individu berdasar pada kesadaran serta keinginan diri untuk meningkatkan kualitas diri yang berkaitan dengan tugas yang dibebankan. Banyak langkah yang dapat dilakukan SDI untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, namun perlu adanya motivasi intrinsik yang kuat dan kemampuan untuk menjangkau sumber informasi untuk dijadikan sebagai sumber pembelajaran.¹⁵

Penilaian Kinerja SDI

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal yang dimanfaatkan dalam beberapa waktu guna menilai bagaimana prestasi serta hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan yang juga berfungsi untuk identifikasi, observasi, mengukur, mendata dan melihat seberapa kekuatan serta kelemahan karyawan dalam bekerja. Penggunaan sistem dalam penilaian ini dapat meningkatkan performa atau motivasi kerja karyawan yang memang dirancang untuk membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuan serta memotivasi kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Cascio yang dikutip dalam jurnal Eko Setiobudi, penilaian kinerja dapat efektif apabila hal berikut diperhatikan, yaitu

- a. *Relevance* yang menunjukkan haruslah terdapat keterkaitan yang jelas antara standar serta tujuan suatu organisasi.
- b. *Sensitivity* atau menunjukkan bahwa sistem pada penilaian kinerja dapat memberi perbedaan sistem kerja karyawan.
- c. *Reliability* atau memperoleh sebuah data yang bisa diandalkan, sehingga penilai juga mempunyai kesempatan untuk melakukan pengamatan terkait apapun yang telah dikerjakan oleh karyawan.
- d. *Acceptability* atau mendapat persetujuan dari orang yang menggunakannya.
- e. *Practically* atau dalam instrumen penilaian kinerja haruslah mudah dan dapat dipahami baik oleh manajer atau karyawan itu sendiri.¹⁶ Penilaian kinerja memiliki tujuan yakni evaluasi yang menilai dengan kinerja masa lalu karyawan dan pengembangan yang menilai dengan meningkatkan kinerja karyawan di masa depan. Tujuan pokok penilaian karyawan adalah untuk mendapatkan informasi yang valid serta lebih akurat yang berkaitan dengan sikap, perilaku, dan hasil kerja karyawan. Penilaian kinerja memiliki manfaat sebab peranannya dalam pengambilan berbagai

¹⁵ Epon Ningrum, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan," *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (2009), <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>.

¹⁶ Eko Setiobudi, "Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana," *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3, no. 3 (12 Agustus 2017): 70, <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>.

keputusan terkait identifikasi kebutuhan pada program rekrutmen, seleksi, pelatihan serta pengembangan SDI dari proses manajemen SDI yang lebih efektif.¹⁷

Penulis menggunakan metode penelitian dengan analisis deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif. Sumber data yang digunakan peneliti yakni data primer, dan data sekunder. Data primer yang digunakan merupakan hasil wawancara dari peneliti dengan salah satu pengelola KBIH Cahaya Multazam. Sedangkan data sekunder didapatkan dari referensi jurnal dan buku dari internet. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara. Wawancara dilakukan guna mendapatkan informasi yang akurat. Wawancara berupa tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber melalui tatap muka atau bertemu langsung.¹⁸ Wawancara dilakukan dengan salah satu pengelola Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) Cahaya Multazam yang dapat memberikan informasi secara tepat.

Hasil Dan Pembahasan

Dari penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan sumber data primer yang dilakukan dengan wawancara peneliti mengemukakan bahwa manajemen sumber daya insani dalam suatu Kelompok Bimbingan Ibadah Haji dan Umroh (KBIH) sangat penting adanya. Manajemen merupakan penyusunan suatu organisasi yang dilakukan dengan teratur dan baik. Sumber daya insani adalah seorang penggerak yang memiliki kemampuan dan terlatih dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya insani (MSDI) merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang berlandaskan nilai keislaman yang berpacu pada Al-Quran dan hadis.

Sumber daya insani adalah jenis sebutan yang lain dari sumber daya manusia. Insani bermakna manusia, kemanusiaan. Sumber daya insani (SDI) sendiri bermakna sebagai sebuah tahapan untuk dapat mengatasi adanya bermacam-macam masalah yang terdapat dalam lingkungan pegawai, karyawan, pekerja, dan bermacam tenaga pekerjaan lain yang dapat mendorong kegiatan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditentukan sejak awal. Sedangkan manajemen sumber daya insani sendiri bermakna sebagai pendekatan yang strategis untuk pengelolaan pegawai atau orang yang terlibat ke dalam perusahaan, baik secara individu ataupun kelompok. Hal ini sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena bertujuan memberikan tim kerja yang efektif. Manajemen sumber daya insani mengacu para proses rencana, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemberhentian karyawan dengan tercapainya tujuan suatu organisasi, karyawan, masyarakat, dan individu.

Manajemen sumber daya insani (MSDI) sendiri dapat menghasilkan kinerja yang tinggi baik secara individu atau kinerja secara tim dalam perusahaan, seperti: tim kerja yang memberi arah untuk diri sendiri, adanya perputaran jabatan, adanya pelatihan untuk setiap keterampilan yang semakin tinggi tingkatannya, adanya kelompok yang memecahkan

¹⁷ Hardjono Hardjono dan Hasea Bona Dea, "Pengaruh Audit SDM Dan Penilaian Kinerja Pada Produktivitas Kerja Di CV Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo," *Growth* 14, no. 2 (4 Januari 2019): 1–16.

¹⁸ Linda Sari, Ridan Muhtadi, dan Mansur Mansur, "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah," *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (31 Desember 2020): 158–72, <https://doi.org/10.55210/arribhu.v1i2.487>.

masalah, setiap proses dan langkah dalam manajemen terpadu dan bermutu, pelatihan karyawan yang luas, adanya saran bagi setiap karyawan, adanya perbedaan upah karena perubahan kinerja karyawan, terdapat pembinaan dan pelatihan, informasi yang terbagi, survey terhadap sikap atau perilaku karyawan, integrasi dalam limas fungsi, dan prosedur dalam rekrutmen serta seleksi dalam pemilihan karyawan yang merata.

Perencanaan sumber daya insani (SDI) merupakan tahapan yang dilalui manajer guna menjamin bahwa mereka memiliki jumlah karyawan yang tepat dan jenis karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan suatu perusahaan, yang mampu menyelesaikan apa yang sudah diberikan. Jaminan tersebut meliputi:

1. Penilaian saat ini yang terdiri analisis, deskripsi, serta spesifikasi dari pekerjaan.
2. Memenuhi kebutuhan SDI dimasa yang akan datang yang ditentukan oleh strategi organisasi serta sasaran.
3. Perekrutan serta pengurangan karyawan.
4. Penilaian yang konsisten terkait seleksi karyawan.
5. Jenis seleksi yang digunakan, yakni berupa pengisian formulir pendaftaran kerja, ujian tulis, ujian pengenalan kinerja, interview, menyelidiki latar belakang pelamar, dan ujian kesehatan.

Dalam pengembangan sumber daya insani (SDI) haruslah memiliki strategi yang telah dicontohkan oleh Rasulullah saw. yakni dengan melakukan perencanaan dan mendapatkan sumber daya insani berkualitas baik, melakukan pengembangan sumber daya insani (SDI) agar semakin berkualitas ke depannya, melakukan penilai kinerja bagi sumber daya insani (SDI), memberikan dukungan serta motivasi, dan melakukan pemeliharaan sumber daya yang berkualitas. Kualitas sumber daya insani (SDI) yang baik haruslah memiliki sikap etos kerja yakni bertujuan untuk beribadah kepada Allah, bekerja untuk memenuhi segala kebutuhan baik jasmani dan rohani, bekerja untuk memperoleh rezeki yang diiringi dengan ketakwaan dan tawakal kepada Allah, memiliki pekerjaan yang halal dan menghindari yang haram, yakin dan percaya bahwa segala sesuatu yang dimiliki hanya milik Allah, memiliki sifat jujur dan amanah dalam bekerja.

Aspek-aspek yang ada dalam manajemen sumber daya insani (MSDI) terdiri dari rekrutmen, pemilihan, pelatihan, memberikan sebuah penghargaan bagi karyawan, memberi penilaian serta pemberhentian karyawan. Dalam mencari sumber daya insani yang berkualitas, berkompeten dan loyalitas, KBIH Cahaya Multazam menggunakan beberapa cara yakni:

1. Rekrutmen SDI

Husein umar sebagaimana dikutip oleh Reinaldi Irvan yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan guna mencari sebanyak-banyaknya calon sumber daya seperti yang dibutuhkan.¹⁹ Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada pengelola KBIH Cahaya Multazam, proses rekrutmen yang diterapkan yakni dilakukan dengan melalui alumni yang pernah menggunakan jasa KBIH Cahaya Multazam yang mengerti bagaimana caranya untuk memberikan pelayanan dengan baik terhadap tamu Allah. Rekrutmen

¹⁹ Reinaldi Irvan dan Mariaty Ibrahim, "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Pada PT. Federal International Finance Pekanbaru (Tinjauan Kasus Pada Departemen Kredit)," *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 1, no. 1 (7 Mei 2014): 12.

dengan sistem seperti ini dilakukan guna mendapatkan sumber daya insani yang berkualitas agar dapat memajukan suatu organisasi. Dengan merekrut dari para alumni, maka loyalitas sumber daya insani terhadap organisasi tidak diragukan lagi. Namun, tidak hanya asal merekrut dari alumni saja, tetapi organisasi juga melihat bahwa sumber daya insani harus mengerti tentang visi misi KBIH Cahaya Multazam. Karena masih cukup terbilang baru, untuk saat ini sistem perekrutan dari KBIH Cahaya Multazam hanya sebatas itu. Pengelola juga berharap untuk kedepannya semoga KBIH Cahaya Multazam banyak merekrut sumber daya manusia sesuai dengan perspektif Islam dan juga dari luar alumni yang pernah menggunakan jasa KBIH Cahaya Multazam.²⁰

2. Seleksi SDI

Seleksi berarti pemilihan, sebuah tahapan yang akan dihadapi sebagai penentu dengan mempertimbangkan berbagai pelamar yang dipilih berdasarkan kesesuaian dengan kriteria yang dibutuhkan, skill yang dimiliki, serta kemampuan dalam mengemban tanggung jawab. Aktivitas seleksi dilakukan secara selektif untuk mendapatkan SDI yang kompeten dan berbakat di bidangnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pengelola KBIH Cahaya Multazam, seleksi yang diterapkan yakni untuk calon karyawan sendiri harus memahami visi dan misi KBIH Cahaya Multazam, yang berorientasi untuk melakukan pelayanan kepada tamu Allah. Bisnis yang dilakukan bukan semata-mata untuk mencari keuntungan duniawi, namun juga harus dapat menjadi jembatan kebahagiaan dan memperoleh keberkahan dengan mengantar jamaah sampai ke Mekkah untuk melaksanakan ibadah.

3. Pelatihan SDI

Pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan suatu organisasi guna mengembangkan sumber daya insani yang ada di dalam organisasi tersebut. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan kompetensi seperti menambah ilmu, pengetahuan, dan keahlian sumber daya insani. Pelatihan dilakukan dengan tujuan agar sumber daya insani bisa lebih dekat dengan pekerjaan apa yang sedang ia tekuni.²¹ Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada pengelola KBIH Cahaya Multazam, yakni pelatihan yang diberikan kepada karyawan yaitu bagaimana cara untuk merekrut jamaah, melatih cara manasik sampai dengan berangkat karena semua karyawan harus siap menjadi *Tour Leader* (TL). Tidak harus ustadz ataupun ustadzah untuk menjadi TL, yang terpenting mampu melayani jamaah dan tidak merasa lebih berpengalaman dibanding jamaah. Jadi, pelatihan yang diberikan yakni melatih karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang *excellent* dan membuat jamaah lebih merasa aman dan nyaman ketika menggunakan jasa travel dari KBIH Cahaya Multazam ketika berada di Mekkah dan Madinah.²²

4. Pengembangan *Skill* SDI

Pengembangan merupakan suatu program kegiatan yang memiliki keterkaitan dengan peningkatan keahlian sumber daya insani. Dalam pengembangan tidak hanya melihat dari keahlian seseorang, tetapi juga memperbaiki sikap, sifat dan perilaku yang

²⁰ Amelia Agustina, Pengelola KBIH, 17 November 2022.

²¹ Frischa Dwi Suryani dan Tony Seno Aji, "Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sdi Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah," *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 3, no. 3 (30 Desember 2020): 30–43, <https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n3.p30-43>.

²² Agustina, Pengelola KBIH.

kurang baik.²³ Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada pengelola KBIH Cahaya Multazam, pengembangan *skill* benar-benar diperhatikan dengan melakukan pengembangan diri di domisili masing-masing agar karyawan mampu merekrut calon jamaah. Selain itu, harga travel yang ditawarkan memang tergolong murah dengan fasilitas bintang lima yang akan diperoleh jamaah selama melakukan ibadah di Tanah Suci. Hal ini dikarenakan KBIH Cahaya Multazam tidak hanya mengambil keuntungan duniawi saja, akan tetapi akhirat juga.²⁴

5. Penilaian SDI

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada pengelola KBIH Cahaya Multazam, penilaian yang dilakukan yakni dilihat dari kejujuran karyawan, loyalitas yang diberikan kepada Cahaya Multazam, dan lebih mengasah kreativitas. Dengan kemudahan adanya digital marketing, maka karyawan yang direkrut selalu diperhatikan bagaimana perkembangan untuk memajukan Cahaya Multazam, bukan sekedar tuntutan pekerjaan saja.²⁵

Kesimpulan

Penerapan manajemen sumber daya insani (MSDI) di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji dan Umroh (KBIH) Cahaya Multazam sudah sesuai dengan teori syariah terkait manajemen sumber daya insani (MSDI). Dilihat dari proses rekrutmen juga dilaksanakan dengan tidak mengandung unsur penipuan dan kezaliman. Manajemen sumber daya insani dalam KBIH Cahaya Multazam sebelumnya juga diberikan pelatihan tentang bagaimana cara melayani jamaah agar jamaah merasa nyaman. Ketika menjadi *Tour Leader* pun sumber daya insani tidak boleh sombong, tidak boleh menjadi yang paling tahu dan yang paling pernah. KBIH Cahaya Multazam memiliki visi misi yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan dunia saja, tetapi juga pada keuntungan akhirat. Hal itu menyebabkan KBIH Cahaya Multazam lebih mengedepankan pelayanan yang *excellent* dan memberikan harga terjangkau dengan kualitas yang baik.

Daftar Pustaka

- Abdillah, Wildan Army, dan Muhammad Iqbal Nurfauzan. "Manajemen Sumber Daya Insani Sesuai Kaidah Berlandaskan Al-Quran Dan Hadits." *PENDIDIKAN MULTIKULTURAL* 6, no. 2 (30 Oktober 2022): 181–97. <https://doi.org/10.33474/multikultural.v6i2.15398>.
- Agustina, Amelia. Pengelola KBIH, 17 November 2022.
- Darmawan, Cecep. *Kiat sukses manajemen Rasulullah: manajemen sumber daya insani berbasis nilai-nilai ilahiyah*. Khazanah Intelektual, 2006.
- Deswara, Primadatu. "Implementasi Perorganisasian Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Ibadah Haji." *Multazam : Jurnal Manajemen Haji Dan Umrah* 2, no. 2 (19 Desember 2022): 151–62. <https://doi.org/10.32332/multazam.v2i2.5770>.

²³ Suryani dan Aji, "Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sdi Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah."

²⁴ Agustina, Pengelola KBIH.

²⁵ Agustina.

- Elfrianto. "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (22 September 2016). <https://doi.org/10.30596/edutech.v2i2.596>.
- Hardjono, Hardjono, dan Hasea Bona Dea. "Pengaruh Audit SDM Dan Penilaian Kinerja Pada Produktivitas Kerja Di CV Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo." *Growth* 14, no. 2 (4 Januari 2019): 1–16.
- Hasyim, Sukarno L. "Manajemen Sumber Daya Insani." *Jurnal Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi* 18, no. 2 (7 September 2019): 139–49.
- Irvan, Reinaldi, dan Mariaty Ibrahim. "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Pada PT. Federal International Finance Pekanbaru (Tinjauan Kasus Pada Departemen Kredit)." *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 1, no. 1 (7 Mei 2014): 12.
- Koni, Agus, H. Ade Albayan, Fenny Damayanti Rusmana, Irma Mandasari Hatta, Juhadi Juhadi, dan Wawan Kurniawan. *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-konsep dan Implementasi)*. CV WIDINA MEDIA UTAMA, 2021. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/352848/>.
- Lubis, M. Zaky Mubarak. "Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada BMT." *FeakonomicS: Journal of Islamic Economics and Finance* 1, no. 01 (20 Mei 2020): 12–21. <https://doi.org/10.36420/feakonomics.v1i01.18>.
- Maharani, Gita, Syarif Ali, dan Zackharia Rialmi. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum Dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat." *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)* 6, no. 2 (30 Mei 2021): 59–72. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i2.1516>.
- Marlina, Lina, Kartawan, dan Agus Susanto. *Manajemen Sumberdaya Insani*, 2018.
- Ningrum, Epon. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan." *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (2009). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>.
- Prasetya, Ade Iqbal, Ardian Dwi Cahyo, dan Atiqatul Maula. "Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." *Competence: Journal of Management Studies* 12, no. 2 (2018). <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4952>.
- Sari, Linda, Ridan Muhtadi, dan Mansur Mansur. "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah." *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (31 Desember 2020): 158–72. <https://doi.org/10.55210/arrribhu.v1i2.487>.
- Setiobudi, Eko. "Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3, no. 3 (12 Agustus 2017): 170–82. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>.
- Suhaila, Suhaila, Wan Suryani, dan Teddi Pribadi. "Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* 2, no. 2 (22 November 2021): 153–60. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.457>.
- Supomo, R., dan Eti Nurhayati. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung: Yrama Widya, t.t.

Suryani, Frischa Dwi, dan Tony Seno Aji. "Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sdi Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah." *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 3, no. 3 (30 Desember 2020): 30–43. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n3.p30-43>.

Trimulato, Trimulato. "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Bagi SDM di Bank Syariah." *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah* 5, no. 2 (28 Desember 2018): 238–65. <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v5i2.1627>.