



THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE PLANNING AND DEVELOPMENT IN ISLAMIC PERSPECTIVE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION OF GORONTALO PROVINCE

PENGARUH PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI GORONTALO

Hamdan Zain, Idrus Usu, Julie Abdullah

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gorontalo

email : hamdanzain@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia dalam perspektif islam terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah kementerian agama Provinsi Gorontalo. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis berganda dimana dapat di lihat dari hasil penelitiannya menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya yang berpengaruh.

Hasil penelitian: 1) Terdapat pengaruh variable Perencanaan SDM dalam perspektif Islam (x1) terhadap kinerja dengan corelasi hubungan sebesar 0,147; 2) Pengaruh pengembangan SDM dalam perspektif Islam (x2) terhadap kinerja pegawai (y) sebesar 0,931 atau kedua variable memiliki hubungan yang kuat. 3) Terdapat pengaruh antara variable X1 dan X2 yang secara simultan terhadap variable Y. Jika diuji secara bersama-sama atau serempak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo, dengan nilai korelasi $r = 0.987$ dan r^2 sebesar 0.975, yang dapat dimaknai atau 97.5% kinerja pegawai ditentukan oleh perencanaan dan pengembangan SDM sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci : perencanaan; sumber daya manusia

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine human resource planning in an Islamic perspective on employee performance at the regional office of the Ministry of Religion of Gorontalo Province. In this study using multiple analysis methods which can be seen from the results of the research linking one variable to another influential variable.

The results of the study: 1) There is an influence of the HR Planning variable in the Islamic perspective (x1) on performance with a correlation of 0.147; 2) The influence of HR development in the Islamic perspective (x2) on employee performance (y) is 0.931 or the two variables have a strong relationship. 3) There is an effect between variables X1 and X2 which simultaneously affects variable Y. If tested together or simultaneously, it has a significant effect on increasing the performance of the Regional Office of the Ministry of Religion of Gorontalo Province, with a correlation value of $r = 0.987$ and r^2 of 0.975, which means can be interpreted or 97.5% of employee performance is determined by human resource planning and development as part of human resource management.

Keywords: planning; human Resources

I. PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi keberhasilan sebuah organisasi dipandang cukup penting, sehingga terlahirlah berbagai macam prasyarat rekrutmen tenaga kerja dan pengembangan SDM sebagai bagian dari ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal ini dimaksudkan untuk memaksimalkan kinerja organisasi untuk diisi oleh tenaga kerja yang professional dan sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan.

Perencanaan sumber daya manusia dalam konsep umum diartikan sebagai kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Sementara pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan-keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. (Hamali, 2016: 7-8)

Islam, meskipun tidak secara terang benderang menggunakan istilah yang dapat disamakan dengan istilah manajemen maupun manajemen sumber daya manusia dalam ajarannya, akan tetapi dalam Al Qur'an dan As Sunah banyak menyiratkan konsepsi perencanaan dan manajemen. Dalam perspektif Islam, sebagaimana dikemukakan Afzalur Rahman dalam Teguh Suropto (2012: 243) perencanaan SDM yang didalamnya terdapat unsur rekrutmen tenaga kerja bergantung pada tiga faktor, yaitu: Kecakapan tenaga Kerja. Islam sangat menjunjung tinggi hasil kerja yang cakap, dan diperintahkan kepada semua umat muslim untuk mengerjakan semua jenis pekerjaan dengan tekun dan sempurna;

- a) Kesehatan moral dan fisik. Kesehatan moral dan fisik ini sangat erat dengan kecakapan seseorang, SDM yang kuat, sehat tentu akan lebih cakap dibandingkan dengan tenaga kerja yang lemah, dan
- b) Akal pikiran yang baik. Dengan akal pikiran yang baik seorang pekerja akan mampu mengembangkan idea atau gagasan untuk kemajuan perusahaannya. Akal pikiran yang sehat yaitu daya upaya seseorang didalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara sebijaksana mungkin

Sementara pengembangan yang secara operatif berisi pendidikan dan pelatihan karyawan, menurut Afzalur Rahman pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kebajikan dimana sifat-sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak (Suropto, 2012: 245).

Uraian perencanaan dan pengembangan SDM dalam perspektif Islam di atas, setidaknya memberikan arahan bahwa, Islam memiliki kekhasan yang hampir sejalan dengan konsepsi manajemen umum maupun manajemen sumber daya manusia itu sendiri, baik pada fungsi perencanaan dan rekrutmen tenaga kerja hingga pada fungsi pengembangan SDM.

Salah satu ayat al Qur'an yang mengisyaratkan adanya perencanaan manajemen sumber daya manusia tersirat dalam surat Al-Qashas ayat: 26, Allah berfirman::

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Terjemahnya

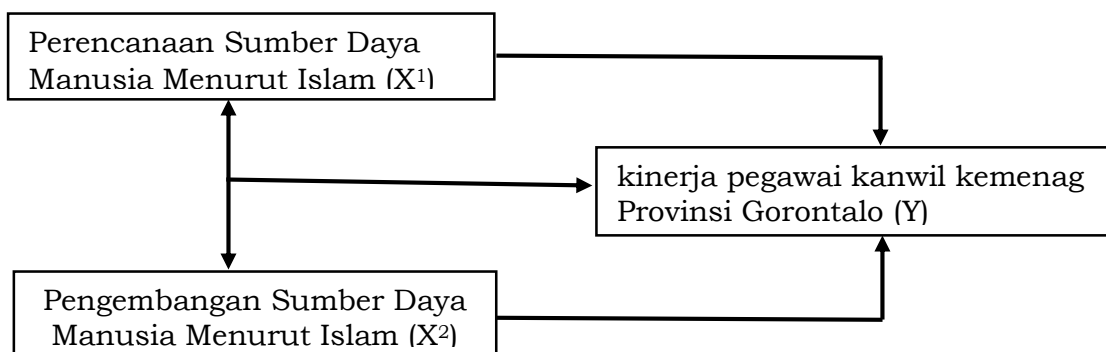
:*"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".* (Al Quran dan Terjemahnya, Surat. Al-Qashas)

Apa yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa Islam, mengisyaratkan umatnya untuk memilih dan menentukan tenaga kerja (karyawan) adalah mereka yang memiliki kekuatan (sehat jasmani dan rohani) dan memiliki nilai-nilai kejujuran. Olehnya, manajemen sumber daya manusia memungkinkan untuk dikaji dalam perspektif Islam dengan menghubungkannya dengan konsep kinerja.

Perencanaan sumber daya manusia perspektif Islam, yang hendak dikaji dalam penelitian ini lebih ditekankan pada paradigma spiritual sebagai dasar filosofisnya. Perbedaan paradigma ini tentu menghasilkan banyak perbedaan sudut pandang. Prinsip pengembangan sumber daya manusia yang selama ini digunakan menggunakan titik acu pada pendapat versi barat yang sangat sarat dengan pedoman buku-buku teks hasil karya manusia, sebaliknya Islam, buku teks utama atau sumber primer adalah al-Qur'an dan Hadith.

Lokasi penelitian yang ditetapkan adalah salah satu organisasi pemerintah, dalam hal ini Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. Kementerian Agama, adalah salah satu organisasi pemerintahan, yang memiliki organisasi kerja dari tingkat pusat sampai dengan tingkat kecamatan, tentunya tidak lepas dari tuntutan perencanaan manajemen sumber daya manusia. Hal ini diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tugas pokok dan fungsi kementerian agama pada seluruh level dan tingkatannya. Bagi organisasi pemerintah, "aktivitas sumber daya manusia (*human resource activities*) adalah bagian tindakan yang diambil untuk menyediakan dan mempertakahkan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi" (Simamora, 2014: 40).

II. Kerangka Konseptual



Definisi baku tentang perencanaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam, tidak dapat ditemukan sesuai hasil penelusuran pustaka yang dilakukan. Olehnya dalam penelitian ini digunakan pengertian perencanaan sumber daya manusia menurut Mondy dan Noe (dalam Sule dan Hasanudin, 2016) yang mengemukakan bahwa perencanaan SDM sebagai proses yang secara sistematis mengkaji keadaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat dibutuhkan,

Untuk mengukur perencanaan SDM menurut perspektif Islam maka dilakukan dengan 2 tahapan perencanaan berperspektif Islam yaitu:

a. Rekrutmen dan seleksi

Hakim (2014: 51) memberikan pemahaman tentang ayat di atas dengan uraiannya bahwa, apabila dicermati dari ayat tersebut dalam rekrutmen pegawai dibutuhkan setidaknya-tidaknya dua syarat yaitu: " kuat dan amanah". *Pertama:*

memiliki kekuatan meliputi kuat aqidah (quatul aqidah), cerdas (quatul fikr), wawasan jauh kedepan (tsaqofah), cerdas hatinuranya (quatul ruhiyah) dan bekerja professional (itqon). *Kedua*: seorang pegawai memiliki amanahnya dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diberikan kepadanya.

b. Penempatan

Penempatan merupakan proses yang dilakukan untuk menduduki posisi karyawan yang lulus rekrutmen dan seleksi. Penempatan seorang pegawai dalam perspektif Islam harus didasarkan pada 3 prinsip sebagai berikut:

- 1) *Kafaah*, memiliki keahlian dan kecakapan.
- 2) *Himmatul'amal* (etos kerja yang tinggi). Pegawai memandang bahwa bekerja adalah ibadah tidak hanya sebatas aktualisasi diri dan mengharapkan penghargaan atau penghasilan semata
- 3) *Amanah* (terpercaya) jujur, tidak berkhianat, melakukan tugas sesuai prosedur, tidak melanggar aturan yang ada dalam organisasi

1. Pengembangan SDM dalam Perspektif Islam

Konsep pengembangan dalam variable X2 menggunakan konsep Manajemen Bisnis Syariah, Sule dan Hasanudin (2016: 222) mengemukakan pokok fungsi dan kegiatan dalam pengembangan SDM meliputi 2 kegiatan utama yaitu:

a. Pelatihan

Pelatihan dalam penelitian ini adalah aktivitas untuk meningkatkan kemampuan teknik dan keterampilan kerja secara spesifik, rinci dan rutin yang berhubungan dengan jabatan yang sedang dilaksanakan oleh seorang pegawai.

b. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan belajar tentang keterampilan baru, pengetahuan dan sikap untuk mengkoordinasikan jabatan yang baru pada waktu yang akan datang.

Selanjutnya pendidikan dan pelatihan akan di eksplorasi melalui beberapa sub indicator yaitu:

a. Pendidikan formal

b. Diklat formal pegawai negeri sipil (Prajabatan, dan Diklat Pim)

c. Diklat berkesesuaian dengan tugas pokok dan fungsi dalam jabatan dan tugas

d. Diklat tidak berkesesuaian dengan tugas pokok dan fungsi dalam jabatan dan tugas

2. Konsep dan Pengukuran Kinerja

a. Konsep Kinerja

Kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah teori yang digunakan oleh Meiner yang menyebutkan bahwa kinerja sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

b. Pengukuran kinerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendapat terakhir yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson, bahwa kinerja dipengaruhi oleh 5 faktor yaitu, 1) kuantitas/volume kerja, 2) Kualitas /mutu kerja, 3) pemanfaatan waktu, 4) tingkat kehadiran pegawai; dan terakhir 5) kerja sama individu dalam organisasi.

Berdasarkan uraian konsep di atas yang diambil dari kajian teori sebelumnya, maka kerangka konsep penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

b. Hipotesis

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang akan menjustifikasi kebenaran hipotesis yang diajukan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

menurut Islam, memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian agama Provinsi Gorontalo. Adapun hipotesis kerja yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Variabel x_1 ke y

Ho : Tidak ada Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

H₁ : Ada Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

2. Variabel x_2 ke y

Ho : Tidak ada Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

H₁ : Ada Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

3. Variabel x_1, x_2 secara simultan atau bersama-sama ke y

Ho : Tidak ada Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

H₁ : Ada Pengaruh perencanaan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

2. METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel predikto yaitu perencanaan SDM (x_1) dan pengembangan SDM (x_2) terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo (y).

Menurut Sugiyono (2013:277) "Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)". Persamaan regresi berganda untuk dua prediktor yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Koefesien konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefesien regresi

x_1 = Perencanaan Sumber Daya Manusia

x_2 = Pengembangan Sumber Daya Manusia

e = Tingkat kesalahan (error)/Pengaruh faktor lain

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel perencanaan dan pengembangan SDM dapat memberikan pangaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan pada uji hipotesis secara simultan dan parsial dengan menggunakan uji F dan uji t yang menyatakan bahwa variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh terhadap variabel Y kinerja pegawai.

a. Pengaruh Variabel Perencanaan SDM (X1) dalam Perspektf Islam terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji parsial (t test), diperoleh hasil berdasarkan nilai signikansi bahwa nilai sig variabel Perencanaan (X1) adalah sebesar 0,01. Dikarenakan nilai sig 0,01 < 0,05 maka ditarik kesimpulan bahwa H1 (hipotesis pertama) diterima dalam artian ada pengaruh secara parsial variabel perencanaan SDM terhadap prestasi kerja pegawai.

Besaran hubungan antara variabel perencanaan SDM dalam perspektif Islam terhadap Kinerja pegawai, berdasarkan tingkat koeficient yaitu 0,146 atau 14,6%. Hal ini memberikan arti bahwa terdapat hubungan yang lemah variabel perencanaan SDM terhadap kinerja.

Hasil penelitian di atas sama dengan hasil penelitian Agus Nilawati, (2014) yang berjudul tesis Pengaruh Perencanaan Sumberdaya Manusia Dan Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Fakultas Perikanan Dan Ilmu Kelautan Universitas Mulawarman. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa Pengaruh perencanaan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai di FPIK Unmul adalah sebesar 19,4% atau kurang kuat.

Rendahnya pengaruh perencanaan SDM dengan dalam dua indikator utama yaitu, rekrutmen dan seleksi, dipandang sebagai kegiatan awal yang dilakukan untuk menerima dan memperkerjakan pegawai dengan kualifikasi tertentu. Setelah proses rekrutmen, seleksi dan penempatan. Yusuf Hamali (2018: 7) mempertegas argumentasi di atas bahwa adalah kegiatan “memperkirakan keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien demi terwujudnya tujuan organisasi”

Bila mengacu pada definisi di atas maka jelaslah bahwa perencanaan merupakan aspek pertama dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kualitas dan kuantitas pekerja. Namun setelah penempatan maka seorang tenaga kerja/ pegawai akan lebih diarahkan pada focus tugas dan tanggungjawabnya. Perencanaan hanyalah bertugas menetapkan indicator kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan kualifikasi pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Proses selanjutnya dari penempatan adalah bimbingan atasan, pengenalan ruan lingkup pekerjaan, kerja sama tim dan tidak kalah pentingnya adalah pengembangan kemampuan pekerja.

Pengaruh perencanaan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai di FPIK Unmul adalah sebesar 19,4% atau kurang kuat adalah sama dengan hasil penelitian yang saat ini dilakukan dimana perencanaan SDM dalam perspektif Islam hanya mampu berkontribusi sebesar 14,6% terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

Terdapat kesamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan yaitu rendahnya pengaruh perencanaan terhadap kinerja yang hanya berkisar antara 14% - 19%.

Dalam Islam, perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia mensyaratkan kualifikasi profesi pegawai yang dibutuhkan. Hal ini sebagaimana tertuang dalam At Tadwir Vol. 1 Nomor 1 tahun 2017, yang memuat hadits yang diriwayatkan oleh Thabrani sebagai berikut” : Artinya: Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan / professional dalam artian pekerjaan yang dilakukan tepat, terarah, jelas dan tuntas”. Sementara dalam Al Qur’an secara tegas perencanaan dinyatakan dalam potongan surat Al Qashas ayat 26 sebagai berikut: Terjemahnya: ... Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. Profesionalisme pegawai hasil rekrutmen dan penempatan, dalam perencanaan SDM, perlu dibekali dengan pemahaman serta ruang lingkup pekerjaannya. Sehingga meskipun perencanaan dan penempatan telah dilakukan dengan tepat, namun tidak dibekali dengan pemberian pemahaman dalam bentuk latihan maka proses penyesuaian pegawai dimaksud dalam satu lingkup kerja akan jauh lebih lama dan kurang efektif.

Beberapa pendapat yang dapat dikemukakan oleh peneliti sehubungan dengan lemahnya hubungan perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian dan pengalaman peneliti adalah:

- 1) Perencanaan adalah tahapan awal yang tidak memberikan jaminan kinerja yang tinggi dari seorang pegawai yang ditempatkan pada satu bidang. Hal ini beralasan mengingat pada saat seorang pegawai pertama kali menempati

bidang yang menjadi tugasnya, maka biasanya masih memerlukan waktu yang cukup panjang untuk dapat menguasai bidang tugasnya, meskipun secara akademik latar belakang pendidikan yang dimiliki sesuai dengan tugas dan penempatannya.

- 2) Perencanaan dan penempatan pegawai baru khususnya pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Gorontalo akan diarahkan pada proses pembimbingan terlebih dahulu mengingat pengalaman pendidikan maupun pengalaman kerja pegawai sebelum diterima di Kanwil kementerian agama, jauh berbeda baik dari aspek mekanisme kerja, prosedur, dan pertanggungjawabannya. Olehnya perencanaan SDM belum menjamin dengan pasti peningkatan kinerja pegawai, namun perlu dilengkapi dengan pemberian pendidikan dan pelatihan untuk penguasaan bidang tugasnya.

Syarat pokok yang perlu dijadikan landasan utama dalam aspek perencanaan dan penempatan adalah, ketepatan penempatan yang dalam Islam harus mengacu pada kemampuan personal pegawai. Hal ini sebagaimana diamanatkan dalam hadits Thabrani yang artinya: *"Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqon (Professional)"* (dalam Nila Mardiah Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam –Vol. 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016). Konsep profesionalisme pegawai dalam perspektif Islam harus memenuhi 3 syarat utama yaitu, *kafaah* (keahlian), *himmatul'amal* (etos kerja yang tinggi), dan *amanah* (terpercaya). (dalam Yusanto, 2002).

b. Pengaruh Pengembangan SDM dalam perspektif Islam terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji parsial (t test), untuk variable X2 (pengembangan SDM) diperoleh hasil berdasarkan nilai signikansi bahwa nilai sig variabel Perencanaan (X2) adalah sebesar 0,00. Dikarenakan nilai sig $0,01 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 (hipotesis pertama) diterima dalam artian ada pengaruh secara parsial variabel perencanaan SDM terhadap prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya besaran hubungan antara variabel Pengembangan SDM dalam perspektif Islam terhadap Kinerja pegawai, terdiri atas pemberian pelatihan dan pendidikan sebagaimana table 4.13 di atas yaitu 0,931 atau 93,1%. Hal ini memberikan arti bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat variabel pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

Hubungan yang kuat antara variable pengembangan SDM dalam perspektif Islam adalah cukup beralasan mengingat dalam tahapan pengembangan SDM terkandung unsur-unsur pokok yaitu pemberian pendidikan dan pelatihan yang spesifik (Sesuai tupoksi) terhadap setiap pegawai.

Dalam sebuah artikel (At Tadwir, 2017) disebutkan bahwa pengembangan SDM diarahkan pada ketahanan dan kompetensi individu yang mengacu pada kondisi terbaru. Dengan pengembangan SDM dalam perspektif Islam, pengetahuan yang diberikan selain menyangkut tugas dan fungsi pegawai dalam bidangnya, juga diarahkan pada pemberian pengetahuan keislaman yang dapat diimplimentasikan dalam kehidupan pegawai baik di lingkungan pekerjaan, keluarga dan masyarakatnya.

Pendapat lainnya yang menguatkan arti pentingnya pengembangan SDM dikemukakan oleh Erni Trisnawati Sule dalam Manajemen Bisnis Syariah (2016: 222) bahwa pengembangan merupakan usaha meningkatkan keahlian pegawai melalui program pendidikan dan latihan yang tepat. Aktivitas pengembangan sangat penting bagi pegawai dan akan terus berkembang dikarenakan adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas pimpinan.

Apa yang dikemukakan di atas sejalan dengan uraian Sule dan Hasanudin (2016: 22) Dalam manajemen bisnis Syariah, bahwa secara definisi pengembangan SDM diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan keahlian

karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan terus dikembangkan karena adanya perubahan teknologi, termasuk upaya penyesuaian dan tingkat kesulitan manajer.

Uraian teori di atas meski sebatas definisi memposisikan variable pengembangan SDM sebagai sebuah keharusan dalam organisasi untuk memaksimalkan kinerja pegawai.. Sehubungan dengan konsep pengembangan SDM Erni Trisnawati Sule dalam Manajemen Bisnis Syariah (2016: mengemukakan bahwa “pengembangan adalah kegiatan yang bertujuan untuk memotivasi personal agar mengatasi kekurangannya dan mendorong mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya”.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan SDM memiliki hubungan dan pengaruh yang kuat sebesar 0,931 terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Gorontalo dapat diterima. Hal ini selain didasarkan pada uraian para pakar di atas juga beberapa pendapat peneliti yang juga sebagai pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Gorontalo, bahwa:

- 1) Peningkatan kinerja lebih dominan dipengaruhi oleh factor kemampuan dan keterampilan individu yang dikuatkan dengan pemberian latihan dan pendidikan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, atau sesuai dengan spesifikasi jabatannya.
- 2) Pengembangan SDM yang terus menerus dilakukan oleh Kementerian Agama memberikan aspek kemudahan dalam menjalankan tugas pegawai karena penguasaannya terhadap lingkup kerja yang telah melalui pendidikan dan latihan, termasuk pemanfaatan teknologi dan informasi berbasis system layanan.
- 3) Bagi pegawai di lingkungan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Gorontalo, pengembangan SDM menjadi hal penting yang dijadikan motivasi oleh pimpinan kepada para bawahan. Hal ini jelas terlihat bahwa 34.8% pegawai berpendidikan S2 dan S3, dan 58.4% berpendidikan sarjana. Hal ini menunjukkan adanya kemauan pegawai untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Dalam perspektif Al Qur'an dorongan untuk terus meningkatkan pengetahuan ini jelas terlihat pada motivasi dalam Surat Ar Rohman ayat 33 sebagai berikut:

Terjemahnya:

Hai jama'ah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, Maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan. (Al Qur'an dan Terjemahnya).

Berdasarkan ayat di atas Allah SWT telah menganjurkan manusia untuk senantiasa menuntut ilmu sebanyak-banyaknya yang secara implicit mengandung makna agar dapat memahami hakikat kehidupannya baik di dunia maupun di akhirat. Selain itu ayat ini menegaskan akan arti pentingnya pengetahuan bagi umat Islam agar mampu menyelami hakikat penciptaan langit dan bumi, serta hakikat diri dan sang pencipta.

c. Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan SDM dalam perspektif Islam (X1, dan X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Sebagaimana hasil analisis secara simultan antara variable X1 dan X2 terhadap variable Y, diperoleh simpulan bahwa variabel Perencanaan SDM (X1) dan Pengembangan SDM dalam Perspektif Islam (X2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan output tabel SPSS table 4.14 terlihat jelas bahwa hubungan variabel X1 (perencanaan SDM) terhadap Y terhitung lemah dengan nilai coefficient sebesar 0,147 atau dengan kata lain, variabel perencanaan hanya memberikan kontribusi pengaruh sebesar 14,7%. Variabel X2 (pengembangan SDM) memberikan kontribusi pengaruh yang cukup kuat sebesar 0,93 atau 93,1% terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

Bila dilihat dari nilai coefficient korelasi yang disimbolkan dengan huruf "r" sebagaimana dapat dilihat pada table 4.15 output SPSS hubungan kedua variable menunjukkan nilai r sebesar 0.987 dan r^2 sebesar 0.975, atau 97.5% kinerja pegawai ditentukan oleh perencanaan dan pengembangan SDM sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas, Hamali (2016: 17) mengemukakan beberapa manfaat perencanaan dan pengembangan SDM di antaranya:

- a) Menyediakan tenaga kerja terlatih dan bermotivasi tinggi
- b) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif;
- c) Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.

Berdasarkan ulasan-ulasan pada pembahasan di atas maka beberapa simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh variable Perencanaan SDM dalam perspektif Islam (x1) terhadap kinerja dengan corelasi hubungan sebesar 0,147. Pengaruh ini berada dalam kualifikasi lemah. Hasil uji hipotesis membenarkan tata hubungan dan pengaruh kedua variable dengan hasil uji parsial (t test), diperoleh hasil berdasarkan nilai signikansi bahwa nilai sig variabel Perencanaan (X1) adalah sebesar 0,01 atau nilai sig $0,01 < 0,05$ maka ditarik kesimpulan bahwa H1 (hipotesis pertama) diterima dalam aertian ada pengaruh secara parsial variabel perencanaan SDM terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Terdapat hubungan variable pengembangan SDM dalam perspektif Islam (x2) terhadap kinerja pegawa (y) (sebesar 0,931 atau kedua variable memiliki pengaruh yang kuat. Hasil uji hipotesis diperoleh dengan t test diperoleh nilai sig $0,01 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 (hipotesis pertama) diterima dalam artian ada pengaruh secara parsial variabel perencanaan SDM terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil analisis secara simultan antara variable X1 dan X2 terhadap variable Y, diperoleh simpulan bahwa variabel Perencanaan SDM (X1) dan Pengembangan SDM dalam Perspektif Islam (X2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo, dengan nilai korelasi $r = 0.987$ dan r^2 sebesar 0.975, yang dapat dimaknai atau 97.5% bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh perencanaan dan pengembangan SDM sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia.

Bila dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Nilawati (2014) penelitian tesis dengan judul Pengaruh Perencanaan Sumberdaya Manusia Dan Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Fakultas Perikanan Dan Ilmu Kelautan Universitas Mulawarman, yang memberikan simpulan penelitian bahwa secara simultan pengaruh perencanaan sumberdaya manusia, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di FPIK Unmul adalah sebesar 65,3% atau kuat.

1. Kesamaan penelitian ini terdapat pada hasil analisis bahwa perencanaan oleh Nilawati hanya mampu memberikan kontribusi sebesar 19.4% sementara penelitian yang dilakukan perencanaan memberikan kontribusi sebesar

- 14.7%. Kedua nilai hasil penelitian di atas termasuk dalam kategori pengaruh yang lemah.
2. Perbedaan antar kedua penelitian ini ada pada hasil analisis pada 2 variabel selain perencanaan. Bila penelitian sebelumnya variable yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja selain perencanaan juga, kepemimpinan dan budaya organisasi. Secara simultan hasil penelitian dari ketiga variable independent tersebut hanya berkontribusi sebesar 65.3%, adapun penelitian yang dilakukan dengan kombinasi variable perencanaan dan pengembangan memberikan kontribusi yang sangat kuat yaitu 97.5% terhadap kinerja pegawai.
 3. Perbedaan lainnya adalah perspektif yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari nilai Islam dimana perencanaan dan pengembangan keduanya menggunakan indicator yang didasarkan pada ajaran Islam yaitu:
 - a. Perencanaan terdiri atas dua indicator yaitu 1) rekrutmen terdiri dari kuat atau sehat jasmani dan rohani serta amanah. 2) penempatan menggunakan 3 indikator yaitu kaafah, himmatul amal dan amanah.
 - b. Sementara pengembangan diukur melalui dua konsep pengembangan berdasarkan indicator pendidikan dan pelatihan yang diambil dari konsep manajemen bisnis syariah. Dalam perspektif Islam pengembangan harus diawali dari kesadaran individual bahwa: 1) Setiap Individu atau karyawan harus memahami bahwa mereka tidak akan berubah dan berkembang kecuali dia berupaya untuk mengembangkan diri mereka sendiri; 2) Keyakinan individu yang beruntung adalah mereka yang hari ini lebih baik dari hari kemarin, sebaliknya individu yang celaka adalah mereka yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin; 3) Setiap individu bertanggung jawab atas apa yang dilakukan, dan ; 4) Adanya kesadaran untuk menghindari perbuatan yang buruk, dan selalu menjalankan perbuatan yang baik (*Amar ma'ruf nahi munkar*).

4. PENUTUP

Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh variable Perencanaan SDM dalam perspektif Islam (x1) terhadap kinerja dengan corelasi hubungan sebesar 0,147. Pengaruh ini berada dalam kualifikasi lemah. Hasil uji hipotesis diperoleh hasil berdasarkan nilai signikansi bahwa nilai sig variabel Perencanaan (X1) adalah sebesar 0,01 atau nilai sig $0,01 < 0,05$ maka ditarik kesimpulan bahwa H1 (hipotesis pertama) diterima dalam aertian ada pengaruh secara parsial variabel perencanaan SDM terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh variable pengembangan SDM dalam perspektif Islam (x2) terhadap kinerja pegawa (y) (sebesar 0,931 atau kedua variable memiliki pengaruh yang kuat. Hasil uji hipotesis diperoleh dengan t test diperoleh nilai sig $0,01 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 (hipotesis pertama) diterima dalam artian ada pengaruh secara parsial variabel perencanaan SDM terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh antara variable X1 dan X2 yang secara simultan terhadap variable Y. Variabel perencanaan SDM (X1) dan pengembangan SDM dalam Perspektif Islam (X2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo, dengan nilai korelasi $r = 0.987$ dan r^2 sebesar 0.975, yang dapat dimaknai atau 97.5% bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh perencanaan dan pengembangan SDM sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia.

5. DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an dan Terjemahnya.

- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aotama, Reynaldo Christian. 2016. Pengaruh Perencanaan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon Jurnal Tesis Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.3, Edisi Khusus SDM 2016: 381-394 Universitas Sam Ratulangi
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta Centre for Academic Publishing Services/CAPS.
- Mardiah. Nila, 2016. *Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*. Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam -Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016
- Miner mary green dan Miner B. jhon, 2009. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat
- Hasibuan, 2005. *Definisi Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Hakim. Abdul, 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Semarang: EF. Press Digimedia
- Maghfiroh, Anisatul. 2020. Tesis, Program Magister Program Studi Ekonomi Syariah, Judul: *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah di BPRS Sarana Prima Mandiri Bangkalan*. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Nawawi, Hadari, 2015. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- , 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- Nilawati. Agus. 2014. Tesis Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. *Pengaruh Perencanaan Sumberdaya Manusia Dan Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Fakultas Perikanan Dan Ilmu Kelautan Universitas Mulawarman*.
- Riduwan. 2014. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Samsudin. M. Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sambe, Ellius.2015. Tesis, Program Pascasarjana Universitas Samratulangi, *Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara Provinsi Papua*. Manado: Universitas Samratulangi.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: Adiyta Media
- Sugiyono, 2005. *Metodologi penelitian Bisnis*. Penerbit: CV Alfabeta. Bandung
- 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sule, Erni Trisnawati dan Muhammad Hasanuddin. 2016. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Refika Aditama.
- Tim E,M.S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie
- Yuniarsih. Tjutju, dan Suwatno, 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Aplikasi dan isu penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Yusanto, Muhammad dan Karebet Widjajakusuma, Muhammad. 2002. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani.

Artikel:

- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z. and Atmojo, R. T. W. (2017) 'Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International)', *Pekbis Jurnal*, 9(1), pp. 18–32.
- Harmonika, SRI. 2017. Hadits-hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). At Tadair Vol. 1 Nomor 1 tahun 2017. Prodi MPI STAI Darul Kamal.
- Suripto, Teguh. 2012. Artikel. *Perspektif Ekonomi Islam, Tinjauan SDM dalam Industri Bisnis*. Jurnal Ekonomi Syariah, STIA Alma Ata, Yogyakarta. Volume II, No.2 Desember 2012/1433 H
- Junus, O. and Abdullah, J. (2018) 'Hubungan Korelasional Antara Kompetensi Manajerial dan Sistem Kontrol Internal Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Provinsi Gorontalo', *Gorontalo Accounting Journal*, 1(1), p. 68.
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Resources Management. *AdBispreneur*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12921>