

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN TARGET PENJUALAN YANG DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (Studi pada Karyawan PT Jasmine Pagaden Subang)

Siti Rohanah^{1*}, Nunung Eci Nurjanah², Dede Tia Hadian Triadi³, Slamet Karmawan⁴,
Repanda Sayoga⁵

^{1,2,3,4,5}STEI Al-Amar Subang, Indonesia
nucy.echy26@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: PT Jasmine Pagaden Subang berfokus pada peningkatan kualitas produk untuk meningkatkan omset dan kepuasan konsumen. Dalam upaya ini, komitmen karyawan diperkuat melalui penerapan manajemen SDM Islami. Metode penelitian yang dilakukan yaitu kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data secara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasilnya menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan SDM dengan pemilihan karyawan sesuai prinsip Islam, pelatihan yang efektif, serta interaksi positif antara karyawan dan pemilik usaha. Peningkatan omset dan pencapaian target produksi sebanyak 1000 pcs/bulan menjadi bukti nyata keberhasilan. Saran untuk perusahaan mencakup pemantauan dan penerapan ekonomi Syariah secara intensif, pelatihan khusus berbasis Syariah, dan evaluasi yang berkelanjutan. Melalui langkah-langkah ini, diharapkan perusahaan dapat lebih efektif dalam pengembangan SDM dan mencapai target penjualan dengan memperhatikan prinsip-prinsip ekonomi Syariah secara optimal.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Target Penjualan, Ekonomi Syariah.

Abstract: PT Jasmine Pagaden Subang focuses on improving product quality to improve sales and consumer satisfaction. In this effort, employee commitment is strengthened through the implementation of Islamic SDM management. The method of research carried out is qualitative descriptive with data collection in the form of interviews, observations, and documentation. The results show the success of the company in developing SDM with the selection of employees according to Islamic principles, effective training, as well as positive interaction between employees and business owners. Increased turnover and achieving the production target of 1000 pcs/month is a real proof of success. Advice to the company includes intensive monitoring and implementation of the Sharia economy, Sharia-based specialized training, and continuous evaluation. Through these measures, it is expected that the company can be more effective in the development of SDM and achieving sales targets by paying attention to Sharia economic principles optimally.

Keywords: Human Resources, Sales Targets, Sharia Economics.

Article History:

Received: 06-11-2023

Revised : 07-12-2023

Accepted: 16-01-2024

Online : 30-01-2024

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset perusahaan yang paling penting, bahkan lebih penting daripada modal, peralatan, atau mesin. Kualitas manajemen SDM mempengaruhi seberapa produktif perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Tanpa manajemen yang baik, perusahaan tidak akan bisa maju (Anissetya et al., 2023). Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan dan terpenting bagi perkembangan dan stabilitas usaha. Sumber daya manusia atau karyawan perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam

keberhasilan bisnis (Labetubun, 2021). Melalui pengembangan sumber daya manusia, pegawai akan terdorong untuk belajar dan berkembang guna meningkatkan kualitas pelayanan manusia melalui pendidikan, pelatihan dan pembinaan. Setiap pegawai suatu perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien agar kualitas dan kuantitas kerjanya semakin meningkat sehingga persaingan perusahaan semakin besar (Wiastono, 2022). Pembangunan sumber daya manusia bukan hanya merupakan elemen terpisah, melainkan bagian integral dari upaya lebih luas dalam meningkatkan kualitas dan kapabilitas manusia. Tujuan dari pembangunan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dalam mencapai target pembangunan nasional. Proses perbaikan ini melibatkan serangkaian langkah, termasuk perencanaan, pengembangan, dan manajemen sumber daya manusia secara holistik. Di tingkat mikro, pengembangan sumber daya manusia merangkum proses penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan manajemen pegawai atau pekerja, dengan fokus pada pencapaian hasil terbaik yang tidak hanya mencerminkan pertumbuhan individu tetapi juga kontribusi yang berkelanjutan terhadap tujuan organisasi (Maghfiroh, 2021).

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan pegawai yang mencakup proses memperoleh dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Bairizki, 2021). Menurut (Fasa, 2020) bahwa dari sudut pandang ekonomi Islam, ada dua prinsip yang dituju, yaitu prinsip yang berkaitan dengan dunia sekuler dan prinsip yang berkaitan dengan agama. Nilai-nilai yang berkaitan dengan dunia ini sungguh luas karena tujuan utama kerja manajemen manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi para pekerja di perusahaan untuk mencapai produksi perusahaan yang bersangkutan, yang di dalamnya terdapat nilai-nilai agama. nilai-nilai yang berhubungan dengan manusia dan Tuhan.

Untuk bagian prinsip agama ini, pengelolaan usaha hendaknya dilandasi oleh nilai persatuan sehingga kebijakan dan prinsip dapat dikendalikan sebagaimana yang mengetahui keperdulian Yang Maha Tinggi yaitu Allah SWT. Prinsip agama Islam dan pengelolaan sumber daya manusia juga ditunjukkan dalam pemahaman dan perhatian terhadap pentingnya memperlakukan hak-hak setiap karyawan secara adil, sehingga hubungan antara karyawan dan perusahaan dapat didamaikan kelangsungan suatu usaha atau bisnis (Alin & Djastuti, 2017).

PT Jasmine Pageden Subang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan tas lokal. Sesuai dengan visi dan misinya, PT Jasmine Pageden Subang berusaha untuk terus menciptakan produk-produk yang berkualitas. Menurut Ahmad (2019), Produk yang dikenal dengan kualitas unggulnya akan menawarkan beragam keistimewaan, menciptakan kepuasan maksimal bagi para pelanggan dalam setiap penggunaannya. Dalam konteks ini, setiap pelanggan tidak hanya sekadar mengonsumsi produk, tetapi juga memberikan nilai tambah yang berarti bagi keseluruhan pengalaman mereka. Dengan jelas, preferensi konsumen cenderung tertuju pada produk berkualitas tinggi yang ditawarkan dengan tingkat harga yang bersaing.

Fenomena ini kemudian merangsang pertumbuhan penjualan, mengakibatkan peningkatan signifikan dalam pendapatan perusahaan. Dengan omzet yang meningkat, aktivitas kerja di perusahaan juga akan mengalami peningkatan, memberikan dukungan yang kuat terhadap pencapaian tujuan perusahaan dalam meraih laba yang diinginkan. Pentingnya keterampilan karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan sangat terkait dengan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Manajemen yang

mampu memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan akan memberikan dampak positif dalam mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang berdasarkan pada nilai-nilai Islam menjadi sangat krusial dalam menjalankan kegiatan bisnis dengan kesuksesan jangka panjang.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan analisis terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada PT Jasmine Pagaden Subang dengan tujuan untuk meningkatkan tujuan pemasaran dalam perspektif ekonomi syariah.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan analisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan target penjualan yang ditinjau dari perspektif ekonomi syariah (studi pada karyawan PT Jasmine Pagaden Subang). Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Haris, 2023) bahwa deskriptif analisis adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data skunder.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2023) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Saepudin, 2021) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Saepudin, 2022) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai analisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan target penjualan yang ditinjau dari perspektif ekonomi syariah (studi pada karyawan PT Jasmine Pagaden Subang). Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Kartika, 2018).

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistis secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang analisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan target penjualan yang ditinjau dari perspektif ekonomi syariah (studi pada karyawan PT Jasmine Pagaden Subang) dari buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Saepudin, 2020).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku,

artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Saepudin, 2019).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Arifudin, 2024) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan terkait analisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan target penjualan yang ditinjau dari perspektif ekonomi syariah (studi pada karyawan PT Jasmine Pagaden Subang).

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali. Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Saepudin, 2022) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Sappaile, 2024). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Kartika, 2022). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang analisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan target penjualan yang ditinjau dari perspektif ekonomi syariah (studi pada karyawan PT Jasmine Pagaden Subang).

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Kartika, 2023).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada. Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Chadijah, 2022) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu analisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan target penjualan yang ditinjau dari perspektif ekonomi syariah (studi pada karyawan PT Jasmine Pagaden Subang).

Menurut Muhadjir dalam (Jumiati, 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Dilakukan PT Jasmine Pagaden Subang

Setiap entitas bisnis, termasuk perusahaan, perlu memahami pentingnya responsif dan siap menghadapi dinamika perubahan, karena kemampuan untuk mengatasi perubahan tersebut sangat bergantung pada peran manusia dalam konteks pekerjaan. Sumber daya manusia menjadi elemen sentral yang terus dibutuhkan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang tidak terhindarkan. Dalam menghadapi tantangan ini, sumber daya manusia perlu mengembangkan keterampilan dan sikap yang dapat memberikan dukungan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru yang mungkin muncul. Pengembangan sumber daya manusia adalah langkah proaktif untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan, baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Langkah ini melibatkan penyediaan informasi, pengaruh terhadap perilaku, dan peningkatan keterampilan individu. Proses pengembangan melibatkan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman terhadap lingkungan sekitar, serta pelatihan yang difokuskan pada peningkatan keterampilan khusus yang diperlukan dalam menjalankan tugas tertentu.

Maghfiroh sebagaimana dikutip (Silaen, 2021) bahwa sasaran utama dari proyek pengembangan sumber daya manusia adalah menjaga keberlanjutan perusahaan dengan mengantisipasi kebutuhan bisnis di masa depan. Secara keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang bermaksud meningkatkan kualitas pegawai, memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pemahaman yang selaras dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Upaya ini menjadi kunci dalam memastikan bahwa perusahaan tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang sejalan dengan perubahan yang terus berlangsung.

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Pengetahuan mengacu pada proses yang dilakukan karyawan untuk lebih memahami bagaimana pekerjaan mereka berjalan, bagaimana meningkatkan pekerjaan mereka di masa depan, dan bagaimana karyawan mengetahui pekerjaan mereka untuk melakukan perubahan (Walad et al., 2022). Lebih lanjut menurut (Arifudin, 2018) bahwa untuk meningkatkan pengetahuan para karyawan, disarankan agar suatu perusahaan menggelar program pelatihan. Program ini tidak hanya bertujuan untuk mengasah kemampuan karyawan, melainkan juga untuk memperluas pengetahuan mereka terkait aspek-aspek pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut informasi yang diperoleh dari wawancara dengan seorang informan di PT Jasmine Pagaden Subang, perusahaan tersebut secara rutin mengadakan pelatihan dengan frekuensi satu kali dalam sebulan. Pelatihan ini dirancang untuk memberikan pemahaman kepada karyawan terkait strategi penjualan produk secara online melalui berbagai platform e-commerce yang tersedia. Selain itu, PT Jasmine Pagaden Subang juga menerapkan penggunaan beberapa karyawan sebagai administrator online yang bertanggung jawab dalam menanggapi pembelian atau pertanyaan pelanggan secara daring. Pemilik perusahaan memberikan pelatihan khusus mengenai cara mengelola website pribadi, manajemen toko online, dan penggunaan platform terkemuka seperti Lazada, Tokopedia, m.blanja.com, Shopee, dan sebagainya. Pelatihan ini bukan hanya mendukung pengguna agar mampu mengelola

proses pemasaran online dengan efektif, tetapi juga membantu mereka untuk tidak menimbulkan kerugian bagi pemilik bisnis atau produsen. Dengan demikian, menurut (Arifudin, 2021) bahwa dampak positif dari pelatihan ini secara langsung dapat dirasakan pada peningkatan omset penjualan perusahaan.

2. Keterampilan

Nasihudin, & Hariyadin sebagaimana dikutip (Hadiansah, 2021) menjelaskan bahwa keterampilan adalah kemampuan menggunakan gagasan, pemikiran, gagasan, dan kreativitas untuk berkarya, mengubah, atau menjadikan sesuatu yang lebih bermanfaat guna memperoleh manfaat dari hasil karyanya. Dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada, keterampilan disini merupakan sesuatu yang dilatih dan dipraktikkan secara langsung oleh karyawan PT Jasmine Pagaden Subang. Pada data hasil wawancara, informan menyatakan bahwa pengembangan mengenai keterampilan dalam bekerja juga dilakukan. Namun, intensitasnya tidak rutin atau tidak terjadwal. Pengembangan keterampilan ini dilakukan secara langsung dalam melakukan pekerjaan sehari-harinya atau yang dikenal sebagai istilah *on the job training*. Contohnya ketika ada karyawan baru yang kurang mengerti cara mengoperasikan alat jahit, karyawan lama dan juga pemilik akan mengajarkan dan memantau keterampilan kerja karyawan tersebut. Selain itu, secara khusus pengembangan keterampilan yang dilakukan meliputi pemilihan bahan baku yang berkualitas, cara menjahit yang sesuai prosedur, pengecekan terkait quality control secara lebih teliti, serta cara pengemasan yang baik dan aman sampai ke tangan konsumen, serta penekanan keterampilan pada operasional marketing yang dilakukan menggunakan computer (IT). Dengan pengembangan keterampilan yang dilakukan, menurut (Siregar, 2021) menjelaskan bahwa karyawan akan dapat memahami pekerjaan yang mereka lakukan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga secara langsung akan sangat mempengaruhi omset penjualan.

3. Keahlian

Walad et al dikutip (Djafri, 2024) menjelaskan bahwa keahlian dapat diidentifikasi sebagai keterampilan yang dimiliki oleh individu. Dalam konteks peluang pekerjaan, keterampilan sering diinterpretasikan sebagai gabungan antara pengetahuan dan keterampilan instruksional yang dimiliki oleh tenaga kerja. Seperti yang telah diketahui, ini merupakan gabungan dari dua pembahasan sebelumnya. Dalam hal ini hampir setiap perusahaan ingin memiliki karyawan yang profesional terutama di bidangnya. Dari hasil penelitian melalui wawancara dan observasi, PT Jasmine Pagaden Subang memiliki tempat dan alat khusus untuk meningkatkan keahlian. Menurut pernyataan informan, sebelum menggunakan alat-alat produksi secara langsung, karyawan baru biasanya akan diajarkan terlebih dahulu dalam menggunakan alat produksi pada ruangan lain. Hal ini tentunya akan dapat menghindarkan produk dari pembuatan atau proses produksi yang buruk karena alat produksi yang sebenarnya dioperasikan oleh karyawan yang sudah ahli menggunakan alat-alat produksi. Selain itu, menurut (Athik Hidayatul Ummah, 2021) bahwa proses rekrutmen karyawan dilakukan sesuai dengan kualifikasi yang tepat ke dalam industri dan menempatkan mereka diposisi yang tepat sesuai kemampuan yang dimiliki.

4. Wawasan

Menurut Walad sebagaimana dikutip (Rifky, 2024) bahwa wawasan adalah pemikiran orang terhadap suatu hal, berdasarkan apa yang diketahuinya. Ide dapat diperoleh dari orang lain, buku, film dan pengalaman. Memiliki pemahaman lebih dapat

membantu kita mengambil keputusan dan berpikir lebih jernih tentang banyak hal. Bagi pelaku ekonomi, penting untuk meningkatkan pengetahuan pegawai. Seperti halnya pengembangan keterampilan, pengembangan mengenai wawasan ini dilakukan secara *on the job training*. Karyawan biasanya akan saling berinteraksi untuk mendapatkan jawaban atas hal-hal yang belum mereka mengerti dalam hal pekerjaan. Selain itu, apabila diantara karyawan belum ada yang dapat memberikan jawaban, pemilik perusahaan akan memberikan jawaban secara langsung maupun melalui grup Whatsapp. Selain itu, jika pemilik mempekerjakan karyawan baru, mereka mungkin memberi tahu teman mereka tentang pekerjaan mereka agar mereka tidak bekerja sama, yang membuat mereka dapat memahami pekerjaan mereka saat bekerja dan tidak mengganggu pekerjaan pekerja lain. Peneliti menilai hal ini tepat karena ini akan memastikan bahwa karyawan tetap fokus pada pekerjaan mereka dan tidak mengganggu pekerjaan karyawan lain.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Dilakukan oleh PT Jasmine Pagaden Subang Menurut Perspektif Islam

Dalam keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa PT Jasmine Pagaden Subang telah berhasil mengembangkan sumber daya manusianya dengan fokus pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan. Analisis penilaian menunjukkan kontribusi positif dalam meningkatkan omset penjualan. Strategi ini tercermin dalam proses perekrutan karyawan yang mempertimbangkan kualifikasi seperti keahlian, pendidikan, dan keterampilan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja optimal sesuai dengan pengalaman dan keahlian mereka. Pendekatan ini selaras dengan prinsip-prinsip pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif Islam, yang mencakup prinsip-prinsip seperti perekrutan berdasarkan kekuatan dan amanah, seleksi pemimpin dengan bijaksana, memberikan posisi ahli berdasarkan kualifikasi, serta menghindari pengangkatan berdasarkan permintaan atau keinginan tanpa mempertimbangkan kualifikasi yang tepat. Prinsip-prinsip lainnya yang diikuti melibatkan kesepakatan dalam pemilihan pegawai, pelaksanaan tes seleksi yang relevan dengan Akidah Islam, dan penolakan terhadap pengangkatan berdasarkan cinta dan nepotisme (Rahmawati et al., 2023).

Di samping itu, karyawan yang baru bergabung dan belum memiliki keterampilan dan keahlian khusus mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pemilik toko masing-masing. Pelatihan ini dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien, bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam konteks pengembangan wawasan, terdapat interaksi aktif antara karyawan dan pemilik usaha, menciptakan lingkungan diskusi yang produktif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan wawasan dan pengetahuan karyawan. Meningkatnya pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan keahlian juga diakui sebagai faktor peningkatan mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan (Frianto, 2022). Prinsip pelatihan sumber daya manusia dalam pandangan Islam mencakup perintah Allah untuk mencari pengetahuan, dengan fokus pada penuntutan ilmu sebagai bagian dari ibadah. Pendidikan dan pelatihan SDM dalam perspektif Islam didasarkan pada fondasi tauhid yang kuat, mempromosikan penyampaian pengetahuan yang baik, dan menekankan adanya metode pelatihan dan pengembangan SDM yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Islam juga menekankan pentingnya memperhatikan

Ahlaq, penampilan fisik, dan mendorong setiap individu untuk bersungguh-sungguh dalam meningkatkan kinerja mereka (Rahmawati et al., 2023).

Berdasarkan prinsip ekonomi yang diuraikan, PT Jasmine Pagaden Subang dianggap tepat, karena bisnis yang berdasarkan prinsip Syariah harus senantiasa mempertimbangkan sumber daya manusia, termasuk apakah mereka memiliki keterampilan, ketaatan beribadah, dan kualitas yang unggul. Jika ada anggota tim yang belum mencapai standar kualitas yang diinginkan, perusahaan dapat memberikan pelatihan oleh pelaku usaha atau individu yang terlatih di dalamnya. Pelatihan ini, yang juga dikenal sebagai training, membantu meningkatkan keterampilan karyawan yang berkualitas atau yang belum memiliki keterampilan, sehingga setidaknya mereka dapat memiliki sejumlah keterampilan yang diperlukan.

PT Jasmine Pagaden Subang menerapkan pendekatan ini, di mana pelatihan, pengembangan keterampilan, dan keahlian dilakukan baik secara formal maupun non-formal. Pelatihan formal dijadwalkan secara rutin setiap bulan, didukung oleh pengembangan sumber daya manusia secara non-formal melalui metode On The Job Training (OJT). Metode OJT dipandang sebagai pendekatan yang efektif karena dilakukan selama karyawan sedang bekerja. Pendekatan ini memberikan keuntungan langsung dengan menempatkan karyawan dalam situasi kerja nyata, memungkinkan mereka memahami langkah-langkah konkret yang diperlukan saat bekerja. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan memiliki dampak positif pada pertumbuhan perusahaan, meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Rutinitas pelatihan kerja yang diberikan membantu karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Pengembangan yang dipersembahkan oleh perusahaan menjadi faktor yang sangat signifikan dalam memengaruhi semangat kerja, dengan hubungan yang linier terhadap kualitas kinerja karyawan. (Darmawan et al., 2017).

Metode pelatihan dan pengembangan yang diterapkan oleh PT Jasmine Pagaden Subang untuk meningkatkan kinerja karyawan dinilai sesuai dengan arahan dan tujuan yang telah ditetapkan di setiap bagian perusahaan. Penggunaan metode pelatihan dan pengembangan SDM secara optimal berdampak signifikan pada peningkatan omset penjualan. Temuan ini selaras dengan penelitian Dwi Purnama (2020) yang menunjukkan bahwa sistem pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja. Ketika sistem pengembangan sumber daya manusia dijalankan efektif, kualitas karyawan meningkat, dan peningkatan kualitas ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Pencapaian yang berhasil tercermin dalam laporan hasil produksi PT Jasmine Pagaden Subang yang terus meningkat, mencapai target produksi sebanyak 1000pcs/bulan. Jumlah ini sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, menunjukkan bahwa perusahaan mampu beroperasi dengan baik karena memiliki kemampuan sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan organisasionalnya.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan oleh PT Jasmine Pagaden Subang dalam meningkatkan omset penjualan dinilai sudah baik dalam tinjauan perspektif Ekonomi Syariah dikarenakan dalam implementasinya, PT Jasmine

Pagaden Subang telah memberikan pengembangan secara pengetahuan, keterampilan, dan juga pengembangan wawasan terhadap karyawannya, sehingga karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan di bidang masing-masing dan memiliki kualitas kerja yang baik. Hal tersebut berpengaruh pada peningkatan omset yang dibuktikan dengan pencapaian target produksi sebanyak 1000pcs/bulan.

Saran dan rekomendasi yang dapat diberikan yaitu dapat dilakukan pemantauan dan penerapan secara lebih intensif kepada PT. Jasmine Pagaden Subang terkait implementasi ekonomi Syariah meliputi pelatihan khusus berbasis Syariah, serta evaluasi dan monitoring secara berkelanjutan. Melalui hal tersebut, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengembangan SDM dan mencapai target penjualan dengan memperhatikan prinsip-prinsip ekonomi Syariah.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Pimpinan STEI Al-Amar Subang, yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik
2. Ketua LPPM STEI Al-Amar Subang yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.
3. Responden penelitian yang telah membantu kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, I. (2019). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Peningkatan Volume Penjualan Sepeda Motor Merek Yamaha Pada PT. Suracojaya Abadi Motor Di Makassar. *Jurnal STIE YPUP Makassar*, 1(4), 320–336.
- Alin, A. N., & Djastuti, I. (2017). Implementasi Nilai-Nilai Islam Pada Praktik Sumber Daya Manusia Di Rumah Zakat Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 6(2), 1–8.
- Anissetya, L., Huda, M., & Saepudin, A. (2023). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia. *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)*, 3(1), 52–75.
- Arifudin, O. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi*. Banyumas : Pena Persada.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Utilization of artificial intelligence in scientific writing. *Journal of Technology Global*, 1(2), 131–140.
- Athik Hidayatul Ummah. (2021). *Komunikasi Korporat Teori Dan Praktis*. Bandung: Widina Media Utama.
- Bairizki, A. (2021). *Manajemen Perubahan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Chadijah, S. (2022). Interferensi bahasa dalam komunikasi massa Dedi Mulyadi di channel youtube Kang Dedi Mulyadi. *Jurnal Bisnis*, 10(1), 140–152.

- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). PRAMA SANUR BEACH -BALI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 1265–1290.
- Djafri, N. (2024). Development Of Teacher Professionalism In General Education: Current Trends And Future Directions. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(3), 745–758.
- Dwi Purnama, M. W., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, P. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 101.
- Fasa, I. (2020). *Eksistensi Bisnis Islami Di Era Revolusi Industri 4.0*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Frianto, M. Z. dan A. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi. *Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, 29(1), 15–22.
- Hadiansah, D. (2021). *Membaca Perspektif Balanced Scorecard*. Bandung: Azka Hafidz Maulana Foundation.
- Haris, I. (2023). Pengenalan Teknis Penggunaan Software Turnitin Dan Mendeley Dekstop Untuk Meningkatkan Kualitas Karya Ilmiah Mahasiswa Baru. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 3(2), 172–178.
- Jumiati, E. (2024). Women's Empowerment, Social Inclusion, And Attitude Change Through A Study Of Sekoper Cinta Model In Cibogo Hilir Village Plered Purwakarta. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 1568–1576.
- Kartika, I. (2018). The Relationship Between Jigsaw Cooperative Learning Method And Parents Attention With English Learning Achievement Student In Public Junior High School 4 Bogor. 2nd English Language and Literature International Conference (ELLiC)., 2(2), 313–320.
- Kartika, I. (2022). The Effect of Lecturer Performance and Learning Creativity on English Learning Achievement of Mercu Buana University Students, Jakarta, Indonesia. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(12), 4366–4376.
- Kartika, I. (2023). Implementasi Metode Pembelajaran Mind Mapping pada Mata Pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam di Madrasah Ibtidaiyah Ruhul Islam Jakarta Selatan. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 1044–1052.
- Labetubun, M. A. H. (2021). *Sistem Ekonomi Indonesia*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403.
- Rahmawati, C. ;, Nurhayati, E., Karimah, H., Elisya, Q., & Suharyat, Y. (2023). Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *JOURNAL of Cretive Student Researc*, 1(4), 42–56.
- Rifky, S. (2024). Professionalism Of Educators In Learning Development. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 579–588.
- Saepudin, S. (2019). The Effect of Work Ethic on The Professional Competences of University Lecturers at Jakarta of Indonesia. *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 327–332.
- Saepudin, S. (2020). Manajemen kompetensi dosen berbasis Islam dalam mewujudkan perguruan tinggi bermutu. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 089–101.

- Saepudin, S. (2021). Improving the Ability to Understand the Quran Reading through the Application of the Mind Map Method during the Covid 19 Pandemic in Al-Qur'an Education Institutions Qurrota A'yun at Kutaraja Village, Maleber District, Kuningan Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 14331–14338.
- Saepudin, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Dosen Perguruan Tinggi Islam Di LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat Indonesia. *Jurnal Fakultas Ilmu Keislaman Unisa Kuningan*, 3(3), 255–273.
- Sappaile, B. I. (2024). The Role of Artificial Intelligence in the Development of Digital Era Educational Progress. *Journal of Artificial Intelligence and Development*, 3(1), 1–8.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Siregar, R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Walad, M. M., Meliyani, M., Ananda, S. R., Alfarezzi, A., & Suhairi, S. (2022). Pemanfaatan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Omset Penjualan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 450–456.
- Wiastono, A. (2022). Improving The Capacity Of Human Resources To Increase Productivity Of Banana Chips In Msmes. *Journal Koperasi Dan ManajemeN*, 3(1).