

## **Manajemen Talenta Berbasis Syariah: Pendekatan dan Implementasi di Industri Halal**

**Nuntufa<sup>1</sup> Reza Nugroho<sup>2</sup>**

*<sup>1</sup>Universitas Islam Zainul Hasan Genggong*

*<sup>2</sup> Universitas Padjadjaran*

Jl. Raya Panglima Sudirman No.360, Semampir, Kec. Kraksaan, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur 67282

**Nama Penulis: Nuntufa**

E-mail: [Nuntufa42@gmail.com](mailto:Nuntufa42@gmail.com)

### **Abstract**

*This paper seeks to provide a new perspective and a new concept in managing sharia-based talent in the halal industry. By using literature study and data analysis, the author hopes to make a meaningful contribution to the development of sharia-based talent. Sharia-based Talent Management is an approach that combines modern management principles with Islamic values. In the context of the halal industry, the implementation of sharia-based talent management can help improve company performance through the development of human resources with integrity, fairness, and oriented towards the common good. Thus, the company can get blessings and success in carrying out its business activities.*

*Keywords: Halal Industry, Talent Management. business*

### **Abstrak**

Tulisan ini berupaya untuk memberikan pandangan baru dan konsep baru dalam mengelola talenta berbasis syariah di industri halal. Dengan menggunakan study literatur dan analisis data, penulis berharap dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan talenta berbasis syariah. Manajemen Talenta Berbasis Syariah merupakan pendekatan yang menggabungkan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam. Dalam konteks industri halal, implementasi manajemen talennya berbasis syariah dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengembangan SDM yang berintegritas, adil, dan berorientasi pada kebaikan bersama. Dengan demikian, perusahaan dapat memperoleh keberkahan dan kesuksesan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya.

**Kata kunci :** Industri Halal, Manajemen Talenta, Perusahaan

## **PENDAHULUAN**

Manajemen talenta dalam konteks syariah merupakan pendekatan yang memadukan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam . Hal ini bertujuan untuk mengelola bakat dan potensi individu dengan memperhatikan aspek keagamaan dan moral. Dalam konteks ini, manajemen talenta tidak hanya melibatkan proses seleksi, pengembangan, dan retensi karyawan, tetapi juga memperhatikan bagaimana menghargai dan memotivasi individu sesuai dengan ajaran agama Islam. Dengan demikian, Dalam manajemen talenta berbasis Syariah, penting untuk memastikan bahwa setiap keputusan dan tindakan yang diambil sejalan dengan prinsip-prinsip Islam (Sry et al., 2024) . Hal ini melibatkan pengakuan terhadap hak-hak individu, keadilan dalam perlakuan, serta kesadaran akan akibat moral dari setiap keputusan yang diambil. Dengan demikian, manajemen talenta tidak hanya berfokus pada pencapaian target bisnis semata, tetapi juga pada keberlangsungan nilai-nilai moral dan spiritual dalam organisasi (Rohida, 2018) .

Melalui pendekatan ini, diharapkan bahwa karyawan akan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan serta nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam Islam. Contoh konkret dari prinsip-prinsip manajemen talenta yang berbasis Islam adalah perusahaan yang memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk berkembang dan menunjukkan kemampuan mereka, tanpa diskriminasi (Hakim, 2014) . Selain itu, perusahaan juga memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi tinggi, sebagai bentuk pengakuan terhadap usaha dan dedikasi mereka dalam mencapai tujuan. Namun, sebuah contoh lain dari pendekatan ini adalah ketika perusahaan hanya memberikan insentif kepada karyawan yang memiliki hubungan atau kedekatan dengan pimpinan, tanpa memperhatikan kinerja sebenarnya. Hal ini dapat menimbulkan ketidakadilan dan merugikan karyawan lain yang sebenarnya berprestasi tinggi, namun tidak mendapat pengakuan yang layak.

Urgensi dari manajemen talenta adalah untuk memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan secara adil dan mendapat pengakuan yang layak atas kinerja mereka (Fitri & Mudji, 2024) . Dengan adanya manajemen talenta yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa insentif diberikan berdasarkan prestasi dan

kontribusi nyata yang diberikan oleh karyawan, bukan hanya berdasarkan faktor personal atau hubungan. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan memotivasi semua karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, manajemen talenta yang baik juga dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi potensi-potensi karyawan yang bisa dikembangkan lebih lanjut (Hamdani, n.d.) . Dengan mengenali bakat-bakat yang dimiliki oleh setiap individu, perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, Manajemen Talenta di Industri Halal tidak hanya penting untuk memastikan pengakuan yang adil bagi karyawan, tetapi juga untuk meningkatkan potensi dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penerapan manajemen talenta yang efektif juga dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berpotensi tinggi dan mencegah turnover yang tinggi (Fareiz et al., 2023) . Dengan memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan program pelatihan yang berkelanjutan, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk tetap loyal dan berkontribusi secara maksimal (Ardan et al., 2024) . (Basuki, 2023) . Dengan demikian, investasi dalam Manajemen Talenta di Industri Halal dapat membawa manfaat jangka panjang bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya.

Selain itu, manajemen talenta yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam, sehingga dapat meningkatkan kolaborasi dan inovasi di dalam perusahaan. Dengan demikian, investasi dalam Manajemen Talenta di Industri Halal dapat membawa manfaat jangka panjang bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Peningkatan produktivitas dan kualitas kerja juga dapat tercapai melalui pengelolaan talenta yang efektif, sehingga perusahaan dapat bersaing secara lebih baik di pasar global yang semakin kompetitif (Alvina et al., 2023). Dengan memperhatikan kebutuhan dan potensi karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memungkinkan para talenta untuk berkembang secara optimal. Namun, tidak semua perusahaan memiliki sumber daya yang cukup untuk menginvestasikan dalam manajemen talenta, terutama perusahaan kecil dan menengah yang mungkin lebih fokus pada kelangsungan

operasional sehari-hari daripada pengembangan jangka panjang (Nurasia, 2024). Selain itu, tidak semua industri memerlukan strategi manajemen talenta yang sama, sehingga pendekatan ini mungkin tidak selalu relevan untuk setiap perusahaan. Sebagai contoh, perusahaan teknologi besar mungkin memiliki program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif untuk memastikan karyawan mereka selalu update dengan perkembangan terbaru dalam industri. Di sisi lain, perusahaan manufaktur kecil mungkin lebih memilih untuk fokus pada efisiensi operasional dan tidak memiliki sumber daya untuk investasi dalam manajemen talenta yang intensif. Pendekatan pengembangan jangka panjang dalam manajemen talenta mungkin tidak selalu cocok untuk semua industri atau perusahaan, terutama bagi perusahaan kecil yang lebih memilih fokus pada efisiensi operasional.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa strategi pengembangan talenta harus disesuaikan dengan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia bagi setiap perusahaan. Meskipun penting untuk terus mengembangkan karyawan agar tetap kompetitif, namun tidak semua perusahaan memiliki kemampuan atau sumber daya untuk melakukan pelatihan yang intensif (Khaerunnisa, n.d.) (Sari & Elizamiharti, 2022). Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam merancang strategi pengembangan talenta mereka. Hal ini menekankan pentingnya untuk memahami konteks industri dan ukuran perusahaan dalam merancang program pengembangan karyawan yang efektif. Selain itu, kerjasama antara berbagai departemen dalam perusahaan juga dapat memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan (Al et al., 2023).

Dalam konteks global yang terus berubah, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan cepat dan memiliki fleksibilitas untuk mengubah strategi manajemen talenta sesuai dengan tuntutan pasar (Muhammad et al., 2023). Perencanaan yang matang dan implementasi program pengembangan karyawan yang terukur akan membantu perusahaan mempertahankan dan mengembangkan bakat-bakat terbaik mereka. Dengan demikian, investasi dalam manajemen talenta bukanlah hanya sebuah keharusan, tetapi juga merupakan langkah strategis yang

dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan di era yang serba cepat ini.

## **METODE PENELITIAN**

Metodologi Penelitian ini akan melibatkan studi literatur tentang konsep manajemen bakat berbasis Syariah, analisis data tentang implementasi praktik manajemen bakat berbasis Syariah di perusahaan-perusahaan yang telah sukses, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perkembangan manajemen bakat berbasis Syariah dalam dunia bisnis global.

Selain itu, penelitian ini juga akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan telaah pustakan mendalam pada jurnal penelitian yang terkait dengan tema. Data yang diperoleh akan dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dalam praktik manajemen bakat berbasis Syariah. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana perusahaan dapat mengimplementasikan manajemen bakat berbasis Syariah secara efektif dan berkelanjutan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pendekatan Manajemen Talenta Berbasis Syariah**

#### **Rekrutmen dan Seleksi**

Rekrutmen dan seleksi dengan berbasikan syariah yaitu termasuk memastikan bahwa kandidat memiliki keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan, serta komitmen yang kuat terhadap perilaku etis dan nilai-nilai Islam (Ade & Agus, 2022) . Pendekatan ini dapat membantu organisasi menarik dan mempertahankan bakat top yang tidak hanya mampu melakukan peran mereka secara efektif, tetapi juga selaras dengan keyakinan dan misi inti perusahaan. Dengan menggabungkan praktik manajemen bakat yang mematuhi Syariah, perusahaan dapat membangun tenaga kerja yang lebih kohesif dan berdedikasi yang termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi sambil mempertahankan prinsip-prinsip Islam (Mubtasyiroh, n.d.). Pendekatan ini juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung. Dengan fokus pada keterampilan, komitmen, dan nilai-nilai Islam, perusahaan dapat

menciptakan budaya yang mempromosikan kerja tim yang kuat dan kolaborasi yang efektif (Anshori, 2023) . Dengan demikian, tidak hanya bakat top akan terlibat dan terinspirasi, tetapi juga akan tercipta keberagaman yang memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan dalam industri yang semakin global dan beragam.

Pendekatan ini juga dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, sehingga memberikan dampak positif bagi pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam dalam budaya kerja, perusahaan juga dapat membangun reputasi yang kuat sebagai organisasi yang menghargai nilai-nilai etika dan moral. Hal ini akan memberikan keuntungan tambahan dalam menarik dan mempertahankan bakat terbaik di pasar kerja yang semakin kompetitif. Selain itu, perusahaan juga dapat memperluas jaringan bisnis dan peluang kerjasama dengan perusahaan lain yang memiliki nilai dan prinsip yang serupa (TAUFIK, n.d.) . Dengan demikian, pendekatan ini tidak hanya akan memberikan manfaat bagi perusahaan secara internal, tetapi juga dapat menciptakan dampak positif yang lebih luas dalam masyarakat dan industri secara keseluruhan.

#### Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan yang mematuhi nilai-nilai Islam dapat menjadi strategi yang efektif dalam memperkuat budaya organisasi yang berbasis pada etika dan moral (Wiwiek & Mochammad, 2023) . Hal ini akan memberikan keuntungan tambahan dalam menarik dan mempertahankan bakat terbaik di pasar kerja yang semakin kompetitif. Selain itu, perusahaan juga dapat memperluas jaringan bisnis dan peluang kerjasama dengan perusahaan lain yang memiliki nilai dan prinsip yang serupa (Irawan, 2020) . Dengan demikian, pendekatan ini tidak hanya akan memberikan manfaat bagi perusahaan secara internal, tetapi juga dapat menciptakan dampak positif yang lebih luas dalam masyarakat dan industri secara keseluruhan. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan yang mematuhi nilai-nilai Islam juga dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja mereka, serta memperkuat komitmen mereka terhadap nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh perusahaan.

Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, di mana karyawan merasa didukung dan dihargai atas kontribusi mereka. Selain itu, dengan adanya program pelatihan yang berbasis nilai-nilai Islam, perusahaan juga dapat membangun reputasi yang baik di mata masyarakat dan konsumen.

Dengan demikian, perusahaan tidak hanya akan berhasil dalam aspek bisnisnya, tetapi juga dapat menjadi teladan dalam menerapkan prinsip-prinsip keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab sosial dalam setiap aspek operasionalnya. Namun, nilai-nilai Islam mungkin tidak selalu sesuai dengan pandangan dan keyakinan individu karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang agama dan budaya, sehingga dapat menimbulkan konflik internal di dalam perusahaan.

Selain itu, fokus terlalu pada nilai-nilai agama tertentu juga dapat membatasi kebebasan beragama dan berpikir bagi karyawan yang memiliki keyakinan yang berbeda. Nilai-nilai agama yang diterapkan dalam bisnis dapat memicu konflik internal dan membatasi kebebasan beragama karyawan yang memiliki keyakinan yang berbeda. Karyawan dengan latar belakang agama dan budaya yang beragam mungkin merasa terpinggirkan atau tidak representatif dalam lingkungan kerja yang terlalu didominasi oleh nilai-nilai agama tertentu.

#### Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Syariah

Sistem manajemen kinerja berbasis syariah dapat menghambat pertumbuhan dan inovasi dalam perusahaan, karena lebih memprioritaskan aspek keagamaan daripada kemampuan dan kinerja seorang karyawan (Aria et al., 2023) . Hal ini dapat menghambat keberagaman dan inklusi di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada produktivitas dan hubungan antar karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa nilai-nilai agama yang diterapkan tidak menghambat kebebasan beragama dan berpikir bagi semua karyawan, sehingga semua karyawan merasa dihargai dan representatif dalam lingkungan kerja.

Dengan mempertimbangkan nilai-nilai agama yang universal dan inklusif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah dan mendukung bagi semua karyawan (Phytanza, n.d.) . Selain itu, sistem manajemen kinerja yang

berbasis pada prinsip-prinsip Syariah juga dapat meningkatkan keadilan dan transparansi dalam penilaian kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan inklusif bagi semua karyawan tanpa membatasi kebebasan beragama mereka.

Hal ini akan berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, serta memperkuat citra perusahaan di mata masyarakat. Selain itu, implementasi kinerja berbasis Syariah juga dapat membantu perusahaan untuk membangun hubungan yang baik dengan para pemangku kepentingan, seperti pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat luas (M. & Eko, 2023) . Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai kesuksesan jangka panjang yang berkelanjutan dan berdampak positif bagi semua pihak yang terlibat.

### **Implementasi Manajemen Talenta Berbasis Syariah Di Industri Halal**

#### **Implementasi Manajemen Talenta Berbasis Syariah**

Studi kasus perusahaan yang berhasil menerapkan manajemen bakat berbasis Syariah adalah PT XYZ, perusahaan yang bergerak di bidang industri halal. PT XYZ telah berhasil mengimplementasikan manajemen talenta berbasis Syariah dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kualitas karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Jamaan, n.d.) . Salah satu strategi yang diterapkan oleh PT XYZ adalah melibatkan para ulama dan ahli Syariah dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan, sehingga memastikan bahwa setiap individu yang bergabung dengan perusahaan tersebut memiliki nilai-nilai keagamaan yang kuat. Selain itu, PT XYZ juga memberikan pelatihan dan pengembangan karir yang sesuai dengan prinsip-prinsip Syariah, sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kemampuan dan potensi mereka dalam lingkungan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam (Heru, 2018) .

Dengan adanya keterlibatan para ulama dan ahli Syariah dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan, PT XYZ dapat memastikan bahwa karyawan yang bergabung memiliki komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai keagamaan(Pasya, n.d.) . Selain itu, pelatihan dan pengembangan karir yang disesuaikan dengan prinsip-prinsip Syariah juga membantu karyawan untuk terus



meningkatkan kemampuan dan potensi mereka dalam lingkungan yang mendukung nilai-nilai Islam. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada kualitas karyawan, tetapi juga pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Meskipun melibatkan ulama dan ahli Syariah dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan dapat memastikan komitmen terhadap nilai-nilai keagamaan, tetapi tidak ada jaminan bahwa hal tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Ada banyak faktor lain yang juga berperan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan.

Hasil study literatur pada bidang manajemen bakat syariah menunjukkan bahwa selain nilai-nilai keagamaan, faktor-faktor seperti kepemimpinan yang baik, pengembangan keterampilan, dan lingkungan kerja yang kondusif juga merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek tersebut secara holistik untuk mencapai tujuan bisnisnya serta menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan berkesinambungan. Dengan demikian, kombinasi antara nilai-nilai keagamaan dan faktor-faktor lainnya dapat memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap keseluruhan performa perusahaan.

#### Tantangan Penerapan Manajemen Bakat Berbasis Syariah

Tantangan yang dihadapi dalam menerapkan manajemen bakat berbasis Syariah adalah bagaimana menemukan keseimbangan antara nilai-nilai keagamaan dan kebutuhan bisnis yang bersifat global(Jati, n.d.)(Muhammad & Sopiah, 2023) . Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa kebijakan dan praktik manajemen bakat yang berbasis Syariah tidak diskriminatif terhadap karyawan non-Muslim. Hal ini dapat menjadi tantangan tersendiri dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan bagaimana mengukur kesuksesan implementasi manajemen bakat berbasis Syariah secara objektif dan efektif. Dengan memperhatikan berbagai tantangan ini, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan bisnis mereka dengan tetap memegang teguh nilai-nilai Islam.

Dalam menghadapi tantangan ini, perusahaan juga perlu melibatkan para pemangku kepentingan terkait, seperti karyawan, manajemen, dan ulama, untuk mendiskusikan dan merumuskan kebijakan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Syariah. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan agar memahami dan menerapkan nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, implementasi manajemen bakat berbasis Syariah dapat memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan dan karyawan secara keseluruhan.

Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan sesuai dengan ajaran agama Islam, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan (Abdur, 2024) . Selain itu, perusahaan juga dapat memperoleh kepercayaan dari masyarakat dan konsumen Muslim, yang merupakan pasar yang potensial untuk pertumbuhan bisnis. Dengan demikian, manajemen bakat berbasis Syariah bukan hanya sebagai strategi bisnis, tetapi juga sebagai komitmen untuk membangun perusahaan yang berkelanjutan dan sesuai dengan nilai-nilai agama (Arif, 2022) . Namun, tidak semua karyawan mungkin memiliki keyakinan agama yang sama, dan penerapan manajemen bakat berbasis Syariah dapat menimbulkan ketidakadilan atau diskriminasi terhadap karyawan non-Muslim. Selain itu, fokus pada nilai-nilai agama tertentu juga dapat mengurangi keragaman dan inovasi dalam lingkungan kerja (Irvan et al., 2024) .

Strategi Untuk Mencapai dan Memastikan Implementasi yang Sukses Dari manajemen bakat berbasis Syariah perlu memperhatikan keberagaman karyawan serta memastikan bahwa tidak ada diskriminasi terhadap karyawan non-Muslim (Dzuhayatin, 2015) . Salah satu cara untuk mengatasi hal ini adalah dengan memberikan pelatihan dan edukasi kepada seluruh karyawan mengenai nilai-nilai Syariah yang diterapkan dalam perusahaan (Ahmad, 2023) . Selain itu, penting juga untuk memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang ada tidak membedakan perlakuan antara karyawan Muslim dan non-Muslim (Fitria, 2018) . Dengan demikian, manajemen bakat berbasis Syariah dapat tetap menjadi strategi bisnis yang efektif tanpa menimbulkan konflik atau ketidakadilan di lingkungan kerja.

Hal ini juga penting untuk memastikan bahwa semua karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, tanpa memandang agama atau kepercayaan mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keberagaman, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Dede et al., n.d.) . Selain itu, mengintegrasikan nilai-nilai Syariah dalam manajemen bakat juga dapat membantu menciptakan budaya kerja yang lebih etis dan bertanggung jawab, yang pada gilirannya akan memperkuat reputasi perusahaan dan memperkuat hubungan dengan para pemangku kepentingan (Salim, 2016) .

Sebagai contoh, perusahaan teknologi X memastikan bahwa semua karyawan memiliki waktu dan tempat untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama mereka, tanpa diskriminasi. Dengan demikian, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keberagaman, yang meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan serta reputasi perusahaan di mata masyarakat. Namun, ada kemungkinan bahwa fokus terlalu besar pada manajemen bakat dapat mengesampingkan isu-isu etika dan tanggung jawab sosial yang lebih luas, seperti perlindungan lingkungan atau hak asasi manusia, yang juga penting untuk reputasi perusahaan dan hubungan dengan para pemangku kepentingan (Suprihanto, n.d.) .

Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa manajemen bakat tidak hanya berfokus pada pengembangan karyawan secara individual, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan bisnis mereka. Dengan cara ini, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya sukses dalam mengelola bakat internal, tetapi juga dalam membangun hubungan yang berkelanjutan dengan masyarakat dan lingkungan sekitar. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan bahwa keberagaman dalam manajemen bakat juga mencakup aspek-aspek seperti gender, etnis, dan latar belakang sosial, sehingga semua karyawan merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja mereka .

Ini sesuai dengan hadist nabi yang menyatakan bahwa setiap manusia adalah saudara bagi sesamanya, tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, suku, atau latar belakang (Sriani, 2018) . Dengan menerapkan prinsip-prinsip keberagaman ini dalam

manajemen bakat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi semua karyawan mereka (Zulia et al., 2024) . Selain itu, keberagaman dalam manajemen bakat juga dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas di dalam perusahaan, karena beragam sudut pandang dan pengalaman dapat memberikan kontribusi yang berbeda-beda dalam menciptakan solusi yang inovatif (ER et al., 2023) . Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada pengembangan bakat internal, tetapi juga memperhatikan keberagaman dalam manajemen bakat sebagai bagian integral dari strategi bisnis mereka (Gunawan, 2023) .

## **KESIMPULAN**

keberagaman dalam manajemen bakat merupakan aspek yang penting dan strategis bagi kesuksesan perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi semua karyawan, perusahaan dapat meningkatkan inovasi, kreativitas, dan performa organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keberagaman dalam manajemen bakat sebagai bagian integral dari strategi bisnis mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan jangka panjang.

Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan yang mampu mengelola keberagaman dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Selain itu, manajemen bakat yang inklusif juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Dengan demikian, perusahaan perlu terus mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen bakat yang mendukung keberagaman untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

## **REKOMENDASI UNTUK ORGANISASI DI INDUSTRI HALAL YANG INGIN MENGADOPSI MANAJEMEN BAKAT BERBASIS SYARIAH**

Beberapa rekomendasi untuk organisasi di industri Halal yang ingin mengadopsi manajemen bakat berbasis Syariah adalah dengan memastikan bahwa setiap kebijakan dan praktik yang diterapkan sesuai dengan prinsip-prinsip Syariah.

Selain itu, penting untuk melibatkan para ulama atau pakar Syariah dalam proses pengembangan kebijakan dan praktik manajemen bakat. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa setiap langkah yang diambil tidak hanya memperhatikan keberagaman, tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai agama yang dianut.

Namun, melibatkan para ulama atau pakar Syariah dalam proses pengembangan kebijakan dan praktik manajemen bakat bisa menjadi kendala bagi organisasi karena mungkin sulit untuk menemukan ulama atau pakar yang memiliki pemahaman yang sama tentang prinsip-prinsip Syariah. "Manajemen talenta dalam konteks Syariah dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya secara berkelanjutan dengan memastikan penempatan yang tepat, pelatihan yang efektif, dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan [3]." (Havana & Aulia, 2024)(Rezeki et al., 2023)(Anggara, 2024).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdur. (2024). *ANALISIS PENERAPAN ETIKA BISNIS ISLAM DI UMKM BUSANA MUSLIM "FASHION STORE" GEGER BANGKALAN*.  
<https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/573>
- Ade, & Agus. (2022). *Syariah Hotel Solo: Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Manajemen Syariah*.  
<http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/idarotuna/article/view/16339>
- Ahmad. (2023). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia*.  
<https://journal.sties-purwakarta.ac.id/index.php/jammiah/article/view/492>
- Akhmad, & Muhammad. (2023). *ETIKA BISNIS DALAM ISLAM: PENGARUHNYA TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJERIAL*.  
<http://maryamsejahtera.com/index.php/Religion/article/view/395>
- Al, M., Arief, & Asri. (2023). *Peningkatan Daya Saing Ekonomi melalui peranan Inovasi*.  
<https://wnj.westscience-press.com/index.php/jmws/article/view/229>
- Alvina, Vania, Adinda, Mochammad, Pengelolaan, & Dan. (2023). *. . . Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan Artificial Intelligence (AI) Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Talenta, Dan Rentensi Karyawan*.  
<https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/makreju/article/view/2161>
- Anggara. (2024). *Musytari Neraca Manajemen Akuntansi dan Ekonomi 3 no*.  
<https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/1767>

- Anshori. (2023). *KEPEMIMPINAN OTENTIK: JALUR MENUJU KESUKSESAN ORGANISASI YANG*.  
<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/2077>
- Ardan, Muh, Nabila, Kepuasan, & dan. (2024). *Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas*.  
<https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr/article/view/272>
- Aria, Afdhal, Tiara, Faisal, Sabil, & dan. (2023). *Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Dukungan Kelembagaan terhadap Keberhasilan Usaha Mikro*.  
<http://repository.stie-sak.ac.id/2017/>
- Arif. (2022). *Pencapaian efektivitas kerja melalui optimalisasi kecerdasan emosional dan pemberian beban kerja secara tepat kepada karyawan*.  
<https://ejurnal.stiamak.ac.id/index.php/jbh/article/view/72>
- Basuki. (2023). *Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan*.  
<https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/28606>
- Dede, Rini, Syaepudin, Hendra, Tengku, Masrurroh, Ramadhian, & Tinjung. (n.d.). *MSDM ERA MILENIAL: Pengelolaan MSDM yang Efektif untuk Generasi Milenial*. Sonpedia Publishing Indonesia.  
[https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=GWHjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Dengan+menciptakan+lingkungan+kerja+yang+inklusif+dan+mendukung+keberagaman,+perusahaan+dapat+meningkatkan+produktivitas+dan+kesejahteraan+karyawan+secara+kesel&ots=Qg3TR6Cukd&sig=j6G5z\\_XU3APJNj7TOgZB5xht1EM](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=GWHjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Dengan+menciptakan+lingkungan+kerja+yang+inklusif+dan+mendukung+keberagaman,+perusahaan+dapat+meningkatkan+produktivitas+dan+kesejahteraan+karyawan+secara+kesel&ots=Qg3TR6Cukd&sig=j6G5z_XU3APJNj7TOgZB5xht1EM)
- Dzuhayatin. (2015). *Islam, Kepemimpinan Non Muslim dan Hak Asasi Manusia*.  
<https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/40607/>
- ER, Lola, & Iswanto. (2023). *Analisis Bibliometrik Kepemimpinan Inklusif dan Diversitas: Menilai Dampaknya pada Efektivitas Organisasi dan Inovasi*.  
<https://wnj.westscience-press.com/index.php/jbmws/article/view/577>
- Fareiz, Rocky, Yuliani, & Karlis. (2023). *Fungsi SDM Sebagai Pemain Strategik Manajemen Modal Insani dan Manajemen Talenta*.  
<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jcsr/article/view/1775>
- Fitri, & Mudji. (2024). *ANALISIS DAMPAK KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN BANK BRI*.  
<https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/570>
- Fitria. (2018). *Strategi Servis (Pelayanan Prima) Bank Syariah Terhadap Nasabah Non-Muslim (Studi Kasus Pada Bpr Syariah Amanah Ummah)*.  
<https://www.jurnalfai-uikabogor.org/index.php/alinfoq/article/view/350>
-

- Gunawan. (2023). *Strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja*.  
<https://jurnal.lenteranusa.id/index.php/global/article/view/145>
- Hakim. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.  
[http://research.unissula.ac.id/file/publikasi/210487014/6362Dinamika\\_MS DM.pdf](http://research.unissula.ac.id/file/publikasi/210487014/6362Dinamika_MS DM.pdf)
- Hamdani. (n.d.). *LAPORAN PENELITIAN LANJUT BIDANG ILMU*.  
[https://repository.ut.ac.id/5606/1/2014\\_225.pdf](https://repository.ut.ac.id/5606/1/2014_225.pdf)
- Havana, & Aulia. (2024). *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu 2 no*.  
<https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/view/716>
- Heru. (2018). *Talent Management Dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga KSPPS BMT Mitra Sadaya Cabang Purwakarta*. <https://journal.sties-purwakarta.ac.id/index.php/EKSISBANK/article/view/9>
- lin, Muhammad, & vol. (n.d.). *Strategi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja di KSU BMT As-Salam Mangunrejo Kabupaten Demak*.  
<https://prosiding.stie-aas.ac.id/index.php/prosenas/article/view/253>
- Ilham, & Mujibno. (2023). *KOMPENSASI DAN TUNJANGAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SYARIAH: UPAYA MENINGKATKAN KEADILAN*.  
<https://jurnal.staialbahjah.ac.id/index.php/ab-joiec/article/view/35>
- Irawan. (2020). *Peningkatan daya saing usaha mikro kecil dan menengah melalui jaringan usaha*.  
<http://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/82>
- Irvan, Ilham, Eka, Maisuhetni, & Opan. (2024). *Pendidikan Agama Islam Berwawasan Global Sebagai Dasar Paradigma Dan Solusi Dalam Menghadapi Era Society 5*.  
<http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/9433>
- Jamaan. (n.d.). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Citra Perusahaan terhadap Kepercayaan Nasabah serta Dampaknya terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Kasus Bank Syariah* . . .  
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/33338>
- Jati. (n.d.). *MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM DAN KEPUASAN KERJA BERBASIS TALENTA MANAJEMEN DAN SELF EFFICACY (Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa* . . .  
<http://repository.unissula.ac.id/27100/>
- Khaerunnisa. (n.d.). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MANAJEMEN TALENTA DALAM RANGKA MEWUJUDKAN SDM APARATUR UNGGUL DI LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA*. <http://repository.stialan.ac.id/id/eprint/154/>
- M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*.  
[https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/38476/2/Buku\\_MS DM\\_editor.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/38476/2/Buku_MS DM_editor.pdf)

- M., & Eko. (2023). *Pengaruh Literasi Keuangan Dan Literasi Digital Terhadap Keberlanjutan Bisnis Pelaku UMKM Berbasis Syariah*. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/10856>
- Maghfiroh. (2020). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah Di Bprs Sarana Prima Mandiri Bangkalan*. <https://core.ac.uk/download/pdf/323365681.pdf>
- Mubtasyiroh. (n.d.). *PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI VISION DAN ALTRUISTIK DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan BPR . . .* <http://repository.unissula.ac.id/33698/>
- Muhammad, & Sopiah. (2023). *Kajian Studi Literatur: Pelatihan Untuk Pengembangan Karyawan UMKM*. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1543>
- Muhammad, Wilda, Mohammad, Shinta, & M. (2023). *Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia*. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/2222>
- Novitria. (n.d.). *Studi Literatur Mengenai Karakteristik Kepemimpinan Dalam Lingkup Industri Dan Organisasi Di Era Generasi Milenial*. <http://proceeding.semnaslp3m.unesa.ac.id/index.php/Artikel/article/download/74/71>
- Nurasia. (2024). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa*. <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/view/13756>
- Pasya. (n.d.). *Penerapan good corporate governance pada manajemen operasional, manajemen risiko, kepatuhan syariah dan dampaknya terhadap kinerja Bank BTN Syariah*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/41501>
- Phytanza. (n.d.). *PENDIDIKAN INKLUSIF: KONSEP, IMPLEMENTASI, DAN TUJUAN*. CV Rey Media Grafika. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=QVjbEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA85&dq=Dengan+mempertimbangkan+nilai-nilai+agama+yang+universal+dan+inklusif,+perusahaan+dapat+menciptakan+lingkungan+kerja+yang+lebih+ramah+dan+mendukung+bagi+semua+k&ots=jN9sXBWOnr&sig=oybUSGGWIT4wXyVSa0rbCN02fls>
- Rezeki, Delipiter, Palindungan, & Syah. (2023). *Tuhenori Jurnal Ilmiah Multidisiplin 1 no*. <https://falulufohalowo.com/index.php/tuhenori/article/view/13>
- Ria, & Feti. (2020). *Peran talent management dalam pembangunan SDM yang unggul*. <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/321>
- Rohida. (2018). *Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia*. <http://fmi.or.id/jmbi/index.php/jurnal/article/view/187>



- Salim. (2016). *Integrasi Nilai-Nilai Karakter Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) Studi di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Kabupaten Kulon Progo Yogyakarta*. <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/LITERASI/article/view/196>
- Sari, & Elizamiharti. (2022). *Resource-Based View: Strategi Umkm Di Sumatera Barat Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif*. <https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/article/view/1029>
- Sriani. (2018). *Fiqih mawaris kontemporer: pembagian waris berkeadilan gender*. <http://journal.iainkudus.ac.id/index.php/tawazun/article/view/4986>
- Sry, Siradjuddin, & Irwan. (2024). *Memahami Pengelolaan Risiko Usaha Dalam Syariah Entrepreneurship*. <https://journal.staiypiqbaubau.ac.id/index.php/jupiekes/article/view/929>
- Sumarta. (2023). *Meningkatkan Kualitas Kerja melalui Integrasi Akhlaq dan Hukum Islam: Kualitas Kerja dengan Akhlaq dan Hukum Islam*. <http://ojs.staisdharma.ac.id/index.php/tjmes/article/view/235>
- Suprihanto. (n.d.). *Manajemen*. UGM press. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=5cdVDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=kemungkinan+bahwa+fokus+terlalu+besar+pada+manajemen+bakat+dapat+mengesampingkan+isu-isu+etika+dan+tanggung+jawab+sosial+yang+lebih+luas,+seperti+perlindungan+l&ots=rd9AkHEJAz&sig=f2qGfM1RMbnX73D5a7cRBDZbITl>
- TAUFIK. (n.d.). *PENGARUH PERAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEUNGGULAN SEKOLAH DI SD MUHAMMADIYAH SE-KOTA BANDAR . . .* <http://repository.radenintan.ac.id/15647/>
- Wiwiek, & Mochammad. (2023). *PELATIHAN BISNIS UMKM DENGAN KONSEP SYARIAH*. <https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/abdisakti/article/view/14506>
- Zulia, Ari, Putri, Moh, & M. (2024). *Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika*. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/view/2638>

Ridwan,