Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah
Vol 9, No.2, 2022, hlm. 144
http://ejurnal.iaipd-nganjuk.ac.id/index.php/es/index
ISSN-e 2715-7334 | ISSN-P 2654-3567



TRANSISI SUMBER DAYA MANUSIA SEBELUM DAN SESUDAH COVID-19, DITELAAH DARI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

Mas'ut[1], Bhaswarendra Guntur[2], Farizatul Khusnul Khotimah[3]

[1] Institut Agama Islam Pangeran Diponegoro Nganjuk
[2] Institut Agama Islam Pangeran Diponegoro Nganjuk
[2] Institut Agama Islam Pangeran Diponegoro Nganjuk

E-mail: masud.iaipadienganjuk@gmail.com

Received: Maret *Revised: Mei* *Accepted: June*

ABSTRACT

This paper tries to describe in a simple way the problem of human resources after and before the COVID-19 pandemic and the future view by paying attention to Islamic education as the source of its teachings. The background of this paper is how to produce a new view of quality human resources in Islamic Economics which is a necessity, because since the beginning humans were created and sent down on earth, to prosper the earth and its contents so that humans achieve prosperity. The first requirement is to be knowledgeable (educated). With the aim of seeing the importance of educational needs in Islamic economics, it is included in one of the maqashid sharia that must be maintained, namely maintaining reason or knowledge. This research refers to a qualitative approach and a descriptive method by studying documents/files in the form of related data. The results of this study indicate that it is possible to restore business activities affected by the Covid-19 pandemic, but is more focused on being able to change entrepreneurial patterns that are more based on the digital economy and the creative economy.

Keywords: Human Resources, COVID 19, Education, Sharia Economics

PENDAHULUAN

Dalam pandangan tauhid, manusia sebagai pelaku ekonomi hanyalah sekadar "mustakhlif", yaitu menguasai sebagai pemegang amanah Allah. Oleh sebab itu, manusia dalam seluruh peran dan aktivitas yang dilakukannya harus mengikuti ketentuan (syariah) Allah, termasuk dalam aktivitas

This is an open access article under CC-BY-SA license.

ekonomi. [1] Selanjutnya, Tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia, adalah sebagai faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia. Oleh karena itu setiap perusahaan seharusnya sangat memperhatikan SDM sebagai salah satu faktor produksi[2]

Kemudian membahas mengenai esensi ekonomi syariah yang memposisikan keadilan dan persatuan disampaikan melalui spirit Islam yang diklaim sebagai pembeda antara sistem ekonomi yang ada saat ini atau yang telah ada di muka bumi ini, Ekonomi Islam dapat menjadi salah satu alternatif dalam menjawab dinamika perekonomian global dan nasional. [3] Tak dapat dipungkiri bahwa Pandemi covid-19 merupakan wabah yang melanda hampir seluruh negara di dunia. Umat manusia merasakan dahsyatnya dampak adanya virus covid-19. Bidang kesehatan dan ekonomi menjadi sektor yang sangat terkena dampak covid-19. Kematian akibat virus yang membahayakan dan cepat menular membuat masyarakat cemas dan bertahan di rumah. Kondisi demikian menyebabkan aktivitas manusia terbatas hanya di rumah yang menyebabkan lumpuhnya perekonomian bangsa. [4] Sebagaimana dikemukakan Mindarto (2020) bahwa salah satu strategi untuk dapat mempercepat pemulihan pembangunan pasca pandemi Covid-19 adalah melalui pemanfaatan industri 4.0 yang dapat dioptimalkan untuk memberdayakan potensi SDM yang unggul dan berdaya saing.

METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai suatu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan cara menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian, yang dapat berupa orang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain yang pada saat ini didasarkan pada fakta-fakta yang terlihat atau apa yang mereka alami. adalah. . Teknik pengumpulan data yang kami gunakan adalah literature review atau studi kepustakaan. Yaitu kegiatan mengumpulkan informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian. Informasi ini dapat diperoleh dari buku, karya ilmiah, internet, dan sumber lainnya.

---

[1] Nuruddin, A. (2010). SDM Berbasis Syariah. *Tsaqafah*, *6*(1), 27. https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v6i1.137

[2] Suripto, T. (2016). Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, *2*(2), 239. https://doi.org/10.21927/jesi.2012.2(2).239-250

[3] Arfah, A., Olilingo, F. Z., Syaifuddin, S., Dahliah, D., Nurmiati, N., & Putra, A. H. P. K. (2020). Economics During Global Recession: Sharia-Economics as a Post COVID-19 Agenda. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(11), 1077–1085. https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1077

[4] Makmur, M. T., Ilmu, L., Indonesia, P., & Hadi, S. (2020). *Strategi Pemulihan Perekonomian Terdampak Covid-19 Melalui Perencanaan Pembangunan Sumber Daya Manusia Unggul*. *1*(1), 117–126.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Covid-19 dan Deskripsi Sederhana tentang SDM

Penyakit Coronavirus 2019 (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernapasan akut. Penyakit ini pertama kali diidentifikasi pada Desember 2019 di Wuhan, ibu kota provinsi Hubei China, dan sejak itu menyebar secara global, Gejala umum termasuk demam, batuk, dan sesak napas. Gejala lain mungkin termasuk nyeri otot, produksi dahak, diare, sakit tenggorokan, kehilangan bau, dan sakit perut. [5] Kemudian mengatakan Virus corona atau Covid-19 saat ini sedang melanda dunia yang bermula di akhir tahun 2019 dan awal tahun 2020 dan diprediksi berasal dari daratan China. Virus corona telah merenggut ribuan nyawa manusia selain itu penyebaran virus corona sangatlah cepat dan virus corona ini bisa menginfeksi sistem pernapasan sehingga korban mengalami sesak napas dan kejang-kejang hingga menyebabkan kematian. [6]

Sementara itu Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.[7] Selaras dengan sebelumnya Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institute maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. [8]

b) Impack Covid-19 terhadap SDM Nasional

Pembangunan nasional dihadapkan pada permasalahan akibat kejadian bencana pandemi Covid-19, yang memberikan implikasi dan distorsi terhadap upaya penyelenggaraan dan pencapaian sasaran pembangunan nasional yang telah ditetapkan selama periode RPJMN 2020-2024. Terkait dengan hal tersebut, maka pembangunan SDM yang unggul juga dapat mengalami hambatan,

---

[5] Ridho, M. R. (2020). Wabah Penyakit Menular dalam Sejarah Islam dan Relevansinya dengan Covid-19. *JUSPI (Jurnal Sejarah Peradaban Islam)*, *4*(1), 24–33. https://doi.org/10.30829/juspi.v4i1.7786

[6] Tasri. (2020). Hikmah di Tengah Wabah Virus Corona. *Qiyas*, *5*(1), 42–50. https://fejournal.iainbengkulu.ac.id

[7] Eri Susan, 2019:1. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *2*, 952–962.

[8] Herlina, Erisna, & Fitria, H. (2020). Prosiding seminar nasional pendidikan program pascasarjana universitas pgri palembang 10 januari 2020. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pgri Palembang*, 406–415.

sehingga memerlukan terobosan untuk dapat diwujudkan, sekaligus untuk dapat beradaptasi dengan kebiasaan baru, atau yang dikenal dengan "new normal" sekaligus untuk mempercepat pemulihan pasca bencana pandemi Covid-19 ini. Sebagaimana dikemukakan Mindarto (2020) bahwa salah satu strategi untuk dapat mempercepat pemulihan pembangunan pasca pandemi Covid-19 adalah melalui pemanfaatan industri 4.0 yang dapat dioptimalkan untuk memberdayakan potensi SDM yang unggul dan berdasaing. Diperlukan kerangka regulasi yang sifatnya afirmatif, yang mendukung dan sekaligus memberikan insentif untuk pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing dalam pemulihan perekonomian terdampak bencana pandemi Covid-19, yang terutama diarahkan untuk pengembangan ekonomi digital dan ekonomi kreatif, secara khusus untuk pemulihan dan membangkitkan kembali usaha mikro, kecil dan menengah.[9] Dengan memperkuat infrastruktur, pengaturan kelembagaan dan kapasitas individu untuk memanfaatkan informasi dan layanan digital.[10]

Melalui kerangka regulasi dan insentif di atas, selanjutnya dilengkapi dengan strategi kedua yang merupakan inti dari penguatan kapasitas sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing melalui fasilitasi kewirausahaan (enterpreneurship), selain untuk dapat memulihkan kegiatan usaha yang terdampak akibat pandemi Covid-19, namun lebih difokuskan untuk dapat merubah pola kewirausahaan yang lebih berbasis ekonomi digital dan ekonomi kreatif. Dalam hal ini termasuk kewirausahaan yang bersifat start-up business, yang dapat dimulai dari usaha mikro, kecil dan menengah, sebelum dikembangkan lebih lanjut menjadi usaha ekonomi digital dan kreatif yang berbasis industri 4.0 yang lebih berdaya saing.[11]

Berbagai lapisan masyarakat sebagai sumber daya manusia yang paling berperan dalam ketahanan nasional harus memiliki ketangguhan dan kualitas yang baik mencakup kemampuan berpikir kritis, kreatif, solutif, komunikatif, kolaboratif, dan berkarakter. Terkait hal ini, maka perlu dipikirkan bagaimana strategi mempersiapkan SDM yang memenuhi kriteria tersebut melalui pendidikan baik di tingkat pendidikan dasar, menengah, maupun pendidikan tinggi. Walaupun kita ketahui bahwa mempersiapkan SDM kritis, kreatif dan berwawasan kebangsaan bukanlah soal yang mudah apalagi dalam masa pandemi COVID-19 ini.[12]

---

[9] Citra Perdana, R., Hartawan, D., Yosart, R. S., Suyoso, A., Risqi, M., Universitas, A., Bangsa, K., Mayjend, J., Ryacudu, H. M., & Selatan, S. (2020). Adaptasi dan Kesejahteraan Pekerja di Era COVID-19: Implikasi bagi Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, *2*(4), 2020. http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/view/136

[10] Syahyuti, Aldillah, R. (2020). Upaya Menekan Dampak Pandemi Covid-19 pada Sumber Daya Manusia Pertanian. *Dampak Pandemi Covid-19: Perspektif Adaptasi Dan Resiliensi Sosial Ekonomi Pertanian*, *3*, 549–569.

[11] Makmur, M. T., Ilmu, L., Indonesia, P., & Hadi, S. (2020). *Strategi Pemulihan Perekonomian Terdampak Covid-19 Melalui Perencanaan Pembangunan Sumber Daya Manusia Unggul*. *1*(1), 117–126.

[12] Widihastuti , Susilo Adi Purwantoro, S. (2020). Kebangsaan Untuk Mencapai Ketahanan Nasional Yang Tanguh Di Era

Sumber daya manusia yang melimpah, yang harus dimanfaatkan secara maksimal. Hal penting terkait dengan SDM adalah bagaimana sumber daya manusia yang ada dapat dikelola dan dikembangkan, sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan seluruh masyarakat. SDM dalam pembangunan nasional mempunyai peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan pembangunan. SDM sebagai salah satu aktor penting dan jumlah penduduk di dalam suatu negara merupakan unsur utama dalam pembangunan.

c). SDM Sebelum Pandemi Covid-19

Dalam kondisi persaingan global yang semakin menajam, pengembangan sumberdaya manusia (SDM) merupakan suatu usaha yang sangat penting dan dibutuhkan untuk dapat bersaing dalam kancah perdagangan/ persaingan Internasional. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani beragam jenis tugas dan menerapkan kemampuan yang dibutuhkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada.[13] Semua telah menyatakan komitmennya untuk menata ulang SDM dengan pendekatan yang strategis dan produktif. Rata-rata yang mereka prioritaskan adalah penentuan tujuan utama perusahaan, mengkaji sumber daya manusia yang dimiliki, mempertimbangkan kemampuan SDM, memperkirakan SDM yang dibutuhkan perusahaan, memastikan infrastruktur yang memadai untuk menyelesaikan tugas, menentukan strategi tata kelola SDM, dan mengevaluasi. tindakan korektif perusahaan. Kegiatan sebelum pandemi mungkin lebih bebas dan tidak terbatas untuk meningkatkan kualitas SDM, selain itu aktivitasnya jauh lebih produktif dan tak terhalang keadaan yang pelik. SDM lebih bisa meningkatkan keterampilan.[14] Agar terpenuhinya SDM ekonomi syariah berbasis digital 4.0 baik secara kualitas maupun kuantitas, yakni SDM yang handal, professional, dan amanah. Pertama adalah memenuhi kualifikasi berupa soft skills dan kedua berupa hard skills. Soft skills berkaitan dengan komitmen moral dan integritas pribadi serta pembentukan karakter, sehingga terbentuk akidah, akhlak dan syariah yang ditaati yang akan diwujudkan dalam seluruh aktivitasnya dimana seluruh aktivitasnya terkerangkai sifat shiddiq, tabligh, amanah, dan fathonah. Sedangkan hard skills meliputi peningkatan pengetahuan dan ketrampilan.

Kemudian dalam menghadapi perubahan lingkungan, pembinaan dan pengembangan SDM merupakan suatu keharusan. Kemampuan masyarakat dalam menyelenggaraan kegiatan manajemen SDM tergantung pada kapasitas manajemen dalam menghasilkan, mengubah dan mendayagunakan

---

Pandemik Covid-19. *Jurnal Lemhannas*, *8*(2), 164–184.

[13] Pandemic, D. C.-, & Sector, S. (2020). *The Role of Human Resource Management Towards Employees Retention The Role of Human Resource Management Towards Employees Retention During Covid-19 Pandemic in Medical Supplies Sector - Egypt*. *July*. https://doi.org/10.11114/bms.v6i2.4899

[14] Rofifah, D. (2020). PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA EKONOMI SYARIAH BERBASIS DIGITAL 4.0 DI MASA PANDEMI COVID 19. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, *1*, 12–26.

kompetensi SDM yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang diinginkan. [15]. Kunci keberhasilan organisasi atau bisnis untuk bertahan ada pada kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia di dalamnya, dimulai dari level individu hingga level grup. [16]

d). SDM pada Masa Pandemi Covid-19

Lembaga pendidikan sebagai institusi formal berperan penting untuk membentuk anak bangsa yang berkarakter menuju SDM paripurna. [17] Kemudian Pandemi COVID-19 telah mengubah kehidupan secara drastis. Banyak pekerja sektor formal di Indonesia tidak menempati peran yang sesuai untuk pekerjaan jarak jauh, sementara pekerja lain yang tidak terbiasa dengan penggunaan teknologi informasi yang efektif memiliki tantangan untuk terlibat dalam pekerjaan jarak jauh. Stres tinggi dan kontrol rendah yang terkait dengan pekerjaan jarak jauh mengikis motivasi dan produktivitas pekerja. Konektivitas internet yang lambat membuat tugas normal menjadi tidak praktis. Tuntutan pekerjaan lebih cenderung mengakibatkan stres dan penurunan kinerja. Karena pandemi telah mengganggu alur kerja di sebagian besar sektor terutama di bidang pendidikan dan kesehatan, manajemen dan pemberi kerja ditantang dengan keputusan untuk menangani urgensi layanan. [18] Dalam masa pandemi banyak sektor yang berubah, dari segala segi seperti apa yang diungkapkan penelitian ini, mereka mengungkapkan Perusahaan menyediakan aplikasi atau sistem untuk mempermudah proses pengembangan sumber daya manusia di masa pandemi COVID-19 dengan memanfaatkan teknologi di era revolusi industri 4.0. Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0 harus mampu menghadapi dan beradaptasi dengan berbagai tantangan transformasi ketenagakerjaan. Akibat dari virus ini melumpuhkan semua sektor ekonomi dan jenis pekerjaan di Indonesia dengan tingkat keparahan yang berbeda-beda. Sehingga banyak perusahaan di Indonesia yang tidak mampu bertahan dan memilih untuk menutup perusahaannya, memberhentikan karyawannya bahkan memutuskan hubungan kerjanya. sehingga departemen Sumber Daya Manusia harus mengambil peran tambahan untuk memikirkan efektivitas SDM agar tetap produktif dan mampu bersaing untuk kemajuan perusahaan dan mempertahankan eksistensi perusahaan. [19]

---

[15] Ma'fiyah, M., Kumara, D., Salami, M. M., Utomo, N. A., & Hanum, N. (2020). Penerapan Tanggung Jawab Sosial Sebagai Bentuk Penguatan Mental Sdm Di Tengah Pandemi Covid 19 Di Kelurahan Kukusan Rt 06 Rw 05 Kecamatan Beji Kota Depok Jawa Barat 16425. *Dedikasi Pkm*, *1*(3), 25. https://doi.org/10.32493/dedikasipkm.v1i3.6681

[16] Setiawan, R., Darmadi, Suhartono, A., & Kristian, H. Y. (2020). "Perekrutan SDM di Era Pandemi Covid-19." *Pelatihan Bisnis Online Karang Taruna Lingkungan Rw 013 Kelurahan Paninggilan Utara Kecamatan Ciledug Kota Tangerang*, *Vol 1*, 71–75.

[17] Muhdar, H. (2013). Pendidikan Karakter Menuju Sdm Paripurna. *Jurnal Al-Ulum*, *13*(1), 103–128.

[18] Widihastuti , Susilo Adi Purwantoro, S. (2020). Kebangsaan Untuk Mencapai Ketahanan Nasional Yang Tanguh Di Era Rusilowati, U. (2020). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia selama Pandemi COVID-19 pada Karyawan yang Bergerak di Sektor Formal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & ...*, *4*(2), 481–491. http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/721

[19] Seven Purba, Y. T., Ariani, N., & Sumardjo, M. (2021). Management Strategy in the Process of Developing Human

Krisis COVID-19 saat ini memiliki, dan akan terus memiliki, dampak besar pada kita di tingkat individu, institusi, sosial, dan global. Di tingkat kelembagaan, pandemi ini menyoroti peran pemimpin dan kepemimpinan dalam membentuk kembali organisasi mereka untuk bertahan selama dan setelah krisis. Lebih jauh lagi, sebagian dari kita mungkin berpendapat bahwa masa krisis, secara umum, merupakan peluang bagi para pemimpin strategis yang digerakkan oleh tujuan untuk mengubah tantangan menjadi kemenangan dan pada akhirnya memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi mereka.

Sependapat dengan argumen diatas, setelah pandemi merubah struktur organisassi, dan mengubah cara atau pola kerja berbasis virtual yaitu dengan menggunakan media digital seperti zoom, google meet, skype, microsof team, dan lain-lain.[20] Salah satu tantangan SDM yang dibawa oleh pandemi COVID-19 adalah kesulitan yang dihadapi dalam menyesuaikan karyawan baru dan saat ini serta mengatasi kondisi kerja yang berubah secara drastis yang melibatkan perubahan ke lingkungan kerja jarak jauh.[21] Sekolah dan bekerja lebih banyak dilakukan secara online/daring. Dengan demikian, peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM lebih dititikberatkan pada penguasaan teknologi informasi, komputer, dan aplikasi yang mendukung.[22]

Pandemi COVID-19 telah mengganggu ekonomi dan bisnis global, dan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi jantungnya. Tujuan dari artikel singkat ini adalah untuk secara singkat mengeksplorasi tantangan dan peluang yang dihadirkan COVID-19 untuk implementasi SDM serta jalan terkait untuk penelitian masa depan. Pandemi COVID-19 telah membuat perubahan pola kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Saat menyesuaikan kebiasaan baru pada karyawan yang akan kembali bekerja, peran SDM di sini adalah mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Ini termasuk fokus pada kesehatan fisik, serta aspek emosional dan mental kesejahteraan. Selain penerapan protokol kesehatan, langkah ini juga memberikan bantuan khusus kepada karyawan yang terkena dampak perampingan dan restrukturisasi akibat COVID-19.

e). Ekonomi Islam Sebagai Penguat SDM

Islam sebagai suatu agama diyakini oleh kaum muslim bukan semata mata ajaran yang mengatur ritual ritual ibadah, akan tetapi kaum muslim meyakini Islam sebagai *way of life.* Al-

---

Resources in the Covid-19 Pandemic (Case Study: Pt. Pan Brothers, Tbk). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, *2*(4), 687–698. https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i4.832

[20] Riyanto, S. (2020). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait COVID-19 Di Indonesia. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, *5*(1), 1–8.

[21] Khudhair, H. Y., Alsaud, A. B., Alsharm, A., Alkaabi, A., & Aladeedi, A. (2020). *The Impact of COVID-19 on Supply Chain and Human Resource Management Practices and Future Marketing*. *October*.

[22] Yuliana, Y. (2021). Pengembangan Kapasitas Dan Kompetensi Sdm Era Digital Pasca Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional KBK*, *1*(2).

Quran dan hadis sebagai sumber utama dan kedua ajaran islam berisi petunjuk bagi manusia dalam menjalani kehidupannya di dunia. Ekonomi Islam merupakan suatu keniscayaan, karena sejak awal manusia diciptakan dan diturunkan di bumi adalah, untuk memakmurkan bumi dan isinya agar manusia mencapai kemakmurannya. Syarat pertama adalah harus berilmu (berpendidikan). Selain mengangkat derajat orang yang berilmu, Rasulullah SAW melalui hadisnya menyatakan bahwa Tuntutlah ilmu dari buaian hingga liang lahat. Dengan tujuan agar lebih memandang penting kebutuhan pendidikan dalam ekonomi Islam termasuk dalam salah satu maqashid syariah yang harus dijaga yaitu menjaga Akal atau ilmu.

Diperkuat dengan pandangan lain Pandemi COVID-19 telah merubah pola pikir, sikap dan perilaku manusia di seluruh dunia termasuk Indonesia.[23] Menghadapi kondisi ini, bangsa Indonesia harus meningkatkan ketahanan nasional melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tangguh. Salah satu strategi peningkatan kualitas SDM Indonesia adalah mempersiapkan SDM kritis, kreatif yang berwawasan kebangsaan sehingga mampu bertahFan dalam keterbatasan era COVID-19 dan siap memasuki tatanan kehidupan baru melalui pendidikan. Ekonomi islam dapat memberikan kontribusi terhadap kestabilan ekonomi negara dengan berbagai bentuk filantropi dalam ekonomi dan keuangan syariah. Filantropi tersebut diantaranya berinfaq, bershadaqah, zakat dan wakaf,yang memiliki implikasi untuk meningkatkan iman kepada Allah, bertambahnya rasa kemanusiaan yang tinggi, hilang sifat kikir, materialistis, bertumbuhnya ketenangan, memberihkan harta dan aspek kehidupan lain.[24] "

Sumber Islam (Al-Qur'an dan Hadits) sebagai sumber ajaran Islam, teknologi sebagai produk ilmu pengetahuan dan sumber daya manusia sebagai pengguna teknologi untuk keberhasilan. Sehingga akan tercipta formula untuk menentukan paradigma baru pendidikan Islam di era kontemporer. Namun pada saat ini menyajikan kondisi kerja yang berbeda dalam tiga situasi waktu yang berbeda seperti sebelum, selama dan setelah pandemi. Ketika kehidupan kerja normal sebelum pandemi COVID-19, situasi kerja organisasi dicirikan oleh kondisi tempat kerja yang fleksibel dan pemberi kerja menghargai karyawan yang lebih tua dan memandang mereka produktif tanpa diskriminasi usia. Di tempat kerja, karyawan di segala usia dapat menikmati kebebasan untuk mengatur jadwal kerja mereka.

Penulis mencoba mencari tahu apa dampak covid 19 pada ranah sumber daya manusia setelah, sebelum dan pandangan masa yang akan datang, melalui pendekatan deskriptif dan studi

[23] Widihastuti , Susilo Adi Purwantoro, S. (2020). Kebangsaan Untuk Mencapai Ketahanan Nasional Yang Tanguh Di Era Pandemik Covid-19. *Jurnal Lemhannas*, *8*(2), 164–184.

[24] Hairunnisa, H. (2020). Peranan Ekonomi Syariah Sebagai Solusi Alternatif Resesi Ekonomi Global 2020. *Jurnal Al-Iqtsihad: Jurnal Ekonomi Syariah*, *2*(01), 1–13.

kepustakaan. Dimana sebelum covid 19 SDM bisa lebih produktif dan mengembangkan minat bakat secara lebih leluasa, namun setelah adanya covid 19 SDM mengalami fluktuasi yang parah pada awal-awal kemunculan virus asal Wuhan, China ini. Namun sekarang karena sudah berjalan hampir 2 dekade lamanya, sumber daya manusia sudah dapat beradaptasi dengan keadaan darurat. Pandemi COVID-19 kemungkinan memiliki implikasi pada sosio-psikologis, fisik, dan teknis yang dalam terutaman bagi karyawan karena mereka diharuskan untuk berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berubah secara drastis. Oleh karena itu, fokus berpikir harus ke depan, membangun asumsi bahwa tantangan besar yang kita hadapi saat ini bukanlah peristiwa yang hanya terjadi satu kali, sebuah anomali, melainkan merupakan realitas atau fakta baru yang menawarkan peluang baru yang dibutuhkan oleh para cendikiawan, akademisi, maupun praktisi didalam maupun diluar organisasi. [25]

Disadari atau tidak, pandemi COVID-19 telah berpengaruh dan berdampak pada segala aspek kehidupan masyarakat global termasuk Indonesia sehingga memaksa masyarakat harus merubah pola pikir, sikap, dan perilaku agar mampu memasuki tatanan kehidupan baru (new normal) di era pandemi COVID-19, yang juga terakumulasi dalam era revolusi industri 4.0 dan society 5.0 abad 21 ini yang akan lebih banyak menerapkan teknologi digital. [26]

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang penting dalam perkembangan industri keuangan syariah. Pada hakekatnya tidak akan ada aturan yang berjalan tanpa struktur fisik yaitu para pelaku dan penyelenggara kegiatan ekonomi itu sendiri. Dalam industri keuangan syariah, SDM memiliki peran yang strategis yaitu sebagai ujung tombak yang memperjuangkan penerapan hukum syariah di level regulator, mengkaji hukum-hukum syariah untuk menciptakan produk dan jasa yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat terkini beserta akad-akadnya, merumuskan dan manjalankan kebijakan yang sesuai prinsip syariah serta memberikan pelayanan nasabah sesuai adab dan tuntunan syariah. Untuk dapat menjalankan peran strategis tersebut, SDM Syariah harus merupakan SDM yang berkualitas dan mau bekerja dengan profesional. [27]Situasi saat ini mengenai intervensi yang diperlukan untuk menghindari penyebaran virus COVID-19 secara signifikan mempengaruhi banyak bidang kehidupan kerja. Dimungkinkan untuk melihat pergerakan signifikan menuju kantor pusat dan kerja tim yang jauh.

---

[25] Citra Perdana, R., Hartawan, D., Yosart, R. S., Suyoso, A., Risqi, M., Universitas, A., Bangsa, K., Mayjend, J., Ryacudu, H. M., & Selatan, S. (2020). Adaptasi dan Kesejahteraan Pekerja di Era COVID-19: Implikasi bagi Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, *2*(4), 2020. http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/view/136

[26] Widihastuti , Susilo Adi Purwantoro, S. (2020). Kebangsaan Untuk Mencapai Ketahanan Nasional Yang Tanguh Di Era Pandemik Covid-19. *Jurnal Lemhannas*, *8*(2), 164–184.

[27] Khudhair, H. Y., Alsaud, A. B., Alsharm, A., Alkaabi, A., & Aladeedi, A. (2020). *The Impact of COVID-19 on Supply Chain and Human Resource Management Practices and Future Marketing*. *October*.

Jadi pada intinya keadan SDM dimasa pandemi jauh berbeda dengan keadaan sebelum pandemi, bisa terlihat dari kebiasaan yang mulai berubah, hal ini didukung oleh pernyataan Citra Perdana (2020), menurutnya Pandemi COVID-19 membuat lingkungan yang sangat menantang bagi manajemen sumber daya manusia, manajer SDM dipaksa harus dengan cepat beajar dan menemukan solusi, karyawan yang sebelumnya bekerja dengan sebagian besar waktunya berada didalam sebuah tempat/kantor bersama-sama dengan rekan karyawan yang lain, namun saat ini harus menghabiskan waktu untuk bekerja tidak lagi dikantor dengan mengikuti anjuran pemerintah untuk tetap dirumah, sehingga karyawan bekerja dirumah yang sebenarnya membuat mereka jauh dari lingkungan kerja yang sebagaimana mestinya dan mereka harus beradaptasi dengan kondisi ini untuk tetap produktif ditengan pandemi. [28]

Maka dari itu perlunya pemanfaatan yang baik dalam mengelola SDM guna mencapai tujuan bersama, seperti apa yang diungkapkan Dari pengertiannya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah semua kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan akan pentingnya tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital, yang berkontribusi pada tujuan organisasi, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan. secara efektif dan adil. untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Tak jauh berbeda Maka dari itu pentingnya pengelolaan yang tepat. Seperti yang disampaikan Menkeu bahwa semua sektor mengalami dampak pandemi Covid-19, dampak tersebut terjadi seperti efek domino. Pandemi ini merupakan masalah kesehatan yang kemudian berdampak pada bidang sosial, sektor ekonomi, dan tentunya akan berdampak pada sektor keuangan, terutama pada bank dan bukan lembaga keuangan bank. [29] Jadi pada intinya keadan SDM dimasa pandemi jauh berbeda dengan keadaan sebelum pandemi, bisa terlihat dari kebiasaan yang mulai berubah.

KESIMPULAN

Pandangan baru tentang SDM (Insani) yang berkualitas dalam Ekonomi Islam yang merupakan suatu keniscayaan, karena sejak awal manusia diciptakan dan diturunkan di bumi adalah, untuk memakmurkan bumi dan isinya agar manusi mencapai kemakmurannya. Sebagaimana dikemukakan Mindarto (2020) bahwa salah satu strategi untuk dapat mempercepat pemulihan pembangunan pasca pandemi Covid-19 adalah melalui pemanfaatan industri 4.0 yang dapat

[28] Citra Perdana, R., Hartawan, D., Yosart, R. S., Suyoso, A., Risqi, M., Universitas, A., Bangsa, K., Mayjend, J., Ryacudu, H. M., & Selatan, S. (2020). Adaptasi dan Kesejahteraan Pekerja di Era COVID-19: Implikasi bagi Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, *2*(4), 2020. http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/view/136

[29] Akingbola, K. (2020). COVID-19: The Prospects for Nonprofit Human Resource Management. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*, *11*(1), 5. https://doi.org/10.29173/cjnser.2020v11n1a372

dioptimalkan untuk memberdayakan potensi SDM yang unggul dan berdaya saing, sebagai modal dasar untuk mendorong pembangunan daerah secara lebih nyata dan berkelanjutan. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. yang terutama diarahkan untuk pengembangan ekonomi digital dan ekonomi kreatif, secara khusus untuk pemulihan dan membangkitkan kembali usaha mikro, kecil dan menengah, yang diharapkan dapat lebih cepat dipulihkan dan dibangun kembali dengan dukungan permodalan yang relatif lebih memungkinkan, di tengah keterbatasan sumber bantuan pembiayaan baik melalui Pemerintah maupun sumber pembiayaan dari sektor perbankan. Selain untuk dapat memulihkan kegiatan usaha yang terdampak akibat pandemi Covid-19, namun lebih difokuskan untuk dapat merubah pola kewirausahaan yang lebih berbasis ekonomi digital dan ekonomi kreatif.

REFERENSI

Akingbola, K. (2020). COVID-19: The Prospects for Nonprofit Human Resource Management. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*, *11*(1), 5. https://doi.org/10.29173/cjnser.2020v11n1a372

Arfah, A., Olilingo, F. Z., Syaifuddin, S., Dahliah, D., Nurmiati, N., & Putra, A. H. P. K. (2020). Economics During Global Recession: Sharia-Economics as a Post COVID-19 Agenda. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(11), 1077–1085. https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1077

Citra Perdana, R., Hartawan, D., Yosart, R. S., Suyoso, A., Risqi, M., Universitas, A., Bangsa, K., Mayjend, J., Ryacudu, H. M., & Selatan, S. (2020). Adaptasi dan Kesejahteraan Pekerja di Era COVID-19: Implikasi bagi Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, *2*(4), 2020. http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/view/136

Covid-, P., & Malang, K. (2021). *Analisis Perbedaan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Sebelum dan Pada Saat*.

Eri Susan, 2019:1. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *2*, 952–962.

Hairunnisa, H. (2020). Peranan Ekonomi Syariah Sebagai Solusi Alternatif Resesi Ekonomi Global 2020. *Jurnal Al-Iqtsihad: Jurnal Ekonomi Syariah*, *2*(01), 1–13.

Herlina, Erisna, & Fitria, H. (2020). Prosiding seminar nasional pendidikan program pascasarjana universitas pgri palembang 10 januari 2020. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program*

Pascasarjana Universitas Pgri Palembang, 406–415.

Khudhair, H. Y., Alsaud, A. B., Alsharm, A., Alkaabi, A., & Aladeedi, A. (2020). *The Impact of COVID-19 on Supply Chain and Human Resource Management Practices and Future Marketing*. *October*.

Ma'fiyah, M., Kumara, D., Salami, M. M., Utomo, N. A., & Hanum, N. (2020). Penerapan Tanggung Jawab Sosial Sebagai Bentuk Penguatan Mental Sdm Di Tengah Pandemi Covid 19 Di Kelurahan Kukusan Rt 06 Rw 05 Kecamatan Beji Kota Depok Jawa Barat 16425. *Dedikasi Pkm*, *1*(3), 25. https://doi.org/10.32493/dedikasipkm.v1i3.6681

Makmur, M. T., Ilmu, L., Indonesia, P., & Hadi, S. (2020). *Strategi Pemulihan Perekonomian Terdampak Covid-19 Melalui Perencanaan Pembangunan Sumber Daya Manusia Unggul*. *1*(1), 117–126.

Muhdar, H. (2013). Pendidikan Karakter Menuju Sdm Paripurna. *Jurnal Al-Ulum*, *13*(1), 103–128.

Nuruddin, A. (2010). SDM Berbasis Syariah. *Tsaqafah*, *6*(1), 27. https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v6i1.137

Pandemic, D. C.-, & Sector, S. (2020). *The Role of Human Resource Management Towards Employees Retention The Role of Human Resource Management Towards Employees Retention During Covid-19 Pandemic in Medical Supplies Sector - Egypt*. *July*. https://doi.org/10.11114/bms.v6i2.4899

Ridho, M. R. (2020). Wabah Penyakit Menular dalam Sejarah Islam dan Relevansinya dengan Covid-19. *JUSPI (Jurnal Sejarah Peradaban Islam)*, *4*(1), 24–33. https://doi.org/10.30829/juspi.v4i1.7786

Ritonga, M., & Nasri, M. K. (2021). Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, *2*(1), 108–122.

Riyanto, S. (2020). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait COVID-19 Di Indonesia. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, *5*(1), 1–8.

Rofifah, D. (2020). PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA EKONOMI SYARIAH BERBASIS DIGITAL 4.0 DI MASA PANDEMI COVID 19. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, *1*, 12–26.

Rusilowati, U. (2020). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia selama Pandemi COVID-19 pada Karyawan yang Bergerak di Sektor Formal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & ...*, *4*(2), 481–491. http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/721

Setiawan, R., Darmadi, Suhartono, A., & Kristian, H. Y. (2020). "Perekrutan SDM di Era Pandemi Covid-19." *Pelatihan Bisnis Online Karang Taruna Lingkungan Rw 013 Kelurahan Paninggilan Utara Kecamatan Ciledug Kota Tangerang*, *Vol 1*, 71–75.

Seven Purba, Y. T., Ariani, N., & Sumardjo, M. (2021). Management Strategy in the Process of Developing Human Resources in the Covid-19 Pandemic (Case Study: Pt. Pan Brothers, Tbk). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, *2*(4), 687–698. https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i4.832

Suripto, T. (2016). Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, *2*(2), 239. https://doi.org/10.21927/jesi.2012.2(2).239-250

Syahyuti, Aldillah, R. (2020). Upaya Menekan Dampak Pandemi Covid-19 pada Sumber Daya

Manusia Pertanian. *Dampak Pandemi Covid-19: Perspektif Adaptasi Dan Resiliensi Sosial Ekonomi Pertanian*, *3*, 549–569.

Tasri. (2020). Hikmah di Tengah Wabah Virus Corona. *Qiyas*, *5*(1), 42–50. https://fejournal.iainbengkulu.ac.id

Widihastuti , Susilo Adi Purwantoro, S. (2020). Kebangsaan Untuk Mencapai Ketahanan Nasional Yang Tanguh Di Era Pandemik Covid-19. *Jurnal Lemhannas*, *8*(2), 164–184.

Yuliana, Y. (2021). Pengembangan Kapasitas Dan Kompetensi Sdm Era Digital Pasca Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional KBK*, *1*(2).