**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PERSPEKTIF ISLAM: TINJAUAN AL QUR'AN**
***HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN AN ISLAMIC
PERSPECTIVE: A REVIEW OF THE QUR'AN***

Samsul Aripin Pahruraji¹, Mulyawan Safwandy Nugraha²

¹Kuttab & PPQ An-Nubuwwah Sukabumi

²UIN Sunan Gunung Djati Bandung

¹samsularipin.elfahr@gmail.com, ²mulyawan@uinsgd.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam: Tinjauan Al Qur'an dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, mengutip beberapa ayat Al Qur'an yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia dipandang perlu untuk pengembangan suatu organisasi serta mengatur segala aktivitas karyawan. Para karyawan diharapkan mampu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia meliputi penentuan aktivitas karyawan mulai dari seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan serta semua aktivitas yang menyangkut kegiatan karyawan dalam ruang lingkup organisasi. Dalam perspektif Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapih, benar, tertib, dan teratur.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif Islam, Tinjauan Al Qur'an

Abstract

This study aims to determine Human Resource Management in an Islamic Perspective: Review of the Qur'an using descriptive qualitative research methods, quoting several verses of the Qur'an related to Human Resource Management. Human resource management is deemed necessary for the development of an organization and for managing all employee activities. Employees are expected to be able to realize the goals to be achieved in an organization. Human resource management includes determining employee activities starting from employee selection, training and development as well as all activities related to employee activities within the scope of the organization. In an Islamic perspective, everything must be done in a neat, correct, orderly and orderly manner.

Keywords: Human Resource Management, Islamic Perspective, Review of the Qur'an

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek krusial dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. SDM berkaitan dengan upaya untuk mengelola tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan dan visi perusahaan. Bagaimanapun, dalam era globalisasi yang semakin kompleks, pengelolaan SDM juga harus senantiasa mempertimbangkan nilai-nilai dan prinsip yang sesuai dengan pandangan kehidupan dan keyakinan agama yang dianut oleh masyarakat.

Dalam konteks ini, artikel ini akan mengeksplorasi pandangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Islam, dengan berfokus pada tinjauan Al-Qur'an sebagai sumber utama ajaran agama Islam. Al-Qur'an, sebagai kitab suci dan pedoman bagi umat Muslim, mengandung berbagai petunjuk dan hukum yang

berlaku dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam bidang pengelolaan dan pemanfaatan potensi manusia.(Yusuf Al-Qardhawi, 2012)

Dengan mendalami ayat-ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, kita dapat memperoleh wawasan tentang bagaimana Islam memandang hak-hak dan tanggung jawab pekerja, etika dalam hubungan kerja, keadilan dalam perekrutan, serta prinsip-prinsip kepemimpinan yang berlandaskan pada ajaran agama Islam.

Artikel ini juga akan membahas relevansi nilai-nilai Islam dalam konteks modern dan bagaimana penerapannya dapat memberikan manfaat positif dalam pengelolaan SDM di berbagai bidang, termasuk bisnis, organisasi non-profit, dan sektor publik. Selain itu, penting juga untuk mengevaluasi bagaimana pandangan Islam tentang manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan konsep-konsep manajemen modern yang telah berkembang di era global ini.

Dengan demikian, artikel ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pandangan Islam terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga pembaca dapat mengenali nilai-nilai etika dan moral yang mendasari praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berkeadilan. Semoga tulisan ini dapat menjadi landasan yang berharga bagi para praktisi dan akademisi dalam mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dan memberikan dampak positif bagi masyarakat luas.(Azhar Kazmi, 2014)

Manajemen Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ۝ ۱۳
(الجاثية/45: 13)

“Dia telah menundukkan (pula) untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir. (Al-Jasyiah/45:13)”.(Al Quran Digital Kemenag 2019)

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Di dalam surah Ar-Rohman ayat ke 33:

يَمْعَشَرِ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ إِنْ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ فَانْفُذُوا لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ ۝ ۳۳ (الرحمن/55: 33)

“Wahai segenap jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, tembuslah. Kamu tidak akan mampu menembusnya, kecuali dengan kekuatan (dari Allah). (Ar-Rahman/55:33)”.(Al Quran Digital Kemenag 2019)

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi.

Firman Allah Azza Wa Jalla:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ
الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَتْ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ٣٠

(البقرة/2: 30)

(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Al-Baqarah/2:30).(Al Quran Digital Kemenag 2019)

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلِغَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ
رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ ١٦٥ (الانعام/6: 165)

Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia meninggikan sebagian kamu beberapa derajat atas sebagian (yang lain) untuk menguji kamu atas apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu sangat cepat hukuman-Nya. Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (Al-An'am/6:165).(Al Quran Digital Kemenag 2019)

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat al-Qur'an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti antara lain disebutkan dalam Q.S. At-Tin/95:4

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ٤ (التين/95: 4)

Sungguh, Kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (At-Tin/95:4).(Al Quran Digital Kemenag 2019)

Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka. Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, bisa diramalkan

yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain.(Wakhudin, 1998)

METODE PENELITIAN

Dalam artikel ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendalami pandangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Islam, dengan fokus pada tinjauan Al-Qur'an. Metode penelitian kualitatif dipilih karena memungkinkan penulis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang nilai-nilai, prinsip, dan perspektif yang terkandung dalam teks Al-Qur'an terkait manajemen sumber daya manusia.

Penelitian kualitatif memungkinkan penulis untuk mengumpulkan data yang bersifat deskriptif dan berfokus pada interpretasi makna dari data yang diperoleh. Dalam konteks artikel ini, data penelitian berupa ayat-ayat Al-Qur'an yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia. Penulis akan menganalisis dan menginterpretasikan makna dari ayat-ayat tersebut, mencari pola, tema, dan prinsip yang relevan dengan topik penelitian (Moleong, 2014).

Selain itu, metode penelitian kualitatif juga memberikan fleksibilitas kepada penulis dalam menggali wawasan baru dan aspek yang lebih mendalam dari topik yang diteliti. Artikel ini akan menggunakan pendekatan induktif, di mana data yang diperoleh dari Al-Qur'an akan digunakan untuk membentuk konsep dan teori tentang pandangan Islam terhadap manajemen sumber daya manusia.

Dalam proses analisis data, penulis akan menghindari anggapan atau bias tertentu yang dapat mempengaruhi interpretasi hasil penelitian. Sebaliknya, penulis akan berusaha untuk mendekati data dengan sikap terbuka, objektif, dan reflektif, untuk mencapai pemahaman yang lebih utuh tentang pandangan Islam terhadap manajemen sumber daya manusia.

Metode penelitian kualitatif dalam artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam dan berharga bagi pembaca, sehingga dapat mengapresiasi nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Al-Qur'an yang relevan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk mengembangkan pemikiran dan praktik manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, berkelanjutan, dan beretika (J.Moleong, 2014).

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena lebih menekankan pada pengumpulan data yang bersifat kualitatif (tidak berbentuk angka) dan menggunakan analisis kuantitatif dalam pemaparannya.(J.Moleong, 2014)

Penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*Library Research*), menurut Sugiyono yaitu penelitian yang didasarkan atas penelusuran literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan dibahas.(Sugiyono, 2009) Adapun data dalam penelitian pustaka ini diperoleh melalui penggalian dan penelusuran terhadap buku-buku, artikel, majalah, jurnal, akses internet dan catatan penting lainnya yang berkaitan dengan dan dapat mendukung pemecahan masalah dalam

penelitian ini. Sedangkan sifat dari penelitian ini adalah deskriptif analitis yakni penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data, menafsirkan, kemudian mengadakan analisis dan interpretasi. Penelitian ini akan mengkaji dan menelaah tentang manajemen diri dalam perspektif pendidikan.(Moleong, 2014)

Adapun untuk tahapan analisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *content analysis* (analisis isi). Analisis isi itu sendiri merupakan sebuah teknik penelitian untuk membuat inferensi-inferensi dengan mengidentifikasi secara sistematis dan obyektif karakteristik-karakteristik khusus dalam sebuah teks. Kegiatan analisis ditujukan untuk mengetahui makna, kedudukan dan hubungan antara berbagai konsep, kebijakan, program, kegiatan, peristiwa yang ada atau yang terjadi, untuk selanjutnya mengetahui manfaat, hasil atau dampak dari hal-hal tersebut.(Sugiyono, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang dari manajemen umum, seperti: manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi .(Hariandja, 2002) Manajemen sumber daya manusia menjadi bidang kajian sentral dalam organisasi karena permasalahan yang dihadapi organisasi (dimaksudkan perusahaan) bukan hanya persoalan bahan mentah, alat kerja dan produksi, atau modal kerja saja, tetapi juga masalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.(Anthony, W. P., Kackmar, K. M., & Perrewe, 2002).

Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Larasati, 2018). Kegagalan perusahaan dalam mengelola SDM dapat mengakibatkan perusahaan gagal dalam mencapai sasaran dan tujuannya. Adapun contoh yang dapat dimunculkan, seperti; Kebangkrutan perusahaan dialami oleh Kodak. Perusahaan yang pertama kali menemukan film gulung dan fotografi itu hanya bertahan dengan kamera sederhana. Sementara perusahaan kamera kompetitor terus berinovasi dengan menciptakan kamera digital. Keterlambatan tersebut kemudian menjadi kemelut di kubu perusahaan Kodak hingga akhirnya Kodak bangkrut pada 2012 (Susan, 2019). Dalam menghadapi tantangan dari kompetitor yang semakin meningkat pada pertengahan awal tahun 2010an, perusahaan kodak justru justru hanya bertahan pada model klasik. Hal ini memunculkan kejenuhan pada konsumen karena tidak ada usaha untuk upgrade teknologi yang digunakan. Berdasarkan telaah konteks yang diuraikan pada manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi yaitu karyawan di dalam organisasi (Flippo, 1991). Makna ini dilihat secara utuh baik secara individu ataupun kolektif, dalam rangka memberikan sumbangan untuk

mencapai sasaran organisasi. Definisi MSDM, umumnya diuraikan sebagai suatu pencapaian sasaran melalui pihak lain. Istilah manajemen umumnya didefinisikan dalam empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu: merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan (Schuster, 1985).

Dengan kata lain, kita dapat mengatakan bahwa manajemen merupakan perencanaan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan berbagai usaha dan semua sumber daya, termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Manajemen adalah pihak yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan atas pihak lain. Adapun pertanyaan yang teruntai dari definisi manajemen adalah bagaimana kewenangan dan kepemimpinan dalam hal apa yang dipergunakan oleh manajemen SDM? Terdapat berbagai pendapat dari para ahli, tetapi secara umum kewenangan dan kepemimpinan MSDM adalah dalam hal pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, pemeliharaan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan pengertian ini, kita dapat merumuskan pengertian manajemen sumber daya manusia secara lengkap sebagai berikut: Pertama, MSDM adalah merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, pemeliharaan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan dan perundangan yang berlaku untuk mencapai sasaran dan tujuan individu karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Kedua, MSDM sebagai pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasional. Ketiga, pemahaman MSDM sebagai bermacam-macam tugas berkaitan dengan usaha untuk memiliki, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi, dan memelihara karyawan perusahaan. Keempat, dalam MSDM setiap manajer yang bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia harus memperhatikan lima aktivitas yang berkaitan dengan pengangkatan staf, usaha untuk mempertahankan karyawan, pengembangan karyawan, usaha untuk menjaga ketaatan dan ketertiban karyawan, serta usaha meningkatkan kemampuan organisasi. (Hariandja, 2002)

Dalam Persaingan usaha pada masa sekarang, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengembangkan dan mempertahankan suatu usaha maupun perusahaan harus merupakan satu kesatuan yang saling bekerjasama. Semula SDM merupakan terjemahan dari "human resource", namun adapula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "manpower" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2009).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal pikiran, perasaan, pengetahuan, serta keterampilan. Semua potensi yang dimiliki SDM akan sangat berpengaruh pada perkembangan suatu organisasi maupun usaha. Seberapa majunya teknologi, modal, dan perkembangan informasi berkembang, jika tanpa didukung oleh SDM yang memadai maka suatu organisasi atau usaha akan sulit untuk berkembang dan mencapai tujuan. Werther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap,

mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sedangkan sumber daya yang berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.(Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2009)

Bagi perusahaan ada tiga sumber daya strategis lain yang mutlak harus mereka miliki untuk dapat menjadi sebuah perusahaan unggul. Tiga sumber daya kritis tersebut menurut Ruki (2003) adalah:

a. Financial resource, yaitu sumber daya berbentuk dana/modal financial yang dimiliki.

b. Human resource, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insane.

c. Informational resource, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun taktis. ketiga sumber daya diatas, yang paling sulit untuk dikelola adalah human resource yaitu sumber daya manusia atau sumber daya insani yang mempunyai kualitas yang sesuai dengan keinginan perusahaan maupun keinginan organisasi.

B. Pengertian Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia sering juga disebut dengan manajemen personalia yang didefinisikan sebagai berikut: Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pelepasan sumber daya manusia agar tujuan organisasi dan masyarakat.

Sadili Samsudin mengutip pendapat G.R. Terry dalam *Principless of Manajemen* memberikan pengertian sebagai berikut :

“Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources”

“Manajemen adalah suatu proses yang nyata, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya”.(Sadili Samsudin, 2006)

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Segala sesuatu harus melalui proses yang baik, tidak boleh dilakukan dengan asal-asalan. (Dr. K.H. Hafidhuddin, 2005)

Manajemen sebenarnya mengatur sesuatu agar dilakukan dengan tepat, terarah, jelas dan tuntas yang disyariatkan dalam ajaran Islam. Begitu juga dalam melakukan segala sesuatu harus dilakukan dengan benar, baik dan terencana agar terhindar dari rasa ragu dalam menjalankan sesuatu terutama dalam usaha maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia dipandang perlu untuk pengembangan suatu organisasi serta mengatur segala aktivitas karyawan. Para karyawan diharapkan mampu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi penentuan aktivitas karyawan mulai dari seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan serta semua aktivitas yang menyangkut kegiatan karyawan dalam ruang lingkup organisasi. Untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia, maka SDM harus dikembangkan dan dikelola secara optimal.

Kegiatan Sumber Daya Manusia merupakan bagian proses Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan Pengarahan adalah kegiatan member petunjuk kepada pegawai, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan member arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau

penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai. Serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.(Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2009)

3. Prinsip-prinsip Islam dalam pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Prinsip-prinsip manajemen Islam, khususnya dalam hal pemberdayaan Sumber Daya Manusia dapat dirumuskan dalam beberapa poin, sebagai berikut:

a. Prinsip kompetensi

Prinsip kompetensi adalah prinsip utama dalam manajemen Islam. Kompetensi yang dimaksud di sini adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh personal sebagai bagian dari organisasi atau bagian dari suatu proses kerja, yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Kompetensi yang dimaksud dapat berupa kompetensi kognitif, yakni kemampuan pengetahuan dan daya analisis, kompetensi sikap seperti keberanian, kejujuran, dedikasi atau loyalitas, disiplin dan sebagainya, serta kompetensi keterampilan yang melingkupi kecakapan, ketepatan dan kecepatan dalam melakukan suatu pekerjaan. Firman Allah dalam surat an-Naml misalnya dapat kita ambil pelajaran mengenai prinsip ini. Artinya : “(berkata Sulaiman: "Hai pembesar-pembesar, siapakah di antara kamu sekalian yang sanggup membawa singgasananya kepadaku sebelum mereka datang kepadaku sebagai orang-orang yang berserah diri". berkata 'Ifrit (yang cerdik) dari golongan jin: "Aku akan datang kepadamu dengan membawa singgasana itu kepadamu sebelum kamu berdiri dari tempat dudukmu; Sesungguhnya aku benar-benar kuat untuk membawanya lagi dapat dipercaya".

Firman Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*:

قَالَ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُوا أَيُّكُمْ يَأْتِينِي بِعَرْشِهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي مُسْلِمِينَ ۝ ٣٨
 قَالَ عِفْرِيْتُ مِنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ ۝ ٣٩
 (النمل/27:38-39)

38. Dia (Sulaiman) berkata, “Wahai para pembesar, siapakah di antara kamu yang sanggup membawakanku singgasananya sebelum mereka datang menyerahkan diri?”

39. Ifrit dari golongan jin berkata, “Akulah yang akan membawanya kepadamu sebelum engkau berdiri dari singgasanamu. Sesungguhnya aku benar-benar kuat lagi dapat dipercaya.” (An-Naml/27:38-39)

Dalam ayat di atas dikisahkan bahwa nabi Sulaiman bertanya kepada para bawahannya (termasuk bangsa Jin) dalam sebuah rapat, tentang siapa diantara bawahannya yang memiliki kemampuan untuk memindahkan singgasana Ratu Bilqis dari istananya untuk dibawa ke istana Nabi Sulaiman. Yang menarik dari pertanyaan ini adalah bahwa, sebagai seorang pemimpin, nabi Sulaiman mencari person yang memiliki kompetensi untuk melakukan suatu pekerjaan, atau dengan kata lain bahwa nabi Sulaiman sedang mencari person yang memiliki kemampuan atau skill untuk dapat melaksanakan tugas dalam upayanya mencapai tujuan.

b. Prinsip keoptimalan dan kelebihan dalam kompetensi.

Efisiensi pekerjaan mensyaratkan kompetensi yang lebih baik. Islam mengajarkan bahwa prinsip kompetensi semata mata tidak cukup untuk sebuah sistem manajemen, akan tetapi harus dilengkapi dengan pertimbangan pada perhatian terhadap adanya kompetensi yang lebih optimal untuk efisiensi

pekerjaan. Konsep seperti ini dapat kita sarikan dari juga dari kisah yang dituangkan dalam kelanjutan ayat di atas yakni:

قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِّنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ فَلَمَّا رآهُ مُسْتَوِرًا عِنْدَهُ قَالَ هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي لِيَبْلُوَنِي ءَأَشْكُرُ أَمْ أَكْفُرُ وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ رَبِّي غَنِيٌّ كَرِيمٌ ٤٠ (النمل/27:40)

40. Seorang yang mempunyai ilmu dari kitab suci (550) berkata, “Aku akan mendatangimu dengan membawa (singgasana) itu sebelum matamu berkedip.” Ketika dia (Sulaiman) melihat (singgasana) itu ada di hadapannya, dia pun berkata, “Ini termasuk karunia Tuhanku untuk mengujiku apakah aku bersyukur atau berbuat kufur. Siapa yang bersyukur, maka sesungguhnya dia bersyukur untuk (kebaikan) dirinya sendiri. Siapa yang berbuat kufur, maka sesungguhnya Tuhanku Mahakaya lagi Mahamulia.”

550) Yang dimaksud kitab suci pada ayat ini adalah kitab yang diturunkan sebelum Nabi Sulaiman a.s., yaitu Taurat dan Zabur. (An-Naml/27:40). (*Al Quran Digital Kemenag 2019*)

c. Prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan.

Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik adalah sistem yang menekankan pada adanya kesesuaian tenaga kerja dengan kebutuhan. Maka dalam perspektif ini, analisis kebutuhan mutlak dilakukan oleh suatu organisasi atau perorangan dalam sistem rekrutmen tenaga kerja. Kompetensi tenaga kerja yang tidak sesuai kebutuhan hanya akan menimbulkan kekacauan dan dapat mengancam kinerja organisasi dan dapat menimbulkan ancaman bagi pencapaian tujuan, bahkan akan mengancam keberlanjutan (sustainability) keberadaan organisasi. Karena itu prinsip kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan menjadi sesuatu yang prinsip dalam sistem manajemen. Prinsip ini telah diajarkan nabi Muhammad kepada kita. Melalui Sejarah Nabi kita dapat mengambil pelajaran tentang prinsip manajemen ini. Dalam upaya Dakwah Rasulullah, kita mengetahui bahwa ada empat orang sahabat utama yang menjadi pilar utama perjuangan dakwah nabi yakni Abu Bakar Ash-Shiddiq, Umar bin Khattab, Usman bin Affan dan Ali bin abi Thalib. Keempat orang ini dikenal memiliki kompetensi yang berbeda, dan kesemuanya dibutuhkan dalam perjuangan dakwah Islam yang dilakukan nabi Muhammad. Abu Bakar dikenal dengan kompetensi sikapnya sebagai orang yang sabar dan bijaksana, Umar bin Khattab dikenal sebagai orang yang memiliki kompetensi sikap yang tegas dan berani, Usman bin Affan dikenal sebagai orang yang memiliki kemampuan finansial dan memiliki kompetensi sikap yang dermawan. Ali bin abi Thalib dikenal sebagai orang yang pemberani dan cerdas. Kompetensi yang beragam yang dimiliki masing-masing sahabat adalah kompetensi yang dibutuhkan dalam dakwah Rasulullah, sehingga dakwah rasul mencapai kesuksesan yang luar biasa. Kesuksesan dakwah rasul ini hingga sekarang diakui oleh dunia, dan bahkan nabi Muhammad ditempatkan sebagai orang yang paling berpengaruh dalam sejarah umat manusia. Nabi Muhammad

SAW menempati kedudukan nomor satu daftar manusia yang paling berpengaruh dalam panggung sejarah dunia, dihitung sampai sekarang.

d. Prinsip kesesuaian kompetensi personal

Dengan penempatan Dalam sebuah hadits yang sangat populer nabi bersabda: Artinya: Apabila diserahkan suatu urusan (tugas/pekerjaan) kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat (kegagalan/kehancuran) nya. Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Pembagian kerja harus rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar like and dislike. Dengan adanya prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat (*the right man in the right place*) akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja. Penempatan orang sesuai dengan keahlian atau kompetensi kerja secara tepat merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja. kecerobohan dalam penempatan seseorang dalam melaksanakan suatu kerja atau tugas akan berpengaruh kurang baik dan mungkin menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan, oleh karena itu, seorang pimpinan atau manajer yang berpengalaman akan menempatkan seseorang sesuai kompetensinya sebagai prinsip utama yang akan menjadi titik tolak bagi prinsip-prinsip lainnya.

e. Prinsip kewenangan dan tanggung-jawab

Sebagai contoh kecil di sini dapat diilustrasikan misalnya: seorang tukang parkir harus diberikan kewenangan untuk mengatur parkir kendaraan sesuai tempat yang telah ditentukan. Kewenangan tukang parkir ini tidak boleh diintervensi pihak lain, bahkan oleh seseorang yang memiliki jabatan yang lebih tinggi sekalipun. Jika seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi melakukan parkir di tempat yang bukan seharusnya, maka tukang parkir memiliki kewenangan untuk melarang demi tercapainya tujuan dari aturan perparkiran. Disinilah letak pentingnya pemberian wewenang dalam suatu sistem manajemen. Pemberian wewenang itu sendiri juga harus diikuti oleh tanggungjawab. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggungjawaban demikian pula sebaliknya. Adanya tanggung jawab atas kewenangan yang diberikan, tanggung jawab terbesar terletak pada manajer puncak. Kegagalan suatu usaha bukan terletak pada karyawan, tetapi terletak pada puncak pimpinannya karena yang mempunyai wewenang terbesar adalah manajer puncak.

f. Prinsip batasan kewenangan

Ayat di bawah ini menginformasikan kepada kita bahwa dalam tugas ilahiyah yang diemban Nabi Muhammad memiliki batasan kewenangan. Nabi diingatkan bahwa kewenangannya dirinya dalam dakwah hanyalah sebatas pemberi peringatan.

فَذَكِّرْ إِنَّمَا أَنْتَ مُذَكِّرٌ ۚ (الغاشية/88: 21)

Maka, berilah peringatan karena sesungguhnya engkau (Nabi Muhammad) hanyalah pemberi peringatan. (Al-Gasyiyah/88:21)

Kesadaran akan batasan kewenangan ini harus dimiliki oleh setiap individu dalam suatu sistem organisasi. Seorang pemimpin memiliki batas kewenangan atas orang yang dipimpinnya, karyawan memiliki batasan kewenangan atas posisi dan tugasnya. Batasan kewenangan ini tidak boleh dilangkahi atau dilanggar. Pelanggaran atas batas kewenangan akan dapat merusak sistem organisasi, yang pada akhirnya membawa pada kegagalan dan bahkan kehancuran.

g. Prinsip adanya penghargaan dan kompensasi

Sistem reward dan upah bagi karyawan harus mendapatkan perhatian serius untuk menunjang kinerja organisasi secara menyeluruh. Upah dan reward merupakan kompensasi yang menentukan terwujudnya kelancaran dalam bekerja. Karyawan yang diliputi perasaan cemas dan kekurangan akan sulit berkonsentrasi terhadap tugas dan kewajibannya sehingga dapat mengakibatkan ketidaksempurnaan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam prinsip penggajian harus dipikirkan bagaimana agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Sistem penggajian harus diperhitungkan agar menimbulkan kedisiplinan dan kegairahan kerja sehingga karyawan berkompetisi untuk membuat prestasi yang lebih besar.

4. Mekanisme Pengangkatan Pegawai

a. Kepatutan dan Kelayakan (Fit and Proper)

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. (Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 1996)

Hal ini sesuai dengan firman Allah:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

(القصص/28 :26)

Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (Al-Qasas/28:26)

Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan, kelayakan. Persoalan ini pernah diingatkan Rasulullah dalam sabdanya: “Barang siapa memperkerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik daripada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah, Rasul-Nya dan kaum Muslimin. Dalam haist lain Rasul bersabda: “Barang siapa memperkerjakan satu orang diantara 10 orang, dan ia tahu bahwa diantara mereka terdapat orang yang lebih utama (patut dan layak), maka ia telah menipu

Allah, Rasul-Nya dan kaum Muslimin secara umum.”(Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 1996)

Dalam Islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan atas pekerjaan yang akan dijalankannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang yang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam.(Dr. Muhammad as-Sayyid al-Dimyathi, 1971)

b. Mekanisme Kepantasan dan kelayakan

1) Pembagian Aktifitas Pekerja dan Urgensinya Ketika ingin mengangkat seorang pejabat, Khalifah Umar r.a. senantiasa menyediakan waktu untuk menentukan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang harus diemban oleh seorang pejabat. Selain itu, Khalifah juga menentukan wewenang ataupun tanggung jawab terkait dengan jabatan yang akan diberikan. Hal ini dimaksudkan agar para pegawai mengetahui job description secara jelas, serta memahami batasan wewenang dan tanggung jawab mereka. Selain itu, jika terjadi tindak penyimpangan kaum Muslimin yang menjadi saksi bisa memberikan tindak koreksi. Jika dianalogkan dengan ilmu manajemen modern, sahabat Umar r.a. bisa dinobatkan sebagai tokoh manajemen. Setidaknya hal ini didukung oleh langkah-langkah yang ditempuh Umar r.a. yang menjalankan proses manajemen. Sebelum mengangkat seorang pegawai, terlebih dahulu Khalifah Umar r.a. menentukan aktifitas-aktifitas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh calon pegawai. Kemudian, didelegasikan kepada orang yang berkompeten untuk menjalankannya.

2) Seleksi Ujian Calon Pegawai Memberikan ujian seleksi kepada calon pegawai adalah persoalan asasi (pokok) dalam Islam. Hal ini setidaknya dicerminkan dari sikap Rasulullah ketika akan mengangkat Muadz bin Jabal sebagai pejabat kehakiman. Rasulullah bertanya kepada Muadz: “Dengan apa engkau akan memutuskan persoalan hukum?” Muadz menjawab, “Dengan kitab Allah.” Rasulullah bertanya, “Jika kamu tidak menemukannya?.” Muadz menjawab: “Dengan Sunnah Rasulullah (hadis).” Rasulullah bertanya lagi: “Jika engkau tidak menemukannya juga?” Muadz menjawab, “Aku akan berjihad dengan pendapatku.” Rasulullah bersabda: “Alhamdulillah, Allah telah menolong utusan Rasulullah menjalankan agama sesuai dengan apa yang diridhai Allah dan Rasul-Nya.”(Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 1996)

3) Karyawan Kontrak Sebelum ditetapkan menjadi karyawan tetap, biasanya karyawan menjalani kontrak kerja terlebih dahulu. Jika dalam masa kontrak tersebut, karyawan tersebut mampu menunjukkan kinerja yang baik, maka ia dapat dijadikan karyawan tetap. Namun jika kinerjanya tidak baik, maka bisa dilakukan pemutusan kontrak dengan karyawan tersebut. Konsep ini pernah dijalankan pada masa Khalifah Umar r.a. diriwayatkan bahwa Khalifah Umar r.a. berkata kepada pegawainya: “Sesungguhnya aku memilihmu, untuk mengujimu.

Jika engkau mampu menunjukkan kinerja optimal dan baik, maka akan aku tambahkan tanggung jawabmu. Namun, jika kinerja engkau jelek, aku akan memecatmu.”(Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 1996).

4) Karyawan Tetap Jika pegawai mampu menunjukkan kinerja yang baik pada masa kontrak, selanjutnya akan dilakukan pengangkatan pegawai menjadi karyawan tetap. Khalifah Umar r.a. selalu melakukan audit terhadap aset kekayaan para pegawainya untuk menghindari eksploitasi dan komersialisasi jabatan demi kepentingan pribadi (vested-interest). Apa yang telah dilakukan Khalifah Umar r.a. untuk mengatur kehidupan masyarakat dalam berbagai aspeknya, mencerminkan pemikiran manajemen yang dahsyat dan belum mampu dijangkau ilmu manajemen modern.(Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 1996).

5) Mekanisme Penetapan Upah Dalam Islam Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah bersabda: “Barang siapa memperkerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya.” Selain itu, Rasulullah juga mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Rasulullah bersabda: “Berikanlah upah pekerja sbelum keringatnya kering.”(Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 1996).

Dengan menentukan upah terlebih dulu diharapkan akan memberikan dorongan semangat kepada pekerja untuk bekerja dan memberikan pekerja rasa ketenangan. Sedangkan dengan membayar upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya akan mampu menghilangkan keraguan pekerja atau menghilangkan kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayar atau mengalami keterlambatan pembayaran. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ۙ (الاحقاف/46: 19)

Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi. (Al-Ahqaf/46:19).(Al Quran Digital Kemenag 2019).

Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, agar mereka tetap bisa memenuhi kebutuhan dan hidup dengan layak. Rasulullah bersabda: “Barang siapa memperkerjakan seseorang, sedang ia tidak memiliki rumah, maka ia harus diberi rumah, dan jika ia tidak memiliki istri, maka nikahkanlah, dan jika ia tidak memiliki kendaraan, maka berikanlah kendaraan.”

b. Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan

Pelatihan (training) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguhsungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah bersabda: “Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang dari pada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya.”(Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 1996).

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (training) terhadap karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan training diharapkan karyawan akan lebih mengerti tanggung jawabnya dan mampu menyelesaikan pekerjaan serta meminimalisir kesalahan dalam kerja.

c. Hubungan Kemanusiaan dalam Islam

Allah berfirman:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۚ (المائدة/5: 2)

Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya. (Al-Ma'idah/5:2)

Dalam ayat lain, Allah berfirman:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ (التوبة/9: 71)

71. Orang-orang mukmin, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain) Mereka menyuruh (berbuat) makruf dan mencegah (berbuat) mungkar, menegakkan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Mahaperkasa lagi Mahabijaksana. (At-Taubah/9:71).(Al Quran Digital Kemenag 2019)

d. Konsep Hubungan Kemanusiaan

Para pegawai khususnya pegawai baru membutuhkan bimbingan dengan penuh kasih sayang, sehingga mereka bisa melalui hari-hari sulitnya dan bisa merasakan bahwa dia adalah bagian dari anggota karyawan secara utuh. Atasan perlu memberikan perhatian ekstra guna membantu pekerjaan mereka, memberikan petunjuk secara bijaksana, tidak dengan kesombongan dan sikap merendahkan orang lain.

Allah berfirman:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ۗ (الاسراء/17: 70)

Sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam dan Kami angkut mereka di darat dan di laut. Kami anugerahkan pula kepada mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna. (Al-Isra'/17:70).(*Al Quran Digital Kemenag 2019*)

KESIMPULAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga yang memiliki peran krusial dalam kesuksesan dan perkembangan suatu organisasi atau usaha. Meskipun teknologi, modal, dan informasi berkembang pesat, tanpa dukungan SDM yang memadai, organisasi akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam mengelola, mengembangkan, menilai, memberikan penghargaan, dan mengatur individu-individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Melalui manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat memastikan bahwa para karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini meliputi proses seleksi karyawan yang cermat, pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi, serta pengelolaan semua aktivitas karyawan dalam lingkup organisasi.

Dalam perspektif ajaran Islam, manajemen sumber daya manusia juga harus dilakukan dengan rapi, benar, tertib, dan teratur. Islam mengajarkan pentingnya menjalankan setiap aktivitas dengan penuh perhatian dan kesungguhan, tanpa melakukan hal-hal secara asal-asalan. Nilai-nilai etika dan moral Islam juga harus tercermin dalam praktik manajemen sumber daya manusia, seperti keadilan dalam pemberian balas jasa dan perlakuan yang setara terhadap semua karyawan.

Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan sesuai dengan nilai-nilai Islam, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, beretika, dan berkesinambungan. SDM yang berkualitas akan menjadi pilar utama dalam mencapai visi dan misi organisasi, serta menghadapi berbagai tantangan dan perubahan dalam dunia bisnis yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

Al Quran Digital Kemenag 2019.

Anthony, W. P., Kackmar, K. M., & Perrewe, P. L. (2002). *Human Resource Management: A Strategic Approach. Fourth Edition.* Ohio: SouthWestern Thomson Learning.

Azhar Kazmi. (2014). *“Islamic Perspectives on Management and Organization.”* Edward Elgar Publishing.

Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn. (1996). *Manajemen Syariah sebuah kajian historis dan kontemporer.* PT. raja Grafindo Persada.

Dr. K.H. Hafidhuddin, H. T. (2005). *Manajemen Syariah dalam Praktik.* Gema Insani,.

Dr. Muhammad as-Sayyid al-Dimyathi. (1971). *Tauliyah al-Wadzaif al-Amanah.*

Flippo, E. B. (1991). *Manajemen Personalia. Edisi Keenam. Jilid 1. Alih Bahasa: Moh Masud, SH., MA.* Penerbit Erlangga.

Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen sumber daya manusia.* Grasindo.

J.Moleong, L. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif , Edisi Revisi.* PT Remaja Rosdakarya.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Deepublish.

Moleong, L. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Rosdakarya.

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Group.

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Group.

Sadili Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pustaka Setia.

Schuster, F. (1985). *Human Resource Management: Concept, Case and eading: 2nd Edition.* Virginia: Reston Publishing Company, Inc.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Alfabeta.

Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952-962.*

Wakhudin, T. T. (1998). *Jembatan Umat, Ulama dan Umara.*

Yusuf Al-Qardhawi. (2012). *“Manajemen Berbasis Al-Qur’an.”* Pustaka Amani.