

## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

Dewi Oktayani  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis  
Jalan Poros Sungai Alam - Selat Baru, Bengkalis 28751  
Telp. (0766) 21550 Fax. (0766) 700 7134  
HP. 0813- 6577- 7076  
Email: [dewioktayani87@gmail.com](mailto:dewioktayani87@gmail.com)

### Abstrak

*Tulisan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam adalah hasil dari pengamatan penulis terhadap manajemen sumber daya manusia jika dilihat dari sudut pandang Islam. Penulisan ini untuk menjawab persoalan bagaimana sistem manajemen sumber daya manusia jika dipandang dari sudut pandang Islam. Data penulisan ini dihimpun melalui pembacaan literatur, dan artikel pendukung dari internet. Hasil selanjutnya dianalisis dengan pola pikir diskriptif untuk kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam.*

*Dari kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka diharapkan setiap perusahaan baik yang bergerak dibidang barang maupun jasa mampu menerapkan sistem manajemen yang berbasis Islam khususnya untuk manajemen sumber daya manusia yang sangat berperan penting dalam perkembangan suatu perusahaan.*

### **Kata Kunci :**

#### **A. Pendahuluan**

##### **1. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah

(wakil) Tuhan di muka bumi (Q.S. al-Baqarah/2: 30). Q.S. alAn.am/6:165). 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. atTin/95:4 Kesempurnaan demikian dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.<sup>1</sup>

Dalam ayat-ayat al Qur'an terdapat sejumlah pernyataan yang mendudukan manusia sebagai makhluk pilihan, berkualitas tinggi, kreatif dan 63 Islam & Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas produktif dengan sederet istilah yang dipasang: 1) sebagai khalifah di bumi, 2) sebagai makhluk yang diunggulkan, 3) sebagai pewaris kekayaan bumi, 4) sebagai penakluk sumber daya alam, 5) sebagai pengembal amanah. Dalam sejarahnya yang panjang, memang hanya manusia saja yang telah membuktikan kesanggupannya dalam memadukan beberapa macam sumber daya untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi makhluk berbudaya tinggi. Sumber-sumber daya itu adalah sumber daya alam (*natural resource*), sumber daya manusia (*human resource*) dan teknologi.<sup>2</sup>

Hasan Langgulung melihat potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi. Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengembal tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensipotensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya.<sup>25</sup> Artinya, jika kualitas SDM manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDM ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq). Dari penjabaran di atas dapat dimengerti bahwa pengembangan SDM sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan SDM. Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohani. 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

---

<sup>1</sup> <https://media.neliti.com/media/publications/29299-ID-islam-dan-manajemen-sumber-daya-manusia-yang-berkualitas>. diakses pada tanggal 25 Agustus 2017 jam 15.30 WIB

<sup>2</sup> *ibid*

adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain.<sup>3</sup>

## 2. Rumusan masalah

- a. Bagaimana manajemen sumber daya manusia?
- b. Bagaimana pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam Islam?

## 3. Tujuan Masalah

- a. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia
- b. Untuk mengetahui pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam Islam

## B. Pembahasan

### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia

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).<sup>4</sup>

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.<sup>5</sup>

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:<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Wakhudin, Tarmizi Taher; *Jembatan Umat, Ulama dan Umara* (Bandung: Granesia, 1998), h. 240-241

<sup>4</sup> Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009) hal. 3

<sup>5</sup> *Ibid*, hal. 4

<sup>6</sup> *Ibid*. hal.5

- 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.

## 2. Pengertian Manajemen SDM

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”.<sup>7</sup>

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur.<sup>8</sup> Segala sesuatu harus melalui proses yang baik, tidak boleh dilakukan dengan asal-asalan. Rasulullah saw. Bersabda *“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).”* (HR Tabrani).

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.

---

<sup>7</sup> Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 18

<sup>8</sup> Dr. K.H. Hafidhuddin, Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Gema Insani, Jakarta, 2005). Hal. 1

Seleksi karyawan merupakan persoalan krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah dalam hadist yang diriwayatkan Imam Bukhari (shahih Bukhari) dari Abu Hurairah. Rasulullah bersabda: “Ketika engkau menyia-nyiakkan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul bersabda, Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.”<sup>9</sup>

Menurut Simamora (1997), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (1997), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbangan dan penilaian.<sup>10</sup>

Sementara itu, Schuler, et al (1992), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.<sup>11</sup>

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway (dalam Irianto, 2001), tujuan MSDM meliputi:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah sebuah kajian historis dan kontemporer* (PT. raja Grafindo Persada, Jakarta 1996) hal. 105

<sup>10</sup> Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. *Op.Cit.* Hal. 6

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> *Ibid*, hal.8

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.<sup>13</sup>

### **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,

---

<sup>13</sup> *Ibid.* hal 9-10

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". (QS. 027/An-Naml ayat 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.

Prinsip ke dua dari manajemen Islam adalah: ‘kompetensi yang dimiliki harus optimal dan melebihi kompetensi personal lain yang memiliki kompetensi yang sama’. Langkah yang harus diambil oleh seorang manajer dalam menentukan sumber daya manusia yang akan diberdayakan dalam suatu mekanisme kerja adalah bahwa ketika seorang manajer dihadapkan pada adanya dua orang atau lebih dari anggota organisasi, maka seorang manajer harus mengutamakan seseorang yang memiliki kompetensi yang melebihi kompetensi yang dimiliki personal lain.

Manajemen yang baik adalah sistem manajemen yang memperhatikan efektifitas pekerjaan. Namun manajemen yang baik tidak hanya diukur dari seberapa efektifnya pekerjaan dilakukan, akan tetapi juga diukur dari seberapa efisien pekerjaan itu dapat dilakukan. Efisiensi dalam suatu mekanisme kerja tidak semata mata berpegang pada prinsip kompetensi. Suatu proses manajemen akan dikatakan berkinerja lebih baik apabila proses kerja dilakukan secara efisien. 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:

Artinya: “Berkatalah seorang yang mempunyai ilmu dari Al Kitab: "Aku akan membawa singgasana itu kepadamu sebelum matamu berkedip". Maka tatkala Sulaiman melihat singgasana itu terletak di hadapannya, iapun berkata: "Ini termasuk kurnia Tuhanku untuk mencoba aku Apakah aku bersyukur atau mengingkari (akan nikmat-Nya). dan Barangsiapa yang bersyukur Maka



*Sesungguhnya Dia bersyukur untuk (kebaikan) dirinya sendiri dan Barangsiapa yang ingkar, Maka Sesungguhnya Tuhanku Maha Kaya lagi Maha Mulia". (QS. An-Naml : 40).*

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 efesiensi 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

Kewenangan dan tanggung-jawab adalah prinsip selanjutnya dalam manajemen Islam. Seseorang yang diberi tugas atau amanat untuk melakukan suatu tindakan atau kerja harus diberikan kewenangan dan tanggung-jawab dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian kewenangan ini mutlak dalam suatu sistem manajemen untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas atau kerja yang dibebankan kepada seseorang. Tanpa adanya kewenangan, seseorang akan mengalami keraguan dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya ia tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kewenangan dalam suatu sistem manajemen harus diberikan secara penuh dalam batasan wilayah kerjanya tanpa ada yang boleh melakukan intervensi, karena intervensi dari luar akan dapat mengganggu mekanisme kerja dan bermuara pada tidak tercapainya hasil atau tujuan kerja yang diinginkan.

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. Oleh karena itu, apabila manajer

puncak tidak mempunyai keahlian dan kepemimpinan, maka wewenang yang ada padanya merupakan bumerang.

Prinsip kewenangan tanggung-jawab dalam manajemen Islam ini dapat kita pahami berdasarkan hadis nabi:

*Artinya: Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintakan pertanggung-jawannya.*

Setiap kita adalah pemimpin pada wilayah kewenangan kita masing masing. Makna pemimpin disini adalah adanya kekuasaan atau wewenang bagi setiap individu pada posisinya dalam masyarakat, dalam suatu komunitas atau organisasi dan dalam suatu wilayah tugas kerja kita. Islam menekankan pentingnya kesadaran akan wewenang ini dalam wilayah dan posisi kita pada suatu komunitas kehidupan. Dalam hadist di atas, adanya kewenangan berdampingan dengan tanggung-jawab, karena kewenangan tanpa tanggung jawab adalah kewenangan yang justru dapat mengancam. Tanggung-jawab itu sendiri sebagai konsekwensi dari adanya kewenangan. Prinsip inilah yang dibangun dalam manajemen Islam.

f. Prinsip batasan kewenangan

Rasulullah atau utusan Allah telah diingatkan oleh Allah akan adanya batasan kewenangan dalam tugas kerasulannya. 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.

*Artinya: "Maka berilah peringatan, karena Sesungguhnya kamu hanyalah orang yang memberi peringatan. Kamu tidak memiliki kekuasaan atas diri mereka (yang diberi peringatan) " (al-Ghasiyah: 088, ayat 21)*

Dalam ayat ini Allah jelas mengingatkan bahwa kewenangan Nabi Muhammad adalah hanya sebatas pemberi peringatan, beliau tidak diberi kekuasaan atas diri manusia. Maka dalam menjalankan tugasnya, nabi Muhammad tidak pernah melakukan pemaksaan kepada orang untuk beriman. Bahkan beliau tidak pernah merasa dendam terhadap orang-orang yang telah menyakitinya dalam menjalankan dakwah.

Setiap kewenangan dalam manajemen Islam memiliki batas batasnya. 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

Manusia adalah makhluk unik yang memiliki dinamikanya sendiri. Keunikan manusia ini disebabkan karena manusia selain memiliki akal, ia juga

memiliki rasa dan keinginan. Secara naluriah manusia memiliki keinginan untuk dapat merasakan kesenangan dan kenyamanan. Kesenangan dan kenyamanan ini dapat terpenuhi manakala manusia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

Selain kebutuhan jasmaniah, seperti sandang, pangan dan papan (tempat tinggal), manusia juga memiliki kebutuhan ruhaniah seperti merasa senang apabila ia dihargai dan dihormati keberadaannya.

Secara alamiah, manusia bekerja adalah dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Dalam perspektif ini, manusia akan semakin giat bekerja apabila pekerjaan itu diyakiniya dapat memenuhi apa yang ia butuhkan. Semakin besar keyakinan dan harapannya terhadap pekerjaannya, semakin terdorong ia untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu pemberian reward (penghargaan) dan kompensasi atas kinerja seseorang menjadi bagian penting dalam suatu sistem manajemen.

Sistem reward dan Upah bagi karyawan harus mendapatkan perhatian serius untuk menunjang kinerja organisasi selara 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. Prinsip *more pay for more prestige* (upah lebih untuk prestasi lebih), dan prinsip upah sama untuk prestasi yang sama perlu diterapkan sebab apabila ada perbedaan akan menimbulkan kelesuan dalam bekerja dan mungkin akan menimbulkan tindakan tidak disiplin.

Islam telah meletakkan manusia pada posisi kemanusiaan alamiahnya, dimana pemenuhan kebutuhan ini telah menjadi prinsip penting dalam manajemen sumber daya manusia. Allah telah mengajarkan manusia tentang hal ini. Konsep pahala dalam Islam tidak hanya memiliki makna spiritual theologis, akan tetapi lebih dari itu Tuhan telah mengajarkan dan menanamkan kesadaran bahwa manusia harus diposisikan sebagai manusia, sebagai makhluk hidup yang memiliki kebutuhannya sebagai manusia yang berbeda dengan hewan atau benda mati. Kebutuhan manusia tidak sama dengan kebutuhan kerbau walau keduanya sama-sama makhluk hidup, dan manusia bukan robot.

Tuhan sendiri, sebagai penguasa di atas segala penguasa, telah memberikan reward dan kompensasi atas segala apa yang ia perintahkan kepada manusia. Inilah prinsip manajemen Islam yang bersifat humanistik.

#### **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. Hal ini sesuai

dengan firman Allah: “*Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya*” (Al-Qashas (28):26).<sup>14</sup>

Kekuatan disini berbeda berdasarkan keadaan dan jenis pekerjaan yang dijalani. Kekuatan dalam perang dikaitkan dengan kemampuan atau keberanian dalam berperang, serta strategi dalam melawan musuh. Sedangkan keberanian dalam bidang keadilan adalah mampu bersikap adil serta mampu untuk menerapkan keadilan berdasarkan Alquran dan Hadist.

Amanah merupakan faktor penting untuk penilaian kepatutan dan kelayakan calon pegawai. Pegawai yang amanah adalah pegawai yang melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin sesuai dengan aturan, tidak melakukan kecurangan dan penipuan serta mampu menunjukkan kinerja yang baik.

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.*”<sup>15</sup>

Dalam Islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan atas pekerjaan yang akan dijalannya. 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.<sup>16</sup>

## 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-

---

<sup>14</sup> Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn. *Op.Cit*, hal. 106

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> Dr. Muhammad as-Sayyid al-Dimyathi, *Tauliyah al-Wadzaif al-Amanah*, 1971, hal. 53.

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.<sup>17</sup>

## 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.”*<sup>18</sup>

## 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.”*<sup>19</sup>

## 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 asset 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.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Op.Cit. hal. 109

<sup>18</sup> *Ibid*, hal. 109-110

<sup>19</sup> *Ibid*, hal.112

<sup>20</sup> *Ibid*. hal. 112

#### 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.”*<sup>21</sup>

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: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan,”* (Al-Ahqaf (46): 19). Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.

Tanggung jawab 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.”*

#### c. Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan

Pelatihan (*training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah bersabda: *“Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang dari pada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya.”*<sup>22</sup>

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.

---

<sup>21</sup> *Ibid.* hal. 113

<sup>22</sup> *Ibid.* hal. 117

d. Hubungan Kemanusiaan dalam Islam

Hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan merupakan hal yang penting untuk menciptakan rasa aman dan damai diantara pekerja, sehingga pekerja akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, ikhlas dan semangat untuk saling bekerjasama mencapai tujuan.

Dalam Islam manusia dipandang sebagai makhluk mulia yang memiliki kehormatan dan berbeda dengan makhluk lain. Islam mendorong umatnya untuk memperlakukan manusia dengan baik, membina hubungan dengan semangat kekeluargaan dan saling tolong menolong. Allah berfirman: *“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran”* (Al-Maidah (5): 2). Dalam ayat lain, Allah berfirman: *“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”* (Al-Taubah (9): 71). Rasulullah bersabda: *“Sesama Muslim adalah saudara, tidak saling menzalimi dan menghina.”*

e. Konsep Hubungan Kemanusiaan

Para pegawai khususnya pegawai baru membutuhkan bimbingan dengan penuh kasih sayang, sehingga mereka bias melalui hari-hari sulitnya dan bias 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. Rasulullah bersabda: *“Barang siapa tidak memberikan kasih sayang kepada manusia, maka Allah tidak akan memberinya kasih sayang-Nya.”* Rasulullah bersabda: *“Janganlah kamu menghina kebajikan sedikit pun, jika kamu tidak menemukan kebajikan, maka senyummu di hadapan saudaramu adalah sedekah.”*

Sesama pegawai adalah saudara, saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka layaknya satu bangunan yang saling menguatkan satu sama lain. Pegawai muslim, akidah yang dimilikinya akan mendorongnya untuk menjauhi sikap sombong, bertindak zalim, hasud atau berbangga diri. Rasulullah bersabda : *“Wahai manusia, sesungguhnya Tuhan kalian adalah satu, kalian semua adalah keturunan Adam a.s., dan Adam a.s. dari tanah. Sesungguhnya, orang yang paling mulia diantara kalian adalah orang yang paling bertaqwa. Tidak ada keutamaan orang Arab atas orang 'ajam, orang berkulit merah atas orang berkulit putih, kecuali tingkat ketaqwaannya.”*

Selain itu, Rasulullah mendorong untuk berlaku adil terhadap orang-orang yang terzalimi, dan tetap menjaga kehormatan dan kemuliaan mereka, serta terbebas dari kezaliman. Allah berfirman: *“dan sesungguhnya telah kami muliakan*



*anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan (maksudnya: Allah memudahkan bagi anak Adam pengangkutan-pengangkutan di daratan dan di lautan untuk memperoleh penghidupan), Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan” (Al-Isra’ (17): 70)*

### C. Kesimpulan

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.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. 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 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. Rasulullah saw. Bersabda “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).*” (HR Tabrani).

### DAFTAR PUSTAKA

- Hafidhuddin, Didin., *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Gema Insani, Jakarta: Cetakan Kedua Mei 2005.
- Ibrahim Abu Sinn, Ahmad., *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008.
- Ismail., *Perbankan Syariah*, Kencana Prenada Media Group, Edisi 1, Cetakan 2, Jakarta 2013.
- Ranupandojo, Heidjrachman., *Manajemen Personalialia*, BPFE-Yogyakarta, Edisi 4, Cetakan 10 2002.
- Rees, David, *People Management Teori & Strategi*, Kencana Prenada Media Group, Edisi 2, Cetakan I, Jakarta 2007
- Sutrisno, Edy., *Manajemen Sumber Daya manusia*, Kencana Prenada Media Group, Edisi 1, Cetakan 5, Jakarta 2013.
- Wakhudin, Tarmizi Taher; *Jembatan Umat, Ulama dan Umara* (Bandung: Granesia, 1998), h. 240-241
- <https://media.neliti.com/media/publications/29299-ID-Islam-dan-manajemen-sumber-daya-manusia-yang-berkualitas>. diakses pada tanggal 25 Agustus 2017 jam 15.30 WIB