

MANAJEMEN INSANI QURANIK: PANDUAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Desi Safitri^{1*}, Ari Daryani²

¹Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati

*Email: desiii.safitriiii@gmail.com

² Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati

Email: aridaryani888@gmail.com

ABSTRAK

Manusia, sebagai ciptaan Allah SWT, memiliki kemampuan yang unik dan memiliki kedudukan yang lebih tinggi di antara semua makhluk hidup. Al-Quran menjelaskan bahwa manusia ditetapkan sebagai khalifah di bumi. Dalam Hadist Nabi Muhammad SAW, ditekankan bahwa individu yang berbudi luhur harus menunjukkan kebaikan yang berlimpah terhadap sesama manusia. Potensi manusia dapat dikategorikan ke dalam dimensi jasmani dan rohani. Allah SWT menciptakan manusia untuk menjadi penerima dan pengamal ajaran-Nya, mengangkat mereka ke posisi yang terhormat. Potensi-potensi yang dianugerahkan kepada manusia pada dasarnya merupakan bimbingan (hidayah) Allah SWT untuk memungkinkan mereka menjalani kehidupan yang selaras dengan fitrahnya. Dalam konteks Islam, manajemen sumber daya manusia selaras dengan model yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW, yang didasarkan pada konsepsi Islam tentang kemanusiaan. Prinsip-prinsip utamanya adalah sebagai berikut: 1. Manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah, yang menyiratkan bahwa semua usaha manusia harus diwujudkan sebagai ibadah. 2. Manusia berperan sebagai khalifah Allah di bumi, yang bertanggung jawab atas pengelolaannya. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan produktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah amanah suci yang menuntut pengelolaan yang cermat, yang memiliki arti penting di akhirat. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif harus dipandu oleh Syariah Islam, seperti yang dijelaskan dalam Al-Quran, yang memberikan panduan eksplisit tentang manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: *Manajemen; Pengelolaan; Sumber Daya manusia; menurut Al-Quran*

ABSTRACT

Humans, as creations of Allah SWT, possess unique abilities and hold a preeminent status among all living beings. The Quran elucidates that humans are designated as stewards on Earth. In the Hadith of the Prophet Muhammad SAW, it is emphasized that a virtuous individual should exhibit abundant kindness towards their fellow human beings. Human potential can be categorized into physical and spiritual dimensions. Allah SWT fashioned humans to be recipients and practitioners of His teachings, elevating them to an honorable position. These potentials granted to humans fundamentally represent Allah SWT's guidance (hidayah) to enable them to lead lives harmonious with their inherent nature. In the context of Islam, human resource management aligns with the model exemplified by the Prophet Muhammad SAW, grounded in the Islamic conception of humanity. The primary tenets are as follows: 1. Humans are created to worship

God, implying that all human endeavors should manifest as acts of worship. 2. Humans serve as vicegerents of Allah on Earth, responsible for its stewardship. The overarching objective of human resource management is to optimize productivity within an organization. Human resources are a sacred trust that demands conscientious stewardship, which holds significance in the afterlife. Thus, effective human resource management should be guided by Islamic Sharia, as illuminated in the Quran, which offers explicit guidance on the management of human resources.

Keyword: *Management; Human Resources; according to the Quran*

1. PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan di berbagai aspek kegiatan di era globalisasi ini. Sumber daya manusia merupakan salah satu factor penentu keberhasilan pada pelaksanaan sebuah lembaga atau organisasi yang efektif. Walaupun sebuah lembaga atau organisasi tersebut didukung oleh sarana prasarana yang lengkap dan memadai tanpa sumber daya manusia yang bagus keberhasilan suatu organisasi tidak akan tercapai maksimal (Makkulasse & Sari, 2018).

Manusia adalah komponen penting dari ciptaan Allah SWT, yang memainkan peran penting dalam eksistensi kehidupan di bumi. Dari perspektif ini, manusia dianggap sebagai makhluk yang paling terhormat yang diciptakan oleh Allah, sampai-sampai Allah memerintahkan para malaikat untuk bersujud kepada Adam as. Namun demikian, manusia juga memiliki kapasitas untuk dilihat sebagai makhluk yang paling tidak berarti di mata Allah. Dari sudut pandang masyarakat Barat, manusia dianggap sebagai entitas yang memiliki jiwa dan tubuh fisik, bersama dengan kemampuan akal dan kognisi, yang memungkinkan mereka untuk memahami perintah, larangan, dan konsekuensi dari tindakan moral. Manusia memiliki keunggulan unik dibandingkan dengan makhluk lain: mereka memiliki kemampuan untuk melihat dan berinteraksi dengan dua dimensi. Dimensi pertama, yang dikenal sebagai dimensi material atau fisik (mâdah) dalam wacana filosofis, biasanya disebut sebagai dimensi hewani (jîsim). Dari perspektif ini, manusia dapat dianggap serupa dengan hewan lain hanya dalam hal atribut fisiknya. Lebih jauh lagi, manusia memiliki aspek spiritual. Dimensi yang dimaksud adalah dimensi malakuti, yang biasa disebut sebagai ruh atau nafs dalam wacana filsafat (Mutholingah & Zain, 2021). Allah menciptakan manusia dengan maksud agar mereka dapat melakukan ibadah, baik yang bersifat langsung kepada Allah maupun dalam hubungannya dengan makhluk ciptaan Allah yang lain. Allah berfirman dalam Qs. Az-Zariyat ayat 56 dan juga dijelaskan dalam tafsir Kementerian Agama RI, Qs. An-nahl ayat 56.

Manusia adalah makhluk istimewa yang menduduki posisi puncak di antara makhluk-makhluk lainnya, yaitu sebagai representasi atau wakil Allah di bumi sebagaimana firman Alloh dalam Q.S. al-Baqarah/2 ayat: 30, dalam Q.S. al-An'am (6) ayat:165.

Manusia, sebagai ciptaan Allah SWT, diberikan peran sebagai pemimpin bumi, bertanggung jawab untuk merawat dan mengelola sumber daya alam demi kesejahteraan manusia, makhluk lain, serta keselarasan seluruh alam semesta. Hal ini didasari oleh keyakinan bahwa semua yang ada di muka bumi ini diciptakan oleh Allah dengan tujuan untuk memberikan manfaat bagi umat manusia.

Faustino Cardoso Gomes mengemukakan bahwa konsep manajemen sumber daya manusia mencerminkan pengakuan terhadap signifikansi unsur manusia sebagai sumber daya yang memiliki potensi besar. Sumber daya manusia ini perlu dikelola dengan baik agar mampu memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi dan perkembangan individu mereka (Sudaryo et al., 2019). Sementara itu, menurut Achmad S. Rucky, manajemen sumber daya manusia merujuk pada penerapan yang tepat dan efisien dalam pengelolaan, pengembangan, dan pemeliharaan personil yang dimiliki oleh suatu organisasi, dengan tujuan untuk mencapai pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal guna mencapai tujuan-tujuan organisasi (Habibi, 2022).

Karena itu, pengelolaan sumber daya yang ada harus dilakukan secara bertanggung jawab, karena merupakan tanggung jawab yang akan diminta pertanggungjawabannya di akhirat. Untuk mencapai pengelolaan yang efisien, manusia diharapkan untuk memperoleh pengetahuan dan teknologi yang memadai. Ketika manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan baik, akan muncul individu-individu yang memiliki kualitas yang baik, dan akhirnya, jika sebuah lembaga dikelola oleh individu-individu berkualitas, hasilnya juga akan memuaskan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen Insani Quranik

Manajemen Insani Quranik adalah suatu pendekatan dalam pengelolaan yang mengambil prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang terdapat dalam Al-Quran dan ajaran Islam sebagai pedoman utama. Konsep ini mencakup penggunaan ajaran Islam dalam manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Para ahli ulama memberikan berbagai pandangan tentang konsep ini, dan mereka menekankan penerapan nilai-nilai moral, etika, keadilan, dan prinsip-prinsip Islam dalam semua aspek manajemen. Hal ini mencakup tata kelola organisasi, etika bisnis, kepemimpinan yang berlandaskan Islam, dan aspek-aspek lain yang melibatkan pengelolaan sumber daya manusia. Tujuan Manajemen Insani Quranik adalah menciptakan lingkungan kerja dan manajemen yang sesuai dengan ajaran Islam, dan yang memberikan manfaat baik bagi individu maupun masyarakat secara keseluruhan (Haryanto, 2017: 176-207).

Dr. Yusuf al-Qaradawi, seorang ulama terkemuka, memandang Manajemen Insani Quranik sebagai sebuah pendekatan manajemen yang menggabungkan prinsip-prinsip Islam dengan praktik manajemen modern. Dalam pandangan beliau, konsep ini mencakup penerapan nilai-nilai moral, keadilan, dan amanah dalam semua aspek manajemen organisasi. Artinya, ketika menerapkan Manajemen Insani Quranik, organisasi memadukan prinsip-prinsip etika dan moralitas yang terdapat dalam ajaran Islam dengan metode dan praktik manajemen yang relevan dengan konteks bisnis modern. Pendekatan ini menekankan bahwa nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, integritas, dan tanggung jawab harus diintegrasikan dalam keputusan-keputusan manajemen, termasuk rekrutmen, pengembangan karyawan, manajemen konflik, dan lainnya. Praktik ini juga mencakup tata kelola yang berlandaskan etika, termasuk dalam pengelolaan keuangan dan aset organisasi. Manajemen Insani Quranik bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya efisien dari segi bisnis, tetapi juga sesuai dengan ajaran Islam dan memberikan manfaat bagi individu dan masyarakat secara keseluruhan (Ma'ruf, 2015: 19-36).

Dr. Tariq Ramadan, seorang cendekiawan Muslim, menggambarkan Manajemen Insani Quranik sebagai sebuah kerangka kerja manajemen yang menerapkan etika Islam dalam semua aspek pengelolaan organisasi. Dalam perspektif beliau, konsep ini mencakup nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, keadilan, dan perhatian pada kesejahteraan umum dalam pengelolaan organisasi. Dengan kata lain, ketika menggunakan Manajemen Insani Quranik, organisasi mendasarkan kebijakan dan tindakan mereka pada prinsip-prinsip moral dan etika yang terdapat dalam ajaran Islam. Integritas dan kejujuran adalah nilai-nilai yang penting dalam hubungan bisnis dan manajemen, sementara keadilan adalah prinsip yang harus diikuti dalam memperlakukan karyawan dan pemangku kepentingan lainnya. Selain itu, konsep Manajemen Insani Quranik juga menekankan perhatian pada kesejahteraan umum, yang berarti bahwa organisasi harus mempertimbangkan dampak dari keputusan bisnis mereka terhadap masyarakat dan lingkungan. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan manajemen yang selaras dengan prinsip-prinsip moral dan etika Islam, serta berkontribusi pada kesejahteraan umum dan keadilan dalam berbagai aspek operasi organisasi (Nong, 2015).

Dr. Akbar S. Ahmed, seorang ilmuwan yang telah meneliti hubungan antara Islam dan manajemen, melihat Manajemen Insani Quranik sebagai pendekatan yang menekankan pentingnya kepemimpinan yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Dalam perspektifnya, konsep ini mencakup konsep kepemimpinan yang adil, bijaksana, dan berorientasi pada kesejahteraan. Dengan kata lain, ketika menerapkan Manajemen Insani Quranik, organisasi harus memprioritaskan pemilihan pemimpin atau manajer yang memegang prinsip-prinsip kepemimpinan yang adil, yang mengambil keputusan berdasarkan keadilan dan menghormati hak-hak karyawan. Kepemimpinan yang bijaksana adalah juga prinsip yang ditekankan, yang berarti bahwa pemimpin harus memiliki kebijaksanaan dalam mengelola situasi dan mengambil keputusan yang bijak. Selain itu, konsep Manajemen Insani Quranik mengingatkan pada pentingnya orientasi kepemimpinan yang berfokus pada kesejahteraan, yang berarti pemimpin harus mengambil tindakan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan seluruh organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan dan kebahagiaan karyawan. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan pemimpin dan manajer yang mempraktikkan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan mereka, sehingga memberikan manfaat yang lebih besar bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan (Rachman, 2021).

Menurut George R. Terry, seorang ahli manajemen terkenal, pengelolaan sumber daya manusia adalah "proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan pekerjaan dari orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi." Dalam pengertian ini, pengelolaan sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengaturan struktur organisasi, motivasi karyawan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini juga melibatkan aspek-aspek seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penempatan karyawan, pengembangan keterampilan, manajemen kinerja, komunikasi, serta pengukuran dan evaluasi kinerja untuk mencapai tujuan dan visi organisasi secara keseluruhan (Dacholfany, 2017).

Gary Dessler, seorang pengarang buku teks manajemen sumber daya manusia yang terkenal, mendefinisikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai "proses merencanakan, mengatur, memotivasi, dan mengontrol upaya karyawan

untuk mencapai tujuan organisasi." Dalam definisi ini, pengelolaan sumber daya manusia melibatkan perencanaan strategis, pengaturan struktur organisasi, motivasi karyawan, serta pengawasan kinerja dan pencapaian tujuan. Ini mencerminkan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia adalah serangkaian tugas dan proses yang terkoordinasi untuk memaksimalkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dengan elemen-elemen kunci seperti perencanaan, pengaturan, motivasi, dan pengendalian (Utama, 2020).

Menurut Dale Yoder, seorang ahli manajemen sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia adalah "proses pengadaan, pengembangan, penggajian, dan penggunaan manusia dalam organisasi." Dalam definisi ini, pengelolaan sumber daya manusia melibatkan proses lengkap dari pengadaan hingga penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi. Ini mencakup pengadaan karyawan melalui rekrutmen dan seleksi, pengembangan keterampilan dan kapasitas karyawan, pengaturan kompensasi dan upah yang adil, serta penempatan karyawan dalam peran yang sesuai dengan keterampilan mereka untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi (Larasati, 2018).

2.2. Pengertian Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Manajemen pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu disiplin ilmu dan praktik yang bertujuan untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Para ahli telah memberikan berbagai definisi tentang manajemen pengelolaan SDM. Berikut adalah beberapa pengertian dari para ahli (Larasati, 2018):

- 1) George Bohlander dan Scott Snell : Menurut mereka, manajemen pengelolaan SDM adalah suatu pendekatan terstruktur untuk mengelola tenaga kerja yang melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan penggajian sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi.
- 2) Gary Dessler : Menurut Dessler, manajemen SDM adalah Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Edwin B. Flippo : Dia menjelaskan bahwa manajemen SDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian fungsi-fungsi yang terkait dengan perolehan, perkembangan, pemanfaatan, dan pemeliharaan sumber daya manusia, dengan tujuan mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.
- 4) Ricky W. Griffin : Menurut Griffin, manajemen SDM adalah Kegiatan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan cara mengelola sumber daya manusia.
- 5) Dale S. Beach : Dia menyebutkan bahwa manajemen SDM adalah pengelolaan semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi agar mereka dapat memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengertian-pengertian ini mencerminkan fokus pada perencanaan, organisasi, pengembangan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen pengelolaan SDM juga mencakup aspek-aspek seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, penggajian, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir karyawan.

2.3. Tujuan Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Tujuan keseluruhan dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan efisiensi dari semua kegiatan dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, efisiensi diukur sebagai hasil produksi (output) yang dihasilkan oleh perusahaan (produk dan layanan) berbanding dengan input yang digunakan (tenaga kerja, modal, bahan baku, energi) (Darim, 2020).

Sementara itu, tujuan spesifik dari suatu departemen manajemen sumber daya manusia adalah memberikan dukungan kepada manajer lini dan manajer fungsional lainnya untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan karyawan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebagai berikut (Susan, 2019):

- 1) Tujuan Sosial, yaitu manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kesejahteraan dan masalah yang dihadapi oleh masyarakat, dengan upaya meminimalkan dampak negatifnya.
- 2) Tujuan Organisasi, yaitu target resmi yang ditetapkan untuk mendukung organisasi dalam mencapai sasaran-sasarannya.

3. METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan fokus pada *library research* atau penelitian berbasis kepustakaan. Data dalam penelitian ini bersumber dari dua jenis, yakni data primer yang mencakup Al-Quran, Hadits, dan kontribusi pemikiran cendekiawan Muslim, serta data sekunder yang terdiri dari buku, artikel ilmiah, dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini. Dari berbagai sumber tersebut, penulis melakukan analisis dengan menggunakan metode tahlili dan analisis konten untuk mencapai tujuan penelitian (Assyakurrohim et al., 2023).

4. HASIL PEMBAHASAN

4.1 Pandangan Islam tentang Manusia

Manusia adalah makhluk unik yang memiliki derajat tertinggi di antara makhluk lainnya, yaitu sebagai khalifah (wakil) Allah di muka bumi (Q.S. al-Baqarah (2): 30). Menurut M. Quraish Shihab dalam tafsir Al-Misbah Jilid 1 menjelaskan bahwa Allah menyampaikan keputusan-Nya kepada malaikat terkait penciptaan khalifah di bumi. Penyampaian rencana itu penting, karena kelak malaikatlah yang akan di beri tugas mencatat amal manusia.”

Menurut Tafsir Kementerian Agama RI, Qs.Al-Baqoroh ayat 30 bahwa: “Setelah pada ayat-ayat terdahulu Allah menjelaskan adanya kelompok manusia yang ingkar atau kafir kepada-Nya, maka pada ayat ini Allah menjelaskan asal muasal manusia sehingga menjadi kafir, yaitu kejadian pada masa nabi adam. Dan ingatlah, wahai rasul, satu kisah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat, aku hendak menjadikan khalifah, yakni manusia yang akan menjadi pemimpin dan penguasa, di bumi. Khalifah itu akan terus berganti dari satu generasi ke generasi sampai hari kiamat nanti dalam rangka melestarikan bumi ini dan melaksanakan titah Allah yang berupa amanah atau tugas-tugas keagamaan. Para malaikat dengan serentak mengajukan pertanyaan kepada Allah, untuk mengetahui lebih jauh tentang maksud Allah. Mereka berkata, apakah engkau hendak menjadikan orang yang memiliki kehendak atau ikhtiar dalam melakukan satu pekerjaan sehingga berpotensi merusak dan menumpahkan darah di sana dengan saling membunuh, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan

nama-Mu' malaikat menganggap bahwa diri merekalah yang patut untuk menjadi khalifah karena mereka adalah hamba Allah yang sangat patuh, selalu bertasbih, memuji Allah, dan menyucikan-Nya dari sifat-sifat yang tidak layak bagi-Nya. Menanggapi pertanyaan malaikat tersebut, Allah berfirman, sungguh, aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. Penciptaan manusia adalah rencana besar Allah di dunia ini. Allah mahatahu bahwa pada diri manusia terdapat hal-hal negatif sebagaimana yang dikhawatirkan oleh malaikat, tetapi aspek positifnya jauh lebih banyak. Dari sini bisa diambil pelajaran bahwa sebuah rencana besar yang mempunyai kemaslahatan yang besar jangan sam-pai gagal hanya karena kekhawatiran adanya unsur negatif yang lebih kecil pada rencana besar tersebut. Salah satu sisi keutamaan manusia dijelaskan pada ayat ini. Dan dia ajarkan kepada adam nama-nama semuanya, yaitu nama bendabenda dan kegunaannya yang akan bisa membuat bumi ini menjadi layak huni bagi penghuninya dan akan menjadi ramai. Benda-benda tersebut seperti tumbuh-tumbuhan, hewan, dan benda-benda lainnya. Kemudian dia perlihatkan benda-benda tersebut kepada para malaikat dan meminta mereka untuk menyebutkan namanya seraya berfirman, sebutkan kepada-ku nama semua benda ini, jika kamu yang benar! Allah ingin menampakkan kepada malaikat akan kepatutan nabi adam untuk menjadi khalifah di bumi ini."

Setelah di ayat-ayat sebelumnya Allah mengungkapkan tentang kelompok manusia yang tidak beriman atau kafir kepada-Nya, di ayat ini Allah menjelaskan akar penyebab manusia menjadi kafir, yaitu peristiwa yang terjadi pada masa Nabi Adam. "*Dan ingatlah, wahai Rasul, satu kisah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah, yakni manusia yang akan menjadi pemimpin dan penguasa, di bumi".* Khalifah itu akan terus berganti dari satu generasi ke generasi sampai hari Kiamat nanti dalam rangka melestarikan bumi ini dan melaksanakan titah Allah yang berupa amanah atau tugas-tugas keagamaan. Para malaikat dengan serentak mengajukan pertanyaan kepada Allah, untuk mengetahui lebih jauh tentang maksud Allah. *Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang memiliki kehendak atau ikhtiar dalam melakukan satu pekerjaan sehingga berpotensi merusak dan menumpahkan darah di sana dengan saling membunuh,"sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?"* Malaikat menganggap bahwa diri merekalah yang patut untuk menjadi khalifah karena mereka adalah hamba Allah yang sangat patuh, selalu bertasbih, memuji Allah, dan menyucikan-Nya dari sifat-sifat yang tidak layak bagi-Nya. Menanggapi pertanyaan malaikat tersebut, *Allah berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"*

Allah memiliki rencana besar dalam menciptakan manusia di dunia ini. Meskipun Allah mengetahui bahwa ada aspek negatif dalam diri manusia, seperti yang menjadi kekhawatiran malaikat, namun aspek positifnya jauh lebih mendominasi. Dari sini, kita bisa mengambil pelajaran bahwa rencana besar yang memiliki manfaat besar tidak boleh gagal hanya karena kekhawatiran tentang unsur negatif yang lebih kecil dalam rencana tersebut.. Ayat di atas dipertegas dengan ayat lainnya dalam (Q.S. al-An'am (6): 165).

Penjelasan tafsir ringkas Kementerian Agama RI tentang Qs. Al-an'am ayat 165 Pada akhir surah ini dijelaskan bahwa: "Hidup adalah cobaan dari Allah. Dan dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi, setiap generasi digantikan oleh generasi berikutnya sampai hari kiamat, untuk meramaikan bumi di atas dasar nilai-nilai ilahi. Dan dia mengangkat derajat

sebagian kamu di atas yang lain'ada yang kaya, miskin, lemah, kuat, sehat, sakit, dan sebagainya'untuk menguji kesyukuranmu atas karunia yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya tuhanmu sangat cepat memberi hukuman bagi mereka yang durhaka dan sungguh, dia maha pengampun bagi yang taat dan bertobat dari dosadosanya, maha penyayang kepada makhluk-Nya. Alif laam miim, shaad. Huruf-huruf abjad pada permulaan surah ini mengisyaratkan kemukjizatan Al-Qur'an. Beberapa surah dalam alqur'an, memang, dibuka dengan huruf abjad seperti , aalif laam miim, alif laam raa, alif, laam, miim, shaat, dan sebagainya. Makna huruf-huruf itu hanya Allah yang tahu. Ada yang berpendapat bahwa huruf-huruf itu adalah nama surah dan ada pula yang berpendapat bahwa gunanya untuk menarik perhatian, atau untuk menunjukkan mukjizat Al-Qur'an, karena Al-Qur'an disusun dari rangkaian huruf-huruf abjad yang digunakan dalam bahasa bangsa arab sendiri. Meskipun demikian, mereka tidak pernah mampu untuk membuat rangkaian huruf-huruf itu menjadi seperti Al-Quran.”

Dalam ajaran Islam, manusia ditempatkan pada kedudukan yang tinggi dan mulia. Karena itu, Allah memberikan manusia akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Dalam ayat-ayat al-Quran, Islam telah menyiratkan tentang kesempurnaan manusia, sebagaimana yang disebutkan dalam salah satu ayat tersebut Q.S. at- Tin (95): 4.

Penjelasan tafsir ringkas Kementerian agama RI tentang Qs. At-tin ayat 4: “Sungguh, kami telah menciptakan manusia dalam bentuk fisik yang sebaik-baiknya, jauh lebih sempurna daripada hewan. Kami juga bekali mereka dengan akal dan sifat-sifat yang unggul. Dengan kelebihan-kelebihan itulah kami amanati manusia sebagai khalifah di bumi. 5. Kemudian kami kembalikan dia ke tempat yang serendah-rendahnya, yaitu ke neraka, bila mereka durhaka kepada Allah dan tidak menaati utusan-Nya. Ketika itu, kesempurnaan fisik, akal, dan sifat mereka tidak akan menyelamatkannya dari azab Allah.”

Kesempurnaan yang dimaksud adalah untuk menjadikan manusia sebagai individu yang mampu mengembangkan diri dan berkontribusi dalam masyarakat, sehingga potensi sumber daya yang dimilikinya dapat berkembang secara optimal. Dalam pandangan Islam, ini berbeda dengan pandangan orang-orang Barat, yang menganggap manusia sebagai bagian dari kelas mamalia. Yusuf Qardhawi, seorang ulama kontemporer yang berpengaruh asal Mesir, merujuk pada pandangan Ernest Haeckel, seorang pemikir biologis Jerman yang terkenal, yang mengatakan: “Tidak ada sangsi lagi bahwa dalam segala hal manusia sungguh-sungguh adalah binatang bertulang belakang, yakni binatang yang menyusui.”

Pendapat ini tentu mengingatkan kita pada apa yang telah diungkapkan oleh ilmuwan Barat lainnya, yakni Charles Darwin dalam teori evolusinya, yang menyatakan bahwa manusia berasal dari kera. Namun, teori ini ditolak dalam Islam karena tidak hanya bertentangan dengan ajaran Islam, tetapi juga secara tidak langsung mengurangi martabat manusia sebagai khalifah di bumi.

4.2 Sumber daya Manusia Berkualitas menurut Al-Quran

Setiap pekerjaan membutuhkan sumber daya, yang meliputi sumber daya manusia dan sumber daya alam. Kedua sumber daya ini memegang peranan penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu pekerjaan. Jepang, misalnya, pada awalnya merupakan negara yang lemah, namun berkat keuletan dan semangat sumber daya manusianya, Jepang akhirnya menjadi negara maju di Asia. Sebaliknya, meskipun memiliki sumber daya alam yang banyak, jika tidak didukung oleh pengembangan sumber daya manusia yang tepat, maka sumber

daya alam tersebut tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang tidak dapat diabaikan oleh organisasi dalam menjalankan banyak bidang pekerjaan, baik di sektor jasa maupun produksi (Akip, 2019). Masalah sumber daya manusia memiliki arti penting dalam berbagai situasi di seluruh Al-Quran. Tanpa adanya personil yang kompeten, keberhasilan pelaksanaan visi, misi, atau rencana yang telah disusun dengan cermat akan terhambat. Kehadiran masyarakat yang canggih sering kali dapat dikaitkan dengan kehadiran individu-individu yang sangat terampil. Menurut Al-Quran, manusia memiliki beberapa kualitas dan potensi yang menjadikannya makhluk yang paling sempurna di antara semua ciptaan Tuhan. Sumber daya manusia menurut Al Qur'an adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik dan menjadi khalifah Allah SWT, sebagaimana firman Allah dalam Qs. Ar-rum ayat 30.

Penjelasan tafsir Kementerian Agama RI tentang Qs. Ar-rum ayat 30: “Setelah memaparkan bukti-bukti keesaan dan kekuasaan Allah serta meminta rasul dan umatnya bersabar dalam berdakwah, melalui ayat berikut Allah meminta mereka agar selalu mengikuti agama islam, agama yang sesuai fitrah. Maka hadapkanlah wajahmu, yakni jiwa dan ragamu, dengan lurus kepada agama islam. Itulah fitrah Allah yang dia telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Manusia diciptakan oleh Allah dengan bekal fitrah berupa kecenderungan mengikuti agama yang lurus, agama tauhid. Inilah asal penciptaan manusia dan tidak boleh ada seorang pun yang melakukan perubahan pada ciptaan Allah tersebut. Itulah agama yang lurus, agama tauhid, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui dan menyadari bahwa mengikuti agama islam merupakan fitrahnya. Berpegang teguhlah pada agama yang lurus itu dengan mendekat dan kembali bertobat kepada-Nya dengan sepenuh hati, dan bertakwalah kepada-Nya dengan melaksanakan segala perintah-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya, serta laksanakanlah salat secara konsisten dan sempurna, dan janganlah kamu termasuk orang-orang yang mempersekutukan Allah dalam beribadah atau mempersekutukan-Nya dengan mengikuti agama yang menyimpang.”

Abdurrahman an-Nahlawi, mengatakan manusia menurut pandangan Islam meliputi: “(1)Manusia sebagai makhluk yang dimuliakan, artinya Islam memosisikan manusia pada tatanan tertinggi dibanding dengan makhluk lainnya dan islam tidak memosisikan manusia dalam kehinaan, kerendahan atau tidak berharga seperti binatang, benda mati atau makhluk lainnya (QS. al-isra:70 dan Qs. Al-Hajj: 65). (2)Manusia sebagai makhluk istimewa dan terpilih. Salah satu anugrah Allah yang diberikan kepada manusia adalah mampu membedakan kebaikan dan kejahatan atau ketakwaan dan kedurhakaan ke dalam naluri manusia, Allah menanamkan kesiapan dan kehendak untuk melakukan kebaikan dan menghindari keburukan yang akan menjerumuskannya pada kebinasaan. Dengan jelas Allah menyebutkan bahwa dalam hidupnya, manusia harus berupaya menyucikan diri agar terangkat dalam keutamaan (QS. Asy-Syam: 7- 10). (3)Manusia sebagai makhluk yang dapat dididik. Allah telah melengkapi manusia dengan kemampuan untuk belajar, dengan kelengkapan sarana belajar.”(Nahlawi, 1995).

Al-Quran juga menggambarkan sisi-sisi kelemahan manusia. Manusia sering kali dikritik, disebut kejam, dan dianggap bodoh. Mereka juga diidentifikasi sebagai pihak yang dapat menciptakan kerusakan di bumi. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT yang terdapat dalam Qs. Ar-rum ayat 41.

Menurut Tafsir Ibnu Katsir: “kerusakan di darat dan di laut sebagaimana di maksud ayat di atas adalah berkurangnya hasil tanam-tanaman dan buah-buahan karena banyaknya maksiat yang dikerjakan para penghuninya. Penghuni di sini adalah manusia.”

Penjelasan tafsir Kementerian Agama RI tentang Qs. Ar-rum ayat 41 adalah: “Bila pada ayat-ayat sebelumnya Allah menjelaskan sifat buruk orang musyrik mekah yang menuhankan hawa nafsu, melalui ayat ini Allah menegaskan bahwa kerusakan di bumi adalah akibat mempertuhankan hawa nafsu. Telah tampak kerusakan di darat dan di laut, baik kota maupun desa, disebabkan karena perbuatan tangan manusia yang dikendalikan oleh hawa nafsu dan jauh dari tuntunan fitrah. Allah menghendaki agar mereka merasakan sebagian dari akibat perbuatan buruk mereka agar mereka kembali ke jalan yang benar dengan menjaga kesesuaian perilakunya dengan fitrahnya. 42. Perbuatan buruk manusia akan mendatangkan azab sebagaimana azab yang telah menimpa umat-umat terdahulu. Azab itu juga akan datang kepada umat-umat di masa sekarang maupun yang akan datang sebagai sunatullah jika mereka memiliki karakter yang sama. Karena itu, katakanlah, wahai nabi Muhammad, kepada siapa saja yang meragukan hakikat ini, 'bepergianlah di muka bumi, di mana saja yang bisa kamu jangkau, lalu lihatlah bagaimana kesudahan orang-orang dahulu yang dihancurkan akibat perilaku buruk mereka. Itu semua karena kebanyakan dari mereka adalah orang-orang yang mempersekutukan Allah dan menuhankan hawa nafsu.”

Berdasarkan ajaran Al-Quran dan perspektif ilmiah, dapat disimpulkan bahwa manusia pada dasarnya diciptakan oleh Allah sebagai makhluk yang paling unggul dan memiliki kualitas. Keunggulan ini akan tercapai ketika manusia mampu mengoptimalkan potensi dirinya secara penuh dengan penuh tanggung jawab. Sederhananya, dengan memeluk iman kepada Allah, memperoleh pengetahuan, dan terlibat dalam tindakan kasih sayang, manusia dapat naik ke tingkat kemuliaan dan kualifikasi tertinggi di antara semua makhluk di bumi. Sebaliknya, jika situasinya terbalik, kondisi manusia akan memburuk atau menjadi hina, dan bahkan mungkin tenggelam ke tingkat di bawah hewan.

Menurut Sanaky, karakteristik yang diuraikan dalam Al-Quran berperan sebagai standar kualitas manusia. Karakteristik ini diberikan bersamaan dengan kelahiran manusia ke dunia dan menjadi faktor penentu dalam pembentukan kepribadian manusia. Lebih lanjut, pencapaian manusia yang berkualitas juga memerlukan dukungan dari beberapa faktor pendukung, seperti tingkat iman, pengetahuan, amal baik, dan interaksi sosial yang berkualitas.

1) Kualitas Iman

Djamaludin Ancok menegaskan bahwa potensi intelektual dan kemampuan sosial seseorang akan meningkat secara proporsional dengan kekuatan agama dan ketakwaannya. Individu yang memiliki keimanan yang teguh akan merasakan bimbingan ilahi dari Tuhan, yang akan menghasilkan ketenangan yang mendalam dalam menghadapi tantangan hidup sehari-hari.

2) Kualitas Ilmu Pengetahuan

Perolehan pengetahuan telah muncul sebagai kapasitas yang melekat pada manusia, sejak Allah memberikan pengetahuan kepada Adam tentang semua nama-nama benda, seperti yang disebutkan dalam QS. al-Baqarah ayat 31: “Firman Allah tersebut memiliki makna tersirat dan tersurat bahwa manusia sejak lahir telah memiliki kualitas intelektual, kemudian potensi ini berkembang sejalan dengan bertambahnya umur dan pengalaman manusia. Kualitas intelektual

merupakan perangkat yang sangat diperlukan untuk mengolah alam ini.” Ketika ada perbedaan antara individu yang memiliki pengetahuan dan individu yang memiliki pengetahuan serta mengaplikasikannya dalam tindakan, perbedaan ini yang dicatat dalam Al-Quran menunjukkan bahwa penting untuk merujuk pada orang yang ahli dalam segala peristiwa yang terjadi.(Sholeh, 2016) Tidak dapat disangkal bahwa ilmu pengetahuan mampu mengelompokkan manusia berdasarkan berbagai keterampilan yang dapat menjadi nilai tukar atau memberikan kontribusi berarti dalam meningkatkan kualitas kehidupan sosial yang melibatkan ketergantungan satu sama lain. Menempatkan sesuatu sesuai dengan kepakarannya dalam konteks kehidupan tertentu menjadi jaminan bagi kelangsungan dan keharmonisan manusia.

3) Kualitas Amal Shaleh

Iman memiliki kemampuan untuk mengubah penderitaan menjadi kebahagiaan dan memberikan motivasi dalam bekerja. Amal baik juga sangat terkait dengan tingkat pengetahuan, karena pengetahuan memungkinkan seseorang untuk melakukan perbaikan dan tindakan positif demi kesejahteraan manusia serta sesuai dengan nilai-nilai ilahi.

4) Kualitas Sosial

Djamaludin Ancok berpendapat bahwa semakin besar tingkat keterlibatan sosial dan ukuran jaringan sosial seseorang, maka semakin besar pula nilai individu tersebut. Kemampuan bersosialisasi manusia juga terlihat dari kemampuannya untuk hidup berdampingan dalam keadaan yang beragam dan menunjukkan rasa hormat terhadap perbedaan. Mengakui dan menghargai perbedaan adalah persyaratan penting untuk menumbuhkan orisinalitas dan kolaborasi ide yang harmonis. Terlibat dalam interaksi sosial dengan orang-orang yang berbeda dan mengenali serta memanfaatkan keuntungan dari perbedaan ini akan menguntungkan bagi semua orang (Hakim, 2013).

5) Kualitas Kerja

Manusia diciptakan oleh Allah dengan tujuan ganda, yaitu beribadah dan menafkahi keluarganya, serta menyebarkan agama Allah. Al-Quran menggarisbawahi bahwa melalui kerja kita, kita memenuhi tugas pengabdian kita kepada Allah. Ini adalah jalan menuju kepuasan-Nya, meningkatkan harga diri, meningkatkan standar kehidupan, dan memberikan manfaat bagi makhluk lain, terutama sesama manusia. Kesadaran ini memotivasi seseorang untuk memanfaatkan setiap momen dengan melakukan aktivitas yang bermanfaat bagi masa depannya.

Adapun Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam Al-Qur'an dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*) adalah tahap awal dalam suatu tindakan yang menetapkan strategi yang efektif untuk mencapai hasil yang optimal. Sebagaimana yang dijelaskan dalam surat Shaad ayat 27, bahwa Allah menciptakan semesta beserta isinya ini dengan sebaik-baik perencanaan. Penjelasan tafsir Kementerian Agama RI tentang Qs. Shad ayat 27 adalah: “Usai menegaskan adanya hari perhitungan, Allah beralih menjelaskan bukti-bukti kekuasaan-Nya di jagat raya. Dan sungguh, kami tidak serta-merta menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada di antara keduanya, seperti bintang, matahari, dan bulan, dengan sia-sia dan tanpa manfaat tertentu (lihat pula: surah ad-dukh'n/44: 38'39).

Itu semua adalah anggapan orang-orang kafir yang tidak memercayai kekuasaan Allah, maka celakalah orang-orang yang kafir itu karena mereka akan masuk ke neraka yang telah Allah persiapkan untuk mereka. Allah menegaskan perbedaan perlakuan-Nya kepada orang ber-iman dan orang kafir. Pantaskah kami memperlakukan orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta percaya akan keesaan kami sama dengan orang-orang yang berbuat kerusakan di bumi dan tidak mau mengikuti petunjuk kami' atau pantaskah kami menganggap orang-orang yang bertakwa dan patuh pada perintah kami sama dengan orang-orang yang jahat, ingkar, dan sombong.”

Veitzal Rivai menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian tindakan yang diterapkan oleh manajemen dalam sebuah organisasi untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang sesuai untuk mengisi berbagai posisi, jabatan, dan tugas pada waktu yang tepat.

- 2) Pengadaan Sumber Daya Manusia (*Personnel Procurement*) dalam Islam memungkinkan individu atau lembaga untuk merekrut dan mengontrak tenaga kerja atau sumber daya manusia, sehingga mereka dapat bekerja untuk individu atau lembaga tersebut. Allah SWT berfirman dalam Surah Az-Zukhruf ayat 32.

Penjelasan Tafsir Kementerian Agama RI tentang Qs. Az-Zukhruf ayat 32 adalah: “Atas sikap pengingkaran mereka terhadap Al-Qur'an dan kerasulan nabi Muhammad itu, Allah lalu bertanya kepada nabi Muhammad, 'apakah mereka, yang ingkar, durhaka, dan menyekutukan tuhan itu, yang membagi-bagi rahmat tuhan, pencipta, pemelihara, dan pelimpah rahmat kepada-Mu, wahai nabi Muhammad' sama sekali tidak. Mereka tidak dapat melakukan itu. Kamilah yang membagikan rahmat di antara mereka dan kami pula lah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia sesuai dengan ketentuan dan hukum-hukum yang telah kami tetapkan. Dan kami telah meninggikan sebagian mereka dalam kedudukan, harta, ilmu, dan jabatan mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain sehingga mereka dapat saling membantu dan menolong dalam pemenuhan kebutuhan hidup. Dan rahmat tuhan yang dilimpahkan kepada mu berupa kenabian dan kerasulan lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan, baik berupa kekayaan yang melimpah dan kekuasaan yang sangat tinggi. '33-35. Dan sekiranya bukan karena kami menghindarkan semua manusia menjadi umat yang satu dalam kekafiran, pastilah sudah kami buatkan untuk orang-orang yang kafir kepada Allah, yang maha pengasih, bagi rumah-rumah mereka loteng-loteng yang terbuat dari perak, dan demikian pula tangga-tangga yang mereka naiki, dan kami buatkan pula pintu-pintu yang terbuat dari perak bagi rumah-rumah mereka, dan begitu pula dipan-dipan tempat mereka bersandar, dan kami buatkan pula perhiasan-perhiasan dari emas. Dan semuanya itu tidak lain hanyalah kesenangan kehidupan dunia semata, yang bersifat sementara sedangkan kehidupan akhirat di sisi tuhanmu disediakan khusus bagi orang-orang yang bertakwa.”

- 3) Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Training and Development*) dalam lembaga pendidikan Islam adalah upaya penting untuk memberikan pegawai kesempatan memperoleh peningkatan kualifikasi yang akan memungkinkan mereka memberikan kontribusi terbaik kepada lembaga. Oleh karena itu, dalam Islam dianjurkan untuk melakukan pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan, dengan tujuan meningkatkan kompetensi dan keterampilan teknis pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Allah menjelaskan bahwa dalam melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai atau SDM, hendaknya melalui hikmah, sebagaimana firman-Nya dalam Q.S. An-Nahl ayat 125.

Dijelaskan dalam tafsir ringkas Kementerian Agama RI, maksud Qs. An-nahl ayat 125 adalah: “Bahwa Usai menyebut keteladanan nabi Ibrahim sebagai imam, nabi, dan rasul, dan meminta nabi Muhammad untuk mengikutinya, pada ayat ini Allah meminta beliau menyeru manusia ke jalan Allah dengan cara yang baik, wahai nabi Muhammad, serulah dan ajaklah manusia kepada jalan yang sesuai tuntunan tuhanmu, yaitu Islam, dengan hikmah, yaitu tegas, benar, serta bijak, dan dengan pengajaran yang baik. Dan berdebatlah dengan mereka, yaitu siapa pun yang menolak, menentang, atau meragukan seruanmu, dengan cara yang baik. Sesungguhnya tuhanmu yang Maha memberi petunjuk dan bimbingan, dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dan menyimpang dari jalan-Nya, dan dialah pula yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk dan berada di jalan yang benar. Ayat ini memberi tuntunan kepada nabi Muhammad tentang tata cara berdakwah dan membalas perbuatan orang yang menyakitinya, dan jika kamu membalas terhadap siapa pun yang telah menyakiti atau menyiksamu dalam berdakwah, maka balas dan hukumlah mereka dengan balasan yang sama, yakni setimpal, dengan siksaan atau kesalahan yang ditimpakan kepadamu; jangan kaubalas mereka lebih dari itu. Tetapi jika kamu bersabar dan tidak membalas apa yang mereka lakukan kepadamu, sesungguhnya itulah yang lebih baik bagi orang yang sabar.”

Yusanto mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang profesional adalah mereka yang memenuhi tiga kriteria utama, yaitu kompeten dalam bidangnya (ahli), dapat dipercaya (amanah), dan memiliki etos kerja yang tinggi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional, diperlukan pendekatan yang berfokus pada tiga aspek penting, yaitu: (1) kepribadian yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, (2) keterampilan dan keahlian, serta (3) kemampuan kepemimpinan dan kerjasama dalam tim.

- 4) Evaluasi kinerja merupakan suatu penilaian terhadap bagaimana sumber daya manusia tampil dalam konteks institusi tertentu. Apabila hasil kerja sesuai dengan atau melebihi harapan dalam deskripsi pekerjaan, maka dapat dianggap bahwa sumber daya manusia dalam organisasi tersebut bekerja dengan baik. Sebaliknya, jika hasil pekerjaan di bawah standar yang diharapkan, maka penilaian ini menunjukkan tingkat kinerja yang kurang memadai. Mengapa kita

harus melakukan penilaian prestasi kerja? Jawabannya adalah karena Allah telah memberikan perintah dalam surat at-Taubah ayat 105.

Penjelasan Tafsir Kementerian Agama RI tentang Qs. At-taubah ayat 105 adalah: “Dan katakanlah, kepada mereka yang bertobat, bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan. Selain terdapat kelompok yang mengakui dosa-dosa mereka lalu dianjurkan untuk bertobat dan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, ada pula orang-orang lain yang ditangguhkan sampai ada keputusan Allah; mungkin Allah akan mengazab mereka, karena mereka tetap dalam kedurhakaan, dan mungkin Allah akan menerima tobat mereka, jika mereka bertobat dengan sungguh-sungguh. Allah maha mengetahui orang yang bertobat secara tulus, mahabijaksana dalam menetapkan keputusannya.”

- 5) Penggantian merujuk pada imbalan yang diterima oleh sumber daya manusia sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Imbalan ini diberikan berdasarkan jenis pekerjaan yang mereka lakukan.. Hal ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya surat al-Ahqaf ayat 19.

Dijelaskan dalam tafsir ringkas Kementerian Agama RI tentang Qs. Al-ahqaf ayat 19 adalah: “Setelah dijelaskan tentang dua kelompok manusia pada ayat-ayat di atas ini Allah menjelaskan tentang keadilan Allah dalam memberikan balasan kepada mereka, dan setiap orang dari kedua kelompok manusia sebagaimana yang disebutkan itu memperoleh tingkatan yakni peringkat yang berbeda-beda baik di surga maupun di neraka sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan di dunia dan peringkat itu disempurnakan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan dengan mengurangi ganjaran atau menambah siksaan. Selanjutnya kepada setiap manusia diingatkan apa yang akan terjadi di hari kemudian. Dan ingatlah apa yang akan dihadapi pada hari kemudian yaitu pada hari ketika orang-orang kafir dihadapkan ke neraka sehingga mereka menyaksikan kobaran api neraka dan merasakan panasnya, ketika itu dikatakan kepada mereka 'kamu telah menghabiskan rezeki yang baik untuk kehidupan duniamu dan kamu telah bersenang-senang menikmatinya; maka pada hari ini kamu dibalas dengan azab yang menghinakan karena kamu telah berlaku sombong di muka bumi tanpa alasan yang benar, mengindahkan kebenaran, dan karena kamu terus menerus melakukan kefasikan dan berbuat durhaka kepada Allah.”

- 6) Pemanfaatan Sumber Daya Manusia (*Personnel Utilization*) Pada dasarnya, langkah ini bertujuan untuk menjaga agar para karyawan tetap sesuai dengan rencana strategis lembaga. Biasanya, organisasi melaksanakan berbagai program untuk memastikan bahwa tenaga kerja mereka selaras dengan rencana yang telah ditetapkan. Program-program ini mencakup promosi, demosi, transfer, atau pemutusan hubungan kerja. Tindakan-tindakan tersebut didasarkan pada berbagai faktor, termasuk kinerja dalam pekerjaan, pemenuhan tanggung jawab, dan prestasi kerja individu. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt Q.S Al An'am ayat 160.

Penjelaasan tafsir Kementerian Agama RI tentang Qs. Al-an'am ayat 60 adalah: "Berkaitan dengan hari pembalasan, Allah menjelaskan tentang anugerah-Nya yang agung terhadap orang mukmin yang berbuat baik. Barang siapa berbuat kebaikan, walaupun sedikit, akan mendapat balasan sepuluh kali lipat, bahkan bisa lebih dari itu sampai tujuh ratus kali lipat dari amalnya, karena Allah mahakaya. Hal itu jika amal baik tersebut disertai dengan keikhlasan dan sesuai dengan aturan agama islam. Dan barang siapa berbuat kejahatan dibalas seimbang dengan kejahatannya sebagai bentuk keadilan Allah. Mereka sedikit pun tidak dirugikan atau dizalimi. Allah tidak akan berbuat zalim sedikit pun terhadap hambahamba-Nya, seperti mengurangi pahala atau menambahkan dosa yang tidak diperbuat. Dialah yang maha pemurah, maha penyayang pada akhir surah ini Allah memberi arahan kepada nabi mengenai berbagai soal yang penting. Katakanlah, wahai nabi Muhammad, sesungguhnya tuhanku yang memilikiku, memeliharaku, dan mendidikku, telah memberiku petunjuk ke jalan yang lurus, agama yang benar, agama nabi ibrahim yang lurus yang condong kepada kebenaran. Dia, nabi ibrahim, tidak termasuk orang-orang musyrik, bahkan menjadi bapak orang-orang yang bertauhid, menjadi teladan dan contoh yang baik bagi kaum muslim. Ayat ini menandakan kebenaran agama islam sebagai agama yang lurus, pelanjut dari agama yang dibawa oleh para nabi terdahulu."

4.3 Pengelolaan Sumber Daya Manusia menurut Islam

Dalam Islam, manajemen sumber daya manusia mengacu pada ajaran Al-Quran dan teladan yang diberikan oleh Nabi Muhammad SAW, yang didasarkan pada gagasan Islam tentang manusia. Premis utamanya adalah bahwa manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah, oleh karena itu setiap tindakan manusia dapat dianggap sebagai ibadah, bahkan tindakan yang lebih luas dari ibadah seremonial. Setiap tindakan manusia dapat memiliki nilai ibadah jika tujuannya adalah untuk mencari keridhaan Tuhan. Keyakinan kedua adalah bahwa manusia adalah khalifahullah fil ardh, wakil Tuhan di muka bumi yang bertanggung jawab untuk memakmurkan bumi. Oleh karena itu, semua perbuatan manusia akan dinilai dan dimintai pertanggungjawaban di akhirat kelak. Dengan konsep ini, Islam mengakui bahwa manajemen sumber daya manusia bukanlah masalah kecil. Islam menganjurkan penggunaan sumber daya manusia untuk berkontribusi dalam pembangunan bumi dengan pengabdian kepada Allah, dengan memanfaatkan seefektif mungkin potensi yang diberikan Allah. Dalam hal perekrutan dan

seleksi, profesionalisme sangat ditekankan. Rasulullah SAW bersabda, "Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saatnya (kehancuran)." (HR Bukhari dan Ahmad). Nabi juga bersabda, "Barangsiapa yang memilih seseorang sebagai pegawai dari suatu kaum, padahal di dalam kaum itu ada orang yang diridhai Allah (kompeten, bertaqwa dan beriman), maka ia telah berkhianat kepada Allah, RasulNya dan kaum mukminin." (HR al-Hakim).

Pengelolaan SDM juga merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources (sumber daya) yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT sengaja diciptakan untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S Al-Jatsiyah ayat 13.

Penjelasan tafsir ringkas Kementerian Agama RI tentang Qs. Al-jatsiyah ayat 13 adalah: "Dan hanya dia yang maha esa lagi mahakuasa yang dapat menundukkan bagi kemaslahatan kamu apa yang ada di langit, seperti bintang-bintang dan planet-planet serta apa yang ada di bumi, seperti tanah yang subur, air, dan lain-lainnya untuk kemaslahatan kamu semuanya sebagai rahmat dari-Nya. Sesungguhnya, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda kekuasaan dan kebesaran Allah bagi orang-orang yang berpikir dan merenungkan ayat-ayat-Nya. 14. Katakanlah, wahai nabi Muhammad, kepada orang-orang yang ber iman kepada Allah dan rasul-Nya, hendaklah mereka memaafkan orang-orang yang melakukan perbuatan jahat yang tidak takut akan hari-hari di mana Allah menimpakan siksaan kepada mereka karena dia akan membalas suatu kaum di akhirat nanti sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan di dunia ini."

Sedangkan tafsir Quraish Shihab menjelaskan: "Dia pula yang, untuk maslahat kalian, menundukkan seluruh benda langit yang berupa bintang-bintang yang gemerlapan dan bermacam planet, dan semua yang ada di bumi berupa tanaman, susu yang banyak, tanah yang subur, air, api, udara, dan padang pasir. Semua itu ditundukkan oleh Allah Swt. untuk menjamin kebutuhan hidup. Nikmat-nikmat yang disebutkan itu merupakan tanda-tanda yang menunjukkan kemahakuasaan Allah bagi orang-orang yang mau merenungkan ayat-ayat itu."

Hasan Langgulung banyak mengemukakan pendapatnya tentang metodologi pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Ada dua model teknik yang dapat ditempuh, yaitu strategi pendidikan makro dan strategi pendidikan mikro. Strategi makro terdiri dari tiga komponen dasar. Pertama, tujuan pendidikan Islam yang terdiri dari pembentukan individu yang bertaqwa dan masyarakat yang saleh. Kedua, prinsip-prinsip esensial pendidikan Islam yang merupakan landasan kurikulum dan terdiri dari delapan komponen, yaitu integritas, integrasi, kontinuitas, keaslian, pendekatan ilmiah, kepraktisan, solidaritas, dan keterbukaan. Ketiga, prioritas aksi yang meliputi peningkatan akses pendidikan bagi semua anak usia sekolah, variasi jalur pengembangan pendidikan, evaluasi materi dan metode pembelajaran, penguatan pendidikan agama, administrasi dan perencanaan, serta kerjasama regional dan antar negara di dunia Islam. Sedangkan metode mikro hanya terdiri dari satu komponen, yaitu tazkiyah al-nafs atau penyucian jiwa. Tujuan dari tazkiyah adalah untuk mengembangkan perilaku yang seimbang antara ruh, pikiran, dan tubuh individu.

Nabi mencontohkan penerapan Manajemen Partisipatif. Beliau secara teratur melibatkan para sahabatnya dalam proses pengambilan keputusan. Contoh dari metode manajemen partisipatif ini dapat dilihat pada kemenangan

Nabi dan para sahabatnya selama konflik Khandaq. Selain itu, Nabi menunjukkan keahlian yang luar biasa dalam menginspirasi dan mendorong para sahabatnya berdasarkan keadaan dan kondisi masing-masing. Motivasinya tidak hanya terbatas pada topik-topik yang berkaitan dengan akhirat, tetapi juga mencakup promosi potensi maksimum dalam aspek-aspek dan tanggung jawab lain dalam kehidupan masing-masing. Nabi memiliki fokus yang luar biasa terhadap semua sahabatnya, yang sangat menarik. Setiap Sahabat memiliki keyakinan bahwa mereka adalah penerima perhatian dan kasih sayang yang paling besar dari Rasulullah. Ini adalah teladan yang diberikan oleh Nabi. Secara praktis, Nabi menjalankan peran sebagai manajer dan pemimpin. Lebih jauh lagi, beliau tidak hanya menjalankan peran kepemimpinan, tetapi juga berhasil membina perkembangan para pemimpin yang luar biasa. Hal ini terlihat pada pencapaian para khulafaur rasyidin dan semua rekan mereka.

Tujuan manajemen pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah memaksimalkan potensi, kinerja, serta kontribusi individu-individu dalam organisasi. Tujuan utama manajemen SDM mencakup:

- 1) Memenuhi Kebutuhan Organisasi: Manajemen SDM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah, jenis, dan kualitas SDM yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan strategisnya. Ini melibatkan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, dan seleksi karyawan yang cocok.
- 2) Pengembangan Karyawan: Manajemen SDM berusaha untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Tujuan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mereka mencapai potensi penuh mereka.
- 3) Motivasi dan Kepuasan Karyawan: Manajemen SDM berupaya menciptakan suasana kerja yang mendorong motivasi dan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, diberdayakan, dan memiliki peluang untuk berkembang, mereka cenderung menjadi lebih produktif dan setia terhadap organisasi.
- 4) Pemeliharaan Karyawan: Maksud dari tujuan ini adalah menjaga karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan potensi besar tetap berada dalam organisasi. Mengurangi perpindahan karyawan tidak hanya menghemat biaya dalam perekrutan dan pelatihan, tetapi juga mempertahankan pengetahuan dan pengalaman yang berharga.
- 5) Evaluasi Kinerja: Manajemen SDM mencakup proses evaluasi kinerja yang adil dan objektif untuk menilai pencapaian karyawan sesuai dengan sasaran dan harapan yang telah ditetapkan. Ini membantu mengidentifikasi kelebihan dan area yang perlu diperbaiki.
- 6) Manajemen Konflik dan Disiplin: Manajemen SDM memiliki tanggung jawab dalam mengelola konflik di lingkungan kerja dengan efektif dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan regulasi organisasi.
- 7) Konsolidasi dengan Strategi Organisasi: Manajemen SDM perlu sejalan dengan strategi dan visi organisasi. Ini melibatkan memastikan bahwa kemampuan karyawan dan budaya perusahaan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang.

Itulah sebabnya pengelolaan SDM harus dilakukan dengan cermat karena merupakan tanggung jawab yang akan diminta pertanggungjawabannya di masa depan. Untuk mencapai manajemen SDM yang efektif, ilmu pengetahuan sangat

penting untuk mendukung pemberdayaan dan optimalisasi manfaat SDM yang tersedia. Di dalam Q.s Ar-Rahman ayat 33, “Allah SWT telah mewajibkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT.”

5. KESIMPULAN

Tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk mengoptimalkan kemampuan, produktivitas, dan dampak personel di dalam organisasi. Manajemen SDM adalah sebuah disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan dan pengoptimalan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Para ahli telah memberikan beberapa definisi manajemen SDM. Manusia memiliki kemampuan yang unik dan menempati posisi teratas di antara semua makhluk lainnya. Manusia berperan sebagai khalifah, yang bertindak sebagai duta ilahi di dunia. Manusia yang berkualitas adalah seseorang yang memiliki sifat-sifat sebagai hamba Allah yang taat, menunjukkan kesetiaan, kebijaksanaan, dan kemampuan yang dapat bermanfaat bagi orang lain. Ketiga sifat utama ini melekat pada diri seseorang yang bertaqwa, menjadikannya sebagai manusia teladan yang memiliki keyakinan, keimanan kepada Allah, dan menunjukkan kualitas tawakkal, sabar, pemaaf, baik hati (muhsin), dan bersyukur. Manusia yang secara aktif mencari peningkatan diri melalui perolehan pengetahuan dan keterampilan, serta memiliki bakat untuk berinovasi, beradaptasi, dan kemampuan untuk menginspirasi perubahan positif. Umat Islam memiliki etos kerja yang kuat dan mendasar yang berasal dari keyakinan agama mereka, yang terkait erat dengan otoritas Allah dan dianggap sebagai hal yang paling penting. Perwujudan individu berkaliber tinggi mencakup atribut-atribut seperti agama, pengetahuan, tindakan berbudi luhur, sikap sosial, dan keunggulan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akip, M. (2019). Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Dalam Al Qur'an. *El-Ghroh: Jurnal Studi Keislaman*, 17 (02).
- Assyakurrohimi, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Metode studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01).
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Habibi, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia (sdm) di lembaga pendidikan. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*.
- Hakim, L. (2013). Psikoterapi al-Qur'an Sebagai Sebuah Konsep dan Model. *Intizar*.
- Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. *Deepublish*.
- Makkulasse, R., & Sari, N. I. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). *Dinamis: Journal of Islamic Management and Bussiness*.
- Mutholingah, S., & Zain, B. (2021). Metode penyucian jiwa (tazkiyah al-naafs) dan implikasinya bagi pendidikan agama islam. *Journal TA'LIMUNA*.
- Nahlawi, A. A. (1995). *Pendidikan Islam di Rumah, Sekolah dan Masyarakat*.

- Sholeh, S. (2016). Pendidikan dalam Al-Qur'an (Konsep Ta'lim QS. Al-Mujadalah ayat 11). *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Rudy Haryanto, "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami," *Islamuna: Jurnal Studi Islam* 4, no. 1 (2017).
- M Ma'ruf, "Konsep Manajemen Pendidikan Islam Dalam Al-Quran Dan Hadis," *Didaktika Religia* 3, no. 2 (2015)
- Nor Faridah Mat Nong, *Identiti Muslim Eropah: Perspektif Tariq Ramadan* (Selangor: ITBM, 2015).
- Nabil, N. (2020). Dinamika Guru Dalam Menghadapi Media Pembelajaran Teknologi Informasi Dan Komunikasi. *Almarhalah| Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 51-62.
- Fathor Rachman, *Modernisasi Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: IRCiSoD, 2021).
- M Ihsan Dacholfany, "Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi," *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 1, no. 01 (2017).
- DR Zahera Mega Utama and MM SE, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori* (Jakarta Timur: UNJ PRESS, 2020).
- Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2018).