



Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Hadits

Rifa Zakiah Mahmudah

Institut Madani Nusantara

rifazakiahmahmudah86@gmail.com

Mulyawan Safwandi Nugraha

Institut Madani Nusantara

musafna77@yahoo.com

Jl. Lio Balandongan Sirnagalih (Begeg) No. 74 Cikondang Kec. Citamiang, Kota Sukabumi

Abstract. *As prospective managers of Islamic educational institutions we must know the hadith relating to management itself. The method used is a qualitative approach. The data collection technique used in this research is library research. The results and discussion of this article are this is related to human resource management in perfect Islam. The review of hadith can be interpreted as a process of managing and realizing human and Muslim society to truly believe in and fear Allah and are expected to be able to carry out full responsibility duties, reproduce scholars who have Islamic qualities, faith, knowledge, and noble character for the sake of building himself and his society seen from the perspective of the hadith of the Prophet. Adapu the conclusion of this article is Management of the Prophet Muhammad and Khulafaurrasyiddin. Management of human resources at the time of the Prophet placed a person seen from being able or not knya completed a mandate given especially in the field of management. That he put the right person in the right position or "the right man in the right place". Placing someone according to their expertise is one of the characteristics of Islamic professionalism. And put more emphasis on the professionalism of an employee.. Rasulullah and his friends really implemented these noble values in their leadership.*

Keywords: *hadith, human, resource management.*

Abstrak. Sebagai calon pengelola lembaga pendidikan Islam kita harus mengetahui hadits-hadits yang berkaitan dengan manajemen itu sendiri. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*). Hasil dan pembahasan dari artikel ini adalah terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam Islam yang sempurna. Kajian hadis dapat diartikan sebagai proses menata dan mewujudkan manusia dan masyarakat muslim agar benar-benar beriman dan bertakwa kepada Allah SWT serta diharapkan mampu melaksanakan tugas tanggung jawab penuh, mencetak ulama yang memiliki sifat, iman, ilmu, dan keislaman. Akhlak mulia demi membangun dirinya dan masyarakatnya dilihat dari perspektif hadits Nabi. Manajemen sumber daya manusia Nabi Muhammad dan Khulafaurrasyiddin menempatkan seseorang dilihat dari kemampuan atau kesanggupannya menyelesaikan amanah yang diberikan khususnya di bidang manajemen. Muhammad jelas menempatkan seseorang dengan metode *the right man in the right place*. Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu ciri profesionalisme Islam. Rasulullah dan para sahabat benar-benar menerapkan nilai-nilai luhur tersebut dalam kepemimpinannya.

Kata kunci: hadits, manusia, manajemen sumber daya

LATAR BELAKANG

Manajemen telah ada sejak manusia diciptakan, karena pada dasarnya manusia selalu berkaitan dengan prinsip-prinsip manajemen itu sendiri. Perkembangan zaman yang pesat mengharuskan manusia untuk berinovasi dalam mengelola kehidupan sehingga manajemen bisa memberi manfaat yang lebih baik. Manajemen sudah memasuki berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk aspek pendidikan. Banyak pakar ilmu pengetahuan terdorong meneliti lebih dalam tentang pengetahuan manajemen, sehingga ilmu manajemen menjadi obyek penelitian yang menarik dan menjadi disiplin ilmu yang berdiri sendiri. Pengetahuan tentang manajemen sebenarnya telah berkembang luar biasa pada beberapa dasawarsa terakhir. Namun para ahli tetap berupaya mencari inspirasi untuk mengembangkan konsep-konsep keilmuan manajerial yang digali dari berbagai sumber, baik yang berasal dari budaya manusia, maupun juga doktrin agama (Husna & Latifah, 2018).

Islam sebagai suatu agama diyakini oleh kaum muslim bukan semata-mata ajaran yang mengatur ritual-ritual ibadah, akan tetapi juga diyakini Islam sebagai *way of life*. Al-Qur'an dan Hadis sebagai sumber-sumber utama ajaran Islam berisi petunjuk bagi manusia dalam menjalani kehidupannya di dunia. Dalam khazanah keilmuan Islam, Hadist menempati urutan kedua setelah al-Quran sebagai sumber hukum. Penempatan posisi kedua Hadist tentunya dikarenakan ia merupakan penjelas dari Al-Quran, yang menerangkan apa-apa yang belum dijelaskan dalam Al-Quran atau apa-apa yang para sahabat belum mengerti. Kedudukan sanad dalam hadits sangat penting, karena hadits yang diperoleh/diriwayatkan akan mengikuti siapa yang meriwayatkannya.

Dengan sanad, suatu periwayatan hadits dapat diketahui mana yang dapat diterima atau ditolak serta mana yang sahih dan tidak untuk diamalkan. Karena keberadaannya yang sangat penting tersebut, maka orang Islam menerjemahkan, menafsirkan ataupun mengimplementasikan hadits terlebih dahulu. Karenanya harus dipastikan kebenaran sanad atau matan hadits tersebut. Hadits Nabi tidak hanya membahas masalah hukum dan ibadah pula, tetapi juga permasalahan manajemen sumber daya manusia Islam yang sudah dibuktikan sejak zaman Nabi dan Sahabat. Dalam kaitannya dengan manajemen pendidikan Islam, diperlukan *break down* hadits yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Sebagai seorang manager lembaga pendidikan, perlu kiranya kita mengetahui hadits yang berkaitan dengan manajemen, karena urgensinya saat ini yang cukup esensial.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari pendekatan terhadap manajemen manusia. Sumber daya manusia adalah aset paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci dari keberhasilan sebuah

organisasi (Goffar, 2020). Agar mekanisme kerja organisasi dapat berjalan dengan baik, dan tujuan tercapai secara maksimal, maka harus diciptakan sistem manajemen yang mengarah pada terwujudnya efisiensi dan efektifitas kerja. Artikel ini membahas manajemen sumber daya manusia berdasarkan tinjauan hadits-hadits Nabi. Maka dari itu, sebagai calon manager lembaga pendidikan Islam, maka sudah selayaknya paham dan bisa menerapkan nilai-nilai manajerial yang tersirat dalam hadits-hadits manajemen tersebut. Pembahasan dalam artikel ini diharapkan dapat menginspirasi dan memperkaya wawasan pengetahuan dalam diskursus akademik keilmuan manajemen yang digali dari ajaran Islam.

KAJIAN TEORITIS

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ عَنْ خَالِدِ الْحَدَّادِ عَنْ أَبِي قِلَابَةَ عَنْ أَبِي الْأَشْعَثِ عَنْ شَدَّادِ بْنِ أَوْسٍ قَالَ ثِنْتَانِ حَفِظْتُهُمَا عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَ وَلْيُحِدَّ أَحَدُكُمْ شَفْرَتَهُ فَلْيُرِحْ ذَبِيحَتَهُ

Telah menceritakan kepada kami [Abu Bakar bin Abu Syaibah] telah menceritakan kepada kami [Isma'il bin 'Ulayyah] dari [Khalid Al Khaddza'] dari [Abu Qilabah] dari [Abu Al Asy'ats] dari [Syaddad bin Aus] dia berkata, "Dua perkara yang selalu saya ingat dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: "Sesungguhnya Allah telah mewajibkan supaya selalu bersikap baik terhadap setiap sesuatu, jika kamu membunuh maka bunuhlah dengan cara yang baik, jika kamu menyembelih maka sembelihlah dengan cara yang baik, tajamkan pisaumu dan senangkanlah hewan sembelihanmu." (Matan lain: Muslim 3615, Tirmidzi 1329, Abi Daud 2432, Ibnu Majah 3161, Ahmad 16490, Darimi 1888).

Kata *ihsan* bermakna melakukan sesuatu yang baik, secara maksimal dan optimal. Bahkan dalam hadis diatas disajikan sebuah kejadian, yaitu kegiatan penyembelihan binatang yang dianggap remeh pun harus dilakukan dengan cara yang baik, penuh kehati-hatian dan harus disertai dengan penyebutan asma Allah. Jika tidak terpenuhi, maka penyembelihan dianggap tidak sah. Hal ini menunjukkan bahwa segala sesuatu tidak boleh gegabah dan harus dilakukan secara hati-hati dan menurut aturan Allah. Dengan binatang dan musuh sekalipun, umat Islam tetap dianjurkan berperilaku baik dan penuh etika, apalagi terhadap sesama muslim (Syahbah, 2019).

Jika dikaitkan dengan manajemen pendidikan Islam, maka hadis tersebut menganjurkan pada umat Islam agar senantiasa mengerjakan sesuatu secara baik. Diharapkan selalu ada

peningkatan nilai dari jelek menjadi baik, dari baik menjadi lebih baik, karena sederhananya manajemen adalah melakukan sesuatu agar menjadi lebih baik (Badrudin, 2014).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa sebutan manusia dalam Al-qur'an, yaitu; a) *al-Nafs*, b) *al-Insân*, c), *al-Nâsh*, d) *al-Ins*, e) *Unas*, f) *al-Bashar*, g) *Bani 'Adam* atau h) *Dzhurriah 'Adam*. Diatas semua itu, secara fungsional, manusia disebut sebagai *'abdullah* (Hamba Allah) dan *khilafatullah fi al-ard* (khalifah Allah di muka bumi). Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi diantara makhluk lainnya, yakni menjadi *khilafah* (wakil) Tuhan di muka bumi. Allah Subhanahuata'ala berfirman dalam surah Al-Baqarah : 30).

وَأذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah¹³ di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Islam memandang manusia secara totalitas, mendekatinya atas dasar apa yang terdapat dalam dirinya. Atas dasar fitrah yang diberikan Allah kepadanya, tidak ada sedikitpun yang diabaikan dan tidak memaksakan apapun selain apa yang dijadikannya sesuai dengan fitrahnya. Pendapat ini memberikan petunjuk dengan jelas bahwa dalam rangka mencapai kemajuan Islam mengupayakan pembinaan seluruh potensi secara serasi dan seimbang (Nata, 2007).

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «مَنْ حَسَنَ إِسْلَامِ الْمَرْءِ تَرَكَهُ مَا لَا يَعْنِيهِ». حَدِيثٌ حَسَنٌ، رَوَاهُ التِّرْمِذِيُّ وَغَيْرُهُ هَكَذَا. Abu Hurairah Radhiyallahu 'anhu berkata, *Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda, “Di antara tanda kebaikan keislaman seseorang: jika dia meninggalkan hal-hal yang tidak bermanfaat baginya.” (Hadits Hasan, diriwayatkan oleh at-Tirmidzi no. 2318 dan yang lainnya) (Zuhaili, 2007).

Perbuatan yang tidak ada manfaatnya adalah sama dengan perbuatan yang tidak pernah direncanakan, maka tidak termasuk dalam kategori yang baik. Adapun langkah-langkah menerapkan manajemen yang berkualitas adalah bekerja dengan sungguh-sungguh, dilakukan secara terus menerus, tidak asal-asalan, dilakukan secara bersama-sama, dan mau belajar dari keberhasilan dan kegagalan dari diri orang lain (Oktayani, 2016).

Dimock menyatakan bahwa “*management is knowing where you want to go shalt you must a wid what the forces are with to which you must deal, and how to handle your ship, your crew affectively and without waste in the process of getting there*”. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang penting untuk diperhatikan. Karena manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat strategis dalam organisasi. Organisasi apapun namanya, dan sehebat apapun programnya, jika sumber daya manusianya tidak berkualitas, maka organisasi itu akan menjadi organisasi yang memiliki kinerja yang tidak baik. Berikut beberapa definisi manajemen sumber daya manusia dari berbagai ahli.

- a) Simamora (1997), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.
- b) Dessler (1997), memaparkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengembangan dan penilaian.
- c) Schuler, (1992) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam member kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi. Manajemen menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer serta para pekerja untuk menunjang dan mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama (Musyaddad, 2017). Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga diartikan sebagai suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, berdasarkan empat prinsip dasar. *Pertama*, sumber daya manusia adalah aset paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci dari keberhasilan sebuah organisasi. *Kedua*, kesuksesan akan tercapai bila peraturan/kebijakan dan prosedur manajemen sumber daya manusia suatu organisasi saling berhubungan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan. *Ketiga*, kultur dan nilai, sangat mempengaruhi hasil pencapaian yang diupayakan. *Keempat*, manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan integrasi, yang menjadikan semua anggota organisasi terlibat dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Huat dan Torrington, manajemen sumber daya manusia adalah “*part of management that deals with people working in an organization. It takes of the well-being of these people so that they can work effectively as a group and contribute of the success of organization*”. Menurut definisi ini bahwa ada beberapa hal yang perlu digaris bawahi yakni: *Pertama*, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen. *Kedua*, manajemen sumber daya manusia menangani orang, karyawan, pekerja atau staf yang bekerja dalam suatu organisasi. *Ketiga*, manajemen sumber daya manusia menaruh perhatian besar terhadap kesejahteraan orang yang ada di dalam organisasi. *Keempat*, karyawan, pekerja atau staf yang sejahtera diharapkan bekerja secara efektif sebagai satu kelompok atau tim dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Menurut Bernardin dan Russel, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, retensi, evaluasi dan promosi pegawai dalam sebuah organisasi. Jadi, dari beberapa pengertian yang disajikan di atas, dapat dipahami bahwa fokus manajemen sumber daya manusia adalah terletak pada wilayah pengelolaan yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Karena adanya kepentingan di dalam organisasi itu sangat berbahaya dan akan meruntuhkan kemajuan organisasi apabila kepentingan yang berbeda itu tidak dikelola dengan baik.

Oleh karena itu, pemahaman manajemen sumber daya manusia bisa diarahkan pada wilayah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini menitik tekankan pada unsur manusia atau tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik sehingga mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Samsuni, 2021).

Dalam hal ini kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam dapat diartikan sebagai proses mengelola dan mewujudkan manusia dan masyarakat muslim untuk benar-benar beriman dan bertakwa kepada Allah. Selain itu, diharapkan dapat memikul tugas penuh tanggung jawab, melakukan reproduksi ulama yang mempunyai kualitas keislaman, keimanan, keilmuan, dan akhlak mulia demi membangun dirinya dan masyarakatnya.

Dengan demikian, yang ingin dicapai dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam itu adalah terwujudnya generasi muda yang mempunyai kualitas tinggi, tidak hanya pada wilayah aspek kognitif, akan tetapi aspek afektif dan psikomotorik. Sumber daya manusia pendidikan Islam, dalam hal ini diarahkan agar mereka mampu menguasai dengan mendalam akan ilmu agama Islam serta mampu mengamalkannya dalam kehidupan sehari-sehari (Nasrudin, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan pendekatan studi pustaka (*library research*). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*Library Research*). Sedangkan sumber data yang dipakai dalam penelitian ini berdasarkan buku dan jurnal yang relevan untuk diteliti penulis. Penelitian dianalisis menggunakan metode analisis data kualitatif, dimana teori-teori dan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia dalam tinjauan hadits. Sumber data-data tersebut digunakan sebagai dasar untuk memperkuat argumen penulis dalam menganalisis penelitian (Creswell, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seorang muslim mampu menegakkan fungsi sebagai khalifah dan pendorong semangat kerjasama antar manusia. Fungsi khalifah adalah menggalang kebaikan dan mencegah kejelekan. Jika dikaitkan dengan pengorganisasian, Islam sangat mendukung umatnya untuk senantiasa melakukan segala sesuatu secara terorganisir dan rapi, seperti perkataan Ali bin Abi Thalib r.a:

الحق بلا نظام يغلبه الباطل بالنظام

“Kebenaran atau hak yang tidak terorganisir dengan rapi, bisa dikalahkan oleh kebatilan yang lebih terorganisir dengan rapi”.

Qawl ini mengingatkan kita pada urgensi berorganisasi dan ancaman pada kebenaran yang tidak diorganisasi melalui langkah-langkah yang konkret dan strategi-strategi yang mantap. Maka, perkumpulan apapun yang menggunakan identitas Islam-meski memenangi pertandingan, persaingan, maupun perlawanan-tidak memiliki jaminan keberhasilan jika tidak diorganisasi dengan baik.

Manajemen SDM Nabi Muhammad SAW dan Khulafauryid

Kehidupan Rasulullah SAW dan masyarakat muslim di masanya adalah teladan yang paling baik, termasuk dalam bidang manajemen pendidikan Islam (Subagja & Mulyawan, 2021). Beliau benar-benar teliti dalam menempatkan seseorang sesuai kapasitas dan kemampuannya menyelesaikan suatu amanah yang diberikannya khususnya dalam tugas untuk memimpin dan mengatur (*to manage*). Rasulullah menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat atau “*the right man on the right place*”. Ia memposisikan seseorang sesuai dengan keahlian dan kepegawaiannya yang mana itu merupakan karakteristik dari sikap profesionalisme. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya.

Allah memerintahkan kita untuk mengikuti generasi terbaik ini, berjalan diatas jalan yang mereka tempuh dan berperilaku selaras dengan telah mereka perbuat. Salah satu kaidah, tentang kepegawaian dalam Islam bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui sebagaimana disinggung dalam Surat An-Nisaa' ayat 58. Selain itu juga dijelaskan dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari.

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانَ، قَالَ: حَدَّثَنَا فُلَيْحٌ، ح وَحَدَّثَنِي إِبْرَاهِيمُ بْنُ الْمُنْذِرِ، قَالَ: حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ فُلَيْحٍ، قَالَ: حَدَّثَنِي أَبِي قَالَ: حَدَّثَنِي هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ، عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: بَيْنَمَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي مَجْلِسٍ يُحَدِّثُ الْقَوْمَ، جَاءَهُ أَعْرَابِي فَقَالَ: مَتَى السَّاعَةُ؟ فَمَضَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يُحَدِّثُ، فَقَالَ بَعْضُ الْقَوْمِ: سَمِعَ مَا قَالَ فَكَّرَهُ مَا قَالَ. وَقَالَ بَعْضُهُمْ: بَلْ لَمْ يَسْمَعْ، حَتَّى إِذَا قُضِيَ حَدِيثُهُ قَالَ: «أَيْنَ - أَرَاهُ - السَّائِلِ عَنِ السَّاعَةِ» قَالَ: هَا أَنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ، قَالَ: «فَإِذَا ضَيَّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ»، قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا؟ قَالَ: «إِذَا وَسَدَّ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ»

Telah menceritakan kepada kami Muhammad ibnu Sinān, ia berkata: telah menceritakan kepada kami Fulaih, (telah diriwayatkan pula hadits ini dari jalur lain), telah menceritakan kepadaku Ibrāhīm ibnu al-Mundzir, ia berkata: telah menceritakan kepada kami Muhammad ibnu Fulaih, ia berkata: telah menceritakan kepadaku ayahku, beliau berkata: telah menceritakan kepadaku Hilāl ibnu `Alī, dari `Athā ibnu Yasār, dari Abū Hurairah, Ia berkata: Pada suatu ketika Rasulullah sedang berbicara dengan orang banyak (memberi ceramah atau pengajian), tiba-tiba datang seorang Arab dusun menanyakan kepada beliau, “Kapankah hari kiamat?” Rasulullah tidak langsung menjawab pertanyaan tersebut, akan tetapi beliau meneruskan pembicaraannya dengan orang banyak. Sebagian orang mengatakan sebab dari sikap Rasulullah adalah karena beliau mendengar pertanyaan tersebut akan tetapi tidak menyukainya, sedangkan sebagian yang lain berpendapat bahwa beliau tidak mendengarnya. Setelah Rasulullah selesai berbicara, beliau bertanya, “Dimana orang yang bertanya tentang hari kiamat tadi?” Orang itu menjawab, “Saya, ya Rasulullah”. Rasulullah pun bersabda, “Apabila amanat telah disia-siakan, maka waspadalah akan datangnya kiamat.” Orang tersebut kembali bertanya, “Bagaimanakah cara disia-siakannya amanah?” Rasulullah SAW menjawab, “Apabila suatu urusan (pekerjaan) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka waspadalah akan datangnya kiamat.” (dalam Shahīh al-Bukhārī, kitab al-`ilmi pada bab

man su'ila 'ilman wa huwa musytaghilun fi hadīsihi, fa atamma al-hadīsa tsumma ajāba al-su'āl diriwayatkan oleh al-Bukhārī) (Harmonika, 2017).

“Seseorang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya” merupakan penjelas untuk kalimat pertama, “*apabila amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya.*” Hadis ini ternyata memberi peringatan dalam perspektif manajerial karena amanah berarti menyerahkan suatu perkara kepada seseorang yang profesional. Dalam sudut pandang manajerial, konsep *amanah* adalah bagian dari faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon karyawan (Tuhfa, 2019). Karyawan atau pengembal amanah melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai prosedurnya, tidak diwarnai dengan nepotisme, tindak kedzaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

Disini letak pentingnya profesionalisme dalam manajemen pendidikan Islami. Profesionalitas dan kapabilitas (kemampuan) merupakan prasyarat yang diperlukan seorang pekerja, agar tetap mampu berkreasi dan bekerja dengan baik sesuai dengan visi dan misi organisasi (Malihah, Al Hanif, Amelia, Hayati, & Najati, 2022). Islam sangat peduli dengan profesionalisme, karena itu pula, Nabi Muhammad memberikan tugas kepada sahabat-sahabatnya dengan sangat memerhatikan latar belakang dan kemampuan sahabat tersebut.

Hadis riwayat Imam Thabrani menjelaskan bahwa:

عَنْ عَائِشَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنْ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Dari Aisyah رضي الله عنها, bersabda Rasulullah SAW: “Allah ‘azza wa jalla menyukai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu amal secara *itqan*.”

Hadits ini diriwayatkan oleh Imam Muslim dalam Sahīh Muslim, Kitab *al-Saidu wa al-Dzibāhu wa Mā Yu'kalu Min al-Hayawāni*, No. 1955. Hadits kedua diriwayatkan oleh Imam At-Tabrānī, dalam *al-Mu'jam al-Awsat*, No. 897, dan Imam Baihaqi dalam *Sya'bu al-Īmān*, No. 5312. Berdasarkan hadis diatas, untuk mencapai hasil yang maksimal, segala sesuatu harus dilakukan secara *itqan* yang berarti tepat, terarah, jelas dan tuntas (professional). Dimana proses-prosesnya harus diikuti dengan baik dan tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Manajemen dalam Islam adalah proses mengatur segala sesuatu agar dilaksanakan dengan tepat, terarah, jelas, dan utuh sesuai syariat. Demikian pula untuk menghindari rasa ragu-ragu dalam menjalankan sesuatu terutama dalam suatu bisnis atau organisasi, segala sesuatunya harus dilakukan dengan benar, baik, dan terencana (Naquib, Putra, & Ayubi, 2021).

Sebagai contoh manajemen sumber daya manusia ala Nabi adalah ketika ada seorang sahabat, yaitu Abu Dzar, yang belum mendapat tugas datang bertanya kepada Nabi Muhammad. Ia menanyakan mengapa dirinya tidak mendapat tugas (amanah) sementara sahabat-sahabat yang lain ada yang ditunjuk menjadi gubernur (Mu'adz ibn Jabal), bendahara negara ('Umar ibn Khattab), panglima perang (Khalid ibn Walid), dan sebagainya. Lalu, Nabi mengatakan, "*fisik engkau sangat lemah sehingga tidak sanggup jika dibebani tugas-tugas berat seperti yang diberikan kepada mereka*". Dari jawaban tersebut kita bisa mengambil pelajaran bahwa Nabi sangat mengenal kondisi para sahabatnya dan sangat berhati-hati dalam menentukan tugas (amanah) kepada mereka. Sehingga keadaan fisik bisa menjadi pertimbangan penting dalam manajemen pengambilan keputusan. Namun, Nabi justru melihat potensi dari kematangan pikiran dan sikap visioner yang hanya dimiliki oleh Abu Dzar. Oleh karenanya beliau lebih banyak berperan sebagai ulama, penasihat sekaligus ahli hadits senior pada masa kepemimpinan Rasulullah.

Adapun penafsiran terkait strategi-strategi pengembangan sumber daya manusia yang dijalankan oleh Nabi Muhammad meliputi; 1) merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, 2) mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas, 3) menilai kinerja sumber daya manusia, 4) memberikan motivasi, dan 5) memelihara sumber daya yang berkualitas (Azwardi, Ritonga, & Nasri, 2021).

Prinsip Manajemen SDM Pendidikan Islam

Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia perspektif Islam senantiasa diyakini akan mengantarkan lembaga beserta individu di dalamnya untuk mencapai tujuan yang optimal. Adapun manajemen sumber sumber daya manusia dalam pendidikan Islam memiliki prinsip-prinsip luhur diantaranya prinsip; 1) ketauhidan, 2) keadilan dan kesejahteraan, 3) musyawarah, 4) efisiensi, efektivitas, dan produktivitas, 5) disiplin, integritas, dan loyalitas, 6) pembagian wewenang dan tanggung jawab, dan 7) *ukhuwah* (Salam, 2014).

Sedangkan urgensi atas hadirnya prinsip-prinsip dasar dalam praktik manajemen pendidikan Islam antara lain; 1) menentukan cara/metode kerja; 2) pemilihan pekerja dan pengembangan keahliannya; 3) pemilihan prosedur kerja; 4) menentukan bata-batas tugas; 5) mempersiapkan dan membuat spesifikasi tugas; 6) melakukan pendidikan dan latihan; 7) menentukan sistem dan besarnya imbalan. Semua itu dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja.

Wilayah Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam

Wilayah kajian manajemen sumber daya manusia khususnya dalam wilayah pendidikan Islam memiliki tiga poin utama, yaitu; *Pertama*, bidang pekerjaan dalam manajemen sumber daya manusia. Yang dimaksud dalam bidang pekerjaan adalah perencanaan sumber daya manusia yang terdiri dari beberapa hal diantaranya adalah kegiatan perencanaan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (*human resource planning*). Selain itu, kegiatan perancangan pekerjaan bagi sumber daya manusia yang paling tepat (*job design*). Perencanaan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia merupakan salah satu tugas manajemen yang paling mengandung ketidakpastian (Entrisnasari, Puspitasari, & Supriyanto, 2020). Karena mereka harus selektif dan penuh dengan analisa yang mendalam terkait apa yang sebenarnya terjadi di lingkungan perusahaan atau pendidikan Islam yang sedang berjalan dengan sangat dinamis. Apalagi jika dihadapkan dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih saat ini. Karenanya fakta perkembangan teknologi yang semakin cepat sangat berpengaruh pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia pendidikan Islam atau perusahaan itu sendiri.

Kecenderungan perkembangan teknologi yang semakin canggih harus disikapi dengan serius di lingkungan pendidikan Islam. Diantaranya adalah manajemen sumber daya manusia memerlukan sistem pemantauan situasi serta kondisi di lingkungan pendidikan Islam yang disebut dengan *environmental scanning system*. Dengan ini kemudian dapat dipantau berbagai informasi dan data-data terbaru.

Hasil analisa dari kecenderungan perkembangan lingkungan pendidikan Islam kemudian menjadi bahan untuk permintaan dan peramalan sumber daya manusia. Yang dimaksud dengan permintaan dan peramalan sumber daya manusia adalah analisa yang mendalam terhadap kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Dengan kata lain peramalan sumber daya manusia menyangkut hal-hal yang dibutuhkan baik dari dalam maupun dari luar pendidikan Islam.

Manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang pekerjaan pendidikan Islam hendaknya memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Menuntut keahlian atau keterampilan yang bervariasi
- b) Memiliki identitas yang jelas dan utuh
- c) Menentukan keberhasilan kerja sub unit-unit organisasi atau bahkan keberhasilan seluruh elemen pendidikan Islam atau perusahaan.
- d) Otonom dalam arti memberikan ruang gerak yang luas untuk memunculkan ide-idenya dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi

- e) Memberikan umpan balik kepada sumber daya manusia atas apa yang mereka telah kerjakan.

Kedua, perolehan dan penempatan sumber daya manusia. Dalam perusahaan, masalah perolehan dan penempatan sumber daya manusia berkaitan erat dengan rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Rekrutmen pada dasarnya adalah merekrut calon pekerja yang mau bekerja di perusahaan sesuai dengan *skill* yang dia miliki. Rekrutmen ini harus selektif dalam memilih calon karyawan. Pihak perusahaan harus benar-benar mengetahui *skill* atau kemampuan yang dimiliki calon karyawan tersebut. Karena ini nantinya sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilalui pada masa-masa berikutnya

Secara lebih luasnya, sumber daya manusia pendidikan Islam harus mampu menempatkan posisinya dalam perkembangan sosial, yang dimana akan menempatkan sumber daya manusia pendidikan Islam ke dalam dilema yang sulit. Secara khusus, pendidikan Islam dari beberapa dasawarsa lalu muncul sebuah kesadaran untuk mengambil langkah strategis dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan. Sumber daya yang mampu menjawab tantangan dan kebutuhan transformasi sosial atau pembangunan.

Ketiga, pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia yang membawa misi perubahan difokuskan pada peningkatan ketahanan dan kompetensi setiap individu yang terlibat atau akan terlibat dalam proses pembangunan. Individu harus mempunyai pengetahuan yang luas terutama terkait dengan ilmu-ilmu keislaman dan mampu mengejawantahkan nilai-nilai pengetahuan keislaman dalam kehidupan nyata. Sehingga bisa memberikan kontribusi positif terhadap dirinya dan orang lain. Peningkatan ketahanan dan kompetensi tersebut tentunya dilaksanakan melalui pendidikan Islam secara khusus.

KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer serta para pekerja dalam rangka menunjang dan mencapai tujuan bersama. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga diartikan sebagai suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, berdasarkan empat prinsip dasarnya. *Pertama*, sumber daya manusia adalah aset paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci dari keberhasilan sebuah organisasi. *Kedua*, kesuksesan amat mungkin dicapai bila peraturan/kebijakan dan prosedur manajemen sumber daya manusia saling berhubungan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Ketiga*, kultur dan nilai akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. *Keempat*, manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan

integrasi, yang menjadikan semua anggota organisasi terlibat dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif hadits dapat diartikan sebagai proses mengelola dan mewujudkan manusia dan masyarakat muslim untuk benar-benar beriman dan bertakwa kepada Allah. Serta diharapkan dapat memikul tugas penuh, tanggung jawab melakukan reproduksi ulama yang mempunyai kualitas keislaman, keimanan, keilmuan, dan akhlak mulia. Dengan maksud untuk membangun dirinya dan masyarakatnya melalui pemahaman hadits Nabi. Jika dikaitkan dengan pendidikan Islam, maka hadits-hadits terkait manajemen sumber daya manusia mengajarkan umat Islam agar mengerjakan sesuatu dengan baik dan selalu ada peningkatan nilai untuk menjadi lebih baik. Selain itu, Nabi mencontohkan pengaturan tata kelola kehidupan sosial Islam dalam perspektif manajerial berarti menyerahkan suatu perkara kepada seseorang yang profesional. Islam sangat peduli dengan profesionalisme, karenanya Nabi Muhammad terbiasa memberikan tugas kepada sahabat-sahabatnya dengan sangat memerhatikan latar belakang dan kemampuan mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Azwardi, Ritonga, M., & Nasri, M. K. (2021). Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1), 108–122.
- Badrudin. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Creswell, J. W. (2017). *Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (3rd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Entrisnasari, F. V., Puspitasari, F. F., & Supriyanto, S. (2020). Implementasi Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Al-Qur'an. *INSANIA : Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 25(2), 210–225. <https://doi.org/10.24090/insania.v25i2.4185>
- Goffar, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *ISLAMIC AKADEMIKA: Jurnal Pendidikan & Keislaman*, 7(1), 77–87. <https://doi.org/doi.org/10.230303/staiattaqwa.v7i1.103>
- Harmonika, S. (2017). Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal At-Tadair: Prodi MPI STAI Darul Kamal*, 1(1), 11.
- Husna, A., & Latifah, N. A. (2018). Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Cokelat Blitar. *Jurnal Iqtisaduna*, 4(1), 30–45. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v4i1a3>
- Malihah, L., Al Hanif, B., Amelia, Z., Hayati, S. N., & Najati, A. (2022). Job Specification Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Dalam Perspektif Islam. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 3(1), 5–11. <https://doi.org/doi.org/10.24929/missy.v3i1.2046>
- Musyaddad, K. (2017). Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 6(2), 1–

14. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/56533/prinsip-prinsip-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-perspektif-islam>
- Naquib, K. N., Putra, I., & Ayubi, S. Al. (2021). Sumber Daya Manusia Perspektif Hadis: Studi Pengembangan, Penerapan, dan Pemeliharaan. *Holistic Al-Hadis*, 7(2), 180. <https://doi.org/10.32678/holistic.v7i2.5417>
- Nasrudin, E. (2018). *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nata, A. (2007). *Filsafat Pendidikan Islam* (1st ed.). Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Oktayani, D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *IQTISHADUNA*, 5(2), 170–186.
- Salam, A. (2014). *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Samsuni. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam Al-Qur'an. *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 11(1), 79–85. <https://doi.org/10.18592/jtipai.v11i1.4853>
- Subagja, R., & Mulyawan, S. (2021). Sumber Daya Manusia dalam Literatur Islamiyah (Mengajar Ilmu Hadits dan Astronomi Bersama Anak-Anak di Masa Pandemi). *Proceedings UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, (Vol. I No. XVI), 180–187. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati.
- Syahbah, M. ibn M. A. (2019). *Israiliyyat dan Hadits-Hadits Palsu dalam Tafsir Al-Qur'an (Terjemahan Mujahidin Muhayan, Heni Amalia dan Mukhlis Yusuf Arbi)* (1st ed.; M. Khoirurrizal, ed.). Depok: Keira Publishing.
- Tuhfa, N. (2019). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Syariah. *Iqtishodiyah*, 5(1), 87–102.
- Zuhaili, W. (2007). *Ensiklopedia Al-Qur'an* (Tajudin, ed.). Jakarta: Gema Insani.