

RESENSI BUKU

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERSPEKTIF INTEGRATIF

Theresia Octastefani

*Jurusan Politik dan Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
Email: theresiaoctastefani@gmail.com*

Judul buku : Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif
Penulis : Meldona
Penerbit : UIN Malang Press
Tebal : xx + 262 halaman
Cetakan pertama : April 2009
Kota terbit : Malang

Bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) telah berkembang sejak lama seiring manusia hidup berorganisasi. Perkembangan manajemen sumber daya manusia berawal dari revolusi industri yang terjadi di Inggris yang kemudian semakin menjalar ke berbagai belahan dunia yang lain. Menjalarnya dampak revolusi industri tersebut dimanifestasikan dengan banyak berdirinya perusahaan besar yang bergerak di bidang perekonomian dan perdagangan. Hal tersebut menunjukkan kuatnya pengaruh dari perkembangan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Frederick Taylor bahwa manajemen ilmiah sebagai usaha untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi, dan produktivitas tenaga kerja.

Buku ini dalam pendahuluannya mengemukakan bahwa minat yang semakin meluas di kalangan ilmuwan tentang manajemen sumber daya manusia membawa banyak dampak positif. Hal tersebut ditandai dengan munculnya prinsip yang sangat fundamental yaitu bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus

diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya. Dengan demikian manusia tidaklah dapat disamakan dengan mesin karena manusia memiliki keterbatasan fisik dan mental.

Dalam buku ini dijelaskan aspek-aspek teori kontemporer tentang sumber daya manusia semakin banyak mendapatkan sorotan dari para ilmuwan, yang didalamnya meliputi masalah keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seorang manusia. Selanjutnya juga dideskripsikan mengenai aliran manajemen Islami. Sebagaimana kita tahu bahwa gerakan Islamisasi pengetahuan berangkat dari keprihatinan yang mendalam atas krisis yang terjadi dalam perkembangan keilmuan Islam. Islamisasi ilmu pengetahuan adalah aktivitas mengungkapkan, mengumpulkan, menyebarkan, serta menghubungkan perspektif Islam terhadap suatu fenomena yang terjadi. Yang juga harus diingat adalah bahwasanya manajemen sumber daya manusia bukan hanya dikaji dari persepektif ekonomi semata, melainkan juga dari perspektif keilmuan lainnya seperti organisasi, psikologi, hukum, sosiologi, administrasi, komunikasi, politik, pemerintahan, dan berbagai disiplin keilmuan lainnya.

Lebih lanjut dalam buku ini juga dijelaskan bahwa proses Islamisasi keilmuan terbagi menjadi dua poros utama, yaitu teoritis dan praktis. Poros teoritis berfungsi untuk memperkenalkan, menjelaskan urgensi, dan mengelompokkan mata rantai pokok dari ilmu pengetahuan serta menjelaskan apa yang tertuang dalam Al-Qur'an dan prinsip-prinsip dasar Islam secara umum terhadap ilmu pengetahuan. Adapun poros praktis menentukan bagaimanakah bentuk orientasi dan implementasi dari suatu aktivitas sesuai dengan pandangan Islam. Dijelaskan bahwa pemikiran tentang manajemen syariah dan disiplin ilmu lain yang terkait dengannya telah berkembang mulai akhir abad ke-20 hingga saat ini. Hasil pemikiran tentang kajian-kajian manajemen tersebut kemudian dikaji berdasarkan Al-Qur'an, hadist riwayat, dan juga kekhalifahan Islam pasca Nabi Muhammad SAW.

Secara lebih mendalam buku ini juga menggambarkan integrasi antara sains dan agama. Buku ini menjelaskan bahwa integrasi sains dan agama terdiri dari empat bentuk. Pertama, konflik, yakni pendekatan yang menjelaskan bahwa agama dan sains tidak bisa dipersatukan. Kedua,

independen, yaitu agama dan sains menjawab suatu fenomena dengan cara masing-masing yang berbeda, satu sama lain tidak saling mencampuri. Ketiga, dialog, yaitu dimana agama dan sains saling berdialog secara terbuka untuk mencari titik temu kebenaran yang sama. Dan keempat, integrasi, yakni pendekatan yang mengakui bahwa agama dan sains dapat digabungkan untuk membuka cakrawala keilmuan yang baru. Buku ini setidaknya dapat menjadi modal awal dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia digabungkan dengan perspektif Islam sehingga menghasilkan khazanah baru dalam ilmu manajemen sekaligus hal tersebut menjadi sisi yang unik dari buku ini dibandingkan dengan buku-buku manajemen sumber daya manusia lainnya.

Secara garis besar buku ini menjelaskan berbagai unsur dalam manajemen sumber daya manusia secara komprehensif secara konvensional dan kemudian dilengkapi dengan prinsip syariah meliputi: kilas perkembangan sumber daya manusia; definisi umum sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia; analisis desain pekerjaan; perencanaan sumber daya manusia; rekrutmen dan seleksi sdm; orientasi dan penempatan sdm; pelatihan dan pengembangan sdm; perencanaan dan pengembangan karir sdm; manajemen kompensasi; dan penilaian kinerja sdm. Dalam buku ini disebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan modal insani dan asset yang sifatnya *intangible*.

Penggunaan istilah manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia seringkali mengalami kerancuan. Sebagai pijakan awal harus dipahami bahwa antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia memiliki fokus yang berbeda. Dalam buku ini dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia menekankan pada optimalisasi pendayagunaan kekuatan yang berasal dari seluruh personel, sementara manajemen personalia lebih menekankan pada aspek pemeliharaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai fokus jangka panjang terkait dengan visi, misi dan strategis lembaga atau dengan kata lain lebih bersifat proaktif atau preventif. Sedangkan manajemen personalia lebih bersifat reaktif terhadap suatu fenomena yang sifatnya jangka pendek. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia fokus terhadap perencanaan, peningkatan kualitas, dan pendayagunaan sumber daya yang ada. Sedangkan manajemen

personalia lebih fokus pada personel atau orang-orang yang bekerja pada sebuah institusi.

Dalam analisis desain pekerjaan, buku ini mengemukakan bahwa diperlukan adanya waktu untuk menentukan jenis pekerjaan dan tanggungjawab yang harus diemban oleh seorang pejabat. Selain itu juga diperlukan penentuan wewenang terkait jabatan yang diberikan. Hal tersebut dapat dicontohkan ketika khalifah Umar bin Khatab r.a. mengangkat seorang pejabat. Hal tersebut dimaksudkan agar setiap karyawan memahami *job description* masing-masing secara jelas sehingga jika nanti di kemudian hari terjadi penyelewengan maka dapat dilakukan koreksi dengan segera.

Adapun dalam perencanaan sdm, buku ini menjelaskan bahwa perencanaan masa depan merupakan bagian dari perintah Al-Qur'an. Dalam perencanaan sdm, pemimpin sebaiknya mempertimbangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki untuk memberi tugas dan pekerjaan. Sebagaimana disebutkan dalam QS. Al-Baqarah: 286 bahwa Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dalil tersebut bermakna bahwa dalam perencanaan sdm, seorang pemimpin harus memberikan tugas dan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas dan kapabilitasnya dalam bekerja. Atau dengan kata lain perlu disesuaikan antara pemberian pekerjaan dengan kesanggupan orang yang diberi pekerjaan tersebut.

Dijelaskan dalam buku ini bahwa rekrutmen dalam perspektif Islam mendorong untuk memilih pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Qhasas: 26. Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan masing-masing, sebagaimana sabda Rasulullah SAW: "Barang siapa mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik daripada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah SWT, Rasul-Nya, dan kaum muslimin". Hal tersebut karena dalam Islam prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon karyawan atas pekerjaan yang akan dijalani. Seleksi dalam perspektif Islam haruslah memilih figur yang teruji. Sebagaimana disampaikan oleh Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a. kepada Gubernur Mesir Asytar Al-Nukhai

bahwa: “Jika engkau ingin mengangkat pegawai, maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkat pegawai karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan (nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat”.

Selanjutnya penempatan karyawan menurut perspektif syariah dalam buku ini menjelaskan bahwa biasanya para karyawan menjalani kontrak kerja dalam rentang waktu enam bulan sampai dua tahun. Jika dalam masa kontrak tersebut karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik maka dia dapat diputuskan untuk menjadi karyawan tetap. Namun jika ternyata pada masa kontrak karyawan tersebut tidak dapat menunjukkan kinerja yang memuaskan maka karyawan tersebut dapat diberhentikan sesuai dengan kesepakatan awal. Konsep tersebut sebagaimana dijalankan pada masa khalifah Umar r.a. yang berkata kepada pegawainya: “Sesungguhnya aku memilihmu untuk mengujimu. Jika engkau mampu menunjukkan kinerja yang optimal dan baik, maka aku akan tambahkan tanggungjawabmu. Namun jika kinerjamu buruk, aku akan memberhentikanmu”. Selain itu Khalifah Umar r.a. juga selalu melakukan audit terhadap asset pegawainya untuk menghindari adanya penyelewengan jabatan untuk kepentingan pribadi.

Berikutnya pelatihan dan pengembangan perspektif syariah yang dijelaskan dalam buku ini mengungkapkan bahwa Islam memandang ilmu sebagai dasar martabat seseorang. Sebagaimana perintah Allah SWT kepada Rasul-Nya untuk selalu meminta tambahan ilmu. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan untuk para karyawan dengan tujuan untuk terus mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Rasulullah SAW selalu memberikan pelatihan kepada sahabat yang diangkatnya menjadi orang yang mengurus persoalan kaum muslimin sesuai dengan kompetensinya serta membekalinya dengan nasihat-nasihat dan petunjuk yang berkaitan.

Buku ini selanjutnya menjelaskan tentang perencanaan dan pengembangan karier dari perspektif syariah. Pemikiran manajemen konvensional menjelaskan bahwa manusia merupakan salah satu faktor produksi tanpa memperhatikan sisi kejiwaan mereka. Adapun pandangan Islam dalam hal tersebut adalah manusia dipandang sebagai makhluk mulia dan memiliki kehormatan. Selanjutnya dijelaskan bahwa melaksanakan

penempatan tenaga kerja juga harus dilakukan dengan hati-hati. Hal tersebut bertujuan agar orang yang ditempatkan dalam posisi tersebut adalah opsi terbaik dan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Pada aspek manajemen kompensasi perspektif syariah, buku ini menjelaskan bahwa pada masanya Rasulullah SAW adalah pribadi yang menetapkan kompensasi bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggungjawab, dan pekerjaannya. Model manajemen kompensasi yang dicontohkan Rasulullah SAW adalah dengan menentukan dan menyepakati upah karyawan sebelum mereka mulai bekerja. Selain itu Rasulullah juga mendorong para pimpinan untuk membayarkan upah dengan segera ketika pegawai telah selesai melaksanakan tugasnya. Sebagaimana sabda Rasulullah: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”. Penentuan besaran upah sesuai dengan pekerjaannya dijelaskan dalam QS. Al-Ahqaf: 19. Upah yang diberikan haruslah sesuai dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Pada prinsipnya, manajemen kompensasi yang digunakan Rasulullah dan para Khulafaur Rasyidin adalah kompensasi yang moderat. Artinya kompensasi yang diberikan tidak berlebih-lebihan namun juga tidak sedikit, atau dengan kata lain dapat dikatakan sebagai kompensasi yang proporsional.

Pada bab terakhir, buku ini mendeskripsikan tentang penilaian kinerja dalam perspektif syariah. Sebagaimana kita pahami bahwa kinerja adalah hal yang krusial dalam hubungan atasan dan karyawan. Dalam QS. An-Nahl: 97, Allah SWT secara eksplisit memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Pegawai yang menunjukkan kinerja optimal dapat diberikan bonus atau insentif agar mereka merasa dihargai atas kinerja mereka. Khalifah Ali bin Abi Thalib memberikan pesan kepada para pegawainya: “Janganlah engkau posisikan sama yang berbuat baik dan yang berbuat buruk, karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat buruk”. Intinya penilaian kinerja dalam perspektif Islam mengajarkan kita untuk memperlakukan pekerja sebaik mungkin dan menjaga kehormatan dan kemuliaan mereka dari tindakan yang

merugikan mereka.

Namun terdapat sedikit kekurangan dari buku ini dimana manajemen sumber daya manusia konvensional tidak dibandingkan secara langsung dengan manajemen sumber daya manusia perspektif syariah. Keduanya masih dikaji di bagian yang terpisah dalam buku ini. Apabila penulis membandingkan keduanya secara langsung misalnya dalam bentuk table komparasi, maka pemahaman pembaca terhadap keduanya juga akan semakin komprehensif karena perbedaan dan persamaan antara keduanya akan terlihat secara lebih detail. Tapi paling tidak terbitnya buku ini diharapkan mampu memotivasi karya-karya berikutnya untuk mengkaji secara lebih dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dari perspektif Islam.

Pada akhirnya kehadiran buku yang diterbitkan oleh Universitas Islam Negeri (UIN) Malang Press ini telah mampu menambah khazanah referensi tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berbasis integrasi dan interkoneksi studi Islam. Atau dengan kata lain buku ini mampu membuktikan adanya integrasi-interkoneksi antara manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dengan Islam. Perkembangan bidang manajemen syariah telah menempatkan pekerja bukan hanya sebagai manusia yang bekerja untuk mendapatkan upah, namun juga manusia bermartabat sebagai makhluk Allah SWT yang mengabdikan kehidupannya dalam bekerja dan berorganisasi. Lebih jauh buku ini layak menjadi rujukan bagi mahasiswa, dosen dan praktisi di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia atau bidang keilmuan lain yang terkait dalam mempraktekkan secara terintegrasi antara manajemen secara umum dengan perspektif Islam baik di dalam lembaga publik maupun perusahaan bisnis.