

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI DALAM AL-QUR'AN

Oleh: Samsuni*

Abstrak

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerjaan dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi).

Sumber daya manusia adalah amanah yang ada ini harus dikelola dengan benar dan menjadi pertanggung jawabannya di akhirat kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus dengan tuntunan syariah dengan berpedoman kepada Al-Qur'an. Karena Al-Qur'an sudah memberikan gambaran yang jelas tentang sumber daya manusia.

Kata Kunci: Al-Qur'an, Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah swt. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai di akhirat kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan. Di dalam surat ar-Rahman ayat 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan ke-Mahakuasaan Allah SWT. Dan ilmu pengetahuan yang dimaksud harus diarahkan kepada pengkajian terhadap Al-Qur'an dan Hadits.

B. Pembahasan

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

* Dosen Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin.

pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan, sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan.¹

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerjaan dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi).

Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Ada 4 tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai berikut:

- a. Tujuan Sosial, yaitu manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi/perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. Tujuan Organisasi, yaitu sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan Fungsional, yaitu untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan Individual, yaitu tujuan pribadi dan tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.²

3. Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam Al-Qur'an

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Perencanaan merupakan langkah awal dari suatu tindakan yang menentukan sebuah strategi secara efektif bisa mencapai hasil yang maksimal. Sebagaimana yang dijelaskan dalam surat Shaad ayat 27, bahwa Allah menciptakan semesta beserta isinya ini dengan sebaik-baik perencanaan.

¹Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makasar : Aksara Timur, 2018), h. 1.

²Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2019), h.

مَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَطْلًا ذَلِكُمْ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ

“Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. Yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir. Maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.”

Veitzal Rivai mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen dalam suatu lembaga guna lebih menjamin bahwa dalam lembaga tersedia SDM yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat pula.³

b. Penyediaan Sumber Daya Manusia (*Personnel Procurement*)

Islam memperbolehkan seseorang atau institusi untuk merekrut kemudian mengontrak tenaga kerja atau sumber daya manusia, agar mereka bekerja untuk orang atau institusi tersebut. Allah SWT berfirman dalam Surah Az-Zukhruf ayat 32:

هُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”

c. Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Training and Development*)

Pegawai yang telah dimiliki lembaga pendidikan Islam, harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan agar memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya bagi lembaga. Oleh karena itu, Islam mendorong untuk melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*)

³Veitzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Lembaga: dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 33.

terhadap para pegawai dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.⁴

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:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدْهُمْ بِأَلَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ
بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.”

Yusanto mengatakan SDM yang profesional adalah SDM yang kafa’ah (memiliki keahlian), amanah (terpercaya), serta himmatul amal (memiliki etos kerja yang tinggi). Untuk menciptakan SDM yang profesional tersebut, diperlukan pembinaan yang bertumpu pada tiga aspek, yaitu: (1) Syakhshiyah Islamiyyah atau kepribadian Islamnya, (2) skill atau keahlian dan keterampilannya, dan (3) kepemimpinan dan kerjasamanya dalam tim.⁵

d. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja SDM dalam suatu institusi. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan, maka SDM dalam lembaga tersebut melakukan pekerjaan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, bila pelaksanaan pekerjaan menunjukkan hasil di bawah uraian pekerjaan, berarti pelaksanaan tersebut kurang baik.⁶

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

⁴Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah* (Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer), (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 117.

⁵Muhammad Ismail Yusanto & Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Manajemen Strategis Perspektif Syariah*, (Jakarta: Khairul Bayaan, 2003), h. 84.

⁶Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pustaka Setia, 2009), h. 162.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

e. Kompensasi

Kompensasi sebagai apa yang diterima SDM sebagai tukaran atas kontribusinya kepada lembaga.⁷ Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan. Hal ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya surat al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ ۖ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ ۖ أَعْمَلَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

f. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia (*Personnel Utilization*)

Pada dasarnya, langkah ini merupakan upaya untuk memelihara pegawai agar senantiasa sejalan dengan perencanaan strategis suatu lembaga. Lembaga biasanya melakukan beberapa program untuk tetap memastikan tenaga kerjanya senantiasa sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan lembaga. Di antara program tersebut adalah promosi, demosi, transfer ataupun separasi.⁸

Berbagai bentuk perlakuan tersebut dikarenakan berbagai faktor yang mempengaruhinya, sesuai dengan tingkat keberhasilan dalam pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawabnya, serta prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt dalam Q.S. Al-An'am ayat 160:

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا ۖ وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَىٰ إِلَّا مِثْلَهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Barangsiapa membawa amal yang baik, maka baginya (pahala) sepuluh kali lipat amalnya; dan barangsiapa yang membawa perbuatan jahat maka Dia tidak

⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 348.

⁸Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 208.

diberi pembalasan melainkan seimbang dengan kejahatannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan).”

C. Simpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat.

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerjaan dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi).

Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam Al-Qur'an, meliputi: Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*), Penyediaan Sumber Daya Manusia (*Personnel Procurement*), Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Training and Development*), Penilaian Prestasi Kerja, Kompensasi, dan Pemanfaatan Sumber Daya Manusia (*Personnel Utilization*).

DAFTAR PUSTAKA

- Intan Wijayanti, *Al-Qur'an dan Al-Hadits Sebagai Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam*, Ponorogo: STAIN Ponorogo, 2014.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makasar : Aksara Timur, 2018.
- Larasati, Sri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Budi Utama, 2019.
- Rivai, Veitzal & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Lembaga: dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syariah (Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Yusanto, Muhammad Ismail & Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Manajemen Strategis Perspektif Syariah*, Jakarta: Khairul Bayaan, 2003.
- Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Setia, 2009.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Sule, Ernie Tisnawati & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2010.