

**SUMBER DAYA MANUSIA PRESFEKTIF HADIS:
Studi Pengembangan, Penerapan, Dan Pemeliharaan**

¹Khaira Nazla Al Naquib

²Irhamsyah Putra

³Sholahuddin Al Ayubi*

¹Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

²Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

³Universitas Islam Negeri Sultan Maulana hasanuddin Banten

khaira.nazla21@uinjkt.ac.id

irhamsyah.putra@uinjkt.ac.id

sholahuddin.alayubi@uinbanten.ac.id

*Corressponding Author

Abstrak:

Tujuan dalam artikel ini adalah bahwa manusia adalah makhluk dengan keterampilan unik dan memegang peringkat terbesar di antara semua makhluk. Islam menegaskan bahwa manusia adalah makhluk yang bertanggung jawab, yang diciptakan dengan sifat-sifat ketuhanan. Adapun masalah yang melatarbelakangi artikel ini adalah kemiskinan di negeri ini tidak kunjung berhenti, dan akankah berdampak pada sumber daya manusia. Kebaruan artikel ini bahwa sumber daya manusia mulai dari pengembangan, penerapan, dan pemeliharaan dalam perspektif hadis. Metode dalam artikel ini adalah deskriptif kualitatif analitik. Hasil dari artikel ini ditemukan bahwa di beberapa hadis sumber daya manusia sebagai penerima dan pelaksana agar dia diangkat ke posisi yang ditinggikan, dan pengelolaan, penerapan, dan pemeliharaan sumber daya manusia, berdasarkan pemahaman Islam tentang manusia itu sendiri, dan selanjutnya SDM tetap harus menyembah Sang Pencipta.

Kata Kunci: Islam, potensi, kualitas, Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Badan Pusat Statistik (BPS), merilis bahwa Persentase penduduk miskin pada bulan Maret 2021 sebesar 10,14 persen, menurun 0,05 persen poin terhadap September 2020 dan meningkat 0,36 persen poin terhadap Maret 2020.² Dengan

¹ Khaira NAZla Al Naquib, mahasiswa FEB UIN Syarif hidayatullah Jakarta, makalah ini sudah dipresentasikan dalam mata kuliah Study Islam pendekatan Manajemen.

²Badan Pusat Statistik, “Persentase Penduduk Miskin Maret 2021 turun menjadi 10,14 persen” <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/07/15/1843/persentase-penduduk-miskin-maret-2021-turun-menjadi-10-14-persen.html>, akses 16 Desember 2021

demikian jumlah orang miskin Indonesia pada Maret 2021 menjadi 27,54 juta orang.³ Hal ini akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di Indonesia.

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat diragukan perannya bagi pertumbuhan peradaban umat manusia terutama umat islam di Indonesia. Sumber daya manusia tidak hanya terkait dengan pengembangan produk di suatu perusahaan, tetapi juga dengan masalah yang lebih besar yang akan menentukan kelangsungan hidup dan keberlanjutan bangsa Indonesia dalam waktu jangka panjang.

SDM dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi (disebut personalia, tenaga kerja, pekerja/karyawan); atau potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan keberadaannya; atau potensi sebagai aset dan berfungsi sebagai modal non-materi dalam suatu organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan keberadaan organisasi. (Nawawi, 2000).

Para ahli telah sepakat bahwa sumber daya manusia adalah aset yang berharga, bahkan mungkin yang paling berharga di antara sumber daya lainnya, dalam setiap upaya untuk memajukan masyarakat atau bangsa. Sumber daya manusia baru, di sisi lain menjadi aset vital dan berharga jika berkualitas baik. Bahkan negara dengan sumber daya alam yang sedikit, seperti Jepang, Singapura, Taiwan, atau Korea Selatan, dapat dengan cepat berkembang menjadi negara yang besar dan maju karena memiliki banyak sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Keberadaan tenaga kerja sebagai faktor produksi sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Organisasi akan menghadapi kesulitan tenaga kerja yang semakin rumit saat mereka berkembang, oleh karena itu perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang profesional dalam departemen bisnis, yaitu Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia.

Mengelola sumber daya manusia di era globalisasi adalah tugas yang tidak mudah. Oleh karena itu, beberapa jenis suprastruktur dan infrastruktur harus dibuat untuk membantu pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

³<https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/07/16/bps-maret-2021-jumlah-penduduk-miskin-tembus-2754-juta>. akses 16 Desember 2021

Perusahaan yang ingin bertahan dalam bisnis dan mempertahankan citra publik yang baik tidak akan mengabaikan kebutuhan untuk meningkatkan kualitas SDM mereka. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia menurut Islam? Pertanyaan ini mawali dari beberapa pertanyaan yang ada.

Jenis metode yang digunakan pada artikel ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif yaitu metode yang biasanya digunakan untuk menjelaskan serta menggambarkan fenomena yang terjadi secara apa adanya baik itu alami maupun rekayasa manusia namun lebih mementingkan karakteristik serta kualitas antar kegiatan dan data yang diambil dapat berupa tulisan maupun lisan yang dapat diamati.⁴ Data yang dihasilkan diperoleh dari kajian pustaka.

Manusia dalam Perspektif Islam

Manusia adalah makhluk paling ideal di planet ini; mereka memiliki pikiran yang sangat kompleks yang memungkinkan mereka membuat keputusan. Namun, meskipun manusia telah diberikan akal oleh Tuhan, mereka tidak akan terisolasi dari manusia lain dalam kehidupan sehari-harinya karena manusia juga diciptakan untuk saling mengenal, sehingga dapat dikatakan bahwa hidup manusia juga dihabiskan dengan manusia lain untuk saling mengenal, saling membantu, gotong royong, dan kegiatan sosial lainnya. Sumber daya manusia memiliki kekuatan pemrosesan terbesar dari semua sumber daya bumi.

Manusia diciptakan oleh Allah swt. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia itu sendiri, maupun 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. Manusia memiliki potensi menjadi mulia-mulianya makhluk dan pula potensi menjadi serendah-rendahnya makhluk. Oleh karena itu, Allah menganugerahkan manusia berupa akal dan hati

⁴ Nana Syaodih Sukmadinata, Metode Penelitian Pendidikan, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011). Hal. 60.

agar dimanfaatkan untuk mempelajari serta mengkaji pesan-pesan Allah dan Rasulullah dalam mengelola alam semesta ini agar selamat dunia dan akhirat.⁵

Al-Quran menjelaskan bahwa manusia diciptakan dari tanah dengan bermacam macam istilah, seperti: *Turaab*, *Thieen*, *Shal-shal*, dan *Sulalah*. Dapat diartikan sesungguhnya Allah menciptakan jasad manusia dari berbagai macam unsur kimiawi yang ada pada tanah. Adapun tahapan-tahapan dalam proses berikutnya tidak terdapat dalam Al-Quran secara rinci. Ayat-ayat Quran yang menyebutkan manusia diciptakan dari tanah, pada umumnya hanya dipahami secara lahiriah saja. Dan menimbulkan pendapat sesungguhnya manusia diciptakan oleh Allah SWT berasal dari tanah, karena Allah maha kuasa, segala sesuatu pasti dapat terjadi.⁶ Dalam Al-Qur'an Allah SWT menciptakan manusia dari saripati yang berasal dari tanah Firman Allah dalam surat Al Mu'minun 12-16 :

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنْ سُلَالَةٍ مِنْ طِينٍ ثُمَّ جَعَلْنَاهُ نُطْفَةً فِي قَرَارٍ مَكِينٍ ثُمَّ
 خَلَقْنَا النُّطْفَةَ عَلَقَةً فَخَلَقْنَا الْعَلَقَةَ مُضْغَةً فَخَلَقْنَا الْمُضْغَةَ عِظَامًا فَكَسَّوْنَا الْعِظَامَ لَحْمًا ثُمَّ
 أَنْشَأْنَاهُ خَلْقًا آخَرَ فَتَبَارَكَ اللَّهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ ثُمَّ إِنَّكُمْ بَعْدَ ذَلِكَ لَمَيِّتُونَ. ثُمَّ إِنَّكُمْ يَوْمَ
 الْقِيَامَةِ تُبْعَثُونَ.

“Dan sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dari suatu saripati (berasal) dari tanah. (QS. 23:12). Kemudian Kami jadikan saripati itu air mani (yang disimpan) dalam tempat yang kokoh (rahim). (QS. 23:13) Kemudian air mani itu Kami jadikan segumpal darah, lalu segumpal darah itu Kami jadikan segumpal daging, dan segumpal daging itu Kami jadikan tulang-belulang, lalu tulang-belulang itu Kami bungkus dengan daging. Kemudian Kami jadikan dia makhluk yang (berbentuk) lain. Maka Maha sucilah Allah, Pencipta yang paling baik. (QS. 23:14). Kemudian sesudah itu, sesungguhnya kamu sekalian benar-benar akan mati. (QS. 23:15) Kemudian, sesungguhnya kamu sekalian akan dibangkitkan (dari kuburmu) di hari Kiamat. (QS. 23:16)” (al-Mu'minun: 12-16)

Dalam ayat ini Allah SWT, memberitahukan mengenai permulaan penciptaan manusia dari saripati (berasal) dari tanah, yaitu Adam. Allah Ta'ala telah menciptakannya dari tanah liat kering yang berasal dari lumpur hitam yang

⁵Shafira Nadila, “Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Islam”, Diakses dari <https://www.kompasiana.com/firasafira/sumber-daya-manusia-menurut-perspektif-islam>, pada tanggal 06 Desember 2021 pukul 21.14

⁶ Heru Juabdin Sada, “Manusia Dalam Perspektif Agama Islam”, Jurnal Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 7, Mei 2016

diberi bentuk. Jika dinyatakan istilah “Lumpur Hitam Yang diberi Bentuk” (mungkin yang dimaksud adalah bahan-bahan yang ada pada Lumpur hitam, kemudian diolah dalam bentuk reaksi kimia).⁷ Manusia, di muka bumi ini mengemban tugas utama, yaitu beribadah dan mengabdikan kepada Allah SWT. Karena setiap ibadah yang dilakukan oleh manusia baik ibadah yang langsung berkaitan dengan Allah pastilah mengandung makna filosofi yang mendalam dan mendasar untuk dipahami oleh manusia.

Potensi Dasar Manusia

Beberapa ahli filsafat pendidikan Islam telah mencoba mengklasifikasikan potensi manusia, diantaranya yaitu menurut KH. A. Azhar Basyir, bila manusia ditinjau dari substansinya, maka manusia terdiri dari potensi materi yang berasal dari bumi dan potensi ruh yang berasal dari Tuhan. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Syahminan Zaini yang menyatakan bahwa unsur pembentuk manusia terdiri dari tanah dan potensi rohani dari Allah. Dalam redaksi lain, Muhaimin dan Abdul Mujib berpendapat bahwa pada hakekatnya manusia terdiri dari komponen jasad (jasmani) dan komponen jiwa (rohani), menurut mereka komponen jasmani berasal dari tanah dan komponen rohani ditiupkan oleh Allah. Demikian pula kesimpulan yang diambil Abuddin Nata berdasarkan pendapat para ahli filsafat pendidikan, bahwa secara umum manusia memiliki dua potensi, yaitu potensi jasmani dan potensi rohani.⁸

Dari pendapat yang dikemukakan di atas, ternyata potensi manusia dapat diklasifikasikan kepada potensi jasmani dan potensi rohani. Berbeda dengan klasifikasi yang dikemukakan di atas, beberapa ahli filsafat Pendidikan menguraikan potensi rohani manusia ke dalam beberapa bagian, sebagaimana pendapat Barmawie Umary yang menyatakan bahwa potensi rohani manusia itu terdiri dari empat unsur pokok, yaitu roh, qalb, nafs, dan akal. Pembagian Barmawie Umary ini sedikit berbeda dengan klasifikasi potensi rohani yang

⁷ Heru Juabdin Sada, “Manusia Dalam Perspektif Agama Islam”. Jurnal Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 7, Mei 2016. Hal 131.

⁸ Djaelany Haluty, “Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas”, Jurnal Irfani, Volume. 10 Nomor 1, Juni 2014

dikemukakan oleh Muhaimin dan Abdul Mujib. Menurut keduanya potensi rohani manusia itu dibagi tiga yaitu, potensi fitrah, qolb, dan akal.⁹

Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) Allah yang diperuntukkan bagi manusia supaya ia dapat melakukan sikap hidup yang serasi dengan hakekat penciptaannya.¹⁰ Sejalan dengan upaya pembinaan seluruh potensi manusia, Muhammad Quthb berpendapat bahwa Islam melakukan pembelajaran dengan melakukan pendekatan yang menyeluruh terhadap wujud manusia, sehingga tidak ada yang tertinggal dan terabaikan sedikitpun, baik dari segi jasmani maupun segi rohani, baik kehidupannya secara mental, dan segala kegiatannya di bumi ini.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menurut Ahmad Tohardi (2002:12), adalah “segala potensi yang ada pada diri seseorang berupa akal, tenaga, bakat, emosi, dan sebagainya yang dapat dimanfaatkan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan.” (Suherman, 2012). SDM, menurut Mathis dan Jackson (2006), adalah penciptaan mekanisme formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut Hasibuan (2003) mendefinisikan SDM sebagai suatu kemampuan terintegrasi dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh seorang individu. Prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan pemuasannya, sedangkan perilaku dan sifat ditentukan oleh keturunan dan lingkungan.

Sumber Daya Manusia (*human resources*) menurut Sonny Sumarsono (2003, H 4) memiliki dua arti yang berbeda di antaranya adalah: SDM merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang.

⁹ Djaelany Haluty, “Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas”, Jurnal Irfani, hal.69

¹⁰ Jalaluddin, *Filsafat Pendidikan Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), Cet.II, 108.

Masih terkait dengan hal yang pertama, pengertian SDM yang kedua adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup.¹¹

Sumber daya manusia menurut pengertian di atas adalah semua potensi manusia, termasuk daya pikir, tenaga, keterampilan, emosi, dan potensi lainnya yang dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk memenuhi keinginan pribadi seseorang atau untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.¹²

Pelatihan Sumber Daya Manusia Yang Baik Menurut Islam

Pelatihan termasuk bagian dari pengembangan karyawan (*development of personnel*) sebagai salah satu unsur untuk memenuhi syarat dasar kemampuan kerja (*ability to work*) untuk mencapai prestasi kerja. Hal tersebut ditujukan pada sasaran akhir yaitu pendayagunaan SDM secara optimal dengan tepat orang, tepat jabatan dan tepat waktu. Pelatihan merupakan usaha untuk menghilangkan terjadinya kesenjangan atau gap antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan unsur-unsur yang dikehendaki organisasi.

Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan. Perusahaan atau organisasi selalu akan menempatkan sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi menghadapi kompetisi yang semakin luas. Salah satu strategi di bidang pengembangan SDM adalah dengan melakukan training secara terstruktur dan in-line program organisasi.

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

¹¹ Ratonggi Siregar, “Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional”. Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan Tahun 2017. Hal. 378

¹² Ratonggi Siregar, “Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional”, hal. 378

pekerjaan tangannya.” Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (training) terhadap karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan training diharapkan karyawan akan lebih mengerti tanggung jawabnya dan mampu menyelesaikan pekerjaan serta meminimalisir kesalahan dalam kerja.

Tujuan pelatihan secara umum, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku karyawan, kemudian mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam mencapai keunggulan bersaing, harus dipandang lebih luas sebagai suatu cara menciptakan modal intelektual (*intellectual capital*). Modal intelektual meliputi keterampilan kognitif (*know what*), keterampilan lanjutan (*know how*), kreatifitas dan pemahaman tentang sistem (*know why*) dan *care why* atau kreatifitas atas dorongan sendiri. (Noe, 2002: 451).

Pengembangan Sumber Daya Manusia Menurut Islam

Pengembangan sumber daya manusia berdasarkan konsep Islam, ialah membentuk manusia yang berakhlak mulia, senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah. Inilah yang menjadi arah tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut konsep Islam.

Paradigma pembangunan yang mengutamakan keunggulan komparatif melalui pemanfaatan sumber daya alam dan tenaga kerja yang murah mulai berubah menuju pembangunan yang berfokus pada keunggulan bersaing. Kualitas sumber daya manusia, penguasaan teknologi tinggi, dan peningkatan peran masyarakat menjadi prioritas dalam paradigma baru ini.

Keberhasilan kemajuan ditentukan oleh kualitas manusianya, bukan oleh melimpah-ruahnya kekayaan alam. Manusia adalah fokus utama, yang berfungsi sebagai topik dan perancang pembangunan, serta sebagai objek yang dikembangkan untuk menikmati hasilnya. Sumber daya manusia juga merupakan modal dasar pembangunan nasional yang memiliki kapasitas dan daya dorong untuk memperlancar proses pelaksanaan pembangunan nasional (selain menjadi beban pembangunan dalam kondisi tertentu). Oleh karena itu, pelaksanaan

pembangunan harus senantiasa mencerminkan peningkatan harkat dan martabat manusia dalam rangka meningkatkan kualitas peradaban bangsa dan negara.

Sebagai pelaku utama, diperlukan keuletan, kualitas, karakter, dan moral manusia. Manusia adalah perencana, pelaksana, pengontrol, dan tujuan akhir pembangunan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus ditangani agar mereka memiliki semua kualitas yang diperlukan untuk kemajuan di semua disiplin ilmu.

Manusia yang berkualitas adalah yang mampu mewujudkan seluruh potensinya dan meraih kemungkinan-kemungkinan masa depan untuk kepentingan bangsa dan negara. Karena yang membedakan kemampuan suatu bangsa dengan bangsa lain adalah karakter manusianya, maka komponen manusia merupakan aspek yang paling krusial dalam keberhasilan atau kegagalan suatu bangsa untuk tetap tegak dalam persaingan global.

Upaya peningkatan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya melalui pendidikan. Pendidikan ini menitikberatkan pada pengembangan sifat-sifat inti seperti keimanan dan ketakwaan, kepribadian, kecerdasan, kedisiplinan, kreativitas, dan sebagainya, dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia.¹³ Berdasarkan referensi Islam pengembangan sumber daya manusia akan menghasilkan manusia mulia yang bertaqwa, menebar rahmat ke seluruh alam semesta, dan bertakwa. Menurut konsep Islam, ini adalah arah tujuan pengembangan sumber daya manusia.

Penerapan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Hadis

Sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Contohnya pada sebuah perusahaan, sumber daya manusia atau karyawan akan dikelola oleh sebuah divisi yang bernama Human Resource (HR). Tujuannya adalah untuk mengembangkan perusahaan melalui penerapan seluruh nilai dan budaya perusahaan. Karena berhubungan dengan nilai dan budaya perusahaan, sumber daya manusia harus diseleksi dengan baik sebelum dinyatakan diterima

¹³ Agung, "Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia". Jurnal Al-Tarbawi Al-Haditsah Jurnal Pendidikan Islam Vol. 2, No. 1, Juni 2017. Hal. 45

untuk bergabung dengan perusahaan. Proses seleksi hingga pengelolaan karyawan ini termasuk ke dalam manajemen sumber daya manusia.

Sadili Samsudin mengutip pendapat G.R.Terry dalam *Principless of Manajemen* memberikan pengertian sebagai berikut : *“Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources”*.¹⁴ (“Manajemen adalah suatu proses yang nyata, yang terdiri dari Tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya”).

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur.¹⁵ Segala sesuatu harus melalui proses yang baik, tidak boleh dilakukan dengan asal-asalan. Rasulullah SAW Bersabda ***“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR Tabrani).*** Manajemen adalah proses mengatur segala sesuatu agar dilaksanakan dengan tepat, terarah, jelas, dan utuh yang disyaratkan oleh ajaran Islam. 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.

Manajemen sumber daya manusia dianggap penting untuk pengembangan suatu organisasi dan mengatur semua Aktivitas. Para karyawan diharapkan mampu mencapai tujuan organisasi. Aktivitas karyawan, mulai dari seleksi karyawan, pelatihan, pengembangan, dan semua aktivitas yang berhubungan dengan segala aktivitas karyawan dalam lingkup bisnis, semuanya merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia.

Seleksi karyawan merupakan persoalan krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah dalam hadist yang diriwayatkan Imam Bukhari (shahih Bukhari)

¹⁴ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (2006.), hal. 18

¹⁵ Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Gema Insani, Jakarta, 2005). Hal. 1

dari Abu Hurairah. Rasulullah bersabda: **“Ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul bersabda, Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.”**¹⁶

Penerapan manajemen sumber daya manusia dapat membantu perusahaan dalam menentukan tujuan dan mengukur pencapaian tujuan. Menurut seorang ahli ekonomi, Sudarmayanti, terdapat 4 tujuan umum penerapan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Pertama, Tujuan Sosial, yaitu Secara sosial, tujuan manajemen sumber daya manusia pada sebuah organisasi adalah pertanggungjawaban sosial terhadap tantangan tenaga kerja perusahaan. Manajemen SDM bertugas untuk mengurangi dampak negatif yang muncul dan mengancam pencapaian tujuan perusahaan.

Kedua, Tujuan Organisasional, yaitu Organisasional adalah sasaran formal yang dibuat agar memiliki tingkat efektivitas tinggi. Sasaran ini dibuat agar perusahaan lebih mudah mencapai tujuan organisasi. Secara organisasional, tujuan manajemen SDM adalah agar diakui keberadaannya.

Ketiga, Tujuan Fungsional, haitu biasa disebut dengan fungsional objective, manajemen SDM bertujuan untuk mempertahankan kontribusi SDM pada setiap perusahaan. Melalui divisi HR, perusahaan berupaya untuk terus memelihara kualitas SDM yang dimiliki agar bisa berkontribusi optimal pada kelangsungan perusahaan.

Keempat, Tujuan Individual, yaitu untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan, tujuan individu harus memiliki keselarasan dengan tujuan organisasi. Setiap manajer di perusahaan, diberikan wewenang memperhatikan tujuan pribadi atau individu kepada sumber daya manusia. Tujuan pribadi, dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan kontribusi yang optimal.

¹⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 1996), hal. 105

Kontribusi seluruh elemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas secara optimal membuat tujuan perusahaan akan mudah dicapai.¹⁷

Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen yang melibatkan menjaga stamina sumber daya manusia selama bekerja dalam suatu organisasi. Dengan kata lain, pemeliharaan adalah suatu usaha untuk meningkatkan atau mempertahankan fisik, mental, dan sikap karyawan agar tetap loyal dan bekerja secara efisien guna mendukung tujuan perusahaan, oleh karena itu keamanan, keselamatan, dan kesehatan karyawan sangat penting. Pemeliharaan karyawan dilakukan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan. Pemeliharaan karyawan dilakukan untuk kepentingan perusahaan dalam rangka: meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan disiplin, dan mengurangi turnover; mengurangi konflik dan menciptakan suasana yang harmonis; penyederhanaan pengadaan pegawai dan lingkungan; memberikan ketentraman, keamanan, dan menjaga kesehatan pegawai; dan memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan.

Pemeliharaan SDM dalam sebuah perusahaan memiliki beberapa tujuan. (Hasibuan, 2003:180) dalam bukunya menulis delapan tujuan berikut dalam pemeliharaan SDM, yaitu (1) Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (2) Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan; (3) Meningkatkan loyalitas dan menurunkan turnover karyawan; (4) Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan; (5) Meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan keluarganya; (6) Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan; (7) Mengurangi konflik serta menciptakan suasana harmonis; (8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Tujuan pemeliharaan yang telah disebutkan diatas merupakan kondisi optimal dalam menggunakan sumberdaya perusahaan dampaknya terhadap kondisi

¹⁷ Team makari, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan”, <https://www.jurnal.id/id/blog/strategi-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-perusahaan>, diakses pada 13 desember 2021.

karyawan yang mereka miliki. Terlepas dari tujuan bisnis, tujuan ini mewakili harapan karyawan terhadap tempat kerja mereka.¹⁸

Sumber Daya Manusia Berkualitas Menurut Islam

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Allah telah menganugerahkan kepadanya akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan memperoleh informasi, serta mengembangkan ilmu yang telah dimilikinya, untuk menjaga kedudukannya yang luhur dan kepribadiannya yang baik. Artinya, status manusia sebagai ciptaan yang mulia didasarkan pada akal dan emosi, ilmu pengetahuan, dan budaya, yang semuanya terjalin dengan cinta kepada Sang Pencipta.¹⁹

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi (Q.S. al-Baqarah {2}: 30) “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di mukabumi”. Ayat di atas dipertegas dengan ayat lainnya dalam (Q.S. al-An.am {6}:165). “Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumidan dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu”. Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat al-Qur’an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti antara lain disebutkan dalam surat at-Tin {95} ayat 4: “Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”.

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

¹⁸ Deki Zulkarnain, Dkk, “Human Resource Maintenance in Taxi Transportation Service”, E-Sospol, Volume III, edisi 1, Januari-April 2016, hal.16

¹⁹ Zakiah Daradjat, Ilmu Pendidikan Islam, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), Cet. III, 3.

dijadikannya sesuai dengan fitrahnya. Pendapat ini memberikan petunjuk dengan jelas bahwa dalam rangka mencapai kemajuan

Islam mengupayakan pembinaan seluruh potensi secara serasi dan seimbang.²⁰ Hasan Langgulung menganggap potensi manusia sebagai anugerah berharga dari Tuhan, yang digunakan untuk menjalankan kewajibannya sebagai khalifah di muka bumi. Di alam semesta ini, kita memiliki posisi yang unik. Manusia tidak akan mampu menjalankan misinya sebagai khalifah, serta kewajibannya, kecuali jika ia dibekali dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai kekuatan dan nilai yang lebih besar bagi manusia daripada spesies lainnya.²¹ Artinya, jika kualitas sumber daya manusianya memadai, ia akan mampu mempertanggungjawabkan amanah khilafahnya secara memadai. Tentu saja, memiliki sumber daya manusia yang baik bukan hanya tentang penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga tentang mengembangkan nilai-nilai spiritual-spiritual, seperti agama dan ketakwaan (imtaq). Pengembangan sumber daya manusia sangat penting, tidak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi, seperti yang terlihat dari uraian sebelumnya. Dimensi spiritual pengembangan sumber daya manusia, di sisi lain, tidak kalah pentingnya.

Tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan, kualitas sumber daya manusia tidak akan prima. Secara spiritual, SDM yang memiliki dan memegang cita-cita keagamaan akan semakin kokoh. Dengan demikian, ilmu pengetahuan dan teknologi akan dijunjung ke standar spiritual yang lebih tinggi. Orang hanya akan mengejar kesenangan duniawi atau hedonisme jika sumber daya manusianya tidak dibarengi dengan keyakinan agama. Dan jika semangat hedonisme telah menguasai umat manusia, eksploitasi alam secara maksimal tanpa rasa tanggung jawab, serta anggapan manusia terhadap manusia lain, dapat diramalkan.²²

Kesimpulan

²⁰ Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2007), Cet. I,

²¹ Hasan Langgulung, *Manusia dan Pendidikan suatu Analisa Psikologis-Filsafat Dan Pendidikan*, hal. 57.

²² Wakhudin, Tarmizi Taher, *Jembatan Umat, Ulama dan Umara*, (Bandung: Granesia, (2008), hal. 240-241

Satu-satunya sumber daya dengan pikiran, perasaan, pengetahuan, dan keterampilan adalah sumber daya manusia. Potensi penuh SDM akan berdampak signifikan terhadap perkembangan organisasi dan bisnis. Bisa dikatakan bahwa dengan semakin berkembangnya teknologi, modal, dan informasi, kemampuan suatu organisasi atau bisnis untuk berkembang dan mencapai tujuan akan terhambat jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai. Karena semua ciptaan Allah yang ada di dunia ini memang sengaja diciptakan untuk kepentingan manusia, maka sumber daya manusia memiliki kekuatan paling besar dalam mencerna semua sumber daya yang ada di planet ini. Oleh karena itu, sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan baik, karena merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya di kemudian hari.

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

Mengingat pentingnya peran dan fungsi sumber daya manusia dalam konteks tujuan organisasi, penulis makalah mengyarankan agar pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan sebaik-baiknya. Pelatihan karyawan merupakan komponen penting dari pengembangan Sumber Daya Manusia dan harus dipertahankan. Hal ini penting karena sesuai dengan pertumbuhan organisasi. Ketika sebuah perusahaan ingin berkembang.

Daftar Pustaka

- Nadila, S. (2016, September 16). *Kompasiana*. Retrieved from Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Islam : <https://www.kompasiana.com/firasafira/57df6a56ed9673f046e6c23a/sumber-daya-manusia-menurut-perspektif-islam>
- Heru Juabdin Sada. (Mei 2016). Manusia Dalam Perspsektif Agama Islam. . *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 7*.

- Haluty., D. (Juni 2014). ISLAM DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKUALITAS. . *Jurnal Irfani, Volume. 10 Nomor 1*.
- Jalaluddin. (n.d.). *Filsafat Pendidikan Islam* . (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), Cet.II, 108.
- Siregar., R. (2017). SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PEMBANGUNAN NASIONAL. . *Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan* , 378.
- Agung. (Juni 2017). PENDIDIKAN ISLAM DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA. Al-Tarbawi Al-Haditsah: . *Jurnal Pendidikan Islam Vol. 2, No. 1* , 45.
- Sadili Samsudin. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. 18.
- Dr. K.H. Hafidhuddin, H. T. (2005). *Manajemen Syariah dalam Praktik*,. Jakarta: Gema Insani .
- Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn. (1996). *Manajemen Syariah sebuah kajian historis dan kontemporer* . Jakarta: PT. raja Grafindo Persada.
- Makari, T. (n.d.). *Jurnal.id*. Retrieved from Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan, : <https://www.jurnal.id/id/blog/strategi-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-perusahaan>,
- Deki Zulkarnain, D. (Januari-April 2016). (Human Resource Maintenace In Taxi Transportation Service. *E-Sospol, Volume III, edisi 1* , 16.
- Zakiah Daradjat. (1996). *Imu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, Cet. III, 3.
- Hasan Langgulgung. (n.d.). Manusia dan Pendidikan. 57.
- Abuddin Nata. (2007). *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta : Logos Wacana Ilmu, Cet. I,.
- Wakhudin, T. T. (n.d.). *Jembatan Umat, Ulama dan Umara* , . Bandung: : Granesia, (2008), hal 240-241.