



Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia

Chusnul Rahmawati

Universitas Islam 45 Bekasi

Erika Nurhayani

Universitas Islam 45 Bekasi

Hilwa Karimah

Universitas Islam 45 Bekasi

Quanita Elisya

Universitas Islam 45 Bekasi

Yayat Suharyat

Universitas Islam 45 Bekasi

Alamat: Jl. Cut Mutia, RT.004/RW.009, Margahayu, Kec. Bekasi Tim., Kota Bks, Jawa Barat
17113

Korespondensi penulis: chusnulrahmawati123@email.com

Abstract. *Human resource management (HRM) is an important component in any organization or business. The effectiveness of HR management will have an impact on the company's performance and output. In an Islamic perspective, effective HR management should be built on ideas that uphold Islamic ideals. Allah Almighty has given responsibility to man to manage human resources as effectively as possible. This is related to the idea of trust, which states that everyone is responsible for the property that Allah Almighty has entrusted to him. Man is assigned to use human resources as efficiently as possible by Allah SWT. This relates to the concept of amanah, which states that each individual is responsible for the material possessions that Allah Almighty has given them. Therefore, it is very important to apply justice and kindness in managing human resources. The list of books and articles in this review does not provide a comprehensive picture. Although these restrictions are sufficiently mitigated by the selection of different authors and publications, the results may be improved by a more thorough study. In many types of conflict, including war, religion has been shown to be a motivating factor in demonstrating human commitment and devotion. Knowing how religion functions in business can help develop the potential of HRM. A brief review of Islam's place in business, particularly in HRM, has the potential to have a significant impact.*

Keywords: Effectiveness, Islamic Perspective, Human Resources.

Abstrak. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah komponen penting dalam setiap organisasi atau bisnis. Efektivitas manajemen SDM akan berdampak pada kinerja dan *output* perusahaan. Dalam perspektif Islam, manajemen SDM yang efektif harus dibangun di atas ide-ide yang menjunjung tinggi cita-cita Islam. Allah SWT telah memberikan tanggung jawab kepada manusia untuk mengelola sumber daya manusia seefektif mungkin. Hal ini berkaitan dengan gagasan amanah, yang menyatakan bahwa setiap orang bertanggung jawab atas harta

Received Mei 22, 2023; Revised Juni 02, 2023; Accepted Juli 17, 2023

*Chusnul Rahmawati, chusnulrahmawati123@email.com

benda yang telah diamanahkan Allah SWT kepadanya. Manusia ditugaskan untuk menggunakan sumber daya manusia seefisien mungkin oleh Allah SWT. Hal ini berkaitan dengan konsep amanah, yang menyatakan bahwa setiap individu bertanggung jawab atas harta benda yang diberikan Allah SWT kepada mereka. Oleh karena itu, sangat penting untuk menerapkan keadilan dan kebaikan dalam mengelola sumber daya manusia. Keterbatasan dan implikasi penelitian Daftar buku dan artikel dalam tinjauan ini tidak memberikan gambaran yang menyeluruh. Meskipun pembatasan ini cukup dikurangi dengan pemilihan penulis dan publikasi yang berbeda, hasilnya mungkin dapat ditingkatkan dengan studi yang lebih menyeluruh. Keaslian/nilai-nilai Dalam berbagai jenis konflik, termasuk perang, agama telah terbukti menjadi faktor pendorong dalam menunjukkan komitmen dan pengabdian manusia. Mengetahui bagaimana agama berfungsi dalam bisnis dapat membantu mengembangkan potensi MSDM. Ulasan singkat tentang tempat Islam dalam bisnis, khususnya dalam HRM, memiliki potensi untuk memberikan dampak yang signifikan.

Kata kunci: Efektifitas, Perspektif Islam, Sumber daya manusia.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah kapasitas gabungan dari kekuatan mental dan fisik setiap orang. Karakteristik individu dibentuk oleh pendidikan dan lingkungan mereka, dan perilaku mereka di tempat kerja didorong oleh kebutuhan untuk dipuaskan. (Febrian et al., 2022)

Proses perencanaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada, yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM), memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki dapat digunakan dan dipelihara dengan cara yang sesuai dan terus berfungsi dengan kualitas yang tetap atau ditingkatkan. Fenomena yang saat ini terjadi pada sumber daya manusia (SDM), yaitu perkembangan yang paling mutakhir, memandang SDM sebagai modal atau aset bagi institusi atau perusahaan dan bukan hanya sebagai sumber daya.

Islam menekankan pentingnya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut ajaran Nabi Muhammad SAW, mencari ilmu adalah wajib sepanjang hayat. Oleh karena itu, pengetahuan umum dan agama harus dimiliki. Namun, penting untuk mempertimbangkan tujuan dan penerapan ilmu yang diperoleh.

Jika kita memeriksa penyebab masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari, jelaslah bahwa sebagian besar orang tidak menyadari keberadaan mereka di planet ini, atau dengan kata lain, mereka hanya hidup untuk tujuan hidup tanpa memikirkan akhir dari kehidupan. Oleh karena itu, tatanan sosial yang ada saat ini hanya didasarkan pada masalah-masalah praktis.

MSDM juga memiliki nilai-nilai yang signifikan dari sudut pandang Islam. Islam menawarkan pemahaman yang komprehensif tentang manusia yang memperhitungkan kualitas fisik, mental, dan spiritual mereka. Sebagai hasilnya, manajemen SDM berbasis Islam memprioritaskan kebutuhan tenaga kerja dengan tetap memperhatikan kebutuhan spiritual, sosial, dan finansial mereka.

Keadilan dan kesetaraan juga menjadi prioritas utama dalam manajemen SDM Islam, baik dalam hal menawarkan kesempatan kerja maupun memperlakukan karyawan dengan baik. Selain itu, MSDM dalam perspektif Islam mendukung etika kerja yang kuat termasuk integritas, akuntabilitas, dan kesopanan.

Dalam artikel ini, kami akan membahas lebih rinci tentang pendekatan Islam terhadap manajemen sumber daya manusia, berkonsentrasi pada bagaimana prinsip-prinsip Islam dapat digunakan untuk mengelola staf dan karyawan perusahaan secara efektif.

METODE PENELITIAN

Tulisan ini berupaya untuk mengkaji ide-ide dari perspektif Islam sebagaimana yang dibahas dalam manajemen sumber daya manusia. Untuk membangun narasi tentang isu-isu seputar topik tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan naratif yang melibatkan pencarian literatur yang relevan, mengklasifikasikannya ke dalam tema-tema utama, memeriksa dengan cermat, menghubungkan, dan mengorganisir argumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, “*manage*” yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Kata manajemen juga berasal dari bahasa perancis “*menagément*” yang berarti seni melaksanakan dan mengatur.

Manajemen dalam bahasa Arab disebut idarah. Idarah juga dapat didasarkan pada kata ad- dauran dan dibentuk dari kata adartasy-syai'a atau adarta bihi. Pengamat bahasa menilai pengambilan yang kedua -yaitu: 'adarta bihi-itu lebih cepat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah komponen penting dalam setiap organisasi atau bisnis. Efektivitas manajemen SDM akan berdampak pada kinerja dan output perusahaan. Dalam perspektif Islam, manajemen SDM yang efektif harus dibangun di atas ide-ide yang menjunjung tinggi cita-cita Islam.

Perkembangan Islam memang sudah terbilang cukup maju, terbukti dengan tingginya tingkat pendidikan dan pemeluknya. Diakui atau tidak, fungsi agama dalam memelihara perdamaian antar manusia atau komunitas akan menjadi sangat sulit.

Sumber Daya Manusia Menurut Islam merupakan kekuatan terbesar dalam mengolah semua sumber daya yang ada di muka bumi ini, karena pada dasarnya semua ciptaan Tuhan yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan Tuhan untuk kemaslahatan umat manusia, oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan baik karena merupakan amanah yang nantinya akan dimintai pertanggungjawaban. Untuk mendapatkan pengelolaan pengetahuan yang baik diperlukan untuk mendukung pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Hal ini dijelaskan oleh Allah dalam Al-quran surah Al-Jasiyah ayat 13 sebagai berikut:

جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُونَ لَأَرْضٌ وَمَا فِيهَا لَسَّمُوتًا وَسَخَّرَ لَكُمْ فِي

Artinya: Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Topik yang berhubungan dengan agama tercakup dalam masalah iman. Namun, jika isu kemanusiaan diangkat, agama dapat menumbuhkan pemahaman di antara berbagai keyakinan manusia. Jika setiap budaya memiliki sumber daya manusia yang mumpuni yang memahami makna Islam, yang bentuknya diwujudkan di tengah-tengah masyarakat banyak, maka hal ini dapat berhasil dilakukan.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh agama yang dimulai dengan membaca. Karena membaca mengajak manusia untuk menemukan jalan hidup yang ideal, agar bimbingan dan petunjuk batin dari Yang Maha Kuasa selalu hadir. Orang-orang dibimbing menuju jalan yang benar melalui bimbingan. Dengan itu kualitas sumber daya manusia yang memadai baik untuk pemajuan nilai-nilai spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq), maupun penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. teknologi dan pengetahuan. Namun, komponen spiritual dari pertumbuhan SDM sama pentingnya.

Tanpa ketangguhan mental-spiritual religius, sumber daya manusia tidak akan berada pada tingkat keunggulan tertingginya. Sumber daya manusia yang berwawasan religius akan lebih kuat secara spiritual. Oleh karena itu, mereka akan memiliki akuntabilitas spiritual yang lebih besar terhadap sains dan teknologi. Sumber daya manusia tanpa komitmen terhadap prinsip-prinsip Kristiani hanya akan mendorong hedonisme atau pengejaran kesenangan duniawi.

Hal ini karena didukung oleh sumber daya manusia yang menjadi rujukan Alquran dan hadis. Namun perkembangan tersebut belum mencapai titik kesempurnaan sejumlah langkah masih perlu diambil untuk sampai ke sana. Ada Beberapa faktor yang harus diupayakan untuk menyempurnakan ajaran Islam agar semakin mendekati titik kesempurnaan, seperti kesadaran bahwa ajaran Islam tidak boleh dihafalkan melainkan diterapkan pada masyarakat luas sehingga Islam itu lestari. dipahami oleh semua.

Dari perspektif Islam, keadilan adalah aturan pertama yang harus diperhatikan ketika mengelola SDM. Islam mendukung manajemen sumber daya manusia yang egaliter dan adil. Memberikan hak dan perlakuan yang sama kepada setiap karyawan bukan merupakan diskriminasi. Islam menegaskan bahwa setiap orang memiliki hak yang sama, termasuk kemampuan untuk berkembang dan mendapatkan kompensasi atas usahanya.

Integritas adalah prinsip kedua. Kejujuran dan integritas harus menjadi landasan manajemen SDM. Islam menekankan nilai integritas dalam menjalankan bisnis dan mengawasi SDM. Informasi yang jujur dan benar mengenai posisi dan tugas harus diberikan kepada karyawan. Selain itu, kejujuran juga diperlukan ketika memberikan umpan balik kepada karyawan dan ketika melakukan prosedur perekrutan dan promosi.

Tanggung jawab sosial merupakan prinsip ketiga. Dampak manajemen SDM terhadap masyarakat dan lingkungan harus diperhitungkan. Islam mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan tanggung jawab sosial ketika menjalankan operasinya. Kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam inisiatif sosial dan lingkungan yang bermanfaat harus disediakan. Kepuasan kerja karyawan dan pengembangan citra perusahaan yang kuat akan mendapat manfaat dari hal ini.

Motivasi dan pertumbuhan karyawan merupakan prinsip keempat. Islam mendukung manajemen sumber daya manusia yang mendorong pertumbuhan dan motivasi karyawan. Karyawan harus diberi kesempatan untuk tumbuh dan belajar di tempat kerja. Pemberi kerja harus mendorong karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, motivasi yang cukup juga diperlukan.

Kolaborasi dan kepemimpinan yang efektif merupakan aturan kelima. Islam menekankan nilai kerja sama tim dan kepemimpinan yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia. Para pemimpin harus membantu bawahan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, untuk mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi di tempat kerja, kerja sama di antara para karyawan harus dipromosikan.

Sumber Daya Manusia pada Zaman Rasulullah SAW dan Khulafaurrasyidin

Ilustrasi terbaik tentang bagaimana Islam dipraktikkan, termasuk dalam bidang administrasi pendidikan Islam, dapat ditemukan dalam kehidupan Nabi Muhammad dan komunitas Muslim pada saat itu. Bahwa beliau sangat berhati-hati dalam menunjuk orang, terutama dalam profesi manajemen, berdasarkan kapasitas atau ketidakmampuan mereka dalam melaksanakan suatu tugas. bahwa beliau "menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat" atau "orang yang tepat pada posisi yang tepat." Salah satu aspek dari profesionalisme Islam adalah menempatkan orang sesuai dengan bidang keahliannya. dan fokus yang lebih kuat pada profesionalisme karyawan. Prinsip-prinsip yang sangat baik ini benar-benar dipraktikkan oleh Nabi dan para sahabatnya.

Hal ini dijelaskan oleh Allah dalam Al-quran surah Al-Anfal ayat 27 sebagai berikut:

وَتَخُونُوا أَمْنَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ لِرَسُولٍ أَوْ لِلَّهِ ءَأَمِنُوا لَا تَخُونُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا

Referensi : <https://tafsirweb.com/2893-surat-al-anfal-ayat-27.html>

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.

Ayat ini, yang mengacu pada penempatan karyawan, mengatakan bahwa meskipun mereka adalah orang-orang yang tahu, seseorang tidak boleh menipu dalam menjalankan mandat mereka. Hal ini dijelaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah An-Nisa ayat 58 sebagai berikut:

عِظْكُمْ نِعْمًا يَا اللَّهُ ۚ إِنَّ لَعْدْلًا أَنْ تَحْكُمُوا بِالنَّاسِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَّمْتُمْ بَيْنَ لَأْمُنْتِ يَا مُرُكْمَ أَنْ تُؤَدُّوا لِلَّهِ إِنَّ
كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا اللَّهُ ۙ إِنَّ بِهِ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Menurut prinsip-prinsip Islam, segala sesuatu harus diselesaikan dengan cara yang bersih, tertib, dan profesional. Prosedur harus diikuti dengan benar. Tidak boleh ada ruang untuk kelalaian. Sebuah ilustrasi strategi SDM Rasulullah: Seorang sahabat bernama Abu Dzar pernah mendatangi Nabi Muhammad untuk menanyakan mengapa ia tidak diberi mandat sementara sahabat lain telah diangkat menjadi gubernur (Mu'adzibn Jabal), bendahara negara (Umaribn Khatthab), panglima perang (Khalidibn Walid), dan seterusnya. "Fisik kalian sangat lemah sehingga tidak mampu jika dibebani tugas-tugas berat seperti yang diberikan kepada mereka," kata Nabi Muhammad.

Para ahli memiliki pandangan yang berbeda tentang manajemen sumber daya manusia (SDM). Schuler, Dowling, Smart dan Huber, menyatakan bahwa :

“Human resources management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resource contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society”.

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mengakui pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang esensial yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan memastikan bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilakukan secara efektif dan adil, sesuai dengan kepentingan organisasi individu, dan organisasi masyarakat.

Implementasi konsep manajemen dari perspektif teoritis organisasi berarti bahwa manajemen adalah sekumpulan kegiatan yang dirancang untuk merencanakan, mengatur, menggerakkan, mengarahkan dan mengembangkan segala upaya untuk mencapai pengelolaan dan penggunaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang efektif dan efisien. Dalam rangka mewujudkan pendidikan yang profesional dan bermutu, didirikan pendidikan Islam atau satuan pendidikan dan pengajaran (tenaga pengajar) di lembaga tersebut.

Perencanaan SDM adalah proses mengantisipasi dan membuat ketentuan (persyaratan) untuk mengatur arus pergerakan tenaga kerja ke dalam, di dalam, dan di luar organisasi, (Arthur W Sherman dan Goerge W Bohlander, dalam Nawawi, 1997). Perencanaan SDM sebagai suatu kegiatan merupakan suatu proses bagaimana pemenuhannya. Sedangkan menurut Safarudin Alwi, (2001) dikatakan bahwa perencanaan SDM adalah rencana yang disusun pada tingkat operasional yang diajukan untuk memenuhi permintaan SDM dengan kualifikasi yang dipersyaratkan.

Proses perencanaan SDM untuk saat ini dan masa depan sangat dipengaruhi oleh dua faktor penentu, yaitu faktor internal dan faktor eksternal perusahaan. Faktor internal perusahaan seperti karyawan memasuki batas usia pensiun, meninggal dunia, keluar atau berhenti bekerja, rotasi, dan kemungkinan promosi. Sedangkan faktor eksternal meliputi persaingan bisnis yang ketat, perkembangan teknologi yang pesat, saling ketergantungan antara level satu perusahaan dengan perusahaan lain, serta ketergantungan antara satu negara dengan negara lain.

Ada tiga jenis perencanaan yang saling terkait dan merupakan satu kesatuan sistem perencanaan, pertama Perencanaan strategis yang bertujuan untuk mempertahankan kesinambungan organisasi dalam lingkungan yang kompetitif, kedua Perencanaan operasional yang menunjukkan permintaan sumber daya manusia dan ketiga Perencanaan sumber daya manusia yang digunakan untuk memprediksi kualitas.

Prinsip Strategi Manajemen Menurut Islam

Pada dasarnya, dari sudut pandang Islam, prinsip-prinsip strategi mengacu pada pengelolaan sumber daya manusia seperti yang diterapkan oleh Nabi Yusuf kepada saudara-saudaranya. Strategi ini merupakan indikasi kehendak Allah SWT bahwa Nabi-Nya akan melaksanakan perintah Allah dengan penuh iman dan amanah yang mengikuti prinsip aturan islam yaitu :

(1) Prinsip pertama perencanaan sumber daya manusia dari sudut pandang Islam adalah bahwa Allah adalah Maha Pencipta rencana, rencana Allah sangat tegas, mengacu pada petunjuk Allah dalam membuat rencana, perencanaan dilakukan dengan hati-hati, perencanaan disertai dengan amanah, perencanaan hasil dipetik kemudian, perencanaan yang dibuat adalah perencanaan yang baik, berdasarkan konsep belajar dan hasil musyawarah orang-orang yang berkompeten, cermat, dan berwawasan luas, serta merencanakan rencana kehidupan individu

(2) Prinsip mempekerjakan orang dari perspektif Islam, khususnya standar untuk mempekerjakan orang, yang meliputi menjadi kuat dan amanah, memilih pemimpin dengan bijak, memberikan posisi ahli kepada mereka, tidak memberikan posisi kepada orang yang memintanya atau benar-benar menginginkannya. tanpa kualifikasi yang layak, memilih pegawai berdasarkan kesepakatan, melakukan tes seleksi terkait Akidah Islam, dan melarang pengangkatan berdasarkan cinta dan nepotisme.

(3) Konsep pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia perspektif Islam yaitu perintah Allah untuk mencari ilmu, menuntut ilmu untuk ibadah, pendidikan dan pelatihan SDM dilandasi dengan landasan tauhid yang kuat, menyerukan pengajaran yang baik, ada metode pelatihan dan pengembangan SDM dalam Islam, pentingnya memperhatikan Ahlaq, penampilan fisik, dan Islam mendorong warganya untuk bersungguh-sungguh dalam meningkatkan kinerja

(4) Pengertian mempertahankan sumber daya manusia dalam perspektif Islam, yaitu pemberian remunerasi yang memadai, menahan diri dari menempatkan tugas berat pada karyawan, dan upah yang terkait dengan semangat kerja Tunjangan disediakan, kehidupan pejabat dijamin sehingga mereka dapat berpartisipasi penuh , yang lemah diberi porsi sebagai orang yang berhak mendapat rizki dari orang lain

(5) Gagasan di balik penilaian sumber daya manusia dari perspektif Islam, khususnya bagaimana Islam mengajarkan pengikutnya untuk bekerja dengan serius, bagaimana kinerja mereka mempengaruhi pencapaian tujuan yang ideal, bagaimana bekerja dalam Islam menempati posisi yang mulia, bagaimana setara dengan *Mujahid Fi Sabilillah*, bagaimana bekerja dalam Islam adalah sebuah kewajiban, dan bagaimana Allah menilai setiap perbuatan manusia

Dalam Islam, ilmu adalah yang utama. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat pengetahuan yang diberikan kepada masyarakat. Ilmu Islam berusaha untuk melakukan ibadah dan perbuatan baik dengan cara yang benar sehingga diterima oleh Allah SWT. Konsep ini juga tercermin dalam proses Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), di mana berbagi pengetahuan adalah prinsip pelatihan dan pengembangan staf. Demikian pula pada langkah-langkah lain dalam proses SDM, menunjukkan bahwa teori dan konsep SDM bukanlah hal baru dalam Islam tetapi sudah ada, meskipun istilah manajemen tidak tertulis langsung dalam Al-Qur'an atau Al-Hadits.

Ilmu dan studi manajemen telah menemukan jalannya ke semua bidang kehidupan manusia, seperti bisnis, masyarakat, politik, pertahanan, pendidikan, kesehatan, dan bidang kehidupan lainnya. Karena sifatnya yang strategis dan misinya untuk menjadikan kehidupan dan kerja individu dan organisasi lebih tertib, teratur dan integratif, sehingga tujuan yang ingin dicapai tidak hanya terwujud namun mampu dicapai secara optimal.

Jika apa yang dikatakan berdasarkan dalam Islam, tentang bagaimana ilmu yang berkaitan erat dengan kebutuhan manusia itu benar adanya pendidikan selalu disiapkan untuk memenuhi kebutuhan manusia, termasuk di dalamnya manusia berusaha untuk mendapatkan kembali kekuasaannya, karena sejalan dengan misi agama Islam sebagaimana diwahyukan kepada manusia, di mana proses pendidikan Islam berusaha mewujudkan misi tersebut dalam diri masing-masing manusia, yaitu menyejahterakan dan membahagiakan manusia dengan mewujudkan sumber daya manusia.

Pengetahuan manajerial merupakan topik penelitian menarik yang berkembang menjadi kajian intensif dan akademis. Konsep dasar manajemen adalah penataan, pengelolaan dan pengendalian sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan. Meskipun konsep kepemimpinan kemudian muncul di negara-negara Barat yang notabene bukan mayoritas umat Islam, jauh sebelum lahirnya konsep kepemimpinan, Islam telah menetapkan nilai-nilai luhur

yang tidak lekang oleh waktu dan menjadi pedoman bagi umat dalam hal konsep adalah keteraturan dan harmoni.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang penting dan strategis dalam mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien. Beberapa peran utama manajemen SDM dalam perspektif Islam antara lain:

1. Rekrutmen dan Seleksi: Identifikasi, rekrutmen, dan seleksi karyawan yang kompeten sesuai dengan tuntutan organisasi adalah lingkup manajemen SDM. Hal ini sesuai dengan perintah Islam bahwa keputusan perekrutan harus dibuat dengan adil, terbuka, dan tidak memihak.

Referensi: Al-Qur'an (Al-Hujurat: 13).

2. Pelatihan dan Pengembangan:

Manajemen SDM bertanggung jawab untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dalam perspektif Islam, pendidikan dan pembelajaran merupakan nilai yang sangat dihargai, dan pengembangan diri dianjurkan agar seseorang dapat memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaannya..

Referensi: Al-Qur'an (Al-Zumar: 9).

3. Evaluasi Kinerja: Penilaian kinerja karyawan yang adil dan tidak memihak adalah tanggung jawab manajemen SDM. Karyawan akan mendapatkan manfaat dari kritik yang membangun dalam evaluasi kinerja yang baik, yang akan membantu mereka bekerja lebih baik. Dalam sudut pandang Islam, evaluasi kinerja sangat menekankan pada kejujuran, keadilan, dan transparansi.

Referensi: Al-Qur'an (Al-Maidah: 8).

4. Kompensasi dan Penghargaan: Departemen SDM bertanggung jawab untuk menciptakan struktur upah yang adil dan memberikan penghargaan kepada anggota staf yang sesuai. Islam

mendukung pemberian upah yang adil kepada para pekerja dan memuji mereka yang berkinerja baik. Referensi: Al-Qur'an (Al-Isra': 80).

5. Pengelolaan Konflik: Departemen SDM harus berperan dalam menyelesaikan perselisihan di tempat kerja dengan cara yang adil dan jujur. Islam mendorong penyelesaian konflik secara damai dan tidak memihak dengan mempertimbangkan pendapat dan kepentingan semua pihak.

Referensi: Al-Qur'an (Al-Hujurat: 9)

Manajemen strategis (SDM) merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam menjalankan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manajemen strategis adalah seperangkat keputusan dan tindakan yang dirancang untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen strategis adalah proses tiga tingkat yang melibatkan perencana di tingkat korporat, unit bisnis dan fungsional, serta perencana pendukung lainnya. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dijabarkan dari perspektif teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengerahkan semua sumber daya internal atau kemampuan untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama.

Manajemen SDM harus dilihat sebagai perpanjangan dari pandangan tradisional mengelola orang secara efektif dan untuk melakukannya membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya (Ulrich, 1991). Oleh karena itu wajar jika penyusunan strategi sumber daya manusia harus relevan dengan penyusunan strategi bisnis (Schuller & Jackson, 1992)

Proses manajemen strategis terdiri dari delapan langkah, yaitu: mendefinisikan visi, misi bisnis dan tanggung jawab sosial, menganalisis lingkungan eksternal, menganalisis lingkungan internal, memilih tujuan dan sasaran bisnis, mengembangkan strategi bisnis, merinci rencana program, mengimplementasikan rencana program, dan mengumpulkan umpan balik.

Kriteria Pemilihan SDM dalam Islam

Islam adalah agama Rahmatan lil Alamin, yang memberikan rahmat, berkah dan kesejahteraan bagi semua orang di muka bumi ini. Oleh karena itu, dasar manajemen perusahaan harus didasarkan pada prinsip-prinsip tersebut. Terlibat dalam manajemen sumber

daya manusia atau karyawan. Dalam kajian ekonomi Islam, penawaran tenaga kerja atau proses rekrutmen tergantung pada tiga faktor, yaitu:

- Keterampilan tenaga kerja

Menurut ekonomi Islam, tenaga kerja atau departemen sumber daya manusia harus memiliki keahlian dalam bekerja. Karyawan harus memiliki keahlian dan kemampuan yang dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Islam sangat mementingkan hasil kerja

yang cakap dan memerintahkan seluruh umat Islam untuk melakukan segala macam pekerjaan dengan teliti dan sempurna.

- Kesehatan moral dan fisik

Sifat-sifat pekerja yang cakap disampaikan dalam Al-Qur'an yang artinya: “berkata seorang anaknya : “Hai bapakku, ambilah dia (Musa) jadi pekerja (menggembalakan ternak kita), karena yang sebaik – baik pekerja ialah yang kuat lagi jujur” (Al Qashash : 26). Ayat tersebut memberitahu kita bahwa kekuatan fisik, yaitu. kesehatan dan integritas (keunggulan moral), adalah kualitas yang dibutuhkan dalam seorang pekerja yang cakap. Nabi Musa as. memiliki kualitas ini dan karenanya merupakan contoh pekerja yang cakap dan kuat.

- Pikiran yang baik

Islam sangat menekankan akal yang baik karena akal merupakan alat yang diberikan oleh Allah SWT untuk menjadikan manusia sebagai makhluk yang lebih sempurna dari makhluk hidup lainnya. Dengan pemikiran yang baik, karyawan mampu mengembangkan ide atau visi untuk kemajuan perusahaannya. Pikiran yang sehat adalah usaha manusia untuk mengevaluasi dan mencetuskan segala sesuatu dengan sebijaksana mungkin.

- Pelatihan dan pengembangan

Dari perspektif Islam, pendidikan dan pelatihan juga dapat membuat tenaga kerja menjadi lebih produktif. Seorang pekerja yang terlatih dan berpendidikan dapat melakukan pekerjaan yang lebih ketat daripada yang tidak memiliki keterampilan dan pelatihan yang tepat.

Hal ini memberi semua pekerja landasan yang kuat bahwa ketika kita bekerja dengan rajin, perlu memikirkan kebaikan bersama dan kehormatan bersama di hadapan Allah. bersama

dihadapan Allah jika kita bekerja dengan sungguh – sungguh. Semua peserta dalam perekrutan, pemilihan, pelatihan, dan pengembangan personil menyadari bahwa Allah adalah tujuan utama. Karena keadilan harus menjadi landasan manajemen, maka manajemen yang memandang karyawan hanya sebagai objek bisnis dianggap tidak peduli dalam perspektif ekonomi Islam. Humanisasi dan perhatian harus diberikan kepada manusia dalam manajemen, bukan hanya sebagai komponen produksi. (Suripto, 2016)

Kewajiban untuk memperhatikan petunjuk Allah ketika mengelola sumber daya manusia perusahaan didasarkan pada kenyataan bahwa masih banyak perusahaan yang sengaja menarik karyawannya hanya untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Karyawan begitu tereksplotasi sehingga mereka sangat takut untuk menyampaikan ide, konsep, keinginan kepada perusahaan. Kami menemukan banyak praktik ini, misalnya: Jam kerja yang sangat ketat, pembayaran gaji yang tidak dapat menjamin kesejahteraan, tekanan yang kuat pada karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Fungsi utama SDM menurut Islam membahas isu-isu seperti perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penyaringan, orientasi, tinjauan kinerja, pelatihan dan pengembangan, bantuan keuangan, dan kemajuan karir. Bisnis dan karyawan akan mendapatkan banyak keuntungan jika semua tugas diselesaikan sesuai

Maka mengidentifikasi proses SDM Islami, sehingga manajer Muslim dapat mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan memberikan diri mereka keunggulan kompetitif di dunia ini serta jaminan keselamatan abadi, perlu untuk mendefinisikan SDM Islami.

Hanya saja ,jika semua tugas SDM dilakukan dengan benar, SDM dapat berkembang menjadi instrumen strategis yang signifikan bagi perusahaan. Semua Muslim diharuskan untuk mengikuti hukum dan pedoman Islam karena Islam adalah cara hidup yang lengkap. Tapi salah satu hambatan terbesar untuk membangun SDM Islami di dunia Muslim adalah kurangnya prinsip-prinsip SDM Islami yang sesuai di dunia muslim.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. Karena berkat, rahmat dan karunia serta mukzizat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan jurnal dengan judul “ PERSPEKTIF ISLAM TERHADAP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA”. Dengan selesainya jurnal ini, bukanlah menjadi sebuah akhir, melainkan suatu awal yang baru untuk memulai petualangan hidup yang baru. Penulis menyadari betul bahwa ada orang-orang yang berjasa dibalik selesainya jurnal ini. Tidak ada persembahan terbaik yang dapat penulis berikan selain rasa ucapan terimakasih kepada pihak yang telah banyak membantu penulis.

Secara khusus, penulis mengucapkan terimakasih kepada Dr. Yayat Suharyat selaku dosen Karakter Keislaman yang telah sabar, meluangkan waktu, merelakan tenaga dan pikiran serta turut memberi perhatian dalam memberikan pengarahan selama proses penulisan jurnal ini. Segala kekurangan dan ketidaksempurnaan jurnal ini, penulis sangat mengharapkan masukan, krtikan, dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan jurnal ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah Subhanahu wa ta'ala. Amin.

Bekasi , Juli 2023

kelompok 5

DAFTAR REFERENSI

Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Turi, L. O., Sudiarti, S., Libriantono, B., Perwitasari, E. P., & Irwanto, I. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In S. S. Atmodjo (Ed.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.

Samad, A. W. (2022). *ISSN : 2746-6507*. 3(1), 86–94.

Suripto, T. (2016). Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen

Sdm Dalam Industri Bisnis. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 2(2), 239.
[https://doi.org/10.21927/jesi.2012.2\(2\).239-250](https://doi.org/10.21927/jesi.2012.2(2).239-250)

Referensi : <https://tafsirweb.com/9505-surat-al-jatsiyah-ayat-13.html>

Referensi : <https://tafsirweb.com/2893-surat-al-anfal-ayat-27.html>

Referensi : <https://tafsirweb.com/1590-surat-an-nisa-ayat-58.html>