



Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Islam: Strategi Membangun SDM Unggul dan Berkarakter

Sizka Farwati✉

UIN Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi, Indonesia

Abstract

Human resource management (HRM) plays a crucial role in supporting the success of educational institutions, as human resources are the key element in realizing the vision and mission of an organization. Without proper planning and standards, the potential of human resources may become an obstacle rather than a strength in achieving institutional goals. This study aims to explain the implementation of Human Resource Management (HRM) from an Islamic perspective. The research method employed is a literature review, analyzing books and previous studies using descriptive analysis. The findings indicate that: (1) HRM encompasses all processes related to planning, organizing, leading, and controlling the development and guidance of Muslim individuals within organizations optimally; (2) The internalization of Islamic values is the responsibility of Muslims to prepare superior and qualified human resources across various aspects of life; (3) Islamic educational institutions play a vital role in producing individuals with broad knowledge, strong skills, technological competence, and a foundation of faith and piety, which serve as the basis for mastering knowledge, enhancing expertise, and applying knowledge in accordance with religious, moral, and governmental regulations; (4) The Qur'an and Hadith provide normative guidance for the internalization of HRM from an Islamic perspective. This study offers a deeper understanding of HRM implementation based on Islamic values and emphasizes the importance of structured, organized, and directed processes aligned with the principles of Sharia.

Keywords: Human Resource Management, Islamic Perspective, Islamic Education.

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam mendukung keberhasilan lembaga pendidikan, karena sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam mewujudkan visi dan misi lembaga. Tanpa perencanaan yang tepat, potensi SDM justru dapat menjadi kendala dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan menjelaskan implementasi MSDM dari perspektif Islam. Metode penelitian menggunakan studi literatur dengan menganalisis buku dan penelitian terdahulu secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) MSDM mencakup seluruh langkah yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian pengembangan serta pembinaan individu Muslim dalam organisasi secara optimal; (2) Internalisasi nilai-nilai Islam merupakan tanggung jawab umat Islam untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dalam berbagai aspek kehidupan; (3) Lembaga pendidikan Islam berperan penting dalam menghasilkan individu yang berpengetahuan luas, memiliki keterampilan dan teknologi yang baik, serta berlandaskan iman dan takwa sebagai dasar penguasaan ilmu, peningkatan kompetensi, dan penerapan pengetahuan sesuai nilai agama, moral, dan aturan pemerintah; (4) Al-Qur'an dan Hadits Nabi menjadi landasan normatif dalam menginternalisasi MSDM dari perspektif Islam. Penelitian ini memberikan pemahaman lebih mendalam tentang implementasi MSDM berbasis nilai-nilai Islam, sekaligus menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara terstruktur, terarah, dan berlandaskan prinsip-prinsip syariat.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Nilai-Nilai Islam, Pendidikan Islam.

✉ Corresponding author: Sizka Farwati

Email Address: sizka.f@uinjambi.ac.id

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. SDM merupakan faktor utama dalam pencapaian visi dan misi lembaga, namun tanpa perencanaan yang tepat sesuai kebutuhan dan standar, potensi SDM justru dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi (Rosita & Falahah, 2017). Kinerja SDM tidak akan mencapai tingkat efektif dan efisien apabila seluruh aktivitas yang terlibat tidak dilaksanakan secara komprehensif.

Menurut Mulyasa (2003), jika Indonesia ingin berperan aktif dalam kompetisi global, langkah awal yang harus dilakukan adalah mengelola SDM dengan baik, mencakup kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral, dan tanggung jawab. Pendidikan menjadi instrumen utama dalam proses tersebut, karena melalui pendidikanlah pengetahuan dapat dikuasai dan dikembangkan. Sistem pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan SDM unggul, dan untuk mencapai pendidikan unggul diperlukan SDM yang berkualitas (Iskarim, 2017).

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kualitas SDM menjadi faktor penentu keberlangsungan dan relevansi lembaga di tengah persaingan yang semakin ketat. Lembaga pendidikan Islam dituntut mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk meningkatkan kemampuan belajar peserta didik secara maksimal (Rokhmiyati, 2018). Namun, secara umum lembaga pendidikan Islam di Indonesia masih menghadapi tantangan berupa keterbelakangan dibandingkan negara lain, bahkan sering kali terisolasi dari kebutuhan dan realitas sosial, ekonomi, pendidikan, serta budaya masyarakat (Dachlovany, 2017). Selain itu, individu sebagai SDM dihadapkan pada berbagai situasi yang dapat memengaruhi fokus dan konsentrasi kerja (Wibowo, 2014).

Sejumlah penelitian sebelumnya menegaskan pentingnya pengelolaan SDM berbasis nilai Islam. Budiman (2018) menunjukkan bahwa pendekatan MSDM berlandaskan prinsip Islam memungkinkan manajer Muslim mengelola SDM secara efektif, tidak hanya untuk keunggulan kompetitif dunia, tetapi juga untuk kesuksesan akhirat. Sugiyanto (2020) menekankan bahwa MSDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja kerja dari perspektif Islam, sedangkan Thoha (2018) menyoroti pentingnya strategi pengelolaan kecerdasan emosional dalam MSDM di perguruan tinggi keagamaan Islam. Temuan-temuan tersebut menunjukkan keterkaitan erat antara penanaman nilai-nilai Islam dengan fungsi MSDM.

Dalam pengelolaan SDM, diperlukan proses yang tepat dan terarah guna mencapai efektivitas yang diinginkan. Hal ini bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi secara efisien, dengan tetap menekankan konsistensi individu dalam melaksanakan tugas sebagai indikator prestasi kerja. Penelitian ini berupaya mengilustrasikan pandangan Al-Qur'an mengenai manajemen sumber daya manusia melalui interpretasi ayat-ayat yang relevan, serta mengeksplorasi nilai-nilai keislaman dalam implementasi MSDM. Analisis ini diharapkan memberikan pemahaman lebih mendalam tentang pengelolaan SDM dalam perspektif Islam, sekaligus menjadi referensi yang relevan untuk pengembangan penelitian di bidang manajemen pendidikan Islam.

Metode

Studi ini membahas implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dari perspektif Islam dengan menggunakan metode kajian pustaka (*library research*). Penelitian kepustakaan dipilih karena fokus utama kajian adalah menganalisis konsep, teori, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan MSDM dalam konteks

pendidikan Islam. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memecahkan masalah melalui analisis kritis dan mendalam terhadap literatur ilmiah yang tersedia.

Penelitian ini termasuk dalam kategori deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran sistematis mengenai fenomena yang diteliti. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menelaah konsep MSDM dari perspektif Islam, menginterpretasikan nilai-nilai keislaman yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadits, serta menghubungkannya dengan praktik pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam.

Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber pustaka, meliputi: Buku-buku yang membahas manajemen sumber daya manusia dan pendidikan Islam. Jurnal ilmiah nasional maupun internasional yang relevan dengan topik MSDM perspektif Islam. Artikel akademik dan hasil penelitian terdahulu yang menyoroti integrasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM. Penggunaan beragam sumber data ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai MSDM dalam konteks lembaga pendidikan Islam (Asmendri, 2020).

Data yang diperoleh dianalisis dengan pendekatan analisis deskriptif kualitatif, yang meliputi: Reduksi data – memilih dan menyaring informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data – menyusun hasil kajian dalam bentuk uraian naratif yang sistematis. Penarikan kesimpulan – merumuskan temuan penelitian berdasarkan interpretasi literatur dan nilai-nilai Islam yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadits.

Untuk menjamin keabsahan hasil penelitian, dilakukan triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan mengonfirmasi data dari berbagai literatur yang berbeda. Dengan demikian, hasil penelitian tidak hanya bergantung pada satu referensi, tetapi diperkuat oleh konsistensi temuan dari berbagai sumber.

Hasil Penelitian & Pembahasan

Penelitian ini berfokus pada implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dari perspektif Islam dengan menggunakan kajian pustaka. Hasil analisis menunjukkan bahwa MSDM dalam Islam tidak hanya menekankan aspek teknis pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai spiritual, moral, dan sosial yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi utama dalam organisasi yang bertujuan mengoptimalkan potensi individu untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja. Dalam konteks lembaga pendidikan, MSDM mencakup proses perekrutan, pemberian kompensasi, pelatihan, serta pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan (Mathis & Jackson, 2001; Mubassyaroh, 2016). Dengan kata lain, MSDM tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mampu mendukung pencapaian visi dan misi lembaga pendidikan.

Menurut Sutejo (2004), MSDM merupakan serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian aktivitas yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi, perekrutan, pengembangan, kompensasi, promosi, hingga pengakhiran hubungan kerja. Tujuan dari keseluruhan proses tersebut adalah memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Handoko (Byars & Rue, 2004) menegaskan bahwa MSDM berfungsi membangun kerja sama dalam pengembangan dan administrasi organisasi. Fungsi ini mencakup pengaturan kebijakan yang berdampak langsung pada individu dalam organisasi,

sekaligus menjadi panduan bagi manajer dalam mengelola SDM. Sejalan dengan itu, Rivai menekankan bahwa MSDM merupakan bagian integral dari manajemen secara keseluruhan, yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Soedarsa, 2014).

Dalam perspektif yang lebih sederhana, Kasmir (2015) menjelaskan bahwa MSDM adalah proses pengaturan personal melalui langkah-langkah seperti perencanaan, perekrutan, penjaringan, pembinaan, peningkatan keterampilan, pemberian imbalan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, pengaturan hubungan industrial, hingga pengelolaan pemutusan hubungan kerja. Semua langkah tersebut merupakan bagian penting dari tugas MSDM untuk mencapai tujuan lembaga sekaligus meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa MSDM bukan sekadar fungsi administratif, melainkan sebuah sistem yang menyeluruh dan terintegrasi. Dalam lembaga pendidikan, keberhasilan MSDM akan tercermin pada kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, yang pada akhirnya berdampak pada mutu layanan pendidikan.

1. Implementasi MSDM Perspektif Islam

Manajemen sumber daya manusia dalam Islam mencakup seluruh proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian yang diarahkan untuk mengoptimalkan potensi individu Muslim dalam organisasi. Nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, ihsan, dan tanggung jawab menjadi landasan utama dalam setiap tahapan pengelolaan SDM. Dengan demikian, MSDM tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan duniawi, tetapi juga pada keberhasilan ukhrawi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam pendidikan Islam yang berkualitas adalah mereka yang memiliki pemahaman luas, fleksibilitas tinggi, serta kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan di berbagai bidang, khususnya bidang pendidikan. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. Al-Mujadalah ayat 11, yang menegaskan bahwa Allah akan meninggikan derajat orang-orang beriman dan berilmu, serta QS. Az-Zumar ayat 9 yang membedakan antara orang yang berpengetahuan dengan yang tidak. Pengetahuan dan keahlian menjadi modal utama bagi SDM untuk membawa lembaga pendidikan mencapai tujuan yang telah direncanakan (Rahmani, 2018).

Pengelolaan komponen internal dan eksternal merupakan aspek penting dalam menjalankan lembaga pendidikan. Salah satu komponen internal yang paling vital adalah SDM, sehingga pengaturan dan pemanfaatan SDM secara optimal menjadi syarat mutlak untuk mencapai hasil yang diinginkan (Pratami, 2020). Pencapaian tujuan lembaga membutuhkan perencanaan yang terstruktur, di mana implementasi SDM harus melalui tahapan yang jelas, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi (Usep Saepul Alam, 2019).

Strategi pengembangan SDM yang dicontohkan Nabi Muhammad SAW meliputi perencanaan dan perekrutan tenaga berkualitas, pengembangan potensi, evaluasi hasil kerja, pemberian motivasi, serta menjaga keberlanjutan kualitas SDM (Hashim, 2019). Mujamil Qomar menambahkan tujuh komponen utama dalam pengelolaan SDM, yaitu perencanaan tenaga kerja, perekrutan, pembinaan, promosi dan rotasi jabatan, pengakhiran hubungan kerja, kompensasi, serta evaluasi kinerja (Yusanto & Widjajakusuma, 2002; Oktina, 2012). Semua komponen tersebut harus dilaksanakan dengan keteraturan, kebenaran, dan ketertiban sesuai prinsip Islam. Rasulullah SAW menegaskan dalam hadits riwayat Tabrani bahwa Allah mencintai orang yang melakukan pekerjaan dengan itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas).

Menurut Siagian (2008), meskipun suatu lembaga tidak memiliki aset finansial besar, keberhasilan tetap dapat dicapai apabila lembaga tersebut memiliki SDM yang terbina, kreatif, disiplin, rajin, dan siap bekerja cerdas dalam iklim kerja yang positif (Sasono, 2014). Hal ini sejalan dengan pandangan Notoatmodjo (2003) bahwa MSDM bertujuan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi untuk menciptakan produktivitas. Pencapaian tujuan organisasi bergantung pada manusia yang terlibat dalam pengelolaan, sehingga SDM harus dikelola secara efektif melalui perencanaan terorganisir, pelaksanaan yang terkontrol, serta evaluasi berkelanjutan untuk peningkatan kualitas.

2. Peran Pendidikan Islam dalam Pengembangan SDM

Lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk SDM unggul yang berpengetahuan luas, terampil, dan berkarakter. Pendidikan Islam tidak hanya menghasilkan lulusan dengan kompetensi akademik dan teknologi, tetapi juga membekali mereka dengan iman dan takwa sebagai dasar penguasaan ilmu. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan Islam berfungsi sebagai wahana integrasi antara ilmu pengetahuan modern dengan nilai-nilai keagamaan.

Ayat-ayat Al-Qur'an memberikan landasan normatif yang sangat relevan untuk diintegrasikan dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif Islam. Setiap ayat mengandung prinsip-prinsip yang dapat dijadikan pedoman dalam mengelola manusia sebagai aset utama organisasi, khususnya lembaga pendidikan Islam.

a. QS. Al-An'am: 162

Ayat ini menegaskan bahwa seluruh aktivitas manusia, baik ibadah maupun pekerjaan, harus ditujukan semata-mata untuk Allah SWT. Berdasarkan tafsir Jalalain, Quraish Shihab, Al-Muyassar, dan Al-Mukhtashar, ayat ini mengajarkan bahwa setiap tindakan harus dilakukan dengan totalitas, sepenuh hati, dan komitmen penuh. Dalam konteks MSDM, hal ini berarti setiap individu dituntut untuk bekerja dengan kualitas terbaik, disiplin, dan integritas tinggi. Prinsip ini mencerminkan karakteristik SDM yang diharapkan oleh organisasi: berorientasi pada kualitas kerja dan memiliki komitmen spiritual yang kuat.

b. QS. Al-Mujadalah: 11

Ayat ini menekankan pentingnya sikap berlapang dada dan penghargaan terhadap ilmu pengetahuan. Kata tafssahu (berlapang-lapanglah) dapat diinterpretasikan sebagai upaya menciptakan suasana kerja yang harmonis, menghindari konflik, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif. Sementara kata ansyuzu (berdirilah) mengandung makna tanggung jawab dan keseriusan dalam melaksanakan tugas. Dalam MSDM, ayat ini mengajarkan bahwa manajer harus mampu menciptakan budaya kerja yang damai, sekaligus mendorong bawahan untuk melaksanakan tugas dengan optimal. Allah menjanjikan derajat tinggi bagi orang beriman dan berilmu, sehingga pengembangan kompetensi SDM menjadi bagian integral dari manajemen Islami.

c. QS. An-Nahl: 97

Ayat ini menegaskan bahwa amal saleh yang dilakukan dengan iman akan menghasilkan kehidupan yang baik dan balasan yang lebih baik. Dalam konteks MSDM, kata sholihan dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Ayat ini mengimplikasikan bahwa pencapaian kinerja harus dihargai, dan manajer berkewajiban memberikan pengakuan atau

penghargaan kepada bawahan yang berprestasi. Penghargaan ini tidak hanya memotivasi individu untuk meningkatkan potensi, tetapi juga memperkuat loyalitas dan partisipasi dalam organisasi. Dengan demikian, prinsip reward and recognition dalam MSDM Islami memiliki landasan kuat dalam Al-Qur'an.

d. QS. Ar-Rum: 30

Ayat ini menekankan fitrah manusia sebagai potensi bawaan yang unik. Setiap individu memiliki kelebihan dan kekurangan yang berbeda, sehingga manajer harus mampu menempatkan SDM sesuai dengan kompetensi dan potensi masing-masing. Hal ini sejalan dengan hadis Nabi Muhammad SAW dalam Shahih Bukhari No. 6015, yang memperingatkan agar amanah tidak diberikan kepada orang yang bukan ahlinya. Dalam MSDM, prinsip ini menegaskan pentingnya *the right man on the right place*, yaitu menempatkan individu sesuai keahlian agar kinerja organisasi optimal dan risiko kegagalan dapat diminimalisasi.

Keempat ayat tersebut menunjukkan bahwa MSDM dalam perspektif Islam tidak hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter spiritual, moral, dan sosial individu. Prinsip totalitas kerja (QS. Al-An'am: 162), harmoni dan pengembangan ilmu (QS. Al-Mujadalah: 11), penghargaan atas prestasi (QS. An-Nahl: 97), serta penempatan sesuai potensi (QS. Ar-Rum: 30) merupakan fondasi penting dalam pengelolaan SDM Islami.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia perspektif Islam dapat diimplementasikan melalui integrasi nilai-nilai Al-Qur'an dan As-Sunnah dalam setiap tahapan pengelolaan SDM. Hal ini menjadikan MSDM Islami bukan hanya sekadar sistem administratif, tetapi juga sebagai sarana pembinaan manusia yang beriman, berilmu, berakhlak mulia, dan profesional.

3. Nilai-Nilai Islam dalam MSDM

Internalisasi nilai-nilai Islam dalam MSDM diwujudkan melalui penerapan prinsip-prinsip syariat dalam pengelolaan tenaga kerja. Misalnya, prinsip keadilan dalam pembagian tugas, amanah dalam menjalankan tanggung jawab, serta ihsan dalam memberikan pelayanan terbaik. Ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadits Nabi menjadi pedoman normatif yang menegaskan pentingnya pengelolaan SDM secara terstruktur, terarah, dan berlandaskan etika Islam.

Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam mencakup seluruh tahapan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dalam proses pembinaan serta pengembangan individu Muslim dalam organisasi secara efektif dan efisien. Konsep ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan duniawi, tetapi juga pada pembentukan insan yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia. Landasan teoritis pendidikan Islam dibangun berdasarkan filosofi yang ditetapkan Allah dalam Al-Qur'an, sehingga setiap praktik manajemen harus berakar pada nilai-nilai syariat.

Islam mengajarkan manusia untuk mencapai kesempurnaan dan kemuliaan melalui pengembangan akal, perasaan, dan tubuh yang merupakan anugerah Allah SWT. Potensi luar biasa yang dimiliki manusia ditegaskan dalam Surah At-Tin (95:4), yang menyatakan bahwa manusia diciptakan dalam bentuk yang sebaik-baiknya. Tujuan dari kesempurnaan ini adalah agar manusia mampu mengembangkan diri dan berkontribusi sebagai anggota masyarakat yang bermanfaat. Dengan demikian, pengelolaan SDM dalam Islam diarahkan untuk mengoptimalkan potensi tersebut agar berkembang secara maksimal.

Dalam pendidikan Islam, proses pendidikan dipandang sebagai sarana pemberdayaan manusia berkualitas. Pendidikan harus didasari sikap bijaksana dan cerdas (Azhari, 2017), serta diimplementasikan melalui nilai-nilai keislaman yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas diri. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin pribadi memainkan peran signifikan dalam meningkatkan profesionalisme SDM, dengan asas yang bersumber langsung dari Al-Qur'an diintegrasikan ke dalam aktivitas operasional. Profesionalisme ini tercermin dalam QS. Al-Qasas: 26, yang menegaskan bahwa individu yang kuat dan dapat dipercaya adalah manifestasi dari keprofesionalan sejati.

Profesionalisme SDM dalam Islam tidak hanya terkait dengan keterampilan teknis, tetapi juga dengan kualitas moral dan spiritual. Islam memiliki konsep yang jelas, menyeluruh, dan relevan dalam mengembangkan SDM agar tetap diterima sepanjang masa. Tujuan utama pembinaan SDM berbasis Islam adalah menghasilkan alumni yang berkualitas, memiliki pengetahuan luas, keterampilan teknologi, wawasan mendalam, serta iman dan takwa yang kokoh. Hal ini sejalan dengan pandangan Dachlovany (2017) bahwa pendidikan Islam harus melahirkan lulusan yang mampu menguasai, mengembangkan, dan menerapkan pengetahuan dengan berlandaskan prinsip agama, kepribadian, dan akhlak mulia.

Al-Qur'an juga menekankan pentingnya penempatan individu sesuai dengan keahlian masing-masing. QS. At-Taubah: 122 menegaskan perlunya sebagian orang memperdalam pengetahuan agama agar dapat memberi peringatan kepada kaumnya. Hadits Nabi Muhammad SAW pun memperingatkan bahwa apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya (HR. Bukhari). Prinsip ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM harus memperhatikan kompetensi dan keahlian agar potensi individu dapat dimanfaatkan secara optimal.

Dalam konteks manajemen, Islam memberikan kontribusi luas terhadap pengembangan SDM dengan menjaga kualitas fisik, intelektual, moral, dan spiritual. Islam menekankan keseimbangan antara kepentingan dunia dan akhirat, sehingga konsep pengembangan SDM dalam Islam bersifat komprehensif dan relevan sepanjang masa. Nilai-nilai Islam yang dapat diinternalisasikan dalam praktik MSDM antara lain:

- a. Tauhid: keyakinan bahwa Allah SWT adalah Tuhan Yang Maha Esa tanpa sekutu (Fawaz, 2016).
- b. Khalifah: peran manusia sebagai pengelola dan penggerak kehidupan (Kaelany, 2005).
- c. Keadilan: upaya mencapai keseimbangan agar tidak terjadi ketimpangan (Miskawaih, 1999).
- d. Persaudaraan (Ukhuwwah): membangun kasih sayang dan cinta dalam kebajikan dunia dan akhirat.
- e. Ihsan: melakukan segala tindakan dengan niat ikhlas dan kesadaran bahwa Allah senantiasa mengawasi (Kaelany, 2005).
- f. Musyawarah: proses mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat orang lain dalam pengambilan keputusan.

Sebagian besar penelitian sebelumnya mengenai MSDM lebih menekankan pada aspek manajerial modern yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara duniawi. Kajian yang secara khusus mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam MSDM, terutama dalam konteks lembaga pendidikan Islam, masih terbatas. Gap ini menunjukkan perlunya penelitian yang lebih mendalam mengenai bagaimana prinsip-prinsip Islam dapat diinternalisasi dalam pengelolaan SDM untuk menghasilkan tenaga kerja yang unggul sekaligus berkarakter Islami.

Kebaruan penelitian ini terletak pada: Analisis MSDM dari perspektif Islam yang menekankan integrasi antara aspek manajerial modern dengan nilai-nilai spiritual dan moral. Penegasan peran lembaga pendidikan Islam sebagai pusat pengembangan SDM unggul yang tidak hanya berkompeten secara akademik, tetapi juga berlandaskan iman dan takwa. Penyajian ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadits sebagai landasan normatif dalam implementasi MSDM, yang jarang dibahas secara komprehensif dalam penelitian sebelumnya.

Simpulan

Berdasarkan kajian ayat-ayat Al-Qur'an yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa Islam memberikan landasan normatif yang komprehensif dalam pengelolaan SDM. QS. Al-An'am: 162 menekankan pentingnya totalitas dan komitmen dalam bekerja, QS. Al-Mujadalah: 11 menegaskan nilai harmoni dan penghargaan terhadap ilmu, QS. An-Nahl: 97 mengajarkan penghargaan atas prestasi kerja, dan QS. Ar-Rum: 30 menekankan penempatan individu sesuai potensi dan kompetensi. Keseluruhan ayat tersebut menunjukkan bahwa MSDM dalam perspektif Islam tidak hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter spiritual, moral, dan sosial individu.

Dengan demikian, prinsip-prinsip MSDM Islami dapat diimplementasikan melalui integrasi nilai-nilai Al-Qur'an dan As-Sunnah dalam setiap tahapan pengelolaan SDM, mulai dari perencanaan, perekrutan, pembinaan, hingga evaluasi. Hal ini menjadikan MSDM Islami bukan sekadar sistem administratif, melainkan sarana pembinaan manusia yang beriman, berilmu, berakhlak mulia, dan profesional.

Referensi

- Azhari, M. (2017). *Pendidikan Islam dan Pemberdayaan SDM*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dachlovany, A. (2017). *Pendidikan Islam dan Tantangan Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fawaz, A. (2016). *Tauhid sebagai Landasan MSDM Islami*. Bandung: Alfabeta.
- Hashim, M. (2019). *Strategi Pengembangan SDM Nabi Muhammad SAW*. Kuala Lumpur: IIUM Press.
- Jalalain. *Tafsir Jalalain*. Beirut: Dar al-Fikr.
- Kaelany, A. (2005). *Konsep Khalifah dalam Islam*. Jakarta: Prenada Media.
- Mas'ud, M. (2017). *Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen*. Surabaya: UINSA Press.
- Miskawaih, I. (1999). *Tahdzib al-Akhlaq*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah.
- Mubassyaroh, S. (2016). *Manajemen SDM Pendidikan*. Semarang: UNNES Press.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Quraish Shihab. *Tafsir Al-Mishbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Rahmani, A. (2018). *SDM Pendidikan Islam dalam Perspektif Al-Qur'an*. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 45–60.
- Sasono, A. (2014). *Kinerja SDM dalam Organisasi Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedarsa, H. (2014). *MSDM dalam Perspektif Rivai*. Bandung: Alfabeta.
- Sutejo, B. (2004). *Manajemen SDM*. Jakarta: Grasindo.
- Yusanto, A., & Widjajakusuma, J. (2002). *Manajemen SDM Islami*. Jakarta: Gema Insani.