

# Manajemen Sumber Daya Insani

*by* 6. Norvadewi

---

**Submission date:** 18-Apr-2023 05:24PM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2068193338

**File name:** Manajemen\_Sumber\_Daya\_Insani.pdf (303.56K)

**Word count:** 4444

**Character count:** 29458

---

## Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami

**Norvadewi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri, Samarinda, Indonesia.  
E-mail: norvadewi@yahoo.com

### Abstrak

Manajemen memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan. Manajemen sebagai produk peradaban manusia bukanlah sesuatu yang bebas nilai karena di dalamnya terkandung norma-norma agama dan nilai-nilai keadilan. Islam sebagai salah satu agama yang dianut oleh sebagian besar rakyat Indonesia telah memberikan warna kepada setiap aspek kehidupan pemeluknya tidak terkecuali dalam kehidupan ekonomi. Dalam manajemen, manusia menjadi faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan/organisasi. Manajemen sumber daya insani dalam Islam mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yang didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri bahwa manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah sehingga segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah dan manusia adalah khalifatullah fil ardh. Kedua hal ini menjadikan manusia sebagai subjek dalam kehidupan termasuk dalam kehidupan ekonomi/bisnis. Manajemen sumber daya insani bertanggung jawab untuk membentuk SDM yang *kafa'ah* (profesional), *amanah* (terpercaya) dan *himmatul amal* (semangat kerja).

**Kata Kunci:** Manajemen SDM, Bisnis Islami

## Human Resource Management In the Islamic Economic Perspective: Human Resource Management Review in Islamic Business

### Abstract

Management plays an important role in the successful management of an organization or company. Management as a product of human civilization is not value free science but contains a religious norms and justice values. Islam is one religion professed by the majority of Indonesian population, have given color to every aspect of life including economic life. In management system, people to be a factors of production that very important for organization or company. Islamic Human Resources Management representative by prophet of Muhammad SAW that people have two duties as a slave of Allah and a leader in the world. The duties being people to be subject in human life including economic life. Human Resources Management of Islam responsibilities to construct a human capital has professionalism, trustworthy and vigorously.

**Keywords:** Human Resource Management, Islamic Business

---

## PENDAHULUAN

Manajemen menjadi satu hal yang cukup penting dalam menjalankan suatu organisasi bisnis dewasa ini. Dalam dunia industri, ketika melakukan kegiatan produksi, pemasaran, dan menjaga keberlangsungan hubungan antara karyawan dan perusahaan, manajemen sangat diperlukan. Penerapan manajemen pada perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya perusahaan sehingga mencapai hasil yang lebih baik.

Perkembangan manajemen muncul di awal terbentuknya negara industri pada pertengahan kedua abad ke-19. Menurut pandangan kaum intelektual, manajemen lahir sebagai tuntutan perlunya pengaturan hubungan antara individu dalam suatu masyarakat (Sinn, 2008 : 27). Dalam dunia industri, pelaku ekonomi merasa perlu adanya pemikiran manajemen guna menjalankan bisnisnya. Pemikiran manajemen digunakan untuk mengatur kegiatan produksi, kegiatan pemasaran barang, dan menjaga hubungan baik antara produsen dan karyawan. Dengan manajemen memungkinkan untuk melakukan inovasi, mengembangkan fasilitas dan teknik kegiatan produksi dalam dunia industri. Dalam rangka mencapai tujuan, faktor manusialah yang menjadi kunci keberhasilan di dalam sebuah manajemen organisasi. Jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi atau perusahaan tersebut tidak akan mencapai tujuan yang maksimal (Gomes, 2003 : 6).

Agama Islam sebagai agama mayoritas penduduk Indonesia mewarnai seluruh aspek kehidupan pemeluknya, termasuk kehidupan ekonomi. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh *resources* yang ada di muka bumi, karena seluruh ciptaan Allah di muka bumi untuk kemashlahatan umat manusia. Oleh karena itu sumber daya alam ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang akan diminta pertanggungjawaban kelak. Hal ini hanya bisa dilakukan oleh sumber daya manusia yang profesional. Hal inilah emudian melahirkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Ilmu manajemen sebagai ilmu yang tidak bebas nilai sangat dipengaruhi oleh para ahli yang mengembangkannya. Begitu juga MSDM dalam Islam memiliki dasar yang kuat untuk menerapkan syariat atau tuntunan Islam dalam pengelolaan SDM. Manajemen SDM dalam Islam dikenal dengan nama Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI). Kata insan dan manusia sebenarnya memiliki arti yang sama. Kata insan mengingatkan bawah dalam Islam dikenal adanya konsep insan kamil. Insan kamil adalah mukmin yang dalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan dan kebijaksanaan yang merupakan gambaran pribadi Rasulullah SAW.

Tulisan ini akan membahas mengenai bagaimana manajemen sumber daya Insani dalam Islam sesuai dengan tuntutan Al Qur'an dan Sunnah Rasul. Potensi sumberdaya manusia sangat penting dalam mengelola suatu organisasi/perusahaan. Bagaimana pun bagusnya sebuah sistem, tidak akan berarti apa-apa jika tidak dijalankan oleh sumber daya manusia. Kajian tentang sumber daya insani akan dimulai dari manusia yang sengaja diciptakan Allah SWT dengan sebaik-baik bentuk. Manusia dibekali potensi akal, nafsu, jiwa dan jasmani. Dengan potensi ini manusia diberikan kebebasan untuk menentukan jalan yang dipilihnya namun apapun pilihannya manusia harus mempertanggung jawabkannya. Ada dua tugas yang diamanahkan Allah kepada manusia yaitu menjadi *abdullah* dan *khalifah* yang bertugas memakmurkan bumi dan mengelola alam semesta. Dalam rangka mengelola alam ini, manusia sebagai subjek dalam kehidupan menjadi sumber daya penggerak suatu proses produksi harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat mulia sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW sebagai teladan bagi pembentukan karakter yang baik bagi sumber daya insani. Hal ini menjadi dasar dalam setiap aktivitas ekonomi dan menjadi sikap dasar manusiawi (*fundamental human ethics*) yang mendukung keberhasilan. Adapun karakteristik atau sifat-sifat mulia itu adalah *Shiddiq* (benar dan jujur), *Amanah* (jujur/terpercaya, bertanggung jawab), *Fathanah* (cerdas) dan *Tabligh* (transparan). Karakteristik ini akan melahirkan sumber daya insani yang *kafa'ah* (profesional), *amanah* (terpercaya) dan *himmatul amal* (motivasi kerja).

## METODE PENELITIAN

### Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja atau sumber daya manusia adalah sebagai faktor produksi mempunyai arti yang sangat besar, karena kekayaan alam tidak akan berguna bila tidak dieksploitasi manusia. Oleh karena itu setiap perusahaan seharusnya sangat memperhatikan SDM sebagai salah satu faktor produksi

(Suripto, 2012: 241). Dalam pengelolaan SDM inilah kemudian melahirkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2005 :10). Manajemen sumber daya manusia juga diartikan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2001 : 4). Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan (Suripto, 2012 : 239). Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan baik dari segi kuantitas maupun kualitas sehingga dapat mempermudah mencapai suatu tujuan bersama.

Tujuan MSDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya secara efektif sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (satisfied) dan memuaskan (satisfactory) bagi organisasi. MSDM merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, operasional dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara terpadu (Gomes, 2003 : 3).

### Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses adalah metode atau cara sistematis dalam melakukan atau menangani suatu kegiatan (Wijayanto, 2012 : 9). Untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia yang potensial, perusahaan harus melakukan serangkaian proses manajemen sumber daya manusia yang dimulai dari tahap perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, perjanjian kerja, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, imbal jasa sampai dengan pemutusan hubungan kerja (PHK).

- Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan merupakan awal yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Perencanaan yang kurang baik sama saja dengan kegagalan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses di mana manajer memastikan bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang-orang yang tepat di tempat serta waktu yang juga tepat (Robbins dan Coulter, 2010 : 268). Melalui perencanaan, organisasi bisa menghindarkan diri dari kekurangan dan kelebihan personel yang mendadak.

- Rekrutmen

Setelah perusahaan memperkirakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, memperkirakan suplai tenaga kerja, dan melakukan analisis jabatan, maka proses manajemen sumber daya manusia selanjutnya adalah rekrutmen tenaga kerja, yaitu suatu proses untuk menemukan dan menarik calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan lowongan pekerjaan yang ada (Solihin, 2009: 106).

- Seleksi

Setelah memiliki sejumlah kandidat, langkah selanjutnya dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah seleksi, yaitu menyaring para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang paling memenuhi kualifikasi atas pekerjaan tersebut (Robbins dan Coulter, 2010 : 271). Proses seleksi adalah usaha menjaring dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi (Sunyoto, 2008 : 48).

- Perjanjian Kerja

Setelah proses seleksi, tahap berikutnya yaitu masuk dalam proses perikatan yang dilakukan melalui perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan. Perjanjian kerja sebagai sarana awal hubungan kerja harus diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawan, karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Oleh karena itu harus diatur dan perlu adanya suatu ikatan antara pekerja dan majikan.

- Orientasi dan Penempatan

Salah satu teknik yang sangat lumrah digunakan untuk mencoba mengurangi jumlah pegawai baru yang meminta berhenti adalah dengan menyelenggarakan program pengenalan, yang juga dikenal luas sebagai program orientasi. Ada dua jenis orientasi, yaitu orientasi unit kerja dan orientasi organisasi. Orientasi unit kerja memperkenalkan karyawan dengan sasaran-sasaran dari unit kerja, menjelaskan bagaimana pekerjaannya berkontribusi pada pencapaian sasaran unit kerja, dan meliputi pengenalan karyawan baru tersebut dengan rekan kerjanya. Sedangkan orientasi organisasi menginformasikan karyawan baru tentang sasaran perusahaan, riwayatnya, filosofinya, prosedurnya, dan peraturannya (Robbins dan Coulter, 2010 : 275). Adapun penempatan karyawan baru merupakan serah terima karyawan baru kepada unit kerja yang membutuhkan dan kepada pimpinan langsung (Wijayanto, 2012: 256). Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

- Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan (*training*) merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengubah perilaku tertentu dari tenaga kerja agar selaras dengan pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan keahlian (*skill*) dan kemampuan (*abilities*) untuk mengerjakan tugas saat ini dan membantu tenaga kerja untuk menguasai keahlian dan kemampuan tertentu yang dibutuhkan. Sedangkan pengembangan lebih ditujukan untuk meningkatkan keahlian konseptual dan pengembangan pribadi yang dibutuhkan manajer untuk menempati jabatan yang lebih tinggi di masa mendatang (Solihin, 2009 : 110).

- Penilaian Kinerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan. Penilaian kinerja di antaranya dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan sebagai upaya memperbaiki kinerja karyawan dan organisasi. Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai keperluan, misalnya untuk pertimbangan promosi, pembuatan program pelatihan, kenaikan gaji, pemberian bonus, dan sebagainya (Wijayanto, 2012: 259).

- Imbalan Jasa

Imbal jasa sering kali dikaitkan dengan kompensasi dan tunjangan. Agar tenaga kerja dapat terus menerus memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, tenaga kerja tersebut harus diberikan kompensasi yang sepadan atas kinerja yang telah mereka tunjukkan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja dapat berbentuk kompensasi secara finansial maupun kompensasi non finansial (Solihin, 2009 : 110). Kompensasi finansial yang diterima tenaga kerja dibagi lagi ke dalam dua kategori, yaitu: kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi langsung ini mencakup: gaji, bonus, upah dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung, dapat berupa tunjangan kesehatan, asuransi, pelaksanaan rekreasi, dan lain-lain. Adapun kompensasi non finansial itu seperti pujian, penghargaan, dan pengakuan terhadap karyawan di mana hal tersebut dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

- Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Istilah pemberhentian sering pula disebut dengan *separation*, pemisahan, atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Dengan pemberhentian, berarti berakhirnya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2005: 209).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Ada enam unsur di dalam manajemen, yaitu *Man, Money, Method, Materials, Machines* dan *Market*. Unsur manusia (*Man*) ini berkembang menjadi satu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari *Man Power*

*Management.* Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya Manajemen Kepegawaian atau Manajemen Personalia (Hasibuan, 2005: 1). Adapun yang dimaksud dengan sumber daya insani didefinisikan sebagai orang-orang yang ada dalam suatu organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Sukirno, dkk, 2011: 173).

Manajemen sumber daya insani merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai, 2009: 4). Dengan demikian, manajemen sumber daya insani diartikan sebagai suatu perencanaan yang matang dalam mengorganisir suatu tujuan secara berkesinambungan (sustainable) melalui potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia untuk pencapaian dan keseimbangan suatu tujuan yang ingin dicapai, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat abstrak/imaterial (Al Hasan & Muhammad, 2016: 31).

Manajemen sumber daya insani bertujuan untuk menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti memperkerjakan orang yang tidak tepat untuk suatu pekerjaan, *turnover* yang tinggi, mendapatkan karyawan yang tidak bekerja secara optimal/efisien, membuang waktu dengan wawancara yang tidak berguna dan berbagai masalah lain yang merugikan perusahaan. Manajemen sumber daya insani menjadikan manusia sebagai makhluk *homo Islamicus* yang berarti tujuan manajemen sumberdaya insani harus dapat mengakomodasi tujuan hidup manusia yang senantiasa menghadirkan Allah dalam setiap aktivitas hidupnya.

#### **Empat Pijakan Dasar dalam Manajemen Sumber Daya Insani**

Jusmaliani (2011: 14-24) menyatakan ada empat pijakan dasar dalam manajemen sumber daya insani dalam Islam, yaitu:

- *Abdullah* dan *Khalifah*

Manusia harus menyadari bahwa dia diciptakan ke muka bumi dengan dua tugas utama, yaitu sebagai *abdullah* (hamba Allah) untuk beribadah dan mengabdikan kepada-Nya dan sebagai *khalifah* yang diberi amanah untuk mengelola bumi. Tugas sebagai *abdullah* berimplikasi dan memberi kesadaran bahwa setiap tingkah laku dan keputusan yang diambil akan selalu mengacu dalam rangka untuk mencari ridho-Nya. Hal ini juga berlaku pula ketika dia diserahi beban amanah untuk mengelola sumber daya insani, Islam selalu mengajarkan pemeluknya agar selalu menjadi yang terbaik dan memberikan manfaat bagi umat manusia. Hal ini dapat dilakukan dengan mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga seluruh sumber daya insani yang terlibat di dalamnya mendapatkan manfaat dari aktifitas tersebut.

Dalam Islam setiap manusia adalah khalifah yang memegang amanah di muka bumi. Kesadaran bahwa manusia adalah khalifah ibarat dua sisi mata uang dengan kesadaran sebagai *abdullah*, dimana khalifah dibebani amanah. Memikul amanah itulah yang harus disadari setiap manusia di dunia. Ketika manusia menyadarinya maka akan ada segenap usaha untuk menjalaninya secara total karena amanah yang dipikul akan dipertanggung jawabkan di hari akhir kelak.

- Konsep Adil

Keadilan diartikan sebagai pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban. Adil dapat dipahami sebagai moderat yaitu sikap pertengahan dan seimbang. Keseimbangan ini antara hak dan kewajiban. Keadilan juga berarti suatu tindakan yang tidak berat sebelah atau tidak memihak ke salah satu pihak, memberikan sesuatu kepada orang sesuai dengan hak yang harus diperolehnya. Bertindak secara adil berarti mengetahui hak dan kewajiban, mengerti mana yang benar dan yang salah, bertindak jujur dan tepat menurut peraturan dan hukum yang telah ditetapkan serta tidak bertindak sewenang-wenang.

Allah menciptakan dan mengelola alam ini dengan keadilan sebagai *sunnatullah*, maka Allah pun menerapkan prinsip keadilan pada kehidupan manusia. Hukum *sunnatullah* itu bersifat pasti dan tidak bisa diganti, oleh karena itu siapapun yang berlaku adil maka akan mendapatkan kehidupan yang harmonis, sebaliknya siapapun yang menyimpang dari prinsip keadilan akan mendapatkan ketidakharmonisan.

Dalam manajemen sumber daya insani, tanggung jawab seorang manajer untuk selalu berpegang pada prinsip keadilan karena keadilan adalah salah satu prinsip dalam bermuamalah yang harus tertanam dalam diri setiap manajer. Penegakkan keadilan dalam Islam harus dilandasi oleh rasa persaudaraan (*ukhuwah*), saling mencintai (*mahabbah*), bahu membahu (*takaful*) dan saling tolong menolong (*ta'awun*) di antara semua manusia (Muhammad, 2008 : 148).

- Tujuan Organisasi dan Tujuan Individu Sumber Daya Insani

Ketika seseorang bergabung dalam organisasi dapat dipastikan bahwa tujuannya tidak sama dengan organisasi, bahkan mungkin tidak tahu apa yang menjadi tujuan organisasi. Seseorang yang bergabung dalam organisasi perusahaan biasanya didorong oleh hasrat untuk mencari nafkah, mendapatkan jaminan hidup, membina karier dan sebagainya. Dalam perkembangan selanjutnya tujuan individu dan tujuan organisasi/perusahaan harus sejalan, jika tidak maka akan sulit mengelola sumber daya insani yang ada dalam organisasi perusahaan tersebut.

Dalam Islam, tujuan hidup setiap manusia adalah untuk mendapatkan ridho Allah SWT, apapun jabatan dan profesi yang dipegangnya. Gambaran yang merupakan perpaduan tujuan organisasi dan tujuan individu dalam tabel erikut:

Tabel. 1

TUJUAN	ORGANISASI PERUSAHAAN	INDIVIDU (SUMBER DAYA INSANI)
Jangka Panjang	Survival	Allah/Bahagia dunia akhirat
Jangka Menengah	Kepuasan karyawan dan kemampuan adaptasi	Allah, kecukupan materi, simpanan dan karier
Jangka Pendek	Laba, produksi, efisiensi	Allah, kecukupan materi

Sumber: Jusmaliani (2012: 20)

Proses untuk menyamakan atau membuat kedua tujuan ini sejalan, dimulai sejak awal karyawan bergabung ke dalam organisasi. Lambat laun tujuan yang mungkin awalnya berseberangan, diupayakan saling mendekati melalui program sosialisasi, pelatihan, promosi dan lain sebagainya hingga pada akhirnya manajemen yang baik akan menghasilkan organisasi yang *survival* dan *sustainable*.

- Acuan dalam mengelola Sumber Daya Insani: Karakter Rasulullah

Dalam mengelola sumber daya insani, manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat mulia yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yang menjadi dasar dalam setiap aktivitas ekonomi dan menjadi sikap dasar manusiawi (*fundamental human ethics*) yang mendukung keberhasilan (Antonio, 2012: 62). Hal ini senada dengan pendapat Fauzia dan Riyadi (2014: 283) bahwa Rasulullah merupakan teladan bagi pembentukan karakter yang baik bagi sumber daya insani. Sifat-sifat tersebut adalah:

- Shiddiq* (benar dan jujur). Ini berarti, seorang pemimpin harus senantiasa berperilaku benar dan jujur dalam kepemimpinannya. Benar dalam mengambil keputusan perusahaan yang bersifat strategis. Sebagai pemimpin perusahaan, ia selalu jujur kepada semua pihak (pemegang saham, customer/nasabah, competitor/pesaing maupun kepada karyawan sendiri, sehingga bisnis ini benar-benar dijalankan dengan prinsip kebenaran dan kejujuran. Begitu juga seorang marketing, ia akan senantiasa shiddiq dalam berhubungan dengan pelanggan, bertransaksi dengan nasabah, membuat perjanjian dengan mitra bisnis serata memberikan informasi yang jujur terhadap produknya. Sifat shiddiq ini akan mempengaruhi bagaimana seseorang menjalankan bisnis dan hal ini akan mempengaruhi lingkungan bisnis, sehingga kekotoran, kedzaliman, kemunafikan, penipuan dan keserakahan akan lenyap dengan menghidupkan sifat-sifat shiddiq dalam diri setiap pelaku bisnis.
- Amanah* (jujur/terpercaya, bertanggung jawab). *Amanah* bisa bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Secara umum amanah dari Allah SWT kepada manusia ada dua, yaitu ibadah dan khalifah. Dalam kehidupan, seorang muslim harus melaksanakan segala perintah Allah dan meninggalkan segala larangan-Nya (Hafidhuddin dan Tanjung, 2003: 102). Di antara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran dan melengkapinya adalah *amanah*. *Amanah* juga

- merupakan salah satu moral keimanan. Seorang pebisnis harus memiliki sifat *amanah*. Konsekuensi *amanah* adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit ataupun banyak.
- c. *Fathanah* (cerdas). *Fathanah* bisa diartikan sebagai kecerdikan atau kebijaksanaan. Pemimpin perusahaan yang *fathanah* artinya pemimpin yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat *fathanah* dapat dipandang sebagai strategi hidup setiap muslim. Potensi paling berharga dan termahal yang hanya diberikan pada manusia adalah akal (intelektualitas). Dalam bisnis, pekerja yang dipilih harus pintar dan cerdas karena mereka dituntut untuk selalu dapat beradaptasi dengan teknologi baru, cara kerja baru dan lain sebagainya. Kecerdasan membuat pekerja cepat belajar menyerap hal-hal baru yang dibutuhkan dalam persaingan. Tanpa pekerja yang cerdas perusahaan akan sulit menghasilkan inovasi-inovasi baru (Jusmaliani, 2011 : 23).
  - d. *Tabligh* (transparan), Sifat *tabligh* artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang memiliki sifat *tabligh* akan menyampaikan sesuatu dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat dan tidak akan mengurangi ataupun menambah sesuatu perkataan yang hendak dikatakan. Seorang pemimpin dalam dunia bisnis haruslah menjadi seseorang yang mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar kepada karyawan dan mitra kerjanya yang lain. Dalam komunikasi diketahui pula cara-cara tertentu dan momen-momen tertentu yang baik untuk menyampaikan hal-hal spesifik. Termasuk kemampuan berkomunikasi dalam menyampaikan putusan yang merugikan karyawan seperti pemecatan (Jusmaliani, 2011: 24).

#### **Pembinaan Sumber Daya Insani dalam Islam**

Untuk dapat mencapai tujuan terbentuknya karakter sumber daya insani yang memiliki karakteristik dan sifat-sifat mulia, maka manajemen sumber daya insani merupakan bagian integral dari sebuah proses pembinaan menyeluruh yang menjadi tanggung jawab manajemen perusahaan guna memastikan terbentuknya sumber daya insani yang *kafa'ah*, *amanah* dan *himmatul amal* (Yusanto dan Widjajakusuma, 2002: 212). Ketiga hal di atas merupakan ciri profesionalisme dalam Islam yang dijabarkan sebagai berikut: (1) *Kafa'ah*, yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan; (2) *Himmatul-'amal*, yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi; (3) *Amanah*, yaitu bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya (Norvadewi, 2014: 179, Yusanto dan Widjajakusuma, 2002: 104). Amanah adalah sikap terpercaya yang muncul dari pribadi seorang muslim yang tidak suka melakukan penyimpangan dan penghianatan. Hal ini didorong oleh pengertian di dalam dirinya bahwa ketaatan adalah ciri pribadi muslim (Yusanto dan Widjajakusuma, 2002: 203).

Dalam mewujudkan tiga hal di atas, Islam memberikan tuntunan yang sangat jelas, yaitu : (1) *kafa'ah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Seseorang dikatakan profesional jika ia selalu bersemangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Pebisnis muslim yang sungguh-sungguh menerapkan profesionalisme *kafa'ah* akan menjadikan setiap aktivitas dalam bekerja merupakan bagian dari ibadah. Hasil usaha yang diperoleh seseorang muslim dari kerja kerasnya merupakan penghasilan yang paling mulia; (2) *himmatul-'amal* diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja di samping motivasi ingin mendapatkan penghargaan (reward) dan menghindari hukuman (punishment). Motivasi ini penting bagi setiap diri pebisnis agar mampu membentuk mental entrepreneurship dalam pengelolaannya. Dorongan motivasi yang berlandaskan iman kepada Allah SWT, maka pebisnis selalu optimis dalam usahanya dan membentuk pribadi yang bersyukur atas setiap rezeki yang diberikan serta (3) amanah yang diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pengontrol utama tingkah laku. Realita yang terlihat sekarang ini adalah banyak orang mempunyai etos kerja yang tinggi, tapi tidak mempunyai amanah sehingga mempergunakan keahliannya dalam hal kejahatan. Oleh karena itu, sifat amanah sangat penting dimiliki oleh pebisnis muslim. Jika sikap ini sudah dimiliki oleh pebisnis, maka ia selalu menyadari bahwa apa pun aktivitas yang dilakukan akan diketahui oleh Allah SWT (Yusanto dan Widjajakusuma, 2002: 104).

Pembinaan yang dimaksud bertumpu pada tiga aspek: pertama, *syakhshiyah Islamiyah* atau kepribadian Islam. Kedua, *skill* atau keahlian dan keterampilan. Ketiga, Kepemimpinan dan kerja sama timnya.

- Pembinaan Syakhshiyah Islamiyah



---

*Syakhshiyah Islamiyah* atau kepribadian Islam adalah perpaduan antara *aqliyah Islamiyah* (cara berpikir Islami) dan *nafsiyah Islamiyah* (sikap jiwa Islami). *Aqliyah Islamiyah* adalah berpikir dengan asas Islam atau berpikir dengan menjadikan Islam sebagai satu-satunya standar umum bagi segala pemikiran tentang kehidupan. *Nafsiyah Islamiyah* adalah sikap jiwa yang menjadikan segala kecenderungan berpedoman pada asas Islam, atau sikap jiwa dengan menjadikan Islam sebagai tolok ukur perbuatan.

- **Pembinaan Keahlian dan Keterampilan**

Pembinaan keahlian dan keterampilan dilaksanakan sebagai proses yang berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan adalah proses pengembangan sumber daya manusia yang lebih bersifat filosofis dan teoritis sedangkan pelatihan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu dalam waktu yang relatif singkat (Yusanto dan Widjajakusuma, 2002: 214).

- **Pembinaan Kepemimpinan**

Kepemimpinan selalu terkait erat dengan tanggung jawab. Tanggung jawab tersebut didasarkan atas kewenangan serta hak pengambilan keputusan yang diamanatkan kepada seorang pemimpin. Ketiganya, baik tanggung jawab, kewenangan maupun hak pengambilan keputusan merupakan tiga unsur kepemimpinan yang diamanatkan secara mandiri kepada seorang pemimpin. Maka sudah sewajarnya bila seorang pemimpin-dalam level manajemen apapun- bertugas untuk memotivasi, mendorong, memberi keyakinan, serta memfasilitasi kepada orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki (Yusanto dan Widjajakusuma, 2002 : 216).

## **SIMPULAN**

Dalam manajemen manusia menjadi faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan/organisasi. Manajemen sumber daya insani dalam Islam mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yang didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri bahwa manusia diciptakan sebagai *abdullah* dan *khalifatullah fil ardh*. Kedua hal ini menjadikan manusia sebagai subjek dalam kehidupan termasuk dalam kehidupan ekonomi/bisnis. Sumber daya insani dalam Islam adalah mereka yang memiliki karakteristik atau sifat-sifat mulia sebagaimana Rasulullah SAW yaitu *Shiddiq* (benar dan jujur), *Amanah* (jujur/terpercaya, bertanggung jawab), *Fathanah* (cerdas) dan *Tabligh* (transparan). Karakteristik ini akan melahirkan sumber daya insani yang *kafa'ah* (profesional), *amanah* (terpercaya) dan *himmatul amal* (motivasi kerja). Sumber daya insani di atas hanya bisa dibentuk melalui pembinaan *syakhshiyah Islamiyah* atau kepribadian Islam, pembinaan skill atau keahlian dan keterampilan dan pembinaan kepemimpinan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Al Hasan, Fahadil Amin dan Muhammad Irfan Maulana, Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global dalam Sosio Didaktika, *Social Science Education Journal* 3 (1) tahun 2016, UIN Jakarta.
- Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa, 2009, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung : Alfabeta.
- Antonio, Muhammad Syafii, 2012, *Ensiklopedia Leadership & Manajemen Muhammad SAW "The Super Leader Super Manager"*, Jakarta : Tazkia Publishing.
- Fauzia, Ika Yunia dan Abdul Kadir Riyadi, 2014, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam, Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Gomes, Faustino Cordoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset
- Hafidhuddin, Didin, dan Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jaarkta : Gema Insani Press
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Muhammad, 2008, *Ekonomi Syariah*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Norvadewi, Profesionalisme Bisnis dalam Islam, dalam *Mazahib, Jurnal Pemikiran Hukum Islam Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Samarinda*, Vol. XIV, No. 2, Desember 2014.
- Rahman, Afzalur, 1995, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1*, Yogyakarta : Dana Bhakti Wakaf.
- Rivai, Veithzal, 2009, *Islamic Human Capital*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter, 2010, *Manajemen*, edisi 10 jilid I, Jakarta : Erlangga
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, 2008, *Manajemen Syariah, Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Solihin, Ismail, 2009, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Erlangga
- Sukirno, Sadono, dkk, 2011, *Pengantar Bisnis*, Jakarta : Kencana.
- Sunyoto, Agus, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit IPWI
- Suripto, Teguh, *Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis*, dalam *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia* Vol. II No. 2, Desember 2012.
- Wijayanto, Dian, 2012, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta : Gema Insani Press.

# Manajemen Sumber Daya Insani

---

## ORIGINALITY REPORT

---

**3%** EN

SIMILARITY INDEX

**2%**

INTERNET SOURCES

**0%**

PUBLICATIONS

**3%**

STUDENT PAPERS

---

## MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

1%

★ **dokumen.pub**

Internet Source

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off