

Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Ekonomi Islam dalam Sektor Industri

Febrina Putri Wulandari

Email: *febrinaputriwulandari@gmail.com*

Imelda Widiani

Email: *imelaja1904@gmail.com*

Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Kalimantan Selatan

ABSTRAK

Manajemen adalah cabang ilmu ekonomi yang berperan penting dalam keberhasilan operasional suatu organisasi atau usaha. Penerapan manajemen bisnis bisa menaikkan efektivitas dan efisiensi sumber daya bisnis atau organisasi buat lebih mencapai tujuan atau visi usaha. Islam merupakan kepercayaan yang dianut secara umum dikuasai warga Indonesia dan mewarnai setiap aspek kehidupan umatnya, baik secara kepercayaan, politik, sosial, serta ekonomi. Akibatnya, karyawan hanya sebagai objek perusahaan serta bukan peserta aktif pada pengembangan perusahaan yang diterapkannya manajemen SDM islami maka karyawan akan menjadi suatu subjek sebuah perusahaan agar bisa berperan aktif pada perkembangan perusahaan. Sistem ekonomi Islam dalam melakukan pengelolaan SDM didasarkan pada keselarasan atau keseimbangan antara kebutuhan materi serta akhlak insan. Sistem ekonomi Islam tidak melupakan ciri utamanya yaitu kemajuan manusia, bergantung pada derajat koordinasi dan keselarasan antara aspek moral serta material.

Kata kunci: manajemen SDM, ekonomi Islam, seleksi, pelatihan, dan pengembangan.

PENDAHULUAN

Manajemen adalah sebuah cabang ilmu dari ekonomi dimana memuat suatu peranan penting dalam tercapainya keberhasilan pengelolaan suatu organisasi atau juga usaha. Menerapkan manajemen pada usaha bisa meningkatkan efisiensi dan

efektivitas digunakannya suatu usaha organisasi untuk meraih tujuan dimana hasilnya akan lebih baik lagi. Sejak abad ke-17, manajemen ini baik secara ilmiah maupun praktis, menjadi satu faktor pendorong utama berkembangnya industri. (Fuad Mas'ud, 2008). Karena perkembangan ilmu pengetahuan inilah, SDM bisa dikelola dengan layak.

Istilah manajemen juga pertama kali dikenalkan Taylor pada tahun 1911. Ilmu ini sudah tersebar ke berbagai celah dunia tanpa mengenal suatu batasan negara. Pada perkembangannya, walau manajemen ini ditemukan di dunia barat, namun seiring menggunakan penyebaran industri, manajemen dikenal dan diadopsi hampir setiap perjuangan ataupun organisasi pada seluruh global dan sebagai sebuah ilmu. Manajemen menjadi produk peradaban manusia bukanlah suatu ilmu tanpa nilai. Manajemen yang dikembangkan oleh para ahli barat seperti USA tentunya sesuai pada pandangan global barat serta mengandung nilai yang diyakini serta dianut para pakar yang mengembangkannya. Misalnya, pada peradaban barat seperti Eropa serta Amerika, sains dibagi sinkron sesuai kepercayaan (Fuad Mas'ud, 2008).

Di samping perkara manajemen, seringkali suatu perusahaan itu dihadapkan dengan masalah ekonomi yang lebih dalam dan luas lagi, contohnya perihal ketidakadilan ekonomi. Dilema yang telah menimbulkan kekecewaan diantara sejumlah pihak. Pemerintah yang kini dianggap menjadi penghasil dan dapat mengontrol hukum tak jarang keputusannya dianggap kurang berpihak pada dunia usaha. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyiapkan diri untuk lebih kuat lagi dalam memakai kemampuan manajerial yang lebih cermat. Pada kondisi seperti ini banyak aktor yang mencoba memasukkan tata cara kepercayaan serta nilai keadilan kepada sistem perekonomian Indonesia (Prawiranegara, 1966). Selain itu, sejumlah orang mempunyai harapan khusus terhadap organisasi dan menyampaikan imbas terhadap organisasi, melalui aneka macam ranah formal dan informal. Institusi politik, sosial, dan ekonomi, seperti struktur ekonomi, perkumpulan pekerja, dan sistem pendidikan, semuanya mampu dipergunakan buat menyampaikan dampak yang terjadi di organisasi. (Hofstede, 1980).

Disebutkan ‘agama’ yang menjadi dampak bernilai besar terhadap suatu perkembangan warga terutama pada hal budaya serta nilai sosial yang ada di dalamnya (*social values*). Imbas yang terdapat pada nilai-nilai yang ada di warga (*social values*) ialah keyakinan suatu nilai dominan yang juga berasal dari masyarakat yang berpikiran luas (Fuad Mas'ud, 2011). Islam menjadi kepercayaan yang dianut oleh banyaknya masyarakat umum, serta telah menyampaikan rona pada setiap aspek kehidupan pemeluknya. Dilihat juga dari segi lainnya seperti ibadah, politik, sosial dan ekonomi. Walaupun Indonesia ini tidak menggunakan kepercayaan menjadi sebuah dasar negara. Konsepsi doktrin kepercayaan bisa saja dijalankan secara perseorangan oleh 4.444 anggota. Dan juga, masyarakat muslim meyakini bahwa keselamatan dan nasib baik akan tercapai, bila umat Islam menerapkan suatu ajaran kepercayaan dalam kehidupannya. Al-Qur'an menekankan bahwa setiap umat Islam harus selalu terikat dengan aturan Allah SWT pada setiap aspek entah kehidupan maupun lainnya.

Sesuai konsep di atas, maka manajemen SDM menjadi salah satu unsur manajemen pada bisnis, mempunyai dasar yang kokoh pada penerapan pedoman manajemen sumber daya insani syariah atau Islam. Demikian, sistem manajemen syariah akan menyalurkan dampak yang baik. Sistem syariah atau sistem ekonomi syariah di Indonesia dari tahun 2010 terbentuk dan berkembang sangat baik. Masyarakat juga mulai mengenal dan menerima manfaat dari industri yang beroperasi sesuai sistem syariah, misalnya bank, perusahaan premi, bahkan perusahaan manufaktur juga menerapkan sistem syariah ini. Namun hambatan utamanya adalah pengelolaan daya manusia.

Sumber daya insani sebagai pilar utama bisnis kebanyakan dikelola belum dengan konsep Islam. Oleh sebab itu, masih ada metode pengelolaan sumber daya insani yang tidak adil dan kurang berhasil. Salah satu penyebabnya merupakan menyebarnya konsep manajemen pada banyak negara sangat dipengaruhi oleh budaya berkembangnya pada setiap negara yang dianggap budaya nasional. Kebudayaan nasional membentuk dan mempengaruhi semua proses pembangunan (Larasati, Fuad, 2010). Oleh sebab itu, pada negara muslim yang mirip dengan

Indonesia, budaya nasional bisa menghipnotis aktivitas bisnis. HRM (manajemen sumber daya manusia) ialah aspek yang berasal dari suatu organisasi/usaha, yang bisa ditentukan model manajemen organisasi melalui budaya nasional yang dianut negara tadi. Menggunakan cerminan nilai-nilai Islam yang akan diimplementasikan secara konkrit dalam dunia usaha atau industri. Berdasarkan konsep pemikiran tersebut dipelajari wacana nilai-nilai serta penerapannya dalam manajemen SDM.

KAJIAN TEORI

1. Manajemen suatu sumber daya manusia

“religions are generally considered as specific system of beliefs, worship, and conduct. However, Islam signifies religion as a social order and way of life which aims at producing a unique personality and a distinct culture for society.” (Metle, dalam Junaidah Hasyim, 2009). Agama adalah sebuah pengkajian oleh awam dan menjadi sistem khusus suatu kepercayaan serta tingkah laku dalam ibadah. Maupun itu, Islam yang juga bertujuan untuk membuat personalitas yang baik dan menjadikan suatu kebudayaan yang berbeda untuk diselaraskan. Bentuk kepercayaan inilah yang menjadi jalan kehidupan yang di dalamnya tidak hanya dapat memberikan sebuah tuntutan kepada si pemeluknya agar selalu hidup di jalan yang sesuai agama. Semua aspek kehidupan seorang manusia berasal dari ibadah, bentuk sosial, dari bentuk budaya, hingga politik dan ekonomi seluruhnya diatur oleh tuntunan-nya. Ekonomi Islam ini memiliki konsep yang berbeda dengan konsep ekonomi yang lain (Larasati, Fuad, 2010). Dan demikian juga dengan energi kerja atau SDM.

Energi kerja atau SDM menjadi faktor produksi yang memiliki arti luas dan besar. Karena seluruh kekayaan alam tidak akan berguna jika tak dimanfaatkan dengan baik oleh manusia. Oleh sebab itu, setiap beberapa perusahaan seharusnya sangat memperhatikan yang namanya SDM sebagai bentuk faktor produksi. Hal ini dijelaskan dalam surat An-Nisa yang dalam firman Allah SWT mempunyai arti

sebagai berikut: “untuk lelaki ada bagian dari usaha yang dikerjakannya dan untuk wanita ada bagian pula yang dari usaha yang dikerjakannya.” (An Nisa : 32). Asal ayat itu diketahui bahwa setiap orang diberikan suatu ganjaran dari apa saja yang sudah dikerjakannya. Dengan demikian isi al quran memiliki pengaplikasian praktis di seluruh bidang kehidupan manusia. Tidak hanya menjadi suatu petunjuk masalah metafisik serta pelatihan ketaqwaan personal saja akan tetapi di seluruh aspek kehidupan termasuk bidang ekonomi (Larasati, Fuad, 2010). Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi pada negara maju juga negara berkembang itulah yang sangat dipengaruhi oleh perkembangan manajemen suatu SDM.

Kata manajemen SDM dapat dipahami menjadi manajemen sumber daya manusia. Dari total 4.444 yang tersedia dalam suatu organisasi, 4.444 asal daya merupakan organisasi publik serta partikelir (Faustin, 2000). SDM sangatlah penting dan menentukan, SDM artinya satu-satunya asal daya yang memiliki logika, emosi, harapan, kemampuan, keterampilan serta pengetahuan. Selain itu, juga manajemen SDM berarti kemampuan insan untuk mengurus suatu organisasi yang terdapat padanya, seperti bahan baku, uang, dan informasi, buat mencapai suatu kinerja yang bagus (Snell, 2004). Pengelolaan daya manajemen SDM hakikatnya ialah suatu gerakan yang menyadari pentingnya faktor manusia menjadi sumber potensi kekuatan yang perlu dikembangkan buat menyampaikan donasi aporisma pada perusahaan. Manajemen SDM dapat ditinjau dari banyak sekali sudut pandang, antara lain sudut pandangnya sebuah politik, ekonomi, teknologi, serta sosial budaya (Moïse k. Kiggundu, 1989). Banyak sekali sudut pandang dan perspektif ekonomi yang memberikan pengertian lebih luas bahwa manajemen SDM merupakan sebuah proses yang menarik dengan memilih, mengembangkan, mempertahankan serta menggunakan SDM untuk mencapai tujuan pribadi maupun untuk tujuan organisasinya (Hani Handoko, 1998).

2. Manajemen SDM terhadap perspektif ekonomi islam

Di era global ini, manajemen menjadi suatu hal yang sangat krusial untuk menjalankan suatu bentuk usaha, terlebih jika terdapat masalah pada manajemen SDM. Melalui hal ini, manajemen sangat diupayakannya suatu penemuan sampai inovasi baru yang dibutuhkan bisa memberikan banyaknya solusi terhadap perkembangan suatu industri, khususnya menghadapi persaingan yang tentunya akan semakin ketat. Teorisasi sebuah wacana yang sudah berkembang sejalan memakai pertumbuhannya bentuk industri. Pada awal abad ke-19, teori-teori tadi antara lain ialah: teori manajemen ilmiah, teori hubungan kemanusiaan, teori birokrasi max weber, teori analisis organisasi dan teori lainnya. Seluruh teori tadi melahirkan teori manajemen lainnya yang baru dan peka terhadap beberapa kritik (Abu Sinn, 2006). Oleh sebab itu, bedanya pemahaman teori-teori tersebut menimbulkan majemuk filosofi manajemen, yang akhirnya akan semakin memperkuat manajemen ini menjadi suatu ilmu. Juga terdapat beberapa perbedaan yang menonjol dari penelitian teoritis, antara lain:

- Timbulnya anggapan suatu individu pegawai adalah makhluk yang rasional, sebagai akibatnya dilatarbelakangi nilai-nilai materialistis (insentif honor), sehingga menawarkan honor tinggi merupakan cara yang baik buat menaikkan produktivitasnya pegawai.
- Karyawan disebut tak peduli serta tidak fokus terhadap tujuan awal perusahaan atau organisasi, serta hanya fokus terhadap kebutuhan fisiologis, sehingga perusahaan itu berkewajiban memenuhi beberapa kebutuhan mereka. Selain itu, perusahaan juga berupaya mengajak dan menyatukan tujuan, juga mengikutsertakan mereka pada merogoh keputusan yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan sosial mereka.
- Kompetensi karyawan yang diperlukan untuk ditingkatkan dengan sebuah pembinaan agar hasil kinerja mereka optimal, serta produktivitas mereka dapat meningkat. Oleh karena itu, perlu adanya pengawasan serta terlebih lagi dalam pemilihan karyawan yang sinkron berdasarkan keahliannya (Ruslan Abdul Ghofur, 2010).

3. Kriteria pemilihan personel

Pada kajian ekonomi islam, proses penyediaan atau juga perekrutan energi kerja bergantung pada 3 faktor, yaitu:

- Keterampilan tenaga kerja

Berdasarkan ekonomi islam, seorang pekerja atau SDM, wajib mempunyai keterampilan khusus. Seorang pekerja juga harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang bisa mempertinggi lagi keuntungan suatu perusahaan. Islam menghargai kerja terampil serta semua umat islam diperintahkan untuk melakukan segala jenis pekerjaan dengan tekun dan sempurna. Secara awam keterampilan seseorang akan sangat bergantung (Afzalur Rahman, 1995).

- Kesehatan akhlak dan jasmani

Bentuk kesehatan akhlak serta jasmani sangat erat kaitannya menggunakan keterampilan seseorang, tenaga kerja yang sehat akan lebih bisa disandingkan dengan energi kerja yang lemah. Ciri-ciri pekerja yang terampil disampaikan dalam Al Qur'an yang artinya seperti berikut:

“berkata seorang anaknya: “hai bapakku, ambillah dia (Musa) jadi pekerja (menggembalakan ternak kita), karena yang sebaik-baik pekerja ialah yang kuat lagi jujur” (Al Qashash : 26).

Surah ini menjelaskan bahwa kekuatan suatu fisik, khususnya kesehatan dan sebuah kejujuran (moralitas yang baik) adalah kualitas yang diperlukan seorang pekerja yang kompeten. Sifat ini dimiliki oleh nabi musa as., dan oleh karena itu, ia dianggap sebagai pekerja yang cakap dan kuat. Sedangkan terkait kesehatan etika dan kejujuran adalah standar yang terlihat. Rasulullah juga memuji orang-orang yang dapat dipercaya, sebagaimana beliau bersabda:

“saudagar yang jujur dan amanah akan termasuk kedalam golongan para rasul, orang saleh dan syuhada”. (HR. Tirmidzi dan Ibnu Majah).

- Akal pikiran yang baik

Dengan pikiran yang baik, seorang pekerja itu mampu mengembangkan ide-ide untuk meningkatkan usahanya. Pikiran yang sehat adalah kemampuan untuk menilai dan menciptakan sesuatu dengan cara yang paling bijaksana. Kualitas ini disampaikan dalam al-qur'an yang artinya sebagai berikut (Afzalur Rahman, 1995) “Yusuf berkata: “jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir), sesungguhnya aku adalah seorang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan”. (QS Yusuf : 55)

Pada ayat ini kita bisa belajar, yaitu pemikiran yang sah sangat penting pada islam. Islam sangat mementingkan nalar yang benar, sebab akal merupakan alat yang diberikan sang allah swt, buat membuahkan insan menjadi makhluk yang lebih tepat dibandingkan makhluk lainnya. Sang sebab itu, akal sehat akan menghasilkan masyarakat lebih mampu mengembangkan dan menaikkan taraf hayati usahanya.

4. Pelatihan dan pengembangan

Pegawai baru umumnya memiliki keterampilan dan kemampuan-kemampuan dasar yang diperlukan. Artinya produk itu yang berasal dari suatu sistem pendidikan dan memiliki pengalaman yang didapat berasal institusi yang lain. Tak jarang pegawai yang baru diterima tidak kompeten dalam menjalankan tugasnya. Bahkan karyawan baru pun wajib menyesuaikan diri di dalam suatu organisasi serta orang-orangnya (Hani Handoko, 1998). Secara umum juga program pelatihan serta pengembangan para pegawai memiliki dua tujuan utama: pertama, pembinaan serta pengembangan bertujuan buat mempersempit kesenjangan antara keterampilan dan kemampuan pegawai dengan kebutuhan pekerjaan. Kedua, program ini diharapkan dapat menaikkan efisiensi kerja pegawai serta membantu mereka mencapai suatu tujuan kerja yang telah dilaksanakan sebelumnya (Hani Handoko, 1998).

Dari sudut pandang islam pun, pendidikan dan pembinaan ini bisa menaikkan kapasitas suatu tenaga kerja. Pekerja yang sudah terlatih serta terdidik

dapat bekerja lebih teliti dibandingkan mereka yang sebelumnya tidak mempunyai keterampilan dan juga pendidikan. Hal ini pun tercantum pada firman Allah SWT. Dan terdapat pada surah al Baqarah yang di dalamnya berbunyi:

“Allah menganugerahkan Al Hikmah (pemahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dia kehendaki. Dan barangsiapa dianugerahi Al Hikmah itu, dia benar-benar telah dianugerahi al hikmah itu, ia benar – benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakal yang dapat mengambil pelajaran.” (Al Baqarah: 269)

Isi ayat tadi menjelaskan tentang pendidikan serta pelatihan yang disebut dengan kebaikan dimana sifat – sifat tersebut sama dengan kekayaan yang melimpah. Kemudian Allah SWT menjelaskan bahwa pentingnya pendidikan serta pembinaan tersebut pada surah Az Zumar, yang artinya : (Afzalur Rahman,1995)

“(apakah kamu orang-orang yang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam menggunakan sujud lalu berdiri, sedangkan beliau takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat tuhan? Katakanlah : “adakah sama antara orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Sesungguhnya orang berakallah yang dapat menerima pelajaran”. (Az Zumar : 9).

Arti dari surah diatas ialah Allah menjelaskan bahwa kemampuan pekerja yang tidak terlatih tidak sama halnya dengan menggunakan pekerjaan dari orang-orang yang terlatih.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipergunakan dalam artikel ilmiah ini yaitu literatur studi kepustakaan. Data dari penelitian ini diperoleh kemudian ditelaah

secara mendalam atas referensi yang telah dipakai, sebagaimana halnya dalam literatur studi kepustakaan. Lalu pada penelitian ini, menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia terhadap ekonomi Islam dalam sektor industri.

PEMBAHASAN

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan

Ada beberapa perusahaan, mau itu perusahaan kecil sampai dengan perusahaan besar yang menggunakan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah peristiwa yang berasal dari kegiatan seleksi, pengembangan, pelatihan, dan pemakaian kekuatan makhluk hidup buat mencapai tujuan perorangan maupun organisasi. (Hani Handoko, 1998). Saat kita melakukan perekrutan tenaga kerja, rata-rata perusahaan mempertimbangkan spesifikasi pekerjaan, yaitu kebutuhan yang dimiliki oleh para pekerja, termasuk pengetahuan dan keterampilan, serta kemampuan yang wajib dimiliki buat mengisi jabatan atau posisi tertentu. Oleh sebab itu, pengetahuan dan keterampilan adalah evaluasi tetap yang berasal dari perusahaan kepada calon para pekerja perusahaan. Perusahaan harus mengutamakan keterampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki para calon pekerja perusahaan, contohnya latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kursus yang pernah diikuti, dan lain-lain.

Selain spesifikasi pekerjaan, perusahaan juga mempunyai uraian tugas yang menjadi persyaratan untuk melakukan seleksi karyawan. Uraian tugas adalah gambaran tentang pekerjaan, tugas serta tanggung jawab para pekerja. Apabila karyawan akan naik jabatan, maka perusahaan akan melihat unsur yang wajib dimiliki sang pekerja terhadap pekerjaan tersebut. Ketentuan ini mengakibatkan karyawan condong hanya bekerja memenuhi persyaratan yang ada, mereka tidak dapat berpikir lebih luas serta tidak memikirkan lagi unsur keagamaan. Karyawan bekerja sebagai faktor

produksi, yang hanya menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Seleksi para pekerja memanfaatkan unsur uraian Tugas yang menjadi pertimbangan utama. Seorang disebut berhasil jika dia bisa menjalankan tugas dengan sempurna, memenuhi target yang diberikan, oleh karena itu para pekerja banyak menjadi objek bagi perusahaan, bukan subjek perusahaan. Sehingga para pekerja hanya cenderung menyelesaikan tugas dan mengejar tujuannya. Ruh rohaninya tak terisi dengan makna kerja ibadah, karena bekerja hanya sekedar mengejar makna duniawi.

Pemikiran seperti ini menyebabkan para pekerja cenderung dibilang sebagai pihak yang lemah, tidak dapat memenuhi kebutuhan ekonomi serta rohaninya. Kemudian daripada itu pemikiran rekrutmen dan seleksi para pekerja, perusahaan juga perlu melakukan pembinaan dan pengembangan para pekerja. Para pekerja hanya butuh dilatih menggunakan keterampilan yang lebih bagus dan juga dikembangkan buat kebutuhan dimasa depan yang akan datang. Ada dua tujuan alur seleksi para pekerja, yaitu mengurangi gap antara kecakapan serta kemampuan para pekerja menggunakan permintaan jabatan serta peningkatan kualitas.

Langkah dalam persiapan program pembinaan serta pengembangan

Progres pembinaan serta pengembangan dimulai dengan proses membuat kebutuhan perusahaan, seterusnya akan dilanjut dengan proses perumusan target pembinaan serta pengembangan serta akan dipengaruhi oleh acara dan pembelajaran. Semua agenda ini akan menjelaskan tentang tahapan yang dilewati perusahaan, yang akhir dari semuanya adalah mewakili tujuan yang ingin dicapai perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi mereka. Tapi yang harus dilihat juga ialah perumusan target, pada kasus ini sering perusahaan hanya berfokus pada tujuan dunia saja. Tujuan untuk keperluan rohani belum banyak digunakan sebagai tujuan utama, oleh sebab itu isi acara hanya mewakilkan keperluan perusahaan, belum disesuaikan dengan kebutuhan rohani para pekerja. Masalah ini yang menjadikan para pekerja hanya bekerja untuk keperluan perusahaan dan

pribadinya, belum mewujudkan kebutuhan rohani yang menjadi makhluk yang taat kepada Allah SWT.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam.

Kepercayaan islam adalah agama yang rahmatan lil alamin, menyampaikan ridho berkah serta kesejahteraan bagi semua makhluk di bumi ini. Karena itu perusahaan sudah semestinya berdasar pada prinsip ketakwaan kepada Allah SWT. Termasuk untuk memaksimalkan SDM atau para pekerja. Hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan karyawan adalah

A. Bekerja merupakan hal yang mulia. Rasulullah saw pernah mencium tangan seorang sahabat saat dia tahu bahwa seorang tadi berkukit gelap karena bekerja menggunakan martil, serta dia sangat simpati mengetahuinya.

B. Bekerja adalah untuk kesejahteraan bersama. Khalifah sayyidina ali r.a. Pernah mengatakan bahwa beliau mengetahui Rasulullah S.A.W. lapar dan kehausan kemudian beliau bekerja, agar hasilnya dapat membelikan makanan buat beliau. Beliau bekerja membersihkan lumpur dikebun seseorang yahudi dimadinah lalu mendapatkan 17 kurma karena sudah membantu mengangkat 17 ember air. Akhirnya mereka makan buah tersebut bersama-sama. Hal itu mengajarkan kepada para pekerja bahwa perlunya berfikir untuk kesejahteraan dan mulia disaat yang bersamaan dihadapan Allah jika kita bekerja dengan sepenuh hati.

Pada proses rekrutmen, para pekerja mempunyai pemikiran bahwa Allah adalah tujuan utama. Oleh sebab itu, manajemen yang dilakukan para pekerja hanya menjadi objek perusahaan, pada pandangan ekonomi islam disebut manajemen yang lalai dari sifat adil yang semestinya sebagai dasar manajemen. Manajemen wajib memanusiakan orang lain serta menempatkan insan sebagai focus, tidak hanya menjadi faktor produksi semata.

Memperhatikan kewajiban Allah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia perusahaan, diawali dengan adanya fenomena, masih banyak ditemui perusahaan dengan sengaja mendiskriminasi karyawan hanya untuk menaikkan keuntungan daripada perusahaan tersebut. Banyak contoh yang dapat kita temukan misalnya jam kerja yang sempit, pembagian bonus yang tidak adil, tekanan yang bertenaga bagi para pekerja buat mencapai hasil yang dimau oleh perusahaan.

Islam tidak setuju dengan itu, karena pada kenyataannya sistem ekonomi islam memang berdasarkan oleh kesamaan atau ekuilibrium yang dilakukan oleh kebutuhan material dan etika insan manusia. Sistem ekonomi islam tidak meninggalkan karakteristik manusia, yang bergantung pada sejauh mana lancarnya koordinasi dan keharmonisan serta material pada kehidupan insan. Dengan demikian praktik manajemen sdm yang patut dilaksanakan antara lain :

1. Rekrutmen para pekerja seharusnya dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal penting yaitu:

- Kebaikan sikap serta fisik

Menjadi kewajiban yang diupayakan untuk dilakukan karena kebaikan sikap dan kebaikan fisik akan menyebabkan seorang calon para pekerja memiliki inspirasi serta pemikiran yang baik, cerdas dan berkualitas.

Allah menjelaskan di dalam surat Al Qashash : 26, dan tuntunan dari Rasulullah tercantum dalam hadits riwayat ibnu majah dan tirmidzi.

- Kebaikan akal serta pikiran

Yang kedua tentang nalar serta pikiran. Kebaikan ini akan menyebabkan seseorang menjadi pintar dan tidak mudah menyerah, bersemangat buat tetap semangat dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Allah sudah menjelaskan pada dalam QS Yusuf : 55.

2. Pembagian tugas serta kewajiban kepada setiap para pekerja seharusnya dilakukan sebaik-baiknya, tidak dijadikan beban, karena itu akibatnya mereka dapat mengerjakan tugasnya dengan baik, sesuai firman Allah swt, pada surat Al Maidah : 7, yang adalah menjadi berikut :

“Dan ingatlah akan karunia Allah kepadamu dan perjanjian-Nya yang telah diikatkan kepadamu, ketika kamu mengatakan, “Kami mendengar dan kami menaati.” Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Maha Mengetahui segala isi hati.

Dari ayat tadi dijelaskan bahwa Allah SWT tidak membebani hidup insan manusia dengan sesuatu yang berlebihan. Allah menjelaskan prinsip yang positif dan memperbolehkan manusia mendapatkan kesuksesan dan keselamatan.

3. Pembinaan dan pengembangan harusnya bisa memberikan kemajuan kepada para pekerja, pelatihan serta pengembangan para pekerja hendaknya mencakup program dan aplikasi kerja para pekerja.

Disamping itu, menjadi seorang karyawan, pada pandangan ekonomi islam, terdapat beberapa hal yang wajib diperhatikan diantaranya (Morris, 1995):

- Setiap manusia atau karyawan harus tahu bahwa mereka tidak akan berubah serta berkembang kecuali mereka berupaya agar mengembangkan diri mereka sendiri.
- Kepercayaan setiap manusia yang beruntung ialah mereka yang yakin bahwa hari ini lebih baik daripada hari kemarin dan individu yang celaka artinya mereka yang hari ini lebih buruk daripada hari kemarin
- Setiap individu bertanggung jawab atas apa yang dilakukan, jika berbuat baik akan mendapatkan kebaikan, sedangkan apabila berbuat jelek maka akan mendapatkan keburukan.
- Kesadaran manusia buat menghindari perilaku yang jelek, serta selalu menjalankan perbuatan yang baik (Amar Ma'ruf Nahi Munkar) dengan

adanya keseimbangan sikap ini, yaitu antara sikap karyawan dengan sikap perusahaan maka, keseimbangan yang dibutuhkan pada islam akan terwujud. Serta itulah sebenarnya tujuan pengelolaan SDM dalam perspektif islam.

KESIMPULAN

1. Agama islam adalah salah satu hal yang menyampaikan dampak yang besar terhadap perkembangan warga terutama dalam hal budaya dan nilai-nilai sosial pada dalamnya (*social values*). Dampak berasal nilai-nilai yang terdapat di rakyat merupakan keyakinan dan nilai-nilai yang secara umum dikuasai asal warga yang luas, contohnya kebebasan individu, kolektivisme, kesopanan, kebersihan dan sebagainya.
2. Pengelolaan SDM atau manajemen SDM hanya mengedepankan sifat keduniawian saja, tidak memandang kebutuhan keagamaannya. oleh karena itu, para pekerja hanya dapat digunakan untuk objek perusahaan, mereka belum dapat menjadi sebuah objek bagi perusahaan. Dengan menerapkan manajemen SDM secara islam, karyawan akan menjadi subjek bagi perusahaan sehingga mereka bisa berpartisipasi lagi demi kemajuan perusahaan.
3. Sistem perekonomian islam memberlakukan SDM yang bisa dilakukan antara lain adalah kebutuhan material dan etika sang pekerja. Sistem ekonomi islam bukan ciri utama dari kemajuan seseorang, yang bergantung pada lancarnya koordinasi di antara aspek moral serta material dalam kehidupan manusia di lingkungan pekerjaan perusahaan.
4. Di Dalam sudut pandang islam, para pekerja wajib mempunyai sikap antara lain :
 - a) Setiap karyawan wajib mengerti bahwa mereka tidak akan berubah serta berkembang kecuali berusaha agar menjadi diri mereka sendiri.

- b) Kepercayaan seseorang yang beruntung artinya adalah mereka yang memiliki hari lebih baik daripada kemarin, dan seseorang yang sial merupakan mereka yang memiliki hari lebih buruk daripada kemarin.
- c) Setiap orang wajib bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukan, Ketika kita berbuat baik kepada orang lain maka kita juga akan mendapatkan kebaikan, tetapi jika kita berbuat buruk kepada orang maka kita juga akan mendapatkan keburukan.
- d) Adanya pencerahan untuk mengantisipasi perbuatan buruk, serta terus melakukan perbuatan yang baik.

5. Di akhirnya Allah SWT, berfirman pada surat Al-Baqarah : 269,

“Allah menganugerahkan Al Hikmah (kepahaman yang tertuju kepada Al Quran serta As Sunnah) pada siapa yang Ia kehendaki. Dan barangsiapa dianugerahi Al Hikmah itu, beliau sah-sah sudah dianugerahi pesan secara tersirat itu, beliau sah-sah telah dianugerahi karunia yang melimpah. Dan hanya orang-orang yang berakal lah yang dapat merogoh pelajaran.” (Al Baqarah : 269).

Ayat ini menyampaikan kepada kita, setiap manusia dianugerahi nalar yang lebih baik daripada makhluk hidup ciptaan Allah lainnya. Oleh sebab itu, para pekerja wajib bisa merogoh pelajaran dalam kehidupannya, mau di tempat kerja, di rumah, dan dimanapun itu.

DAFTAR PUSTAKA

- Beekun, R. I. (1997). *Islamic business ethics (No. 2). International Institute of Islamic Thought (IIIT).*
- Bohlander, G. W., Snell, S., & Sherman, A. W. (2007). *Human Resource Management. South-Western College Pub.*
- Cardoso Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset.

- Ghofur, R. A. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Ekonomi Syariah: Studi Kritis Aplikasi MSDM pada Lembaga Keuangan Publik Islam. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 1(1), 87-102.
- Handoko, H. T. (2003). *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, H. T. (2003). *Manajemen*. BPFE, Yogyakarta 2004. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hashim, J. (2009). *Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(3), 251-267.
- Kiggundu, M. N. (1989). *Managing organizations in developing countries: An operational and strategic approach*. (No Title).
- Oktina, L., & Mas'ud, F. (2012). Praktik Penerapan Manajemen Islam Pada Perusahaan (Studi Pada PT. Toha Putra Semarang). *Jurnal Manajemen Islam*.
- Rahman, A. (1995), *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 1, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta
- Sinn, A. I. A. (2006). *Manajemen Syariah: sebuah kajian historis dan kontemporer*.
- Sjafruddin, P. 1966, "Peran Agama dan Moral" dalam pembangunan masyarakat dan ekonomi, Indonesia, Djakarta, Jakarta : Bulan Bintang
- Swarts, K. J. (2004). *Human Resource Development as a management priority for heads of department (Doctoral dissertation, Welkom: Central University of Technology, Free State)*.

Syafii, A. M. (2003). *Islamic Bank in Indonesia (Doctoral dissertation, Thesis of Doctor of Philosophy degree, Melbourne, The University of Melbourne)*.