

## **ISLAMIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND PLANNING**

**Sri Sutrismi<sup>1</sup>, Aksal<sup>2</sup>, Rika Dwi ayu Parmitasari<sup>3</sup>, Alim Syariati<sup>4</sup>**  
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar<sup>1,2,3,4</sup>

*Email: srisutrismiismi@gmail.com, aksalasman8@gmail.com ,  
rparmitasari@uin-alauddin.ac.id , alim.syariati@uin-alauddin.ac.id*

### **Abstrak**

Ruang lingkup penelitian ini luas, mencakup landasan teoritis, aplikasi praktis, dan evaluasi praktik manajemen sumber daya manusia Islam, semua bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan sesuai dengan nilai-nilai Islam. berfokus pada peningkatan kinerja organisasi, memberikan panduan praktis bagi manajer, mengidentifikasi fungsi SDM utama, mengatasi kesenjangan literatur, dan mempromosikan kesejahteraan etis dan spiritual dalam organisasi. Tujuan ini secara kolektif bertujuan untuk memajukan bidang manajemen sumber daya manusia Islam. metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berfokus pada tinjauan literatur yang secara kritis menganalisis dan mensintesis pengetahuan yang ada dalam manajemen sumber daya manusia Islam. hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik HRM Islam, ketika diterapkan dengan benar, dapat mengarah pada peningkatan kinerja organisasi, kepuasan karyawan, dan keuntungan strategis di pasar. Namun, kurangnya pedoman yang jelas tetap menjadi penghalang signifikan untuk implementasi yang efektif. penelitian ini menggaris bawahi pentingnya mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia, menyoroti perlunya perencanaan strategis dan pengembangan pedoman yang jelas untuk meningkatkan efektivitas HRM dalam organisasi Muslim.

**Kata Kunci:** Islam, Sumber Daya Manusia

### **Abstract**

*The scope of this research is broad, covering theoretical foundations, practical applications, and evaluation of Islamic human resource management practices, all aimed at improving organizational performance and employee welfare in accordance with Islamic values. focuses on improving organizational performance, providing practical guidance for managers, identify key HR functions, address literature gaps, and promote ethical and spiritual well-being in organizations. These objectives collectively aim to advance the field of Islamic human resource management. The research method used in this study focuses on a literature review that critically analyzes and synthesizes existing knowledge in Islamic human resource management. The research results show that Islamic HRM practices, when implemented correctly, can lead to improved organizational performance, employee satisfaction, and strategic advantage in the marketplace. However, the lack of clear guidelines remains a significant barrier to effective implementation. This research underlines the importance of integrating Islamic principles into human resource management practices, highlighting the need for*

*strategic planning and the development of clear guidelines to increase the effectiveness of HRM in Muslim organizations.*

**Keywords:** *Islam, Human Resources Management.*

## **A. Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) dalam Islam harus mengedepankan pendidikan holistik dan pembangunan manusia. Sumber daya manusia lebih fokus pada pentingnya tujuan etis dan normatif, yang mungkin mengakibatkan tertunda atau berkurangnya kepuasan<sup>1</sup>.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah fungsi penting yang dilakukan dalam organisasi yang memfasilitasi penggunaan orang secara paling efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Mengingat tanpa pendayagunaan pegawai suatu organisasi secara efektif dan efisien tidak mungkin tercapainya maksud dan tujuan suatu organisasi. Human Resource Management berkaitan dengan sumber daya yang paling penting dari suatu organisasi karena mengerahkan upaya dan kepemimpinan yang berkontribusi terhadap tingkat kinerja suatu organisasi. Hashim berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah yang menjadi urat nadi organisasi, karena seluruh antusiasme, kepuasan, kualitas dan pengalaman karyawan organisasi serta rasa perlakuan adil dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. produktivitas, layanan pelanggan, reputasi, dan kelangsungan hidup jangka panjang. Oleh karena itu, MSDM harus disesuaikan dengan baik, diterapkan dengan benar, dan terus dipantau untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Tayeb, di mana pun di dunia Islam, mulai dari Afrika Barat hingga Lebanon, dan Malaysia hingga Indonesia, umat Islam telah menyaksikan “kembali” tradisi Islam dan dasar-dasar keimanan mereka sebagai cara untuk menegaskan identitas mereka. bertujuan untuk melawan penindasan sosial dan politik yang tidak adil yang dialami masyarakat mereka, dan merupakan alternatif untuk menghindari materialisme dan tekanan abad ke-20. Banyak negara Muslim telah memulai upaya mereka untuk melembagakan kembali wilayah mereka sesuai dengan cara asli mereka dalam menjalankan organisasi sosial, pendidikan dan komersial. Maka penelitian ini merupakan upaya untuk mengislamkan manajemen sumber daya manusia agar para manajer muslim mendapatkan gambaran dalam mengelola sumber daya manusianya yang tidak hanya membantu mereka meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga melindungi diri mereka dari penderitaan di akhirat.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian literature review. Literatur review yaitu uraian tentang teori, temuan, dan bahan penelitian lainnya yang diperoleh melalui membaca jurnal ilmiah, dan skripsi sebagai bahan acuan untuk dijadikan landasan kegiatan penelitian untuk menyusun kerangka pemikiran yang jelas dari perumusan masalah yang ingin diteliti. Penulis merangkum, membuat analisis,

---

<sup>1</sup>Eva Iryani, Muntholib, dkk Insani's Human Resource Management in Transforming Private Islamic Universities in Jambi. *Journal of Social Work and Science Education Volume 4* tahun 2023

dan melakukan sintesis secara kritis, dan mendalam dari literature-literatur sebelumnya. Literature review yang baik adalah melakukan evaluasi terhadap kualitas, dan baru dari suatu paper ilmiah.

### **C. Hasil dan Pembahasan**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Insani**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Terdapat definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, di bawah ini ada beberapa definisi menurut para ahli<sup>2</sup>.

Drs. Malayu S.P. Hasibuan	Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat
R. Wayne Mondy	Pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi
Jackson & Schuler	Orang yang berbakat dan bersemangat tinggi yang tersedia bagi organisasi sebagai kontributor potensial untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, misi serta visi organisasi

a. Konsep Pertama: Manusia diciptakan untuk beribadah kepada Tuhan. Oleh karena itu segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah, ibadah dalam arti luas, tidak hanya ibadah yang bersifat spritual. Setiap kegiatan manusia bisa bernilai ibadah jika diniatkan untuk mencari keridhoan Tuhan. Bermasyarakat yang baik adalah ibadah, bekerja dengan giat merupakan ibadah, bahkan tidurpun bisa bernilai ibadah.

b. Konsep kedua: Manusia adalah khalifatullah filardhi wakil Allah dibumi, yang bertugas memakmurkan bumi. Konsekuensi dari kedua konsep ini adalah segala kegiatan manusia akan dinilai dan dipertanggung jawabkan kelak di akhirat.

##### **2. Ada 4 tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu<sup>3</sup>:**

###### **1) Tujuan Kemasyarakatan/Sosial**

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan

---

<sup>2</sup> Eka suhartini, Ahmad Jafar dkk . *ISLAMIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI UIN ALAUDDIN MAKASSAR: Cetakan IV Tahun 2022

<sup>3</sup> Hidir, A., Zunaidi, A., & Pattiasina, PJ. Memahami strategi manajemen sumber daya manusia dalam menerapkan praktik pemerintahan yang baik: apa yang ditunjukkan oleh bukti penelitian. *Jurnal Penelitian Internasional Manajemen, IT dan Ilmu Sosial*. 2021

masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

Suatu perusahaan pada hakikatnya harus mempunyai dampak yang positif terhadap masyarakat luas bukan hanya semata-mata untuk mencari keuntungan yang besar bagi perusahaan. Selain itu juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial. Pada saat ini perusahaan mempunyai tanggung jawab sosial yang cukup tinggi terhadap masyarakat di berbagai hal seperti program pendidikan, program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, dll. Dengan begitu berjalannya perusahaan akan bersinergi dengan masyarakat sehingga perusahaan dapat diterima oleh masyarakat. Pada akhirnya produk yang dihasilkan oleh perusahaan akan diterima oleh masyarakat. Sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisa :114.

لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّنْ نَّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Terjemahnya:

*"Tidak ada kebaikan pada kebanyakan bisikan-bisikan mereka, kecuali bisikan-bisikan dari orang yang menyuruh (manusia) memberi sedekah, atau berbuat ma'ruf, atau mengadakan perdamaian di antara manusia. dan barangsiapa yang berbuat demikian Karena mencari keredhaan Allah, Maka kelak kami memberi kepadanya pahala yang besar."*

Dalam ajaran Islam ada dua dimensi utama hubungan yang harus dipelihara, yaitu hubungan manusia dengan Allah dan hubungan manusia dengan manusia dalam masyarakat. Dengan melaksanakan kedua hubungan itu dengan baik, maka hidup manusia akan sejahtera baik di dunia maupun di akhirat kelak.

## 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran (target) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Tidak menjadi soal tujuan organisasional apa yang ingin dicapai. Dibentuknya departemen sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.

## 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional yaitu tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan fungsional dalam bidang manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan langkah dan prosedur yang harus

ditempuh oleh satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mampu memberikan kontribusinya yang maksimal. Berbagai langkah dan prosedur tersebut biasanya terdiri dari perencanaan ketenagakerjaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan dan penggajian, pembinaan karir, pendidikan dan pelatihan, pemeliharaan hubungan kerja hingga pemberhentian, baik dalam bentuk pemutusan hubungan kerja maupun pemensiunan.

Singkatnya tujuan fungsional yang ingin dicapai adalah tersedianya sumber daya manusia yang tidak saja ahli, terampil dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, akan tetapi juga yang memiliki berbagai atribut yang tercermin pada berbagai hal seperti kesetiaan pada organisasi, dedikasi kepada tugas, kesediaan membawahkan kepentingan pribadi kepada kepentingan bersama, kesediaan bekerjasama, penumbuhan, pengembangan dan pemeliharaan perilaku positif dalam interaksinya dengan orang lain serta kesediaan menghindari berbagai jenis perilaku negatif yang dapat berakibat pada tidak hanya rusaknya citra organisasi, akan tetapi juga merugikan diri sendiri, suatu hal yang tentunya tidak diinginkan.

#### 4. Tujuan Pribadi

Tujuan individual yaitu tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Terlebih dahulu tujuan organisasi harus dapat diterima oleh karyawan sehingga tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membantu para karyawan untuk mencapai tujuan pribadi mereka, paling tidak sejauh tujuan pribadi tersebut meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Apabila terdapat ketidakcocokan antara kebutuhan karyawan dengan pekerjaan, akan menimbulkan gejala dan sikap seperti pengunduran diri, ketidakhadiran, putaran karyawan, pencurian, sabotase dan sikap bermusuhan. Setiap karyawan mempunyai berbagai macam tujuan yang berbeda manakala mereka masuk dalam suatu organisasi akan tetapi setiap karyawan pasti mempunyai tujuan yang sama dalam hal ingin meningkatkan kesejahteraan hidupnya baik secara rohani maupun jasmani. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Qashash/28:77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ  
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Terjemahnya:

*“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”*

## B. Konsep Islam tentang Sumber Daya Manusia

### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusi Islami

Manajemen sumber daya manusia Islami adalah proses yang berupaya untuk mengatur organisasi dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik berdasarkan pedoman Al-Qur'an dan Sunnah melalui perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan, kompensasi dan tunjangan, kinerja. Islam adalah pedoman hidup yang lengkap, jadi umat Islam harus melakukan setiap aktivitas sesuai pedoman Al-Qur'an dan Sunnah. Al-Quran sering merujuk pada kejujuran dan keadilan dalam perdagangan, dan menyerukan distribusi kekayaan yang adil dan merata di masyarakat. Al-Qur'an mendorong manusia untuk memperoleh keterampilan dan teknologi, dan sangat memuji mereka yang berusaha mencari nafkah<sup>4</sup>.

Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa memiliki orang yang tepat di tempat yang tepat dan waktu yang tepat. Perencanaan sumber daya manusia Islam dapat diringkas menjadi tiga langkah seperti yang ditentukan oleh Robbins dan Coulter seperti menilai sumber daya manusia saat ini, menilai kebutuhan manusia di masa depan, dan mengembangkan program untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan. . Perencanaan SDM harus dilakukan dengan sangat hati-hati dan penuh keikhlasan karena seleksi akan mengikuti perencanaan SDM. Pada tahap perencanaan harus ditentukan dengan jelas berapa banyak orang yang dibutuhkan, apa tugas dan tanggung jawab mereka, dan kualifikasi apa yang harus dimiliki pencari kerja agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan sukses.

## 2. Fungsi Human Resourch Manajemen Islam

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang manajemen yang kedudukannya sama dengan manajemen keuangan, produksi, operasi, pemasaran, dan manajemen lainnya. Sumber daya manusia manajemen mempunyai tugas pokok yang berlangsung terus menerus melalui berbagai siklus dan kemudian saling berhubungan satu sama lain. SDM mengelola atau mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien. Dengan cara ini tujuan perusahaan akan tercapai<sup>5</sup>.

### 1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses dimana manajemen memastikan bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat, yang mampu menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien yang akan membantu organisasi mencapai tujuan

---

<sup>4</sup> A. Rusdiana, RELEVANCE OF ISLAMIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT THROUGH MODERN MANAGEMENT. *Jurnal I'TIBAR* Vol.06, No.12, Mei 2019

<sup>5</sup>Rohprihati Implementation and Planning of Human Resource Management inIslamic Banking Institutions *Journal of Humanities, Social Science, Public Administration and Management (HUSOCPUMENT)* Volume 1, Number 3, July 2021,

keseluruhannya<sup>6</sup>. Al-Qur'an mengilhami orang-orang beriman dengan cara yang berbeda untuk merancang rencana tindakan mereka melalui pengamatan terhadap rencana Allah (SWT) dalam ciptaan-Nya. Allah (SWT) berfirman dalam Al-Qur'an, "Sesungguhnya Kami menciptakan segala sesuatu menurut perbandingan dan ukuran (yang direncanakan)" (54:49). Allah (SWT) juga berfirman "Tidak ada musibah yang terjadi di bumi atau di dalam jiwamu, melainkan dicatat dalam sebuah rencana sebelum Kami mewujudkannya" (57:22).

Ayat-ayat ini dengan jelas menunjukkan bahwa konsepsi dan hasil akhir dari setiap penciptaan adalah sesuai dengan rencana. Oleh karena itu, Allah SWT mengajarkan kepada umat manusia bahwa pekerjaan-Nya terjadi berdasarkan rencana dan catatan. Ini adalah inspirasi sejati bagi setiap orang beriman yang tulus untuk diikuti dan dipraktikkan.

## 2. Rekrutmen

Perekrutan mengacu pada proses dimana organisasi mencari, mengidentifikasi dan menarik pelamar yang potensial dan mampu untuk mengisi lowongan pekerjaan. Tujuan utamanya adalah untuk memotivasi orang-orang yang paling cocok agar mereka melamar pekerjaan tersebut karena keberhasilan seleksi sangat bergantung pada keberhasilan perekrutan. Untuk menemukan orang yang cocok, organisasi dapat beriklan di media elektronik dan cetak sehingga dapat memberikan informasi dan inspirasi yang baik kepada para pencari kerja. Di sebagian besar organisasi, tanggung jawab ini biasanya dipikul oleh manajer sumber daya manusia. Proses rekrutmen harus dilakukan secara adil dan semua keputusan rekrutmen harus dibuat secara bijaksana, untuk memastikan kandidat yang direkrut adalah yang paling cocok untuk pekerjaan tersebut. Mengingat hal ini, Islam mengharuskan orang yang bertanggung jawab dalam perekrutan harus saleh dan adil. Ahmad menguraikan bahwa seorang manajer harus menjalankan kewajiban agama seperti shalat, puasa, *zakat* dan rukun Islam lainnya. Hal ini untuk memastikan bahwa perekrutan dilakukan secara adil dan perlakuan yang adil diberikan kepada semua pelamar.

Seorang Muslim pekerja sejati yang menjalankan kewajiban agamanya akan mencerminkan dia sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas duniawinya sebagaimana dia bertanggung jawab terhadap Allah dan perintah-perintah-Nya. Diharapkan ada manajer yang alim sejati menyadari keharusan bahwa penawaran lowongan kerja harus dilakukan di jalan Allah dengan amanah dan tanggung jawab. Dalam Islam, seseorang dianggap bertakwa jika ia bertindak sesuai dengan perintah Allah; bekerja dalam kebenaran dan menjaga diri dari perbuatan jahat atau merugikan. Oleh karena itu, manajer yang saleh sejati diharapkan menyadari perlunya rekrutmen dan praktik SDM lainnya yang dilakukan di jalan Allah dengan amanah dan tanggung jawab. Persyaratan ini

---

<sup>6</sup>Dhoni Kurniawati, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam dan Relevansinya dengan Manajemen Modern. Ijtimaiah: *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*. tahun 2018.

dinyatakan dalam Al-Qur'an (4:58-59) "Allah memerintahkan kamu untuk mengembalikan amanahmu kepada orang-orang yang berhak; dan apabila kamu menghakimi antara manusia dengan manusia, hendaklah kamu menghakimi dengan adil; sesungguhnya betapa mulianya ajaran yang Dia berikan kepadamu! Sebab Allah-lah yang mendengar dan melihat segala sesuatu. Wahai kamu siapa meyakini! Taatilah Allah dan Rasul serta orang-orang yang diberi wewenang di antara kamu. Jika kalian berbeda pendapat dalam suatu hal, maka serahkanlah kepada Allah dan Rasul-Nya, jika kalian beriman kepada Allah dan Hari Akhir, itulah yang terbaik dan paling tepat untuk penentuan akhir".

Pengusaha wajib memberitahukan kebenaran atau fakta mengenai pekerjaan tersebut kepada pelamar. Hal ini mencakup persyaratan pekerjaan, kriteria pemegang pekerjaan, dan kompensasi yang harus dibayarkan. Informasi ini penting bagi pelamar agar mereka dapat menilai kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi, kemampuan dan minatnya. Pelamar tidak boleh diberi tugas yang terlalu sulit untuk ditangani, dan mereka juga tidak boleh diperintahkan untuk melakukan pekerjaan apa pun di luar kapasitasnya. Misalnya, Al-Qur'an menyatakan, (2: 286): "Tidak ada satu jiwa pun yang Allah bebaskan lebih besar daripada yang dapat ditanggungnya". Ali menyebutkan bahwa persyaratan spesifikasi pekerjaan dan persyaratan tugas dipraktikkan selama ini. Nabi Muhammad (SAW), dalam memilih Personil

untuk posisi pemerintahan. Mengenai kompensasi, pemohon harus diberitahu tentang kompensasi yang ditawarkan karena Nabi Muhammad (SAW) bersabda, "Barangsiapa yang mempekerjakan seorang pekerja harus menyebutkan upahnya terlebih dahulu" (Ahmad, 1995). Begitu pula bagi pelamar, mereka diharuskan memberikan informasi yang benar tentang dirinya. Ahmad menegaskan bahwa Al-Quran sangat menentang kepalsuan. Pernyataan palsu, tuduhan tidak berdasar, dan kesaksian palsu sangat dikutuk dan dilarang keras dalam Islam. Al-Quran (2:42) mengatakan, "Dan jangan sekali-kali kamu mencampurkan kebenaran dengan kepalsuan, dan jangan pula kamu menyembunyikan kebenaran padahal kamu mengetahui

### 3. Pilihan

Seleksi adalah proses menyaring pelamar kerja untuk memastikan bahwa kandidat yang paling tepat. Seleksi adalah salah satu tugas paling rumit di organisasi mana pun. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa banyak kandidat potensial melamar pekerjaan yang tersedia pada waktu tertentu sehingga pemberi kerja sering kali dihadapkan pada banyak kandidat pekerjaan yang harus diseleksi untuk disaring. Selain itu, favoritisme dan nepotisme dapat mempengaruhi keputusan seleksi. standar kelayakan suatu pekerjaan menurut Al-Quran adalah kelayakan dan kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Hal ini menekankan pentingnya kompetensi dan kejujuran calon pekerja, karena tanpa prasyarat ini seseorang tidak akan efisien.

Oleh karena itu, penting bagi manajer Muslim untuk memahami pedoman yang ditentukan dalam Al-Qur'an untuk menghindari tindakan pilih kasih atau nepotisme yang sering dianggap biasa dan tidak profesional dan juga untuk menghindari segala bentuk diskriminasi di tempat kerja. Mengabaikan kompetensi yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan dan memilih kandidat yang

tidak potensial karena pertimbangan lain sama saja dengan ketidakjujuran dan ketidakadilan. Dari Sahih Bukhari, beliau meriwayatkan dari Nabi Muhammad (SAW): “Barangsiapa mempekerjakan seseorang dan mengetahui bahwa ada orang lain yang lebih berkualitas darinya, dialah yang mengkhianati Allah, nabi-Nya, dan umat Islam”. Ali melaporkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pemilihan karyawan di negara-negara Muslim kontemporer adalah jaringan persahabatan. Semasa hidupnya, Nabi Muhammad (SAW) menolak menerima permintaan sahabat karibnya, Abu Zarr, yang bercita-cita untuk bekerja sebagai gubernur, dan mengatakan kepadanya dengan ramah bahwa Abu Zarr lemah (tidak cocok untuk pekerjaan itu).

Seleksi harus dilakukan mengikuti empat prinsip. Prinsip pertama adalah keadilan. Secara harafiah keadilan berarti memperlakukan atau menempatkan seseorang atau sesuatu pada tempatnya atau pada tempatnya. Ali Ibnu Abi Thalib menulis; “Jangan mencalonkan mereka [petugas] karena pilih kasih atau egoisme. Kedua atribut ini mencerminkan ketidakadilan dan pengkhianatan.” Kedua, seorang pegawai dipilih berdasarkan kompetensinya. Standar Al-Qur'an tentang kelayakan suatu pekerjaan adalah kelayakan dan kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Seseorang tidak boleh diangkat berdasarkan ikatan persahabatan, kekayaan, usia, ras, dan kekuasaan politik atau sejenisnya. Prinsip ketiga adalah kejujuran. Baik pelamar maupun perekrut harus jujur. Kejujuran penting untuk memastikan bahwa keputusan dan penilaian yang tepat diambil. Selain itu, kejujuran dapat mencegah perekrut melakukan tindakan yang tidak dikehendaki atau melanggar hukum yang bertentangan dengan undang-undang atau perbuatan hukum. Keempat, Islam melarang penugasan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu. Hal ini karena individu tersebut mungkin tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan karena beban kerja yang berlebihan atau keterbatasannya sendiri. Akibatnya dapat merugikan dirinya maupun organisasi tempatnya bekerja.

#### 4. Orientasi

Orientasi adalah pengenalan karyawan baru ke dalam pekerjaannya dan organisasi. Selama orientasi, karyawan mendapat kesempatan untuk bertemu rekan kerja dan manajer, mengajukan pertanyaan, dan membiasakan diri dengan cara kerja organisasi<sup>7</sup>. Besarnya orientasi bervariasi, bergantung pada berapa banyak karyawan baru yang ada. Karyawan mungkin diminta untuk menonton video sambutan dari presiden perusahaan, atau mendengarkan presentasi langsung. Kebijakan dan prosedur perusahaan, kode etik dan budaya organisasi akan diperkenalkan kepada karyawan selama orientasi. Ketika karyawan menghadiri orientasi, mereka memperoleh informasi yang diperlukan untuk mendapatkan pengalaman sukses di perusahaan. Mereka dapat mempelajari peraturan dan memahami ekspektasi perusahaan sejak awal. Orientasi memberi kesempatan kepada pemberi kerja untuk bertemu dengan anggota tim barunya dan mengenal mereka sebelum hubungan manajerial dimulai. Hal ini membantu manajer merasakan gaya pengawasan yang paling efektif terhadap karyawan

---

<sup>7</sup> Hidir, A., Zunaidi, A., & Pattiasina, P.J. Memahami strategi manajemen sumber daya manusia dalam menerapkan praktik pemerintahan yang baik: apa yang ditunjukkan oleh bukti penelitian. *Jurnal Penelitian Internasional Manajemen, IT dan Ilmu Sosial*. Tahun 2021.

baru. Orientasi yang sukses, baik formal maupun informal, menghasilkan transisi dari orang luar ke orang dalam yang menghasilkan hal baru

#### 5. *Penilaian Kinerja*

Penilaian kinerja adalah sistem formal dalam menetapkan standar kerja, menilai kinerja, dan memberikan umpan balik kepada karyawan untuk tujuan motivasi, pengembangan, dan ketekunan kinerja mereka<sup>8</sup>. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan gaji dan promosi. Hal ini juga memainkan peran integral dalam manajemen kinerja dan membantu dalam memperbaiki kekurangan dan memperkuat kinerja yang baik, dan karenanya, berguna untuk kegiatan perencanaan karir. Islam mengenal pahala dan hukuman dalam kehidupan dunia dan akhirat. Kabar gembira dan peringatan dari Allah kepada umat manusia disampaikan melalui wahyu dan Rasul-Nya, “Barangsiapa berbuat zalim, maka dialah yang akan Kami siksa; kemudian dikembalikan kepada Tuhannya, dan Dia akan menyiksanya dengan siksa yang belum pernah terjadi sebelumnya. Barangsiapa beriman dan beramal shaleh, maka baginya pahala yang baik, dan mudah baginya tugas yang Kami perintahkan dengan perintah Kami” (Quran 18:87-88).

Dengan demikian, para manajer Muslim harus menyadari bahwa pengukuran kinerja dalam Islam harus memperhatikan konsep akuntabilitas dan tanggung jawab. Mengingat tanggung jawab untuk menilai karyawan, manajer harus bersikap adil dan penuh perhatian terhadap karyawannya. Inilah amanah yang telah dipercayakan kepada mereka. Ali Ibn Abi Thalib menulis: “Pantau perilaku asisten Anda dan gunakan mereka hanya setelah masa percobaan. Pantau kinerja mereka dan gunakan untuk tujuan ini orang-orang yang dikenal jujur dan setia. Pemantauan diam-diam Anda terhadap pekerjaan mereka akan memastikan bahwa mereka tetap jujur dan penuh perhatian terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.”

#### 6. *Pelatihan dan Pengembangan*

Pelatihan adalah proses pengembangan kualitas sumber daya manusia yang akan memungkinkan mereka menjadi lebih produktif dan dengan demikian memberikan kontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi<sup>9</sup>. Menurut Al-Quran, kualifikasi dasar manusia untuk menjadi wakil Allah di muka bumi adalah ilmu. Allah berfirman, pada surah AL-baqarah (30)<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup>Benih Hartanti, Agus Susilo, 2018. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Audit Manajemen dan Balance Scorecard. *JAD: Jurnal Penelitian Akuntansi dan Keuangan Dewantara* (1) 2, (2018).

<sup>9</sup>Fujia Rahayu, Hendry Cahyono, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Pada Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam* (1) 2, (2018).

<sup>10</sup> Departemen Agama RI, al-Qur'an dan Terjemahannya (Depok: Gema Insani, 2002), Juz 2

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Terjemahan:

*"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamuketahui"*

Menurut Hashim ada dua poin penting yang dapat diambil dari ayat-ayat Al-Qur'an ini. Pertama, keturunan Adam berhak mendapat kedudukan sebagai khalifah Allah di muka bumi berdasarkan ilmu pengetahuan. Kedua, di antara anak-anak Adam yang lebih berhak menjadi khalifah adalah mereka yang lebih unggul ilmunya. Orang-orang yang berilmu melebihi orang lain, dan membatasi penerimaan teguran hanya kepada orang-orang yang mempunyai ilmu dan pemahaman di sisi Tuhannya, dan lebih diutamakan dari orang lain. Allah berfirman, "Dia akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang berilmu. Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan" (Quran 58:11). Dalam ayat lain Al-Qur'an Allah berfirman, "Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui? Sebenarnya hanya mereka yang berakal budi saja yang dapat menerima pelajaran" (Az-zumar :9).

Sebagian besar program pelatihan di dunia Pendidikan dan pengembangan Islam mencakup segalanya, dimulai dari pengembangan moral dan spiritual manusia dan akhirnya terwujud dalam pengembangan fisik. Pelatihan dan pengembangan juga harus dilakukan untuk meningkatkan keimanan kepada Allah. Pengetahuan dan pelatihan tidak diragukan lagi terkait. Islam mengusulkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pekerja ke tingkat yang lebih tinggi. Ilmu yang ditekankan dalam Islam meliputi ilmu umum yang dapat meningkatkan keimanan dan amalan keagamaan manusia Karena Islam memandang kerja sebagai unsur penting keberhasilan manusia dalam hidupnya, Islam tidak hanya mendorong individu untuk bekerja, namun juga memotivasi mereka untuk mencari kesempurnaan dan keunggulan dalam segala hal yang mereka lakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, menurut Al-Marsati, pekerja harus bekerja dengan penuh kapasitas, semangat dan keikhlasan untuk mencapai keunggulan dan kesuksesan bagi dirinya sendiri, bagi masyarakat, dan yang lebih penting lagi bagi kehidupan di akhirat. Oleh karena itu, menjadi kewajiban bagi umat Islam untuk mencari ilmu dan memperoleh keunggulan dalam amal. Dalam Islam, konsep Ihsan (keunggulan atau kebajikan) berkaitan dengan kebaikan dan diinginkan oleh Allah SWT. Umat Islam mempunyai tanggung jawab untuk melakukan yang terbaik untuk memperoleh kesempurnaan dan keunggulan dalam ibadah dan semua pekerjaan kehidupan dengan kesadaran terus-menerus bahwa Allah SWT mengawasi semua yang mereka lakukan. Allah menyerukan penguasaan

pekerjaan. Terlebih lagi Nabi Muhammad (SAW) telah bersabda “Sesungguhnya Allah memerintahkan kebaikan terhadap segala sesuatu; maka jika kamu membunuh maka bunuhlah dengan cara yang baik, dan jika kamu menyembelih maka sembelihlah dengan cara yang baik. Maka hendaklah setiap orang di antara kalian mengasah pisanya, dan membiarkan hewan yang disembelih itu mati dengan nyaman (Sahih Muslim).

#### **D. Penutup**

Prinsipnya setiap organisasi tidak dapat dipisahkan dari manajemen eksistensi sumber daya manusia; tidak hanya didasarkan pada fungsi administrasi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, tetapi juga pada fungsi fungsional manusia pengelola sumber daya seperti rekrutmen, dalam praktik, seleksi, evaluasi kinerja, pelatihan dan pengembangan serta praktik kompensasi. Perencanaan sumber daya Manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan rangkaian kegiatan yang mengantisipasi kondisi atau organisasi masa depan bisnis dan lingkungan merespon kebutuhan sumber daya manusia Yang terpenuhi dengan kondisi tersebut. perencanaan sumberdaya manusia perencanaan total sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, yang menitikberatkan pada pengembangan langkah-langkah strategis Untuk menyediakan sumber sumber daya manusia organisasi dalam jumlah dan kualitas yang dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses manajerial yang menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari lokasi yang diinginkan di masa depan sumber daya Manusia adalah serangkaian proses dan kegiatan yang dilakukan oleh manajer secara bersama-sama untuk memecahkan masalah orang.sumber daya, organisasi afiliasi penting

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Rusdiana, Relevance of Islamic Human Resources Management Through Modern Management. *Jurnal ITIBAR* Vol.06, No.12, Mei 2019
- Benih Hartanti, Agus Susilo, 2018. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Audit Manajemen Dan Balance Scorecard. *JAD: Jurnal Penelitian Akuntansi Dan Keuangan Dewantara* (1) 2, (2018).
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Depok: Gema Insani,2002),Juz 2
- Dhoni Kurniawati, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern. *Ijtimiah: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*. Tahun 2018.
- Eka Suhartini, Ahmad Jafar Dkk . *ISLAMIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI UIN ALAUDDIN MAKASSAR: Cetakan IV Tahun 2022
- Eva Iryani,Muntholib, Dkk *Insani's Human Resource Management In Transforming Private Islamic Universities In Jambi*. *Journal Of Social Work And Science Education* Volume 4 Tahun 2023
- Fujia Rahayu, Hendry Cahyono, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Pada Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam* (1) 2, (2018).
- Hidir, A., Zunaidi, A., & Pattiasina, PJ. Memahami Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menerapkan Praktik Pemerintahan Yang Baik: Apa Yang Ditunjukkan Oleh Bukti Penelitian. *Jurnal Penelitian Internasional Manajemen, IT Dan Ilmu Sosial*. 2021
- Hidir, A., Zunaidi, A., & Pattiasina, PJ. Memahami Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menerapkan Praktik Pemerintahan Yang Baik: Apa Yang Ditunjukkan Oleh Bukti Penelitian. *Jurnal Penelitian Internasional Manajemen, IT Dan Ilmu Sosial*. Tahun 2021.
- Rohprihati *Implementation And Planning Of Human Resource Management Inislamic Banking Institutions* *Journal Of Humanities, Social Science, Public Administration And Management (HUSOCPUMENT)* Volume 1, Number 3, July 2021,