



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBANGUN ETOS KERJA PERSPEKTIF SYARIAH

Trisno Wardy Putra¹

¹, UIN Alauddin Makassar

ABSTRAK

Fokus pembahasan ini menyangkut tentang manajemen sumber daya manusia dan etos kerja perspektif syari'ah. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran terkait hubungan antara manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka, dimana penulis mengkaji buku-buku terkait permasalahan diatas. Hasil penelitian menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia sangat mempengaruhi etos kerja.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Etos Kerja, dan Perspektif Syari'ah

ABSTRACT

The focus of this discussion concerns the management of human resources and the work ethic of the shari'ah perspective. The purpose of this study is to provide an overview of the relationship between human resource management in improving the work ethic. This study uses a literature review method, where the author examines the related books on the above problems. The results of the study state that the management of human resources greatly influences the work ethic.

Keywords: Human Resource Management, Ethic Work, and Sharia Perspective

PENDAHULUAN

Perlu diketahui bahwa pola dan proses dinamika pembangunan ekonomi di suatu negara sangat di tentukan oleh banyak faktor, baik internal (domestik) maupun eksternal (global). Faktor-faktor internal, diantaranya adalah kondisi fisik; Lokasi geografi, kondisi iklim, kualitas sumber daya alam (SDA) dan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Sedangkan faktor-faktor eksternal diantaranya adalah perkembangan teknologi, kondisi perekonomian dan politik dunia, serta keamanan global.



Namun yang menjadi faktor utama dalam membangun ekonomi di suatu Negara lebih pada pengaruh sumber daya manusianya. Jika suatu Negara memiliki SDM yang memadai tentunya pengembangan perekonomian dinegara tersebut bisa berjalan dengan baik. Namun yang menjadi masalah besar dinegara-negara saat ini adalah pengembangan kualitas SDM. Terlebih lagi dalam masalah etos kerja pegawai.

Kondisi moral dan etos kerja yang kurang, membuat kinerja dari pegawai-pegawai tidak berjalan dengan maksimal. Hal ini dikarenakan oleh banyaknya faktor, diantaranya adalah kurang maksimalnya dalam perekrutan pegawai bahkan tak jarang kita dapatkan dalam merekrut pekerja biasanya melalui jalur sogokkan atau biasanya kita kenal dengan istilah "lewat jendela". Faktor berikutnya adalah kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga pegawai yang bekerja terkadang bermalasan-malasan dalam bekerja. Dan berikutnya tidak adanya motivasi dan rasa amanah yang tertanam dalam diri pegawai juga menjadi salah satu faktor turunnya etos kerja. Maka dari hal diatas penulis tertarik meneliti terkait hubungan manajemen sumber daya manusia dalam membangun etos kerja perspektif syari'ah.

Manajemen dalam bahasa Arab disebut dengan idarah. Idarah diambil dari perkataan *adartasy-syai'a* atau perkataan '*adarta bihi* juga dapat didasarkan pada kata *ad-dauran*. Pengamat bahasa menilai pengambilan kata yang kedua-yaitu: '*adarta bihi*-itu lebih tepat. Oleh karena itu, dalam Elias' *Modern Dictionary English Arabic Management* (Inggris), sepadan dengan kata *tadbir*, *idarah*, *siyasah* dan *qiyadah* dalam bahasa Arab. Dalam Al-Qur'an dari terma-terma tersebut, hanya ditemui terma *tadbir* dalam berbagai derivasinya. *Tadbir* berarti penertiban, pengaturan, pengurusan, perencanaan dan persiapan. (Muhammad, 2014)

Ekonomi sumber daya manusia adalah ilmu ekonomi yang diterapkan untuk menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (*rasio, rasa, dan karsa*). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. (Mulyadi, 2014)

Dalam sebutan manajemen personalia terkandung pengertian, bahwa personalia atau karyawan itu hanya dianggap sebagai salah satu faktor produksi saja, yang tenaganya harus digunakan secara produktif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Adapun dalam sebutan MSDM terkandung pengertian bahwa SDM atau karyawan yang ada dalam perusahaan itu merupakan asset (kekayaan, milik yang berharga) perusahaan, yang harus dipelihara, dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. Dalam MSDM, karyawan diangkat harkatnya, tidak saja sebagai objek pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga dianggap sebagai subjek yang berperan untuk menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. (Mulyadi, 2014)



Oleh sebab itu, peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal pokok dalam mengembangkan etos kerja. Hal ini dikarenakan dalam membangun kinerja yang baik tentunya harus memiliki SDM yang baik pula. Sinergi antara SDM dan etos kerja inilah yang diharapkan bisa menghasilkan tujuan dari suatu organisasi ataupun perusahaan bisa mencapai tujuan yang efisien dan efektif.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah jenis penelitian kepustakaan (library research), yaitu serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka. (Mahmud, 2011). Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian sebagai sumber yang dicari. Data ini disebut juga dengan data tangan pertama. (Azwar, 2009). Sumber data dalam penelitian ini adalah literature yang membahas terkait masalah Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membangun Etos Kerja Perspektif Syariah. Dan data sekunder sebagai pendukungnya.

Langkah berikutnya adalah menganalisa literature data yang tersedia, yaitu dengan membaca dan menela'ahnya. Analisis data yang paling sederhana dan sering digunakan oleh seorang peneliti atau pengembang adalah menganalisis data yang ada dengan menggunakan prinsip-prinsip deskriptif. Dengan menganalisa secara deskriptif ini mereka dapat mempersentasikan secara lebih ringkas, sederhana, dan lebih mudah dimengerti. (Sukardi, 2012) Kemudian langkah terakhir yaitu mengadakan pemeriksaan keabsahan data.

DISKUSI

Manajemen Sumber Daya Manusia Syari'ah

Pengembangan manajemen sumber daya manusia merupakan aktifitas yang sangat penting untuk diperhatikan. Setiap karyawan diharapkan mengeluarkan segala potensi yang mereka miliki. Dalam menjalankan aktifitasnya mereka dituntut berkerja secara itqon (profesional) dan ihsan (baik). Sebagaimana sabda Nabi Shalallahu 'alaihi wasallam :

عَنْ عَائِشَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنْ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ

Dari Aisyah ra. bersabda Rasulullah SAW: "Allah 'azza wa jalla menyukai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu amal secara itqan." (diriwayatkan oleh Imam At-Tabrânî, dalam *al-Mu'jam al-Awsat*, No. 897, dan Imam Baihaqi dalam *Sya'bu al-Îmân*, No. 5312.)

Kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah seputar penentuan aktifitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktifitas lain terkait dengan awal masuknya karyawan hingga masa pensiun. Untuk itu tugas awal yang harus dilakukan pemimpin adalah seleksi calon pegawai guna menempati pos-pos pekerjaan pemerintah yang telah ditetapkan.



Pemilihan karyawan merupakan aktifitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan atau Negara. Maka, para pemimpin harus selektif dalam memilih calon pegawai, mereka adalah orang yang berkompeten, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah). Seleksi calon karyawan merupakan persoalan krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah dalam hadits yang diriwayatkan Imam Bukhari (Shahih Bukhari) dari Abu Hurairah. Rasulullah bersabda: *“Ketika engkau menyia-nyiakkan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia ? Rasul bersabda, “Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.”* Adapun Mekanisme Pengangkatan Pegawai : (Sinn, 2012)

1. Kepatuhan dan Kelayakan (Fit and Proper)

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah: *“Karena sesungguhnya orang yang paling baik kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”* (Al-Qashas (28): 26).

2. Pembagian Aktifitas Pekerja dan Urgensinya

Ketika ingin mengangkat seorang pejabat, Khalifah Umar ra. Senantiasa menyediakan waktu untuk menentukan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang harus diemban oleh seorang pejabat. Selain itu, khalifah juga menentukan wewenang atau pun tanggungjawab terkait dengan jabatan yang akan diberikan. Setelah itu, Khalifah akan memberikan tanda tangan dan stempel, serta disaksikan oleh beberapa sahabat Anshar dan Muhajirin.

3. Seleksi Ujian Calon Pegawai

Memberikan ujian seleksi kepada calon pegawai adalah persoalan asasi (pokok) dalam Islam. Hal ini setidaknya dicerminkan dari sikap Rasulullah ketika akan mengangkat Muadz bin Jabal sebagai pejabat kehakiman. Rasulullah bertanya kepada Muadz: *“Dengan apa engkau akan memutuskan persoalan hukum ?”* Muadz menjawab, *“dengan kitab Allah,”* Rasulullah bertanya, *“Jika kamu tidak menemukannya ?.”* Muadz menjawab: *“Dengan sunnah Rasulullah (hadits).”* Rasulullah bertanya lagi: *“Jika engkau tidak menemukannya juga ? ”* Muadz menjawab, *“ Aku akan beritijihad dengan pendapatku,”* Rasulullah bersabda: *“Alhamdulillah, Allah telah menolong utusan Rasulullah menjalankan agama sesuai dengan apa yang diridhai Allah dan Rasul-Nya.”*

4. Pilihan Merupakan Hasil Seleksi Kolektif

Setelah dilakukan tahapan seleksi pegawai melalui beberapa ujian, Khalifah Umar r.a. selalu bermusyawarah dan meminta pendapat dari sahabat, ketika akan menentukan pilihan calon pegawai yang akan mengemban tanggung jawab besar. Bahkan terkadang, khalifah memberikan kebebasan dan tanggung jawab pemilihan



pegawai kepada para sahabat setelah memberikan penjelasan tentang karakter pegawai yang diinginkan.

5. Mekanisme Penetapan Upah dalam Islam

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni, penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah bersabda: *"Barangsiapa memperkerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya."* Selain itu Rasulullah juga mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Rasulullah bersabda: *"Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering."* Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali ataukah sebulan sekali.

6. Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (training) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk. Pada bagian ini, tentunya yang menjadi dasar dalam meningkatkan kompetensi dan pelatihan adalah dengan senantiasa menambah ilmu.

Anjuran Untuk Bekerja Keras

Syariat Islam merupakan ajaran yang mulia dan mengajarkan seluruh umatnya tanpa terkecuali, agar senantiasa hidup mandiri, mencukupi segala kebutuhannya dengan hasil kucuran keringat sendiri. Bahkan Rasulullah SAW mengharamkan atas umatnya perbuatan menghinakan diri dengan cara memintaminta atau menggantungkan kebutuhannya dari uluran tangan orang lain, sebagaimana disabdakan oleh Rasulullah SAW berikut: (Badri, 2010)

Dari sahabat "Abdullah bin 'Umar Ra. Ia berkata: Nabi SAW bersabda, "Seseorang senantiasa memintaminta kepada orang lain, hingga akhirnya kelak pada hari kiamat ia datang sedangkan di wajahnya tidak terdapat sekerat dagingpun." (Muttaqun 'alaih).

larangan meminta berlaku bagi setiap muslim, kecuali tiga kelompok orang, sebagaimana disabdakan oleh Rasulullah SAW, dalam kisah berikut :

Dari sahabat Qabishah bin Mukhariq al-Hilali Ra. Ia menuturkan: Aku pernah menanggung hutang orang lain,



maka aku datang kepada Rasulullah SAW untuk meminta bantuan padanya, maka beliau bersabda, "Tunggulah hingga datang kepada kami harta shdaqah, maka kami akan memberikannya kepadamu." Sahabta Qabishah berkata: kemudian beliau bersabda, "Wahai Qabishah, sesungguhnya meminta-minta itu tidak halal kecuali bagi tiga orang: orang yang menanggung hutang orang lain, maka halal baginya meminta-minta hingga ia dapat menyelesaikan tanggungan tersebut dan kemudian ia berhenti dari meminta-minta. Dan orang yang ditimpa oleh bencana alam yang menghancurkan harta bendanya, maka halal baginya untuk meminta-minta hingga ia mendapatkan sesuatu yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Dan orang yang ditimpa kemiskinan (pailit), hingga ada tiga orang dari pemuka masyarakatnya yang menyaksikan bahwa sungguh fulan telah ditimpa kemiskinan (pailit), maka halal baginya untuk meminta-minta, hingga ia mendapatkan sesuatu yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan perbuatan meminta-minta selain dari ketiga orang ini wahai Qabishah adalah haram, dan hasil yang dimakan juga haram." (HR. Muslim).

Maka dari hadits-hadits diatas menjelaskan bahwa seorang muslim hendaknya mempunyai ghiroh semangat dalam memenuhi kebutuhannya sendiri. Berani dan tidak malu dalam bekerja selama pekerjaan yang dijalani tidak bertentangan dengan prinsip syari'ah Islam. Seorang muslim juga harus memiliki etos kerja yang tinggi dan tidak berpangku tangan dengan orang lain.

Dalam bekerja seorang muslim hendaknya mempunyai kekuatan 3-Q, yaitu (1) kualitas iman dan kerja, (2) ketepatan atau kepercayaan waktu (quick) serta kuantitas yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan (quantity) dengan menganjurkan memperbanyak amal baik dan usaha keras. Untuk itu, orang-orang yang menjadikan kerja sebagai pengabdian kepada Sang Maha Pencipta akan memiliki beberapa ciri, yaitu : (Azis, 2013)

1. Motivasi kerjanya hanya semata-mata untuk mencari ridha Allah SWT.
2. Cara kerjanya senantiasa disesuaikan dengan aturan keyakinan yang dimilikinya.
3. Bidang kerja yang dilakukan senantiasa baik dan benar.
4. Manfaat kerjanya senantiasa memberikan kebaikan, kesejahteraan, dan keselamatan bagi semua (rahmatan lil 'alamin).

Menurut riwayat Al-Baihaqi dalam Syua'bul Iman ada empat prinsip etos kerja yang diajarkan Rasulullah Shallallahu 'alaihi wasallam.(Iman)

1. Pertama, bekerja secara halal (*thalaba ad-dunya halalan*). Halal dari segi jenis pekerjaan sekaligus cara menjalankannya. Antitesa dari halal adalah haram, yang dalam terminologi fiqih terbagi menjadi 'haram lighairihi' dan 'haram lidzatihi'.



Contoh : Analoginya, menjadi anggota DPR adalah halal. Tetapi jika jabatan DPR digunakan mengkorupsi uang rakyat, status hukumnya jelas menjadi haram. Jabatan yang semula halal menjadi haram karena ada faktor penyebabnya. Itulah 'haram lighairihi'. Berbeda dengan preman. Dimodifikasi bagaimanapun ia tetap haram. Keharamannya bukan karena faktor dari luar, melainkan jenis pekerjaan itu memang 'haram lidzatihi'.

2. Kedua, bekerja demi menjaga diri supaya tidak menjadi beban hidup orang lain (*ta'affufan an al-mas'alah*). Kaum beriman dilarang menjadi benalu bagi orang lain. Rasulullah pernah menegur seorang sahabat yang muda dan kuat tetapi pekerjaannya mengemis. Beliau kemudian bersabda, *"Sungguh orang yang mau membawa tali atau kapak kemudian mengambil kayu bakar dan memikulnya di atas punggung lebih baik dari orang yang mengemis kepada orang kaya, diberi atau ditolak."* (HR Bukhari dan Muslim).
3. Ketiga, bekerja demi mencukupi kebutuhan keluarga (*sa'yan ala iyalihi*). Mencukupi kebutuhan keluarga hukumnya fardhu ain. Tidak dapat diwakilkan, dan menunaikannya termasuk kategori jihad. Hadis Rasulullah yang cukup populer, *"Tidaklah seseorang memperoleh hasil terbaik melebihi yang dihasilkan tangannya. Dan tidaklah sesuatu yang dinafkahkan seseorang kepada diri, keluarga, anak, dan pembantunya kecuali dihitung sebagai sedekah."* (HR Ibnu Majah).
4. Keempat, bekerja untuk meringankan beban hidup tetangga (*ta'aththufan ala jarihi*). Penting dicatat, Islam mendorong kerja keras untuk kebutuhan diri dan keluarga, tetapi Islam melarang kaum beriman bersikap egois. Islam menganjurkan solidaritas sosial, dan mengecah keras sikap tutup mata dan telinga dari jerit tangis lingkungan sekitar. *"Hendaklah kamu beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan nafkahkanlah sebagian harta yang Allah telah menjadikanmu berkuasa atasnya."* (Qs Al-Hadid: 7).

Islam, diantara agama-agama lain yang ada di dunia, adalah satu-satunya agama yang menjunjung tinggi nilai kerja. Islam menekankan bahwa apa yang didapat oleh seseorang adalah sesuai dengan jerih payahnya. Siapa yang lebih banyak pekerjaannya (amalnya) akan mendapatkan hasil pahala yang lebih besar pula. Allah memberikan penjelasan secara rinci dalam firman-Nya: *"Bagi masing-masing manusia, derajatnya menurut apa yang telah mereka kerjakan dan Allah mencukupkan bagi mereka balasan atas pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak merugikan sedikitpun."* (QS. Al-Ahqaaf: 19), demikian juga dalam surah Ar-Rahman, Allah Ta'ala nyatakan: *"Tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan pula."* (QS. Ar.Rahman: 60). (Hasan, 2009). Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa seorang muslim hendaknya memiliki etos kerja yang tinggi dan menjauhi sifat berpangku tangan (meminta-minta).

Pengembangan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan



pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang. Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru. (Yusuf, 2015)

Dalam buku fikih Umar bin al-Khattab pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan tujuan manhaj Islam dan untuk merealisasikan di dalamnya perlu memiliki dua sifat, yaitu kuat dan amanah. Kedua sifat ini mencakup sifat positif, dan terjadi pengulangan dalam Al-Qur'an penyebutan sifat para pemilik peranan penting lagi besar dengan kedua sifat tersebut. Syaikhul Islam Ibnu Taimiyyah menjelaskan hal ini dengan mengatakan, "Kepemimpinan memiliki dua pilar, yaitu kekuatan dan amanah. (Al-Haritsi, 2003). Seperti disebutkan dalam firman Allah Ta'ala,

'Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.'
(Al-Qashash: 26).

Dan raja Mesir berkata kepada Yusuf Alaihi Salam,
"Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercaya pula di sisi kami." (Yusuf: 54)

Dan Allah berfirman dalam menyifati Jibril,
'Sesungguhnya Al-Qur'an itu benar-benar firman (Allah yang dibawah oleh) utusan yang mulia (Jibril), yang memiliki kekuatan tinggi di sisi Allah yang mempunyai arasy, yang ditaati disana (di alam malaikat) lagi dipercaya.' (At-Takwir: 19-21).

Ibnu Taimiyyah menjelaskan apa yang dimaksudkan kedua sifat tersebut dengan mengatakan, "Kekuatan dalam setiap kepemimpinan adalah porsinya; dimana kekuatan dalam kepemimpinan berarti memiliki keberanian hati, pengalaman dalam perang, tipu daya di dalamnya, karena perang adalah tipu daya, dan menguasai bentuk-bentuk peperangan. Sedangkan kuat dalam bidang penetapan hukum di antara manusia adalah berarti berlaku adil berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah, dan mampu melaksanakan hukum. Sementara amanah adalah berarti takut kepada Allah dengan tidak menjual ayat-ayat-Nya dengan kehidupan dunia dan meninggalkan rasa takut kepada manusia. (Al-Haritsi, 2003)

PENELITIAN LANJUTAN

Pada dasarnya sumber daya manusia dan etos kerja sangat berkaitan erat. Dalam membangun kinerja yang baik tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Penerapan dalam merekrut, memilih dan mengembangkan SDM sudah diterapkan jauh lebih dahulu oleh Rasulullah SAW dan para sahabatnya. Dengan adanya SDM pengelolaan suatu perusahaan atau organisasi pemerintahan bisa berjalan dengan baik. Selain itu didalam Al-Qur'an dan hadits juga sudah



dijelaskan akan pentingnya SDM yang berkualitas. Ibnu Taimiyyah menjelaskan tentang SDM ini dilihat dari dua sifat yaitu Kuat dan amanah (dapat dipercaya).

Demikian halnya dengan etos kerja, setiap muslim hendaknya memiliki semangat dalam bekerja. Menghindari sifat ketergantungan dari orang lain dalam hal ini meminta-minta terkecuali tiga orang sebagaimana yang disebutkan dalam hadits: “orang yang menanggung hutang orang lain, maka halal baginya meminta-minta hingga ia dapat menyelesaikan tanggungan tersebut dan kemudian ia berhenti dari meminta-minta. Dan orang yang ditimpa oleh bencana alam yang menghancurkan harta bendanya, maka halal baginya untuk meminta-minta hingga ia mendapatkan sesuatu yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Dan orang yang ditimpa kemiskinan (pailit), hingga ada tiga orang dari pemuka masyarakatnya yang menyaksikan bahwa sungguh fulan telah ditimpa kemiskinan (pailit), maka halal baginya untuk meminta-minta, hingga ia mendapatkan sesuatu yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya.” Maka dapat disimpulkan bahwasanya Islam adalah agama yang mulia yang senantiasa mengangkat harkat dan martabat ummatnya dengan menganjurkan setiap muslim untuk bekerja.

REFERENSI

- Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Depok : Raja Grafindo Persada, 2014.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Muhamad, *Manajemen Dana Bank Syari'ah*, Depok : Rajagrafindo Persada, 2014
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2012.
- Badri, Muhammad Arifin, *Sifat Perniagaan Nabi Shalallahu 'alaihi Wasallam Panduan Praktis Fiqih Perniagaan*, Bogor: Pustaka Darul Ilmi, 2010.
- Aziz, Abdul, *Etika Bisnis Perspektif Islam Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Pustaka Setai, 2011.
- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009
- Sukardi, *“Metodologi Penelitian Pendidikan dan Kompetensi dan Praktiknya”*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, hlm. 86



Hasan, Ali, Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya Di dunia Terhormat Di Akhirat, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

Yusuf, Burhanuddin, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syari'ah, Jakarta:Rajagrafindo, 2015.

Al-Haritsi, Jaribah bin Ahmad, Fikih Ekonomi Umar bin Khattab, Jakarta: Khalifah, 2003.

Syu'abul Iman, Al-Imam Al-Baihaqy, Tahqiq As-Syaikh Holid Al-Ak