

**KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PERSPEKTIF AL QURAN
(Studi Tematik)**

*THE CONCEPT OF HUMAN RESOURCES IN THE QURAN PERSPECTIVE
(Thematic Studies)*



Oleh
Ahmad Syarif
19.0406.0001

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam
Program Pendidikan Magister Program Studi Islam

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aset terpenting yang harus dimiliki dan harus mendapatkan perhatian lebih dalam Lembaga Pendidikan Islam adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Karena dengan konsep SDM berkualitas yang akan merancang dan akan membawa visi misi lembaga pendidikan kedepan, dengan inovasi pendidikan, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi mutu dan tujuan organisasi lembaga pendidikan. Sumber daya inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Keberhasilan proses pendidikan bergantung pada pola manajemen sumber daya manusianya. (Kurniawati, 2018: 8)

Pada era persaingan global, tren pendidikan mengalami pergeseran orientasi yang menempatkan pembangunan manusia seutuhnya melalui pendidikan serta latihan dengan beragam jenis, jenjang, sifat serta bentuknya. Akan tetapi sosok pribadi yang diidolakan belum juga dihasilkan, dinilai masih kering dari aspek pedagogis dan lebih mekanistik dalam menjalankan tugas serta fungsinya sehingga hanya melahirkan peserta didik yang kerdil karena tidak memiliki dunianya sendiri. Dalam tataran realitasnya memang pendidikan Islam sebagai subsistem maka lembaga pendidikan dijadikan ekspektasi alternatif sebagai instrumen utama proses kemanusiaan dan pemanusiaan, yaitu menghargai dan juga

memberikan kebebasan untuk mengungkapkan gagasan dan pendapat serta berelaborasi. Menurut Maarif (2007) yang dikutip oleh Nurdin konsep pendidikan Islam telah dipaksa untuk menuruti development-kapitalis yang terelaborasi sedemikian rupa demi memenuhi kebutuhan industrialisasi, sehingga pendidikan yang seharusnya menjadi media pemberdayaan malah menjadi sarana pembodohan yang sistematis, penciptaan robot robot intelektual yang terprogram secara maraton dan monoton.

Melihat realita di atas, hal yang tidak bisa ditawar lagi bahwasannya faktor utama yang harus mendapatkan perhatian adalah Manajemen Sumber daya Manusianya. Kualitas SDM terbukti menjadi faktor utama bagi keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Guru disekolah merupakan ujung tombak pelaksanaan pembelajaran yang memegang peranan penting guna mendukung terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Tantangan utama dunia pendidikan dewasa ini dan kedepan adalah kemampuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki sikap profesional. (Zain, 2013: 16)

Di era modern saat ini, kualitas pendidikan tidak bisa dilepaskan dari manajemen sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Maju mundurnya institusi pendidikan bisa dilihat dari manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dari konsep menejemen sumberdaya manusia ini kemudian diterapkan dalam pengembangan pendidikan Islam berkemajuan. Dalam kaitannya ini menarik untuk dikaji bagaimana

kualitas pendidikan dan upaya apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas, sebagaimana diharapkan, agar bangsa Indonesia menjadi semakin produktif, efisien dan memiliki kepercayaan diri yang kuat sehingga mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain dalam kancah global. (Sidik, 2016: 109)

Lebih tegas lagi, Djaelani Haluty menyatakan, Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara ruhaniah. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme berkala. Apabila semangat hedonisme sudah menguasai akal pikiran manusia maka bisa dipastikan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan terhadap sesama manusia juga akan terjadi. Dengan demikian pengembangan SDM berdasarkan konsep Islam adalah bentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menebarkan rahmat bagi alam semesta, inilah yang akan menjadi arah tujuan pengembangan SDM dalam konsep Islam. (Haluty, 2014:9)

Alquran yang merupakan petunjuk (*Hudan*) yang telah diturunkan oleh Allah swt. Kepada Nabi Muhammad saw untuk seluruh umat manusia. Di samping Alquran, Allah juga memberikan pedoman kedua yaitu Hadis yang merupakan penjelas dari Alquran yang keduanya tidak

bisa dipisahkan satu dengan yang lain. Semangat Alqurandalam mengarahkan manusia adalah menjadi manusia *Khoiro Ummah* (Ummat terbaik) untuk membimbing, mengarahkan manusia dalam konsep kebaikan, mencegah dari perbuatan keji dan kemungkaran menuju penghambaan serta Tauhid murni kepada Allah swt. Sebagaimana Allah menjelaskan dalam firman-Nya Surat Ali Imran : 110

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

“Kamu (umat Islam) adalah ummat terbaik yang dilahirkan untuk manusia,(karena kamu) menyuruh berbuat makruf dan mencegah dari yang munkar dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka. Diantara mereka ada yang beriman, namun kebanyakan mereka adalah orang-orang fasik.(Q.S Ali Imran: 110)

Manusia menurut pandangan Alquran merupakan makhluk yang mempunyai kemampuan unggul dan istimewa, serta menduduki kedudukan tertinggi *Ahsani Taqwim* dibanding dengan makhluk lainnya, juga menjadi *khalifatullah fil ardh* atau wakil Tuhan di muka bumi (Q.S Al Baqarah: 30). Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan mulia. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan serta tubuh yang sempurna. Kesempurnaan demikian dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya. (Oktayani, 2016: 171)

Alquran mengemukakan gambaran yang jelas dan gamblang tentang berbagai persoalan aspek kehidupan manusia. Di antara aspek terpenting tersebut adalah manajemen sumber daya manusia unggul.

Allah swt berfirman dalam Alquran surat Al Jatsiyah : 13

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.” (Q.S Al Jatsiyah : 13)

Ayat di atas menjelaskan bahwa segala potensi yang telah diberikan Allah harus dijaga dan dimanfaatkan dengan sebaik baiknya. Potensi manusia berfikir harus selalu bergerak dan bermanfaat kehidupannya.

Kualitas Sumber Daya Manusia terbukti menjadi faktor determinan bagi keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Guru di sekolah merupakan ujung tombak pelaksanaan pembelajaran yang memegang peranan sangat penting dengan tujuan menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Hal itulah yang mendorong penulis untuk berusaha mengkaji dan mengungkapkan konsep manajemen sumber daya manusia serta hal-hal yang berkaitan dengan MSDM dalam Alquran dilihat dari sudut pandang kajian tafsir tematik (*maudhui*).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah konsep perencanaan sumber daya manusia dalam perspektif Alquran?
2. Bagaimanakah konsep pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dalam perspektif Alquran?
3. Bagaimanakah evaluasi sumber daya manusia dalam perspektif Alquran?

C. Tujuan Penelitian

Studi ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif Alquran. Karena Alquran dan Hadis sebagai wasiat yang telah diwariskan Nabi Muhammad kepada ummatnya. Siapa saja yang mampu berpegang teguh terhadap keduanya maka manusia tidak akan pernah sesat selama lamanya. Penerapan manajemen sumber daya manusia untuk konsep tatanan pendidikan Islam. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengungkapkan bagaimana konsep perencanaan MSDM dalam perspektif Alquran.
2. Mengungkapkan bagaimana konsep pengembangan dan pelatihan MSDM dalam perspektif Alquran.
3. Mengungkapkan evaluasi MSDM dari perspektif Alquran.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atau signifikansi dalam penelitian ini adalah:

1. Aspek Teoritis (keilmuan)

Penelitian ini diharapkan dapat menawarkan konsep studi Manajemen SDM. Dilihat dari sudut pandang Alquran dengan pendekatan studi tematik (*Maudhui*). Atau dengan kata lain adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan khazanah dan wacana keilmuan baru dengan pengembangan manajemen SDM berbasis Alquran serta relevansinya dengan teori modern

2. Aspek praktis

Adapun kegunaan secara praktis adalah sebagai berikut:

- a. Hasil peneltian ini diharapkan menjadi pedoman dalam praktek manajemen SDM yang didasari nila-nilai keislaman yang bersumber dari Alquran
- b. Diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah bagi peningkatan kualitas pendidikan Islam, baik dari sisi manajemen lembaga pendidikan maupun proses pengembangan manajemn SDM sehingga dapat menghasilkan pendidikan bermutu dan berdaya saing tinggi di kancah global.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi usaha internalisasi nilai-nilai keislaman kedalam konsep-konsep manajemen SDM modern yang selama ini berkembang di barat kemudian Indonesia mengadopsinya, serta berlaku di lembaga-lembaga bisnis atau

perusahaan, dan lebih spesifik lagi penerapannya dalam lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam.

- d. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan pengetahuan positif kepada masyarakat, khususnya para akademisi yang mengkaji manajemen SDM dari perspektif Alquran

E. Sistematika Pembahasan

Mengacu pada penelitian di atas, agar memudahkan serta meruntutkan penalaran, maka penelitian ini dibagi kedalam beberapa bab yang terdiri dari pendahuluan, isi dan penutup dengan sistematika sebagai berikut :

Bab Pertama: berisi tentang pendahuluan yang merupakan pengantar penulisan tesis. Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang merupakan kegelisahan akademik untuk mengantarkan pada sebuah rumusan masalah , tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penelitian yang menunjukkan arah kepada pembahasan yang sistimatis.

Bab Kedua: Menjelaskan Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran dalam penelitian. Berisi Sejarah Sumber Daya Manusia, Pengertian Manajemen SDM, Tujuan MSDM, Fungsi MSDM, serta pendapat para tokoh dan juga teori para ahli tentang manajemen MSDM.

Bab Ketiga: Menjelaskan Metodologi penelitian, mulai dari Jenis Penelitian, Setting Penelitian, fokus keutamaan data, sumber data, teknik pengumpulan data, keabsahan data serta analisis data.

Bab Empat: Menjelaskan Konsep manajemen sumber daya manusia dari perspektif Alquran, Menggali ayat ayat yang ada kaitannya dengan MSDM, dan juga teori Manajemen yang relevan dengan tema terkait. Menjelaskan dimensi MSDM dalam Alquran, dengan Perencanaan, Pengadaan dan Pelatihan, serta evaluasi SDM. Pembahasan serta analisis terhadap temuan penelitian tentang MSDM perspektif Alquran.

Bab Kelima adalah penutup yang berisi kesimpulan, implikasi dan saran dari penelitian di atas, dan juga rekomendasi terhadap penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Sejarah Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bukanlah hal yang baru dan timbul secara mendadak tanpa ada alasan. Manusia yang hidup dalam organisasi menjadi hal yang tidak terpisahkan dari MSDM. Kehidupan yang telah lama ada, misalnya pada bidang pemerintahan, ekonomi, sosial kemasyarakatan dan pendidikan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola konsep sumber daya manusia. Tonggak sejarah sebagai pertanda diperlakukannya sumber daya manusia adalah sejak timbulnya Revolusi Industri yang terjadi di Negara Inggris. Hal itu terjadi pada permulaan abad ke 20 dan terus menjalar terutama di daratan Eropa dan Amerika Utara.

Akibat dari Revolusi Industri tersebut adalah semakin banyak berdiri perusahaan besar yang bergerak dalam bidang perekonomian, perdagangan dan pertambangan, sehingga tidak hanya merubah cara produksinya saja, akan tetapi juga penanganan sumber daya manusia yang berbeda dengan sebelumnya, lahirnya berbagai perusahaan dengan menggunakan kecanggihan teknologi secara besar-besaran harus dibarengi dengan mengelola tenaga manusia yang unggul, kredibel dan mempunyai daya saing tinggi. Untuk menunjang manusia dalam bekerja yang produktif serta

untuk menunjang prestasinya dalam berkarya, semuanya itu perlu mendapatkan perhatian secara serius dalam pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia. (Priyono, 2010: 1)

Revolusi industri yang lahir di Inggris sudah menyebar ke berbagai belahan dunia pada permulaan abad 20, terutama dibagian Eropa daratan dan Amerika Utara. Salah satu manifestasinya adalah semakin banyak didirikannya perusahaan besar yang bergerak dalam berbagai kegiatan perekonomian, termasuk industri, pertambangan dan juga perdagangan. Perkembangan yang demikian sudah menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan besar pada perkembangan manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Dua tokoh utama yang selalu disebut dalam berbagai literatur terkait manajemen adalah Frederick W Taylor di Amerika Serikat dan Haneri Fayol yang berada di negara Prancis. Kedua tokoh pelopor tersebut merupakan sarjana teknik. Taylor bekerja di sebuah pabrik baja sedangkan Fayol bekerja di tambang batu bara. Dari pengalaman berkarya di perusahaan besar tersebut, karya-karyanya dijadikan referensi dan rujukan terkait ilmu manajemen dan juga sumber daya manusia.

Sejarah telah mencatat bahwa seiring dengan bertumbuhnya berbagai bentuk organisasi, semakin banyak ilmuwan yang menaruh perhatian pada penggalian dan pengembangan teori manajemen. Dari Akumulasi teori manajemen tersebut kemudian melahirkan apa yang dinilai sebagai Gerakan Human Relations. Sebagai pelopor utama adalah Elton Mayo, seorang ahli

psikolog dari Universitas Harvard. Mayo bersama rekan-rekannya melakukan penelitian pada suatu perusahaan lampu pijar di Hawthorne Chicago. Hipotesa yang ingin dibuktikan dalam penelitiannya adalah terdapat faktor-faktor tertentu yang berpengaruh pada sikap perilaku dan produktivitas para pekerja. Hasil temuan mereka mengungkapkan bahwa sikap dan perilaku positif serta produktivitas para karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh fasilitas dan kondisi kerja, melainkan oleh perhatian yang diberikan oleh sistem manajemen kepada mereka. (Siagian, 1997: 39)

Mengetahui sejarah manajemen amat sangat penting agar bisa diperoleh gambaran yang gamblang dan jelas mengenai kemunculan kegiatan manajemen di masa lalu sampai pada perkembangan manajemen saat modern ini. Menurut Widodo (2020:1) ada kesulitan dalam melacak historis manajemen karena sejarah perkembangan manajemen tidak jauh berbeda dengan perkembangan manusia itu sendiri, karena kegiatan manusia dalam kesehariannya membutuhkan manajemen secara langsung ataupun tidak langsung.

Dilihat dari perkembangannya ada tiga fase yang melatar belakangi munculnya teori sejarah manajemen; 1) Fase prasejarah, mulai dari masa sebelum masehi dan berakhir pada 1 M. Fase ini mencakup pada peradaban Mesopotamia, Babilonia, Mesir Kuno, Tiongkok Kuno, Romawi Kuno dan Yunani Kuno. 2) Fase sejarah pada tahun 1 M sampai dengan 1886, bermula di Roma. Zaman ini memunculkan tokoh-tokoh pengembangan administrasi, salah satunya George Von Zinke yang menulis kurang lebih

537 karya ilmiah. 3) Fase modern pada tahun 1886 hingga saat ini. Pada zaman ini perkembangan manajemen didasari munculnya tokoh-tokoh administrasi publik. Fredrick W. Taylor yang telah mengawali timbulnya manajemen ilmiah di Amerika dengan mengeluarkan karya ilmiah *The Principles of Scientific Management* karya tersebut diterbitkan pada tahun 1911. Sejak saat itu Taylor dikenal dengan sebutan Bapak Manajemen Ilmiah. Di Prancis terkenal tokoh Manajemen perusahaan Henry Fayol mengarang buku *Administration Industrielle et General*. (Widodo&Nurhayati, 2022: 2)

Gambaran singkat tentang sejarah manajemen menjelaskan bahwa praktik manajemen sejatinya sudah muncul sejak adanya peradaban manusia. Karena ketika manusia melakukan usaha kerja dalam pencapaian tujuan bersama juga saat itu telah terjadi aktifitas manajemen.

Manajemen dalam Islam 2000 tahun yang lalu telah menjadi topik pembicaraan dan pembahasan, pada saat menciptakan Adam Allah menggunakan istilah *Khalifah* sebagai tujuan penciptaannya. Dalam sejarah Islam telah tercatat bagaimana Sirah Nabawiyah yang menjelaskan revolusi spiritual perjalanan Nabi Muhammad menyampaikan risalah dakwah Islam. Antonio (2009: 33) mengutip pernyataan Prof. K.S. Ramakrishna salah seorang ahli filsafat di India dalam bukunya *Muhammad the Prophet of Islam* memberikan komentar tentang Nabi Muhammad:

“Ia tidak belajar ilmu filsafat di sekolah Athena atau Roma, Persia, Cina dan India. Tetapi beliau dapat memproklamkan kebenaran yang tertinggi dari nilai abadi kepada umat manusia. Dirinya buta aksara tetapi beliau dapat

berbicara dengan kefasihan lidah dan kegairahan untuk menggerakkan manusia menangis dalam kegembiraan. Dilahirkan sebagai anak yatim dan diberkati tanpa harta benda duniawi, beliau dicintai semua orang. Beliau tidak belajar di akademi militer, tetapi beliau dapat menyusun pasukannya melawan rintangan yang tak seimbang dan memperoleh kemenangan-kemenangan melalui kekuatan moral yang beliau susun. Manusia berbakat dengan kejeniusan retorik memang langka. Termasuk Descartes, memasukkan Muhammad sebagai orator yang sempurna diantara orator yang langka di dunia.

Muhammad saw adalah teladan yang baik dalam berbagai aspek kehidupan. Tidak ada manusia yang demikian sempurna dapat diteladani karena dirinya terdapat berbagai sifat mulia. Semua teori kepemimpinan dan manajemen ada dalam diri Nabi Muhammad, diantaranya empat fungsi manajemen kepemimpinan yang dikembangkan oleh Stephen Covey, Manajemen Kepemimpinan harus mencakup perintis (*pathfinding*), penyelaras (*aligning*), pemberdaya (*empowering*) dan panutan (*modelling*) semua teori di atas ada dalam diri Nabi Muhammad. (Antonio, 2009: 22) itulah yang menyebabkan sosok Muhammad menjadi panutan dunia yang diabadikan Allah dalam Alquran:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ
كَثِيرًا

Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah. (Q.S Al Ahzab : 21)

2. Konsep Manajemen

Penggunaan istilah manajemen pada zaman sekarang ini sudah tidak asing lagi dikalangan masyarakat, karena dalam segala hal kegiatan

manajemen menjadi sebuah tiang pokok yang selalu menjadi penyangga dalam sebuah kegiatan organisasi. Kegiatan organisasi sudah sangat terkenal dan masyhur dikalangan masyarakat, sehingga kata manajemen tidak dapat dipungkiri telah masuk dalam setiap kegiatan. Widodo menjelaskan ada empat dimensi pengertian Manajemen; 1) Manajemen sebagai ilmu, dikatakan sebagai ilmu karena manajemen dilihat sebagai suatu pengetahuan yang sistematis untuk memahami orang lain bekerja yang ada disiplin ilmu, memiliki obyek, sistematika, metode dan ada pendekatan. 2) Manajemen sebagai proses, manajemen sebagai proses dapat diartikan sebagai proses karena setiap aktifitasnya dilakukan melalui proses yang berlangsung untuk ketercapaian tujuan yang ditetapkan, baik dari segi pemberdayaan dan pemanfaatan yang dimiliki sebuah organisasi atau institusi untuk mencapai tujuan. 3) Manajemen sebagai seni, dapat diartikan dalam kegiatan manajemen terdapat usaha kerjasama dan kerja bersama-sama antara satu individu dengan individu lainnya agar dapat bersama-sama mencapai tujuan organisasi. 4) Manajemen sebagai profesi, dapat diartikan sebagai langkah untuk mencapai kinerja terbaik maka dibutuhkan keahlian dan ketrampilan tertentu. (Widodo&Nurhayati, 2020: 3)

Manajemen merupakan suatu usaha untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan serta memberdayakan segala potensi sumber daya yang ada, baik manusia maupun sumberdaya lainnya. Manajemen adalah seni dalam mengorganisasi sesuatu untuk mewujudkan suatu tujuan tertentu secara efektif serta efisien. Agar tujuan suatu organisasi dapat terwujud

dengan baik, maka adanya manajemen menjadi sangat penting. Manajemen merupakan suatu proses sosial yang direncanakan untuk menjamin kerjasama, partisipasi, intervensi dan keterlibatan orang lain dalam mencapai sasaran tertentu yang telah ditetapkan dengan efektif.

Menurut Ali (2018), Manajemen dapat diartikan dalam tujuh sudut pandang berikut: Pertama manajemen sebagai alat atau cara (Means), Kedua Manajemen sebagai tenaga atau daya kekuatan (Force), Ketiga manajemen sebagai sistem (System), Keempat Manajemen sebagai proses (Process), Kelima Manajemen sebagai Fungsi (Function), Keenam Manajemen sebagai tugas (Task), dan Ketujuh Manajemen sebagai aktivitas atau usaha (Activity).

Proses-proses manajemen pada dasarnya adalah perencanaan segala sesuatu secara mantap untuk melahirkan keyakinan yang berdampak pada melakukan sesuatu sesuai dengan aturan serta memiliki manfaat. (Didin Hafidhuddin, 2003: 3) Jadi perbuatan yang tidak ada manfaatnya adalah sama dengan perbuatan yang tidak pernah direncanakan, jika perbuatan itu tidak pernah direncanakan, maka tidak termasuk dalam kategori manajemen yang baik.

Dari beberapa definisi di atas, dapat penulis simpulkan tentang arti Manajemen. Manajemen adalah sebuah sistem yang terdapat proses mengatur, mengolah, menganalisis serta mempersiapkan yang terdiri dari subyek dan obyek untuk mencapai maksud dan tujuan bersama agar

organisasi dan instansi dapat berjalan dengan baik, teratur, terarah secara sistematis, logis dan transparan.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah kegiatan mengatur, mengelola agar segala sesuatu urusan itu berjalan dengan baik, baik yang ada dalam diri sendiri (individu), maupun kelompok atau dalam suatu organisasi yang dilakukan dengan rapi, benar, tertib dan teratur, sebagaimana sabda Rasulullah “Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang membicarakan dan mengatur manusia dalam kaitannya manusia sebagai subyek dalam organisasi dengan maksud untuk mencapai sumber daya unggul dan mempunyai daya saing yang tinggi. Sehingga dengan adanya SDM yang unggul diharapkan sebuah lembaga atau organisasi dapat mencapai tujuan yang terbaik. Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam yang baik adalah apabila mampu merumuskan rencana ke depan serta mampu mengambil keputusan dengan bijak dan baik sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dalam dunia pendidikan Islam, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila tidak ada sumber daya manusia yang handal, maka pendidikan Islam atau sebuah organisasi tidak akan

berarti apa-apa dan tidak akan bisa memberi pengaruh yang baik. (Sri Harmonika, 2017)

Lebih jauh lagi, Priyono menjelaskan bahwa sebuah organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal, teknologi dan manusia. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia SDM merupakan elemen yang paling penting. Sementara itu Schuler, Dowling, Smart dan Huber mendefinisikan MSDM sebagaimana dikutip Priyono adalah:

merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. (Priyono, 2010:17)

Dalam konteks agama Islam, konsep MSDM adalah menuntut manusia untuk membina hubungan harmoni antara dirinya dengan Tuhannya, antara dirinya dengan orang lain dan lingkungannya, serta dirinya dengan pekerjaannya secara konstruktif. Apa yang dia lakukan dan apa yang ada dalam benak pikirannya dituntut memiliki motivasi ibadah dengan makna konteks ibadah yang sangat luas. (Rofiq, 2009: 9)

Dalam Islam, pengelolaan sumber daya manusia mengacu kepada apa yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad saw didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri. Konsep pertama: manusia diciptakan untuk beribadah kepada Tuhan. Sebagaimana firman Allah dalam surat Adz

Dzariyat: 56 “Dan tidaklah Aku ciptakan manusia dan Jin kecuali hanya untuk beribadah kepadaKu. Ibadah disini bukan arti sempit, akan tetapi ibadah dalam arti yang sangat luas. Setiap kegiatan manusia bisa bernilai ibadah jika diniatkan untuk mencari keridhaan Allah. Bekerja, bermasyarakat, berdagang, bermuamalah, dan berpolitik kesemuanya itu merupakan bentuk ibadah. Konsep kedua manusia sebagai Khalifatullah fil ardh (wakil Allah di bumi) yang bertugas menjaga, melestarikan, mengelola segala apa yang telah Allah hamparkan untuk manusia di muka bumi. Sebagaimana firman Allah surat al Baqarah: 30

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

”Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di muka bumi, “ mereka para malaikat berkata, “Apakah engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu? Dia berfirman, “sungguh Aku mengetahui, apa yang tidak kamu ketahui.” (Q.S Al Baqarah: 30)

Dengan konsep tersebut Islam memandang bahwa masalah mengatur manusia bukan masalah yang sepele. Islam mengusahakan sumber daya manusia untuk ikut memakmurkan bumi dalam lingkup pengabdian dan kepatuhan kepada Tuhan dengan memanfaatkan seoptimal mungkin segala potensi yang telah dianugerahkan Tuhan kepada manusia. (Haluty, 2014: 9)

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, SDM yang berkualitas adalah SDM yang mempunyai kedalaman, kecakapan dan juga keluasan ilmu pengetahuan, fleksibel serta responsif terhadap perkembangan ilmu

pengetahuan di berbagai bidang, terutama bidang pendidikan Islam. Dalam Alquran surat Mujadalah ayat 11, Allah mengangkat derajat orang yang memiliki ilmu pengetahuan: "Allah mengangkat orang-orang yang beriman dari golonganmu semua dan juga orang-orang yang dikaruniai ilmu pengetahuan hingga beberapa derajat". Kemudian dalam firman Allah Q.S. Zumar: 9, Allah memberi perbedaan orang yang berilmu pengetahuan dan orang yang tidak memiliki ilmu pengetahuan: "Katakanlah: Adakah sama orang-orang yang berilmu pengetahuan dan orang-orang yang tidak berilmu pengetahuan". Dengan berbagai macam bekal ilmu pengetahuan yang dimiliki manusia tersebut, diharapkan mampu mengantarkan lembaganya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, serta mampu membawa perubahan ke arah yang lebih baik. Berdaya saing global dan mampu melintasi zaman. (Wijayanti, 2014: 9)

Rahmi menjelaskan, sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal pikiran, keinginan, ketrampilan dan pengetahuan. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. (Rahmi, 2018: 99)

Dari beberapa definisi di atas, bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah segala bentuk kegiatan yang berkaitan erat dengan pengakuan unsur terpenting dalam organisasi dan sebuah lembaga adalah manusia. Kedudukan manusia merupakan hal yang sangat vital yang perlu mendapatkan perhatian secara serius. Dengan demikian segala bentuk aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi atau lembaga melalui

perencanaan, kebijakan, praktik, serta sistem yang dapat mempengaruhi baik perilaku, sikap, serta kinerja disebut manajemen sumber daya manusia.

4. Tujuan dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi atau lembaga pasti mempunyai sebuah tujuan yang ingin dicapai, termasuk dalam hal ini adalah sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan sumber daya manusia yang unggul dan optimal maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkatan yang paling rendah, mulai dari tingkat personal (*personal obyektif*) kemudian dilanjutkan pada tujuan fungsional (*Function obyektif*) dilanjutkan pada aspek tujuan organisasi (*organizational objective*) kemudian puncaknya adalah tujuan layanan secara nasional dan internasional (*society objective*). (Akilah, 2018: 7)

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara personal adalah memberikan peluang yang sama kepada setiap personil untuk mencapai tujuan pribadinya. Disamping itu, tujuan manajemen juga harus dapat memelihara serta memberi kesempatan munculnya motivasi pribadi untuk meningkatkan kemajuan dan produktivitas sebuah organisasi. Tujuan secara fungsional yaitu tujuan yang memelihara kontribusi bagian dalam organisasi agar semua sumber daya manusia pada bagian ini dapat menjalankan tugas secara maksimal. Setiap sumber daya manusia akan memiliki fungsional jika dalam pengelolaan manajemennya mampu memenuhi tujuan permintaan organisasi. Dengan demikian manajemen bertugas untuk mengoptimalkan agar setiap sumber daya manusia dapat memberikan

kontribusi terbaik pada bagian tugas dan fungsi yang dijalankannya. Dalam konteks bidang pendidikan, sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan untuk mendapatkan nilai maslahat yang maksimal baik bagi individu maupun lembaga pendidikan yang bersangkutan serta masyarakat yang dilayaninya. (Akilah, 2018: 10)

Berdasarkan uraian tentang tujuan sumber daya manusia di atas dapat diketahui bahwa tujuan esensial manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan adalah pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang mampu menciptakan lingkungan dan konsisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan, dari sini tujuan individu, fungsional dan kelompok organisasi dapat tercapai dengan baik dan maksimal.

5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat lima fungsi MSDM sebagaimana diungkapkan oleh Priyono, yaitu :

a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi kegiatan utama yaitu, pertama perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kedua analisis jabatan dalam organisai untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian serta pengetahuan yang dibutuhkan.

b. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Pada tahap perencanaan sudah terpenuhi, maka selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, pertama penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan, kedua pemilihan seleksi para calon atau pelamar yang dinilai memenuhi syarat kualifikasi.

c. Penilaian Kinerja

Tahapan setelah perekrutan staf atau karyawan maka langkah selanjutnya adalah menentukan bagaimana kinerja yang terbaik dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya lembaga atau organisasi juga harus mengevaluasi jika terjadi kekurangan kinerja yang tidak mencapai tujuan awal. Dalam penilaian kinerja dapat dilakukan dengan dua kegiatan, pertama penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja, kedua analisa dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Untuk menghindari adanya konflik maka harus diformulasikan dalam bentuk yang sebaik-baiknya.

d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Diantara agenda dalam perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja adalah pertama menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan, Kedua memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas. Ketiga memperbaiki kondisi fisik kerja untuk

memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja. Tujuan yang diperoleh dari kegiatan di atas adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan juga non fisik di lingkungan kerja.

e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Persoalan yang harus dihadapi dalam pencapaian efektifitas adalah kehati-hatian organisasi dalam menangani setiap persoalan hal-hak pekerja, agar tidak terjadi aksi protes. Untuk mengantisipasi hal tersebut diperlukan langkah-langkah sebagai berikut; pertama mengakui dan menaruh rasa hormat kepada pekerja, kedua melakukan bergaining atau tawar menawar dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan yang disampaikan, ketiga melakukan penelitian tentang kegiatan MSDM yang berlaku di lingkungan kerja. (Priyono, 2010: 8-10)

Widodo menjelaskan ruang lingkup MSDM menggunakan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, cakupan manajemen tenaga kependidikan: 1) Perencanaan pegawai, 2) pengadaan pegawai, 3) Pembinaan dan pengembangan pegawai, 4) promosi dan mutasi pegawai, 5) pemberhentina pegawai. (Widodo, 2020: 54)

B. Riset Terdahulu

Agar penelitian ini terhindar dari plagiasi, meminimalisir terjadinya duplikasi serta mempertajam analisis pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia dalam Alquran dan Hadis, berikut penulis mencoba melakukan telaah terhadap karya-karya yang telah ada, diantaranya yang dapat penulis kemukakan di sini adalah:

1. Tesis “Qurotul Munawaro. dengan Judul Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kemandirian Guru (Studi Kasus di Laznas Yatim Mandiri Madiun) Dalam tesis tersebut penulis membahas tiga pokok permasalahan, Pertama bagaimana perencanaan manajemen sumber daya manusia meningkatkan kemandirian guru di LAZNAS yatim mandiri Madiun, kedua Bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia meningkatkan kemandirian guru di LAZNAS yatim mandiri madiun, Ketiga bagaimana evaluasi manajemen sumber daya manusia meningkatkan kemandirian guru di LAZNAS yatim duafa madiun. Jenis penelitian menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, data dikumpulkan melalui teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik yang digunakan langkah-langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menyebutkan bahwa, 1) Perencanaan analisis pekerjaan, perencanaan rekrutmen, perencanaan seleksi, perencanaan training, perencanaan pembinaan, perencanaan pemberhentian kerja, 2) melaksanakan analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi dan pemberhentian kerja. 3) evaluasi analisis pekerjaan rekrutmen, seleksi training, pembinaan, penilaian kerja, kompensasi pemberhentian kerja.
2. Tesis “Rasyidah Fathina. Model Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Islam (Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Rasulullah) tujuan dalam penulisan tersebut : 1) menjelaskan bentuk manajemen sumber daya manusia yang direrapkan Rasulullah dalam merencanakan sumber daya manusia, mulai dari merekrut, menyeleksi,

menempatkan pegawai, melatih dan mengembangkan sumber daya manusia, menilai kinerja, memberikan kompensasi, hingga memberhentikan pekerja.

2) menggambarkan karakteristik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh Rasulullah. Bentuk penelitian adalah kualitatif dengan menggunakan content analysis, dengan gaya penyusunan library research atau kepustakaan. Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa: Manajemen yang dilakukan Rasulullah meliputi, Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Pegawai, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, Kompensasi dan Pemberhentian pekerja. Sumber daya Manusia yang dikelola oleh Rasulullah terdiri dari keluarga, Sahabat, serta masyarakat umum baik yang beraga Islam maupun non Islam, semua dikelola oleh Rasulullah dalam rangka menyebarkan misi dakwah Islam. Karakteristik khas manajemen ala Rasulullah adalah Agama sebagai pilar utama, Keseimbangan, Kemanusiaan dan Inklusif. (Rasyidah Fathina, 2017)

3. Tesis “Mohammad Mukafi. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Tentang Pemikiran Pendidikan dalam mengembangkan SDM menurut Mohammad Iqbal) dalam penulisan tesis ini, penulis fokus mengenai filsafat Mohammad Iqbal tentang rekonstruksi pendidikan dimana tujuan akhir dari rekonstruksi pendidikan adalah mengembangkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas yang dapat mengantarkan pada hakekat insan kamil. Penelitian tesis ini merupakan kepustakaan menggunakan kepustakaan atau artikel yang secara relevan membicarakan tentang pemikiran Mohammad Iqbal. Hasil dari penelitian menyebutkan bahwa, Pertama konsep

pengembangan sumber daya manusia menurut Mohammad Iqbal tidak terlepas dari konsep pengembangan sumber daya manusia menurut Alquran dan filsafatnya yang terkenal yakni filsafat khudi/ego yakni manusia diciptakan untuk beribadah kepada Tuhan serta menjadi *Khalifah fil Ardh*. Kedua strategi pengembangan SDM berkualitas yang digagas Mohammad Iqbal adalah tentang rekonstruksi pendidikan, hal ini perlu dilakukan karena dalam sistem pendidikan Islam kaum telah terpukau oleh pemahaman keagamaan yang sempit baik itu dari konsep individu, masyarakat dan instansi.

4. Djaelany Haluty. Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. Jurnal Ilmiah IAIN Gorontalo. Dalam penelitiannya menggunakan penelitian (Library research). dengan Rumusan Masalah, Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia berkualitas dalam Islam? Dalam kesimpulan penelitiannya mengungkapkan bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi diantara makhluk lainnya. Dalam Islam ditegaskan bahwa manusia idealnya adalah makhluk yang bertanggung jawab, yang diciptakan dengan sifat sifat ketuhanan. Diantara sifat manusia yang baik adalah yang mampu memberikan kebermanfaatan kepada manusia lain. Potensi manusia unggul dapat diklasifikasikan menjadi potensi jasmani dan ruhani. Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Dalam Islam pengelolaan sumber daya manusia mengacu kepada apa yang telah

dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yang didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri. Manusia diciptakan untuk tunduk dan beribadah kepada Allah, dan konsep kedua adalah manusia sebagai khalifah Allah di muka bumi.

5. Intan Wijayanti. Alquran dan Al-Hadis Sebagai Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmiah STAIN Ponorogo. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah : Konsep sumber daya manusia dalam Alquran dan al-Hadis, Karakteristik SDM menurut Alquran dan Al-Hadis, komponen manajemen SDM menurut Alquran dan al-Hadis, serta bagaimana upaya yang dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang Qur'ani. Dalam kesimpulannya diungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan instrumen terpenting dalam menjalankan roda organisasi. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan efisien. MSDM tidak hanya mengandalkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, akan tetapi pada implementasinya mengandalkan pada fungsi operasional manajemen SDM. Semangat Alquran dan al-Hadis dalam rangka menciptakan manusia unggul harus selalu mengedepankan kemuliaan akhlaq, baik hubungan secara vertikal kepada Rabbnya dan juga hubungan horizontal kepada sesama manusia. Keduanya harus saling ada keterkaitan dan tidak bisa dipisahkan satu dengan yang lainnya.
6. Aunur Rofiq. Sumber Daya Manusia Berkualitas Perspektif Nabi Syuaib Dalam Al-Quran. Penelitian ini merupakan *library research* dan

pendekatan yang dipakai dalam penelitian adalah tafsir tematik. Ada dua masalah yang diungkap dalam penelitian ini ; yaitu kualitas spiritual dan kualitas amanah khususnya dalam surat al Qasas : 26 dalam term Al Qawy dan Al Amin. Dalam kesimpulannya disebutkan bahwa Alquran memberikan concern khusus terhadap masalah sumber daya manusia (SDM). Dalam term al Qawy dan al Amin Nabi Syuaib dan putrinya memandang SDM berkualitas adalah orang yang memiliki tidak hanya kualitas dalam kecerdasan intelektualnya, namun harus ditopang oleh kualiat spiritual dan kualitas amanah (moral integritas)

7. Sri Harmonika. Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Jurnal at Tadair STAI Darul Kamal. Dalam penelitiannya menggunakan deskriptif analitik, terkait hadis-hadis tentang MSDM. Dalam agama Islam hadis merupakan urutan yang kedua setelah al-Qur'an. Maka hal ini menurut Sri Harmonika perlu ada penelitian khusus untuk mengungkapkan bagaimana konsep MSDM dalam perspektif Hadits. Dalam kesimpulannya disebutkan bahwa Manajemen SDM Islam adalah sebagai suatu pendekatan terhadap manajemen manusia. Berdasarkan empat prinsip, pertama SDM adalah aset paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci dari keberhasilan organisasi. Kedua SDM harus mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ketiga kultur dan nilai suasana memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian terbaik. Keempat MSDM berkaitan dengan integrasi yang menjadikan semua anggota organisasi

terlibat dan bekerjasama untuk mencapai tujuan. Manajemen SDM Dalam hadis dilihat mampu atau tidaknya menyelesaikan suatu amanah yang diberikannya khususnya dalam bidang manajemen. Rasulullah dan para sahabat benar benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia dalam kepemimpinannya.

8. Dewi Oktayani. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. dalam penelitian tersebut penulis mengungkapkan Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal pikiran, perasaan, pengetahuan, serta ketrampilan . semua potensi yang dimiliki SDM akan sangat berpengaruh pada perkembangan suatu organisasi maupun usaha. Seberapa majunya teknologi, modal dan perkembangan informasi jika tanpa didukung oleh SDM yang memadai maka suatu organisasi maupun usaha akan sulit berkembang dan mencapai tujuan. Menurut penulis Manajemen Sumberdaya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Dalam konteks pandangan Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Segala sesuatu harus melalui proses yang baik dan tidak boleh dilakukan secara asal-asalan.
9. Miftahul Khaer. Konsep Manajemen Pendidikan Islam Dalam Perspektif Alquran dan Hadis Kutub At Tis'ah Serta Relevansinya dengan Teori Manajemen Pendidikan Modern. Diantara tujuan dari penulisan penelitian tesis tersebut adalah 1) mendeskripsikan pandangan para mufassir Alquran di dalam karya tafsirnya serta mengungkap hadis hadis tentang konsep

manajemen pendidikan Islam dan pola penerapannya dalam menejemen pendidikan; 2) menjelaskan letak perbedaan dan persamaan konsep manajemen pendidikan dalam al Qur;an dan hadis Kutub at Tis'ah 3) membuktikan teori teori atau konsep manajemen pendidikan Islan yang dianggap lebih relevan dikaitkan dengan konsep manajemen modern. Penelitian dilakukan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode tafsir dan hadis maudhui (tematik). Ayat ayat diklasifikasikan dan juga hadis yang relevan dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan cukup banyak ayat ayat Alquran maupun hadis-hadis yang berkaitan dengan konsep manajemen pendidikan, seorang manajer dituntut untuk mempunyai kapabilitas dan kredibilitas dengan konsep utamanya yaitu tidak boleh mengikuti hawa nafsu dan harus menjadi tauladan dalam setiap tindakan. Dalam konsep tujuan manajemen, terdapat kewajiban menjaga fitrah keislaman sebagai *rahmatan lil alamin* dan pencapaian ridha Allah. Pandangan Alquran dan juga hadis terdapat perbedaan dan juga persamaan, namun demikian letak perbedaan tersebut bukan menjadikan pertentangan bahkan semakin menguatkan dan saling menambahkan konsep antara satu dengan lainnya. Keterkaitan antara konsep Alquran dan Hadis mempunyai relevansi yang baik dikaitkan dengan teori manajemen modern seperti karakteristik seorang pemimpin dan universalitas dalam konsep kepemimpinan.

10. Azwardi, Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. SDM adalah potensi manusia yang menjadi motor penggerak suatu

perusahaan, lembaga atau bank yang mampu memberikan kepuasan terhadap kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan kepuasan terhadap individu itu sendiri. Model penelitian dilakukan dengan kepustakaan *Library research*. Data primer dalam penelitiannya menggunakan tafsir Ibnu Katsir, Tafsir Muyassar, Tafsir as Sa'di, Tafsir Kementerian Agama dan Tafsir Jalalain. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Tujuan manusia dalam melakukan pekerjaan adalah ibadah, kerja adalah usaha untuk mewujudkan keseimbangan. Bekerja keras untuk mendapatkan rizki serta usaha yang halal dan menghindari usaha yang haram, jujur dan Amanah. Kemudian potensi sumber daya manusia harus dimanfaatkan dalam mengelola suatu organisasi. Pelaku yang dijalankan dengan baik itulah yang disebut Sumber Daya Manusia.

Setelah melihat beberapa hasil telaah pustaka yang ada, sejauh yang didapatkan penulis, penulis menyimpulkan bahwa belum terdapat kajian atau karya ilmiah tentang Konsep Manajemen SDM dalam perspektif Alquran secara komprehensif dengan pendekatan studi tematik dan penafsiran kontekstual progressif. Sehingga menurut penulis masih perlu kiranya penelitian dan pengembangan penelitian ini untuk dilanjutkan sekaligus sebagai sumbangan karya tulis ilmiah dalam rangka memajukan Pendidikan Islam, serta pengembangan terhadap hasil kajian-kajian yang telah ada sebelumnya.

C. Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya Manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang memberikan titik fokus perhatiannya pada pola pengaturan peranan sumber daya manusia dalam melakukan kegiatan suatu organisasi. Sumber daya Manusia merupakan hal pokok dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, sebuah organisasi dibuat berdasarkan visi misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola oleh manusia. Manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua institusi organisasi. (Yuniarsih, 2013: 1)

Menurut Gary Dessler dalam Kurniawati Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara yang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan pelatihan. (Kurniawati, 2018: 2)

Dalam lembaga pendidikan Islam, termasuk aset paling penting yang wajib dimiliki dan harus mendapat perhatian lebih dalam hal manajemen adalah SDM. Manusia yang akan merancang dan menghasilkan inovasi pendidikan, mengawasi mutu, memasarkan sebuah produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan dengan baik dan maksimal.

Keberhasilan proses pendidikan terletak bagaimana pola manajemen sumber manusia yang ada di dalamnya. Kualitas sumber daya manusia terbukti

menjadi faktor keberhasilan pembangunan dan kemajuan sebuah bangsa. Guru di sekolah merupakan ujung tombak pelaksanaan pembelajaran yang memegang peranan penting, guna mendukung terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Untuk dapat mengetahui bagaimana Konsep manajemen sumber daya manusia yang terdapat dalam Alquran penulis akan mencoba menelusuri ayat-ayat yang berkaitan dengannya serta berbagai tema yang relevan dengan kajian. Mengingat bahasa Alquran adalah bahasa arab, maka penelusuran ayat ayat yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini akan menggunakan istilah istilah yang mempunyai kedekatan makna terhadap pengertian manajemen sumber daya manusia.

Dari konsep Alquran sisi manajemen sumber daya manusia yang akan dibahas merujuk pada kitab tafsir seperti Tafsir Ibnu Katsir dan *Sofwah at Tafasir* karya Syaikh Muhammad ali As Shabuni. Tesis ini merupakan penelitian dan pembahasan konsep manajemen Sumber daya manusia dalam perspektif Alquran yang hasilnya akan direlevansikan dengan teori manajemen sumber daya manusia modern.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian dalam penulisan Tesis ini merupakan studi teks atau study pustaka (*Library Research*) yang menggali konsep manajemen sumber daya manusia dari perspektif Alquran serta beberapa literatur buku, atau kitab-kitab baik klasik maupun kontemporer yang mendukung dalam penelitian ini. Penelitian kepustakaan merupakan kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan baik buku buku klasik maupun modern yang ada kaitannya dengan suatu permasalahan yang hendak dipecahkan.

B. Setting Penelitian

Penelitian dalam rangka pelaksanaan pengumpulan data harus menentukan sumber sumber data yang relevan serta lokasi di mana sumber data tersebut dapat ditemukan, sehingga dalam penelitian pustaka ini tidak terbatas oleh ruang. Penelitian kepustakaan mempunyai beberapa ciri khusus, antara lain, *Pertama* penelitian ini berhadapan dengan nash (Teks), *Kedua* data yang digunakan bersifat siap pakai, *Ketiga* data di perpustakaan merupakan sumber data sekunder, dalam artian bahwa peneliti memperoleh data dari tangan kedua, *Keempat* kondisi data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Peneliti berhadapan dengan informasi statik, tetap. Artinya kapanpun peneliti datang dan pergi data tersebut tidak akan pernah berubah karena merupakan data yang sudah tersimpan dalam rekaman tertulis. Karena

dengan alasan itu maka peneliti yang menggunakan bahan kepustakaan memerlukan pengetahuan teknis yang memadai tentang sistem informasi dan tehnik tehnik penelusuran data pustaka yang secukupnya. (Zed, 2004: 5)

Berdasarkan penjelasan dan ciri-ciri setting penelitian di atas, maka penelitian ini dilakukan di perpustakaan yang mengoleksi data-data mengenai Sumber Daya Manusia dalam Alquran, lebih khususnya perpustakaan Universitas Muhammadiyah Magelang dan perpustakaan pribadi penulis sebagai sarana untuk melakukan penelitian kepustakaan serta perpustakaan yang menunjang terhadap penelitian yang relevan. Selain itu data juga ditemukan di toko-toko buku, maktabah syamilah serta aplikasi android yang memuat tafsir Alquran digital dan juga hadis hadis pilihan. Penelitian ini menggunakan pendekatan tafsir tematik (*Tafsir Maudhui*) terhadap ayat-ayat Alquran dan juga tema yang berkaitan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

C. Fokus Keutamaan Pustaka

Fokus keutamaan pustaka dalam penelitian ini adalah mengkaji konsep manajemen sumber daya manusia yang terdapat dalam Alquran dengan fokus ayat ayat tematik dengan tema terkait. Dari ayat-ayat yang diungkapkan akan dilihat dari teks kemudian diinterkoneksi secara kontekstual yang relevan serta saling keterkaitan. Sehingga dalam penelitian ini fokus pembahasan mengenai Sumber Daya Manusia.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdapat landasan sumber primer dan sekunder. Sumber data primer adalah ayat-ayat Alquran yang mengungkapkan tentang term manajemen sumber daya manusia serta penafsirannya dilihat dari Kitab Tafsir *Alquran Al Adzim* Karya Ibnu Katsir dan Kitab *Safwah at Tafasir* Karya Muhammad Ali AS Shabuni. Sedangkan sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah buku buku, kitab-kitab (kitab klasik/modern) dan hasil penelitian atau karya yang termuat dalam jurnal ilmiah. Untuk memperoleh data, digunakan metode dokumentasi terhadap buku-buku dan kitab-kitab serta hasil penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia Islami.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengolahan data ini dilakukan penulis melalui beberapa proses berikut:

1. Observasi: mengumpulkan data dan mengatainya terutama dari aspek kelengkapan, validitas serta relevansi data dengan tema bahasan, serta mengamati ayat-ayat tematik yang berkaitan dengan Manajemen sumber daya manusia.
2. Dokumentasi: dengan mengklasifikasikan data kemudian memformulasikan sesuai dengan pokok-pokok pembahasan.
3. Melakukan analisis lanjutan terhadap data yang telah diklasifikasikan dan disistimasiakan dengan beberapa kaidah, teori dan konsep yang sesuai

untuk memperoleh sebuah kesimpulan yang valid. (Magister MPI UMM, 2017: 37-39)

Secara singkat, dalam pengolahan data di atas adalah setelah semua data terkumpul kemudian dianalisis dengan mengatur, mengurutkan, mengklasifikasikan, memberi tanda sehingga data dapat ditemukan serta dirumuskan konsep manajemen sumber daya manusia perspektif Alquran.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data setidaknya ditentukan dengan menggunakan empat kategori, *pertama* kepercayaan (Trust), kredibilitas seorang peneliti sangat penting juga dipertanyakan, apakah data yang diperoleh tepat dalam fokus pembahasannya, ketepatan memilih informan dan pelaksanaan dalam pengumpulan data. *Kedua* keteralihan hasil penelitian yang dikemudian hari dapat dijadikan rujukan kembali pada penelitian yang sejenis dan dapat dipelajari lebih lanjut oleh peneliti lain. *Ketiga* kebergantungan penelitian terhadap data yang didapatkan, dengan artian rekam jejak dari temuan yang telah ditelusuri di lapangan. *Keempat* kepastian, dengan menguji keabsahan hasil penelitian terhadap kasus atau fenomena yang sudah terjadi di lapangan baik secara teoritis dan aplikatif. Jika hal tersebut terbukti maka hasil penelitian tersebut bisa dikatakan absah.

Dari penjelasan keabsahan data di atas, kiranya penelitian dalam penulisan tesis ini benar benar absah dalam konteks memadukan antara teori manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Alquran hadis serta bagaimana cara mengaplikasikan teori tersebut dalam sebuah lembaga

pendidikan, khususnya pendidikan Islam. sehingga konsep tersebut bisa dikatakan teoritis dan juga aplikatif.

G. Analisis Data

Setelah diperoleh data dari berbagai sumber sebagaimana tersebut di atas, maka peneliti melakukan pengolahan data secara deskriptif-analitik melalui proses data yang signifikan sesuai pokok pembahasan yang diteliti. Dalam penelitian ayat-ayat Alquran menggunakan pendekatan tafsir *maudhui* (tematik) mengenai tentang istilah-istilah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Penulisan hasil analisis ini bertujuan untuk menarik kesimpulan penelitian yang dilakukan penulis. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara membandingkan hipotesis yang telah dirumuskan dengan hasil analisis yang didapat, akhirnya peneliti dapat menarik kesimpulan. (Suliswiyadi, 2015: 138)

Dalam penerapan metode ini, ada beberapa langkah yang harus ditempuh, sebagaimana dijelaskan Abdul Hayyi al Farmawi yang dikutip oleh Nasirudin Baidan, diantaranya: Pertama, Menghimpun ayat ayat yang berkenaan dengan judul, Kedua Menelusuri asbabun nuzul ayat jikalau ada, Ketiga Meneliti dengan cermat semua kata atau kalimat yang dipakai dalam ayat tersebut, Keempat Mengkaji pemahaman ayat-ayat dari pemahaman berbagai aliran dan pendapat para mufassir baik yang klasik maupun kontemporer, Kelima Semua dikaji secara tuntas dan seksama dengan menggunakan penalaran obyektif yang didukung dengan berbagai ayat, hadis serta data ilmiah yang ditemukan. (Baidan, 1997: 152-153)

Dalam proses analisis data penulis membagi literatur menjadi dua bagian, *Pertama*, memahami pengungkapan kata Manajemen SDM dengan term serta maknanya. Dalam hal ini penulis melakukan analisis ayat ayat Alquran serta teks Hadis yang menyatakan makna manajemen SDM. *Kedua*, mengkorelasikan data-data terkait dengan penelitian yang membahas konsep manajemen SDM yang telah ada. Dalam penelitian ini kegiatan dilakukan dengan cara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah dan menyimpulkan data yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di dalam Alquran.

Alasan lain Penulis menggunakan metode Kajian Tafsir Tematik (*Maudhui*), karena mempunyai banyak kelebihan, diantaranya: *Pertama* tafsir maudhui lebih praktis dalam menjawab tantangan zaman, serta memberikan solusi dari problem kontemporer yang dihadapi umat Islam saat ini. *Kedua* kajian tematik mencakup seluruh disiplin ilmu dengan perspektif kajian yang holistik. *Ketiga* menghindari adanya pertentangan dan menolak tuduhan yang dilontarkan oleh orientalis, yang mempunyai jahat terhadap Alquran, juga untuk menjelaskan bahwa Alquran itu *Solihun Fi Kulli Zaman wa Makan* (Selalu *up to date*). *Keempat* mempermudah bagi kalangan akademisi untuk mengetahui secara sempurna berbagai macam topik dalam Alquran dengan pembahasan yang lebih fokus dan menyeluruh. *Kelima* menarik minat untuk mempelajari, menghayati dan juga mengimplementasikan isi Alquran sehingga tidak ada lagi kesenjangan Alquran dengan kondisi kehidupan riil yang ada di masyarakat. (Alim, 2016:6)

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pemaparan dari seluruh bab, penulis mengambil tiga kesimpulan sebagai berikut:

1. Konsep Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Alquran dibuat dengan niat dan arah yang baik karena hakikatnya dalam pandangan Islam, segala sesuatu terletak pada pondasi niat. Konsep perencanaan yang diawali dengan kekuatan takwa kepada Allah akan menghasilkan program-program yang terbaik, sedangkan konsep tawakkal menjadi bagian yang Allah ajarkan kepada manusia dalam perencanaan SDM. Konsep Perencanaan diawali dengan Pengadaan SDM yang kuat dan amanah, harus terorganisir dengan rapi dan baik, serta di bawah kepemimpinan orang-orang yang berjiwa *leadership*, visioner dan mengedepankan akhlakul karimah.
2. Konsep Alquran tentang pengembangan dan pelatihan SDM ditujukan pada manusia yang berakal dan selalu berfikir kritis. Manusia diminta terus mengasah kemampuannya untuk terus berfikir, menemukan sesuatu. Akal dan pikiran keduanya mempunyai peran penting dalam menjalankan tugas dan amanah dari Allah. SDM unggul dan *Khoiro Ummah* dibuktikan dengan spirit bekerja, selalu disiplin, produktif, mengedepankan profesioanilitas serta istiqamah di jalan kebenaran dan ketaatan kepada Allah.

3. Konsep Evaluasi dan *Controlling* Perpektif Alquran didasarkan petunjuk dan sekaligus sebagai peringatan, bahwa manusia semuanya berada di dalam pengawasan Allah. Konsep Muraqabah atau evaluasi baik secara individu maupun kolektif selalu dihadirkan dalam rangka memperbaiki dan menjaga kinerja. Manusia dalam melaksanakan pekerjaan dan amanahnya merasa diawasi oleh Allah, prinsip evaluasi dan *controlling* bukan hanya untuk individual, tetapi kolektif dalam sebuah organisasi dan instansi agar terwujud sistem tata kelola dan perencanaan yang baik untuk mencapai arah tujuan secara maksimal.

B. Implikasi

Sebagai suatu penelitian yang telah dilakukan dalam tataran konsep manajemen sumber daya manusia maka kesimpulan di atas tentu mempunyai implikasi dalam bidang manajemen khususnya sumber daya manusia. Sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian mengenai konsep manajemen sumber daya manusia dalam Alquran mempunyai hubungan erat dengan kualitas sebuah institusi pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam. sumber daya manusia mempunyai andil besar dalam menggerakkan pendidikan menuju pendidikan yang modern, Islami dan mempunyai daya saing tinggi. Sudah seharusnya lembaga pendidikan Islam menunjukkan kinerja manajemen yang unggul dan profesional. Selama ini masih banyak lembaga pendidikan Islam kurang mendapatkan perhatian yang serius dalam pengelolaan sumber daya manusia. Maka dalam mengatasi masalah tersebut diperlukan adanya usaha serta upaya

yang sungguh-sungguh dari pihak penyelenggara pendidikan Islam dalam rangka meningkatkan mutu SDM yang berkualitas dengan cara mengadakan perbaikan pada aspek manajemen yang dijalankan lembaga pendidikan yang bersangkutan, dengan melakukan dan mengadakan pola perbaikan pada manajemen SDM diharapkan kualitas Civitas Guru dan Stakeholder yang ada di lembaga pendidikan Islam betul betul SDM unggul dan berkualitas baik ranah internal maupun dalam kancah global.

C. Saran

Dalam penelitian ini hendaknya memberi semangat kepada pembaca untuk terus memahami makna Manajemen Sumber Daya Manusia, beserta fungsi serta aplikasi secara langsung dalam konteks pendidikan Islam yang terkandung dalam Alquran dan Hadis, sehingga dapat menambah wacana dan kajian yang lebih luas, menyeluruh dan komprehensif dan diharapkan menjadi rujukan utama untuk mengelola manajemen SDM dalam perspektif Islam, pendidikan Islam diharapkan tidak kehilangan kompas rujukan bagaimana mengelola SDM yang unggul, kekinian, berkemajuan serta berdaya saing tinggi.

Penulis berharap dalam penelitian Tesis ini dapat menggerakkan semangat dalam penelitian mahasiswa, menjadi kontribusi yang terbaik untuk kajian-kajian SDM selanjutnya, hal ini dikandung maksud sebagai pijakan bagi para peneliti di masa yang akan datang untuk menelaah, meneliti secara detail dan mendalam terkait ayat-ayat Alquran tematik dan juga hadis hadis

yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia dan juga sekaligus menjadi pelengkap penelitian yang sudah ada sebelumnya.

Akhirnya, Masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, sehingga masukan, saran dan kritik yang membangun sangat dinantikan penulis untuk menyempurnakan peniltian ini menjadi lebih baik lagi dan semoga bermanfaat dalam rangka untuk sumbangsih penelitian ilmiah dibidang pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Alquran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, Al Fairus Ya'kub. (2012). *Tanwir al Miqbas Min Tafsir Ibn Abbas*. Beirut: Dar Al Kutub Al Ilmiyyah.
- Abdullah, Muhammad Amin. (2020). *Multidisiplin, Interdisiplin, & Transdisiplin; Metode Studi Agama & Studi Islam di Era Kontemporer*. Yogyakarta: IB Pustaka.
- Aedi, Nur. (2016). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Pendidikan*. Yogyakarta: Gosyen Publising.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publissing.
- Aisyiyah, Nasyiatul. (2021). Perencanaan dan Kebijakan Ekonomi Nabi Yusuf As. *Jurnal Istinarah: Riset Keagamaan, Sosial dan Budaya*, 3 (2), 21-22.
- Akilah, Fahmiah. *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan*. Sulawesi: IAIN Bone.
- Ali, Mahmud. (2018). Manajemen Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Madrasah. *Proceding Meneguhkan Peran Madrasah Dalam Pembentukan Karakter Bangsa*, hlm. 443-453. Yogyakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia Pokjawas Kemenag DIY.
- Alim, Akhmad. (2016). *Metodologi Penelitian Tafsir Tematik*. Bogor: UIKA Press.
- (2016). *Tafsir Tematik Ekonomi Syariaah*. Bogor: UIKA Press.
- Antonio, Muhammad Syafii. (2009) *Muhammad SAW The Super Leader Super Manager*. Jakarta: Tazkia Publissing.
- As Shobuni, Muhammad Ali. (2003). *At Tibyan Fi Ulum Al Qur'an*. Makkah Al Mukarromah : Dar Al Kutub Al Islamiyyah.
- Azwardi., Mutiara Ritonga., & Nasri Khoirul. (2021). Tafsir Ayat-Ayat Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Educational Research and Social Studies*, 2 (1),109-112.
- Baidan, Nashiruddin.(1997). *Metodologi Penafsiran al Qur'an*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fathina, Rasyidah. (2017). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Islam (Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Rasulullah*. Malang: UIN Malik Ibrahim.

- Hafidhuddin, Didin & Tanjung Hendri. (2005). *Manajemen Syariah Dalam Praltik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Haluty, Djaelany. (2014). Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. *Jurnal Irfani*, 10 (01), 64-74.
- Harmonika, Sri. (2017). Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal at Tadair*, 01 (01), 7-14.
- Hudzaifaturrahman, (2012). *Ayat Ayat Berfikir menurut Tafsir Ibu Kasir*. Yogyakarta: PUTM PP Muhammadiyah.
- Ilyas, Yunahar. (2007) *Tipologi Manusia Menurut Al Qur'an*. Yogyakarta: Labda Press.
- Katsir, Al Hafiz Imaduddin Abu Al Fida' Ismail Ibnu. (2009). *Tafsir Al Qur'an Al Adzim*. Kairo: Dar At Taufiqiyah Li At Turats.
- Khaer, Miftahul. (2012). Konsep Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Al Qur'an dan Hadis Kutub At Tis'ah Serta Relevansinya Dengan Teori Manajemen Pendidikan Modern. *Tesis*. Cirebon: IAIN Syekh Nurjati.
- Kurniawati, Dhoni. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Islam dan Elevansinya Dengan Manajemen Modern. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 11 (01), 19-40.
- Magister Manajemen Pendidikan Islam,. (2017). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Majelis Tarjih dan Tajdid PP Muhammadiyah. (2021) *Tafsir at Tanwir*. Yogyakarta : Penerbit Suara Muhammadiyah.
- Mestika Zed. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.
- Moedjiono, Imam. (2002). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta : UII Press.
- Mukafi, Mohammad. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Tentang Pemikiran Pendidikan dalam mengembangkan SDM menurut Mohammad Iqbal)* Surabaya: UIN Sunan Ampel.
- Mukti, Beta Pujanga.(2019) Strategi Ketahanan Pangan Nabi Yusuf Studi Analisis Tentang Sistem Ketahanan Pangan Nabi Yusuf dalam Surat Yusuf Ayat 46-49. *Jurnal Tarjih dan Pengembangan Pemikiran Islam*, 16, (1), 35-47.

- Munawaroh, Qurotul. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kemandirian Guru, Studi Kasus di LAZNAS Yatim Mandiri Madiun. Tesis*, Ponorogo: IAIN Ponorogo.
- Nashir, Haedar. (2013). *Ibrah Kehidupan Sosiologi Makna Untuk Pencerahan Diri*. Yogyakarta: Penerbit Suara Muhammadiyah.
- Oktayani, Dewi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Riau* : STIE Syariah Bengkalis.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisier.
- Rahmi, Elvi. (2018). Eksistensi Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Pena Islam*, 1 (2). 86-100.
- Redaksi, (2021) *Tafsir Tahlili Surat Al Isra' 13-14*. Diperoleh 12 Juli 2022 dari <https://tafsiralquran.id/tafsir-surah-al-isra-ayat-13-14/>.
- Rofiq, Aunur. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Perspektif Nabi Suaib Dalam Al Qur'an*.
- Rohmah, Noer. (2019). Pengawasan Pendidikan Dalam Perspektif Al Qur'an dan Hadits. *Jurnal Pendidikan Ilmiah: Tarbiyatuna*, 4, (2), 31-52.
- Salam, Abdus. (2013). *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sari, Milya. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Jurnal Penelitian Bidang IPA, Padang* : Universitas Islam Negeri Imam Bonjol.
- Sidik, Firman. (2016). Guru Berkualitas Untuk Sumber Daya Manusia Berkualitas. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4, (2), 109-114.
- Suliswiyadi, (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Konsep dan Aplikasi)* Yogyakarta: Penerbit Sigma.
- Susanto, Ahmad. (2016) *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wijayanti, Intan. (2014). Al-Qur'an dan al-Hadis Sebagai Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam. *Makalah Hasil Penelitian STAIN Ponorogo*.
- Zain, Hefni (2013). Pengembangan Pendidikan Islam Multikultural Berbasis Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Tadris*, 8, (01), 109-124.

- Wahyuni., Fitri, & Azizah Suci. (2022). Budaya Organisasi dalam Perspektif al Qur'an dan Hadis. *Jurnal Al Mikraj*, 2, (2), 38-51.
- Widodo, Suparno Eko. (2018). *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo Hendro., & Nurhayati Etyk (2020). *Manajemen Pendidikan Sekolah, Madrasah dan Pesantren*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.