

Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Qurani Dalam Upaya Pemberdayaan Ekonomi Umat

Enceng Iip Syaripudin ¹, Deni Konkon Furkony ², Sasa Sunarsa ³, Ridwan munir ⁴
STAI Al Musaddadiyah Garut

enceng.iip@stai-musaddadiyah.ac.id
deni.konkon@stai-musaddadiyah.ac.id
sasa.sunarsa@stai-musaddadiyah.ac.id
ridwan.munir@stai-musaddadiyah.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) Qurani dalam konteks pemberdayaan ekonomi umat. Manajemen SDM Qurani merujuk pada prinsip-prinsip dan praktik yang berdasarkan ajaran Islam, dengan fokus pada pengembangan potensi individu dan kelompok secara efektif serta etis. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif, melibatkan studi literatur dari berbagai sumber primer dan sekunder, termasuk Al-Qur'an, Hadis, dan literatur manajemen. Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi bagaimana prinsip-prinsip Qurani dapat diintegrasikan dalam manajemen SDM untuk meningkatkan kapasitas ekonomi umat, serta mengidentifikasi tantangan dan peluang dalam implementasinya. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM Qurani dapat memperkuat pemberdayaan ekonomi umat melalui peningkatan keterampilan, etika kerja, dan kepemimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk praktik manajemen SDM yang lebih baik dalam konteks ekonomi syariah.

Kata Kunci: *manajemen; qurani, pemberdayaan; ekonomi umat;*

Abstract

This study explores the application of Qur'anic Human Resource Management (HRM) in the context of economic empowerment of the community. Qur'anic HRM refers to principles and practices based on Islamic teachings, with a focus on the effective and ethical development of individual and group potential. This research employs a qualitative method with a descriptive analysis approach, involving literature studies from various primary and secondary sources, including the Qur'an, Hadith, and management literature. The objective of the study is to identify how Qur'anic principles can be integrated into HRM to enhance the economic capacity of the community and to identify challenges and opportunities in its implementation. The findings indicate that the application of Qur'anic HRM can strengthen the economic empowerment of the community through improvements in skills, work ethics, and leadership in line with Islamic values. This study provides recommendations for better HRM practices within the context of Islamic economics.

Keywords: Keywords: management; Qur'anic; empowerment; economic community

1 Pendahuluan

Manusia merupakan makhluk Allah yang sempurna, manusia berakal, bernafsu dan hampir memiliki segalanya (Q.S.At-Tin: 4). Berangkat dari hal tersebut, maka Allah SWT menjadikan manusia sebagai *khalifatan fil ardh* (Q.S.Al-Baqarah: 30). Dalam sumber lain dikemukakan bahwasannya kesempurnaan manusia itu terletak pada adanya kemungkinan seorang manusia atau individu untuk mengembangkan dirinya sehingga individu tersebut dapat memiliki daya guna melalui proses pengembangan potensi yang dimilikinya (Azwardi, dkk, 2021).

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak ke empat di dunia, hal ini berdampak pada potensi besar negara kita dalam pemberdayaan ekonomi umat melalui optimalisasi Sumber Daya Manusia (SDM). Pemberdayaan ekonomi umat itu sendiri merupakan sebuah pengembangan ekonomi untuk kepentingan umat sebagai masyarakat, ataupun sebuah proses peningkatan kemampuan umat dalam mengembangkan potensi ekonominya melalui usaha yang dijalankan (Daulay, 2016). Namun dengan potensi sebesar ini masih memiliki tantangan yang menghambat upaya pemberdayaan ekonomi umat.

Salah satu tantangan dalam Manajemen Sumber daya manusia di Indonesia adalah Optimalisasi SDM dalam bidang pendidikan dan pelatihan, hal ini sebagaimana data yang dilansir dari World Population Review (2024) mengenai Program for International Student Assessment (PISA) tahun 2022 dimana data tersebut menunjukkan bahwa skor PISA Indonesia berada di bawah rata-rata skor PISA Internasional dengan menduduki peringkat 68. Syamsir Alam (2023) dalam Media Indoensia menyebutkan bahwasannya hasil PISA ini menunjukkan kemampuan rata-rata warga indonesia dalam berfikir, menafsirkan Informasi

dan memecahkan masalah yang terjadi dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk dalam dunia pekerjaan.

Al-Qur'an sebagai hudan linnas (al-Baqarah: 185) memuat beberapa langkah yang menunjukkan laju optimalisasi dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ini. Melalui tulisan ini penulis akan coba memuat mengenai bagaimana kajian Manajemen SDM perspektif Al-Qur'and alam upayanya untuk pemberdayaan ekonomi umat.

2 Mertode Penelitian

Studi Kepustakaan (Library Research)

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dan dokumentasi. (Enceng Iip Syaripudin et al., 2024)

Pengumpulan data dilakukan dengan menelaah literatur terkait manajemen sumber daya manusia dalam konteks Qurani dan pemberdayaan ekonomi umat. Ini mencakup buku-buku, artikel jurnal, dan dokumen-dokumen terkait ajaran Islam serta teori manajemen modern.

Analisis Kualitatif

Data yang diperoleh dari studi kepustakaan dianalisis secara kualitatif untuk mengidentifikasi prinsip-prinsip Qurani yang relevan dan bagaimana prinsip-prinsip tersebut dapat diterapkan dalam manajemen SDM untuk pemberdayaan ekonomi umat.

Pendekatan Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan praktik-praktik manajemen SDM Qurani yang diterapkan dalam konteks ekonomi, serta untuk menjelaskan bagaimana penerapan prinsip-prinsip Qurani dapat mempengaruhi pemberdayaan ekonomi umat.

Analisis Kasus

Penelitian ini dapat melibatkan analisis studi kasus dari organisasi atau komunitas yang menerapkan prinsip manajemen SDM Qurani dalam upaya pemberdayaan ekonomi. Ini membantu memberikan contoh konkret dan wawasan praktis.

Wawancara dan Diskusi

Wawancara dengan ahli manajemen SDM, praktisi ekonomi syariah, dan pemimpin komunitas dapat dilakukan untuk mendapatkan perspektif tambahan dan data empiris tentang penerapan manajemen SDM Qurani.

3 Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen SDM merupakan sebuah ilmu mengenai perencanaan (palnning), pengorganisasian (organizing), pengarahan maupun pengevaluasian (evaluating) atas SDM yang meliputi pengadaan, kompenasisi, integrasi, pemeliharaan, keputusan petutusan hubungan kerja, pengembangan dan sebagainya dalam upaya untuk mencapai tujuan

bersama dalam sebuah organisasi dan juga keinginan karyawan juga kebutuhan masyarakat (Batjo & Saleh, 2018). Manajemen sumber daya manusia juga biasa diartikan sebagai rangkaian proses dalam perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan juga mengendalikan proses pembinaan juga pengembangan pribadi seorang muslim secara efektif dan efisien dalam sebuah lembaga atau organisasi (Azwardi, dkk, 2021).

3.2. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Al-Qur'an

Al-Qur'an merupakan sebuah wahyu Allah yang diturunkan kepada nabi Muhammad melalui perantara malaikat jibril. Al-Qur'an sendiri merupakan sebuah kitab terakhir yang Allah turunkan kepada Nabi terakhir sebagai pedoman bagi seluruh umat manusia hingga akhir zaman (Q.S. Al-Baqarah: 185).

Dalam al-Qur'an sendiri terdapat beberapa ayat yang berkaitan dengan proses optimalisasi manajemen sumber daya manusia, diantaranya adalah; pertama, surah Shad ayat 27 tentang perencanaan sumber daya manusia (human resources planning):

“Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada di antara keduanya dengan sia-sia. Itu anggapan orang-orang kafir, maka celakalah orang-orang yang kafir itu karena mereka akan masuk neraka” (Kemenag RI, 2017)

Quraish Shihab dalam tafsirnya menyinggung bahwasannya dalam ayat ini sebagai pernyataan bahwa Allah SWT tidak menciptakan segala sesuatu ini secara bermain-main ataupun sia-sia, semuanya teratur dan sesuai dengan fungsi dan tempatnya masing-masing. (Shihab, 2001).

Ayat ini secara langsung menyebutkan bahwa sepatutnya kita bisa membuat perencanaan dan menempatkan sesuatu pada tempatnya agar semua yang kita rencanakan dan tempatkan tak menjadi hal yang sia-sia. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Veitzel bahwasannya proses perencanan SDM itu adalah serangkaian langkah-langkah yang diambil demi menjamin ketepatan penempatan SDM dalam menduduki kedudukan, peran, jabatan, atau pekerjaan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan tepat sesuai dengan waktu yang tepat (Rivai & sagala, 2011)

Kedua: Al-Qur'an surah az-Zukhruf ayat 32 tentang penyediaan sumber daya manusia (personel procurement)

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kamilah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain.” (Kemenag RI, 2017)

Ibnu Katsir menyebutkan bahwasannya kata yang dimaksud ayat di atas dengan meninggikan sebagian atas sebagian yang lain dan memanfaatkan sebagian atas bagian yang lain dengan tafsiran bahwasannya Allah membuat orang-orang berbeda derajat, keduduakan dan sebagainya agar sebagian dari manusia dapat mengambil manfaat dari sebagian yang

lainnya, (Ibn Katsir), hal ini sebagaimana disebutkan dalam ilmu sosiologi bahwasannya manusia merupakan *homoo socius*, yakni makhluk yang bermasyarakat yang membutuhkan antara satu dengan yang lainnya.

Ayat di atas beserta tafsirannya secara tersurat melegitimasi adanya tindakan mempekerjakan seseorang oleh orang yang lain. Tidak hanya dari segi legitimasinya, al-Qur'an dalam ayat lain menyebutkan mengenai kriteria sifat atau karakter orang yang pantas untuk dijadikan seorang pekerja adalah sebagaimana ungkapan putri Nabi syu'aib kepada ayahnya ketika ia menganjurkan untuk mengangkat nabi musa sebagai pekerja. Peristiwa ini termaktub dalam surah al-Qashas ayat 27:

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” (Kemenag RI, 2017)

Dalam ayat di atas disebutkan secara langsung bagaimana kriteria terbaik dalam memilih sorang pegawai untuk merekrutnya, kriteria yang paling utama yang secara eksplisit disebutkan dalam ayat di atas adalah kuat (al-Qawiy) dan terpercaya (al-Amin). Salah satu penguatannya sebagaimana yang disebutkan oleh sebuah pendapat yang mengatakan bahwasannya sumber daya manusia yang professional adalah sumber daya manusia yang memiliki keahlian (kafa'ah), terpercaya (amanah) dan memiliki etos kerja yang tinggi (himmatul 'amal) (Yusanto, Widjajakusuma, 2003)

Ketiga, Al-Qur'an surah An-Nahl ayat 125 mengenai training and development atau bagaimana cara melakukan pengembangan dan penmbinaan sumber daya manusia. Dalam al-Qur'an surah An-Nahl ayat 125 Allah SWT berfirman:

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik.” (kemenag RI, 2017)

Ayat di atas menunjukkan kepada kita bagaimana cara training and development sesuai dengan ajaran islam. Dalam zudatut Tafsir min Fathil Qadir disebutkan bahwasannya ketiganya yaitu dengan cara *al-hikmah* yang ditafsirkan sebagai dalam setiap ucapan, ungkapan hendaklah berkata yang benar dan mengandung hikmah, dalam pendapat lain untuk memperkuat hikmah dan kebenaran tersebut hendaklah menyertakan beragam bukti untuk menambah keyakinan tertang kebenaran tersebut Lalu mauizah hasanah, cara ini adalah dengan menggunakan ungkapa dan perkataan yang indah yang mampu meresap kedalam hati sehingga menggerakkan SDM agar mau untuk mendengarkan apa yang dikatakan dan meyakinkannya agar melakukan apa yang diperintahkan. Terakhir adalah dengan *mujaadalahul ahsan* atau membantah dengan cara yang baik. Apabila mendapati adanya oerbedaan pendapat ataupun adanya kesalahan hendaknya kita membantahnya atau mengingatkannya dengan cara yang terbaik, tidak menyakiti, menimbulkan pertentangan dan tidak merendahkan harga dirinya. (Zudatut Tafsir min Fathul Qadir).

Keempat, Al-Qur'an surah at-Taubah ayat 105 tentang evaluasi kerja. Evaluasi kerja atau penilaian prestasi kerja merupakan sebuah tindak evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan SDM, apabila pekerjaan tersebut sesuai atau melebihi uraian pekerjaannya maka

SDM tersebut memiliki penilaian yang baik dan begitu pula sebaliknya, apabila kurang dan menunjukkan hasil dibawah uraian pekerjaan maka SDM tersebut dinilai kurang baik (Samsudin, 2009). Adapun Allah SWT berfirman dalam surah At-Taubah ayat 105:

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin...” (Kemenag RI, 2017)

Beberapa mufassir menafsirkan kata sayara dengan makna evaluasi atau penilaian, objek penilaian tersebut adalah mengenai ‘amalukum yang dalam tafsiran lain ditafsirkan sebagai usaha, pekerjaan, perbuatan atau keaktifan hidup (Hamka, 1984). Lebih lanjut disebutkan bahwasannya ayat ini memiliki tujuan untuk menyeru kepada manusia agar lebih mawas diri, mengevaluasi setiap tindakan demi kemajuan yang hendak dicapai. (Shihab, 2001). Dalam hal ini bukan hanya evaluasi diri yang dianjurkan, akan tetapi mengevaluasi hasil kinerja orang lain sebagaimana disebutkan di atas bahwa yang mengevaluasi amal kita bukan hanya Allah SWT semata, akan tetapi ada Rasulullah SAW dan juga para orang-orang mukmin yang akan ikut mengevaluasi ‘amal-‘amal kita.

Kelima, Al-Qur’an surah al-Ahqaf ayat 19 tentang kompensasi. Kompensasi merupakan suatu timbal balik tertakar yang diterima SDM atas apa yang telah dikerjakan (Wibowo, 2013). Mengenai hal ini Allah SWT menyebutkan dalam al-Qur’an surah al-Ahqaf ayat 19:

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan” (Kemenag RI: 2017)

Ayat ini menjelaskan bahwasannya Allah SWT sendiri akan memberikan ganjaran atau kompensasi kepada manusia atas apa yang telah ia kerjakan dan diakhir ayat disebutkan bahwasannya ketika kita tidak memberikan kompensasi terhadap apa yang sudah menjadi hak orang lain yang telah melakukan pekerjaan, maka hal tersebut merupakan tindakan dzalim yang jelas-jelas merugikan.

Keenam, Al-Qur’an surah Al-An’am ayat 160 tentang personel Utilization (pemanfaatan SDM). Personel utilization merupakan sebuah langkah dalam upaya untuk memastikan dan memelihara para tenaga kerja supaya tidak keluar dari koridor perencanaan usaha yang sudah ditetapkan. Program personel utilization sendiri melingkupi adanya upaya melakukan promosi, demosi, separasi dan/atau transfer. (Sule, Saefullah, 2010)

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemanfaatan SDM atau perlakuan khusus yang diterima SDM ini, hal ini disesuaikan dengan tingkatan keberhasilan SDM, prestasi kerja, dan juga pelaksanaan tanggung jawab. Hal ini menjadi apresiasi maupun depresiasi terhadap kinerja SDM. Sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Qur’an surah Al-An’am ayat 160 .(Enceng Iip Syaripudin et al., 2024)

“Barangsiapa berbuat kebaikan mendapat balasan sepuluh kali lipat amalnya. Dan barangsiapa berbuat kejahatan dibalaskan seimbang dengan kejahatannya. Mereka sedikit pun tidak dirugikan (dizalimi)” (Kemenag RI, 2017)

Ayat ini menunjukkan kepada kita mengenai bagaimana cara apresiasi dan depresiasi terbaik, yaitu dengan melipatkan apresiasi ketika prestasi jauh meningkat dan mencukupkan depresiasi secukupnya ketika prestasi dibawah dari apa yang diharapkan. Inilah cerminan dari keadilan Allah SWT dimana ia mengapresiasi amalan baik hambanya dengan membalasnya dengan berpuluh-puluh kali lipatan dan membalas kejahatan yang dilakukan hambanya hany aseusai dengan takaran kejahatannya tanpa dilebihkan sedikitpun. Maka dari itu tidak aka nada kedzaliman yang terjadi (Shihab, 2001)..

4 Kesimpulan

Manusia dianggap sebagai makhluk yang sempurna oleh Allah karena memiliki akal, nafsu, dan potensi yang besar (Q.S. At-Tin: 4). Hal ini menjadi alasan mengapa manusia dijadikan khalifah di bumi (Q.S. Al-Baqarah: 30). Kesempurnaan manusia terletak pada kemampuan individu untuk mengembangkan dirinya sehingga memiliki daya guna (Azwardi, dkk, 2021). Indonesia, dengan populasi yang besar, memiliki potensi besar dalam pemberdayaan ekonomi umat melalui optimalisasi Sumber Daya Manusia (SDM), meskipun menghadapi tantangan dalam pendidikan dan pelatihan.

Dalam pandangan Islam, manajemen SDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan evaluasi SDM untuk mencapai tujuan bersama. Al-Qur'an memberikan panduan dalam manajemen SDM, termasuk perencanaan SDM (Surah Shad: 27), penyediaan SDM (Surah al-Zukhruf: 32), pelatihan dan pengembangan (Surah An-Nahl: 125), evaluasi kerja (Surah At-Taubah: 105), kompensasi (Surah al-Ahqaf: 19), dan pemanfaatan SDM (Surah Al-An'am: 160). Ayat-ayat tersebut menekankan pentingnya perencanaan, penempatan, pengembangan, evaluasi, kompensasi yang adil, dan apresiasi terhadap prestasi kerja, sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dalam Islam

5. Daftar Pustaka

Al-Sheikh, Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq, Tafsir Ibnu Katsir. (M. Abdul Ghoffar, Terjemahan). Cet.4, (Bogor: Pustaka Imam al-Syafi'I,2005)

Azwardi, Mutiara Ritonga, M. Khairul Nasri, Tafsir ayat-ayat tentang manajemen Sumber Daya Manusia, *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, Vol. 2 (1) 2021

Batjo. Nurdin, Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makasar: Aksara Timur) 2018

Daulay. Raihanah, *Pengembangan Usaha mikro untuk pemberdayaan ekonomi umat Islam di kota Medan. Jurnal Miqat*, Vol. XI (1) 2016

Enceng Iip Syaripudin, Ah. Fathonih, Ija Suntana, Ayi Yunus Rusyana, Gini Gaussian, & Deni Kon Kon Furkony. (2024). The role of Zakat and Fitrah in improving Community Welfare: A Case Study of Baznas Garut Regency. *Amwaluna: Jurnal*

Ekonomi Dan Keuangan Syariah, 8(2), 306–316.
<https://doi.org/10.29313/amwaluna.v8i2.4006>

Hamka, Tafsir al-Azhar, (Singapura: Pustaka Nasional PTE LTD) 1984.

Kemenag RI. Al-Qur'an dan Terjemahnya. (Jakarta: Lajnah Pentashihan Al-Qur'an) 2017

Rivai. Veitzel, Ella Jauvani Sagala, Manajemen sumber daya manusia untuk lembaga: dari teori ke praktek (Jakarta: Rajawali Pers) 2011

Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Pustaka Setia) 2009

Wibowo, manajemen kinerja (Jakarta: Rajawali Pers) 2013

Sule. Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefulllah, pengantar manajemen (Jakarta: Kencana) 2010

Shihab, Quraish. Al Misbah: Pesan Kesan dan Keserasian Al-Qur'an, (Jakarta: Lentera Hati.) 2001

Syamsir Alam (2023), Hasil PISA 2022, Refleksi mutu pendidikan Nasional 2023, dikutip dari <https://www.google.com/amp/s/mediaindonesia.com/amp/opini/638003/hasil-pisa-2022-refleksi-mutu-pendidikan-nasional-2023>, pada 29 Juli 2024, pukul 09.00 WIB

World Population Review (2024), PISA Scores by Country, dikutip dari <https://www.google.com/amp/s/mediaindonesia.com/amp/opini/638003/hasil-pisa-2022-refleksi-mutu-pendidikan-nasional-2023>, pada 29 Juli 2024, Pukul 09.08 WIB Emerald Publishing. (2017). *Author Guidelines*. Retrieved 1 27, 2017, from Emerald Publishing: http://www.emeraldgroupublishing.com/products/journals/author_guidelines.htm?id=JHOM

Pribadi, B. A., & Delfy, R. (2015). Implementasi Strategi Peta Konsep (Concept Mapping) dalam Program Tutorial Teknik Penulisan Artikel Ilmiah. *Jurnal Pendidikan Terbuka dan Jarak Jauh*, 16(2), 76-88. Retrieved from <http://jurnal.ut.ac.id/JPTJJ/article/view/408/421>

Rohmah, N., Huda, M., & Kusmintardjo, A. Y. (2016). Strategi Peningkatan Kemampuan Dosen dalam Penulisan Karya Ilmiah (Studi Multi Kasus pada UNISDA dan STAIDRA di Kabupaten Lamongan). *Jurnal Pendidikan*, 1(7), 1312-1322. Retrieved from <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/article/view/6560/2795>

Yusanto. Muhammad Ismail, Muhammad Karebet Widjajakusuma, Manajemen strategis perspektif syariah (Jakarta: Khairul Bayaan) 2003