



Sumber Daya Manusia dalam literatur Islamiyah (Mengajar Ilmu Hadits dan Astronomi bersama anak-anak di masa Pandemi)

Robi Subagja¹, DR. SETIA MULYAWAN, SE., MM., QIA., CRMP²

¹Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati. e-mail: robisubagja2000@gmail.com

²Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati. e-mail: setiamulyawan@uinsg.ac.id

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. SDM merupakan aset paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen SDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia –untuk selanjutnya disebut MSDM berkaitan dengan kebijakan dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek SDM dari Manajemen Kerja.

Abstract

Human Resources (HR) are people who work in an organization who are often also called employees. HR is the most valuable asset in the company, without people, company resources will not be able to generate profits or add value to themselves. HR management is based on the concept that every employee is a human being, not a machine, and not merely a business resource. Human Resource Management hereinafter referred to as HRM is related to policies and practices that need to be implemented by managers, regarding HR aspects of Work Management.

Kata kunci : Hadits, Manajemen Sumber daya manusia

A. Pendahuluan

1. Latar belakang masalah

Kinerja SDM ini didasari oleh keimanan bahwa produktivitas kerjanya senantiasa dalam pantauan para malaikat. Materi keimanan kepada kitab Allah akan menambah keyakinan SDM dilembaga pendidikan Islam bahwa Allah telah memberikan pedoman

terbaik untuk aktivitas SDM di lembaga pendidikan Islam, keyakinan ini akan menjadikan Alqur'an dan hadis menjadi refensi utama dalam aktifitas pekerjaanya.

Materi Iman kepada hari akhir akan memberi pemahaman pada SDM lembaga pendidikan Islam bahwa aktivitasnya di lembaga pendidikan Islam tidak semata mata berorientasi kepada dunia dengan memperoleh gaji, insentif dan kepuasan didunia. Dimana orientasi ini akan melahirkan pribadi yang kapitalis yang mengukur beragam aktivitasnya dengan perhitungan keuntungan ekonomi semata. Materi keimanan pada hari akhir akan mendorong kesadaran SDM di lembaga pendidikan Islam bahwa amanah jabatan yang diembannya akan dimintai pertanggung jawaban di hari akhir nanti

B. Pembahasan

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya.

Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Tidak ada definisi yang sama tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, 3 (tiga) definisi sebagai perbandingan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi, Amstrong (1994).
2. Suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintergrasikan MSDM ke dalam strategi bisnis, Kenooy (1990).
3. Pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif, melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan teknik-teknik personel, Storey (1995).

Dari ketiga definisi di atas dapat disimpulkan bahwa, MSDM berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani, dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya, agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian organisasi.

3. Sejarah Lahirnya SDM

Sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia.

Tonggak sejarah yang teramat penting dalam menandai diperlukannya sumber daya manusia adalah timbulnya Revolusi Industri di Inggris. Dampak Revolusi Industri tidak hanyamerubah cara produksi, tetapi juga penanganan sumber daya manusia yang berbeda dengan sebelumnya, lahirnya berbagai perusahaan dengan penggunaan teknologi memungkinkan diproduksi barang secara besar-besarnya dengan memanfaatkan tenaga manusia yang tidak sedikit. Penggunaan tenaga secara besar-besaran ini akan menuntut pemilik perusahaan mulai memikirkan gaji, penempatan, perlakuan terhadap karyawan termasuk kesejahteraannya. Akhirnya saat itu dibentuk apa yang disebut "Sekretaris Kesejahteraan".. Tugas utama Sekretaris kesejahteraan tersebut adalah memikirkan cara perumusan kebutuhan ekonomi para pekerja dan mencegah para pekerja jangan sampai membentuk serikat pekerja.

Dengan semakin berkembangnya jumlah organisasi berskala besar, para manajer puncak merasa bahwa mereka tidak lagi mampu untuk menangani sendiri masalah kesejahteraan pekerja, sehingga diperlukan "sekretaris kesejahteraan" untuk membantunya. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa para "sekretaris kesejahteraan" itulah sebenarnya yang menjadi pelopor keberadaan tenaga spesialis yang menangani pengelolaan sumber daya manusia.

Revolusi Industri yang lahir di Inggris telah "menjalar" ke berbagai dunia pada permulaan abad ke-20, terutama di daratan Eropa dan Amerika Utara. Salah satu dampak Revolusi Industri tersebut adalah makin banyak berdirinya perusahaan besar yang bergerak dalam bidang perekonomian (industri, perdagangan, pertambangan). Perkembangan ini ternyata berdampak pula pada kehidupan manajemen umumnya dan manajemen sumber daya manusia khususnya. Dua tokoh besar yang menjadi bapak manajemen adalah Frederick W. Taylor dan Henry Fayol.

Tanpa mengetahui apa yang dikerjakan oleh yang lain, ternyata kedua pelopor tersebut saling mengisi. Taylor melihat gerakan manajemen ilmiah sebagai usaha meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sedangkan Fayol lebih memfokuskan pada peningkatan kemampuan memecahkan masalah majerial. Timbulnya berbagai teori motivasi pada tahun 1940-an dengan Abraham H. Maslow sebagai pelopornya merupakan bukti bahwa perlunya perhatian kepada unsur manusia dalam suatu organisasi. Kebutuhan manusia memerlukan pemenuhan secara hirarki, untuk menunjang prestasinya dalam berkarya. Semuanya itu perlu mendapat perhatian di dalam pengelolaan sumber daya manusia.

4. Tujuan Perencanaan SDM

Perencanaan SDM harus mempunyai tujuan berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

Menurut Cushway, tujuan SDM meliputi:

- Memberi pertimbangan rasional dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

- Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

- Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

- Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

- Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

- Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

- Sementara itu menurut Schuler et al setidaknya MSDM memiliki 3 tujuan utama yaitu:

- Memperbaiki tingkat produktifitas

- Memperbaiki kualitas kehidupan kerja

- Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek aspek legal

- Produktifitas merupakan sasaran organisasi yang sangat penting. Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi di dalamnya terdapat praktek MSDM yang unik. Keunikan tersebut menunjuk secara khusus pada suatu keadaan dimana:

- Organisasi membatasi peran SDM menurut tingkat partisipasinya di dalam pembuatan keputusan bisnis yang mengimplementasikan strategi bisnis.
- Organisasi memfokuskan penggunaan sumber daya yang tersedia dicurahkan pada fungsi-fungsi SDM dalam mengatasi setiap masalah sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan.
- Staf SDM organisasi berinisiatif untuk membuat progra dan berkomunikasi dengan manajemen lini.
- Manajemen lini berbagi tanggung jawab untuk seluruh program SDM.
- Staf perusahaan berbagi tanggung jawab untuk perumusan kebijakan SDM dan administrasi program pada seluruh tingkatan organisasional

5. Fungsi-Fungsi MSDM

Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM. Di dalam buku ini dikemukakan 5 fungsi, yaitu:

- Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

1. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

- Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

1. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
2. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

- Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja inidilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
2. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

- Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

1. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
2. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
3. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan 8 Manajemen Sumber Daya Manusia kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu outcome yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

- Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

1. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;

2. Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan

3. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan SDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

6. SDM dalam Literatur Islamiyah

Kualitas manusia terbaik dalam Islam merujuk pada era saat manusia-manusia terbaik sebagai buah dari proses pendidikan, pembinaan dan pelatihan dari Insan terbaik yaitu Rasulullah SAW . Yaitu tiga generasi pada masa Rasulullah dan sesudahnya, tidak ada generasi berikutnya yang mampu menyamainya. Allah SWT memerintahkan kita untuk mengikuti generasi terbaik ini, berjalan di atas jalan yang mereka tempuh. Berperilaku selaras dengan telah mereka perbuat.

Aspek tauhid menjadi perkara pertama dan utama yang ditanamkan pada SDM terbaik dimasa Rasulullah dan para sahabatnya. Dengan mengikuti jalan yang ditempuh oleh nabi dalam mendidik dan melatih sahabat inilah yang menjadi Fondasi penumbuhan kembangan Sumberdaya manusia lembaga pendidikan Islam. Ketauhidan adalah unsur yang pertama dan utama dalam kurikulum pendidikan maupun pelatihan dan pembinaan mereka. Tauhid ini akan memberikan kekuatan jiwa kepada pemiliknya.

Dalam Lembaga pendidikan Islam Tauhid adalah pembentuk kepribadian SDMnya. Dalam proses pendidikan dan Pelatihan tauhid menjadi unsur pertama dan utama sebelum materi yang lain. Tauhid menjadi fondasi dan dasar pembelajaran. Materi keimanan kepada Allah akan menanamkan kecintaan dan pengagungan pada Allah yang menuntun SDM di lembaga Pendidikan Islam melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Dengan materi ini maka terbentuklah SDM Lembaga pendidikan Islam yang mendapatkan ketenangan, ketentraman dan kedamaian. Hal ini lahir karena keyakinan adanya Allah sebagai pencipta, pemberi rizki, Maha Melihat dan Mendengar. Materi keimanan pada Malaikat bagi SDM di lembaga pendidikan Islam akan menjadi bagian dari pengawasan melekat pada SDM lembaga pendidikan Islam.

Kinerja SDM ini didasari oleh keimanan bahwa produktivitas kerjanya senantiasa dalam pantauan para malaikat. Materi keimanan kepada kitab Allah akan menambah keyakinan SDM di lembaga pendidikan Islam bahwa Allah telah memberikan pedoman terbaik untuk aktivitas SDM di lembaga pendidikan Islam, keyakinan ini akan menjadikan Al-Qur'an dan Hadits menjadi referensi utama dalam aktifitas pekerjaannya.

Materi Iman kepada hari akhir akan memberi pemahaman pada SDM lembaga pendidikan Islam bahwa aktivitasnya di lembaga pendidikan Islam tidak semata mata berorientasi kepada dunia dengan memperoleh gaji, insentif dan kepuasan didunia. Dimana orientasi ini akan melahirkan pribadi yang kapitalis yang mengukur beragam aktivitasnya dengan perhitungan keuntungan ekonomi semata. Materi keimanan pada hari akhir akan mendorong kesadaran SDM di lembaga pendidikan Islam bahwa amanah jabatan yang diembannya akan dimintai pertanggung jawaban di hari akhir nanti.

Materi Keimanan kepada qadar akan melahirkan SDM lembaga pendidikan Islam yakin bahwa semua yang menimpa manusia sudah menjadi takdir-Nya, bukan beraarti harus pasrah namun sebaliknya harus berusaha semaksimal mungkin mendapatkan yang diimpikannya. Manusia harus berusaha setelah itu bertawakal kepada Allah akan hasil pekerjaannya di lembaga pendidikan Islam. Dengan bertawakal ini maka akan lahir SDM lembaga pendidikan Islam yang selalu optimis dan penuh semangat.

C. Penutup

7. Kesimpulan

Artikel ini dapat disimpulkan bahwa

Sumber daya manusia dalam perspektif Islam menjadikan Akidah Islam/ tauhid sebagai asas aktivitasnya SDMnya. Tauhid yang benar menjadi syarat sempurna amal. Asas tauhid ini menjadi nilai tambah bagi SDM lembaga pendidikan Islam yang lebih berorientasi pada misi mengharap keridaan Allah, mengutamakan tujuan jangka panjang (akhirat) dibandingkan keuntungan jangka pendek (akhirat) dan menjadikan sumber daya manusia sebagai aset utama di dalam lembaga pendidikan Islam.

Dengan tauhid yang benar akan melahirkan SDM di lembaga pendidikan Islam memiliki hati yang salim yaitu hati yang bersih dan suci, penuh keimanan, hati yang tawaduk kepada Rabb-nya dan selalu mengingat-Nya. Implementasi tauhid bagi SDM di lembaga pendidikan Islam tercermin dari pandangannya bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah kepada Allah. Ruh jihad ini menjadi etos kerja bagi SDM di lembaga pendidikan Islam. Ruh ini bermuara pada Iman dan berhubungan langsung dengan kekuatan Allah. Keimanan inilah yang menjadikan SDM di lembaga pendidikan Islam ikhlas dalam bekerja dengan tujuan akhir adalah mendapaka ridho Allah SWT.

D. DAFTAR PUSTAKA

Priyono, Manajemen Sumber Daya Manusia, Zifatama Publisher, Surabaya, 2010

Taufiqurokhman, Mengenal Manajemen sumber daya manusia, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, Jakarta 2009

Kurniawati Dhoni, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam dan Relevansinya dengan Manajemen Modern, Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, Vol. 11, No. 1, 2018