

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM: TINJAUAN HADITS

**Gustinaningsih<sup>1</sup>, Mulyawan Safwandy Nugraha<sup>2</sup>**

SMP Al Umanaa Boarding School, UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Email: gustinaningsih1109@gmail.com, mulyawan@unisgd.ac.id

### **Abstrak**

Sumber daya manusia adalah modal atau aset suatu perusahaan atau lembaga yang sangat penting untuk dikelola sebagai upaya pencapaian tujuan. Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam telah dilaksanakan oleh Rasulullah SAW. ketika ia menerima mandat kerasulan sampai Islam tegak dan berkembang hingga mencapai 3/4 bagian dunia setelah ia wafat. Hal itu dapat dilihat melalui hadis-hadits otentik yang berkaitan dengan perjalanan kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Hadis adalah sumber hukum kedua setelah Al-Qur'an dalam sumber-sumber hukum Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam ditinjau dari hadits. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian pustaka. Data diperoleh melalui pencarian buku sumber primer dan artikel yang telah dipublikasikan di jurnal ilmiah. Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam adalah kegiatan merencanakan, mengatur, mengarahkan, mengembangkan, memberikan kompensasi, dan mengawasi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan dan dalam rangka beribadah kepada Allah SWT. Hasil kajian hadits terkait pengelolaan sumber daya manusia, yang dilakukan oleh Rasulullah SAW. meliputi perencanaan kebutuhan, analisis jabatan, rekrutmen karyawan berdasarkan kualifikasi, kemampuan, integritas, dan loyalitas. Pengembangan karyawan melalui peningkatan iman (aqidah), pengetahuan, dan keterampilan, serta moral (karakter). Rasulullah juga memperhatikan kesejahteraan karyawan, kompensasi atas layanan karyawan secara tepat waktu.

**Kata kunci:** analisis jabatan, kesejahteraan, rekrutmen, perencanaan, pengembangan

### **Abstract**

*Human resources are capital or assets of a company or institution that are very important to manage as an effort to achieve goals. Human resource management in Islamic perspective had been implemented by Rasulullah SAW. when he received the apostolic mandate until Islam was upright and developed to reach 3/4 parts of the world after he died. It can be seen through authentic hadiths related to the journey of the leadership of the Prophet Muhammad. Hadith is the second source of law after the Koran in sources of Islamic law. This study aims to describe human resource management in an Islamic perspective in terms of hadith. The method used in this research was literature review. The data was obtained through searching primary source books and articles that have been published in scientific journals. Human resource management in Islamic perspective is the activity of planning, organizing, directing, developing, compensating, and supervising human resources in carrying out their duties and functions to achieve goals and in the context of worshipping Allah SWT. The results of the hadith review related to human resource management, which was carried out by Rasulullah SAW. covering needs planning, job analysis, employee*

*recruitment based on qualifications, abilities, integrity, and loyalty. Employee development through increasing faith (aqidah), knowledge, and skills, as well as moral (character). The Prophet also paid attention to the welfare of employees, compensation for employee services in a timely manner.*

**Keywords:** *job analysis, welfare, recruitment, planning, development*

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian terpenting dalam suatu organisasi, lembaga Pendidikan atau perusahaan apapun. Karena yang menjalankan aktivitas, kegiatan, atau misi suatu organisasi, lembaga pendidikan, atau perusahaan adalah manusia. Yang membuat baiknya mutu organisasi, dan yang mampu berupaya mencapai visi lembaga pendidikan adalah manusia-manusia yang terlibat di dalamnya. Potensi SDM yang paling utama ada pada kemampuannya menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kekokohan iman dan takwanya kepada Allah SWT.(Rahman, 2020)

Lembaga pendidikan adalah lembaga nir laba (*nonprofit organization*) yang bergerak dalam bidang jasa. Jasa pendidikan berperan sangat penting dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang unggul. Dalam satu dekade ini mulai berkembang dan marak diperhatikan tentang aspek kualitas jasa pendidikan. Jasa pendidikan yang berkualitas tercermin dalam layanan pendidikan yang bermutu kepada peserta didik. Oleh karenanya penting untuk diterapkan manajemen sumber daya manusia dalam operasional kegiatan lembaga pendidikan.(Wijaya, 2016, p. 4)

Lembaga pendidikan, sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang jasa, maka mengelola sumber daya manusia menjadi fokus perhatian utama. Beberapa lembaga pendidikan swasta tidak dapat lagi eksis, diantaranya karena manajemen internal lembaga tersebut. Kasus gagal dan berhasil suatu perusahaan dan lembaga pendidikan ditinjau dari strategi manajemen sumber daya telah diteliti oleh Hanifah (2021). Dalam simpulan penelitiannya menyatakan bahwa strategi manajemen yang diterapkan di dalam perusahaan dapat juga diterapkan di lembaga pendidikan. Perbedaan terletak pada orientasi tujuan, jika perusahaan berorientasi kepada memperoleh barang dan jasa yang berkualitas, sedangkan lembaga pendidikan berorientasi untuk menciptakan pribadi yang baik (unggul). Oleh karenanya perbedaan pun terjadi pada struktur organisasi, dan fungsi dari masing-masing unsur organisasi.(Hanifah, 2021)

Manusia adalah modal dasar atau asset bagi suatu perusahaan atau lembaga apapun yang perlu dikembangkan untuk dapat mencapai tujuan. Zaman berkembang, sistem informasi dan teknologi semakin berkembang menuntut SDM yang berkualitas agar organisasi mampu berkompetisi secara global.

Kajian manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam hendaknya diawali dari bagaimana Allah menciptakan manusia. Manusia adalah makhluk yang paling sempurna diciptakan oleh Allah SWT. dan mendapatkan tugas yang penting dari Allah SWT. yaitu sebagai khalifah di bumi. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Baqoroh (2) ayat 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

Artinya : “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka

berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami senantiasanya bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?” Tuhan berfirman:”Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Al-Baqarah [2]: 30)

*Khalifah* dalam Bahasa Arab berasal dari kata *Khalf* yang artinya menggantikan sedangkan *khalaf* bermakna orang yang datang kemudian sebagai lawan dari kata *salaf* yaitu orang yang terdahulu. Dalam tafsir Al Misbah Quraisy Shihab menyatakan bahwa tugas manusia di bumi adalah wakil dari Allah, yaitu sebagai pelaksana syari’at Allah di bumi. Jadi ada dua dimensi yang perlu dikelola dalam mengembangkan sumberdaya manusia., yaitu manusia sebagai makhluk sosial, dan sebagai ‘*abdullah* (hamba Allah). Sehingga dalam persepsi Islam mengelola sumber daya manusia tidak hanya dimanfaatkan untuk meningkatkan produksi (pembangunan ekonomi), tetapi juga pengembangan diri manusia itu sendiri terkait fungsinya sebagai hamba Allah.

Artikel ini mendeskripsikan tentang manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam ditinjau dari Hadits-hadits yang relevan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif analisis dengan studi kepustakaan (*library research*). Data yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari buku-buku, hasil penelitian yang telah dipublikasikan dalam jurnal-jurnal ilmiah, majalah, naskah-naskah dan dokumen-dokumen terkait penelitian ini. (Soewadji, 2012, p. 36)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Kedudukan hadits dalam Islam

Hadits adalah sumber hukum Islam kedua setelah Al-Quran. Fungsi hadits adalah menguraikan hal-hal yang disampaikan dalam Al-Quran secara Global, samar, dan singkat. Jadi Al-Quran dan hadits adalah satu kesatuan pedoman. Sebagaimana firman Allah dalam surat Annisa (4) ayat 80

مَنْ يُطِيعِ الرَّسُولَ فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ ۚ وَمَنْ تَوَلَّىٰ فَمَا أَرْسَلْنَاكَ عَلَيْهِمْ حَفِظَ

Artinya: Barangsiapa menaati Rasul (Muhammad), maka sesungguhnya dia telah menaati Allah. Dan barangsiapa berpaling (dari ketaatan itu), maka (ketahuilah) Kami tidak mengutusmu (Muhammad) untuk menjadi pemelihara mereka  
Selanjutnya dalam surat Al Hasyr (59) ayat 7

...وَمَا أَلَيْسَ لِّلرَّسُولِ فَخْذُوهٖ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَأَنْتَهُوٓا۟ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : ....Apa yang diberikan Rasul kepadamu maka terimalah. Dan apa yang dilarangnya bagimu maka tinggalkanlah. Dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah sangat keras hukuman-Nya.

Selanjutnya Hadits Nabi Muhammad SAW.

تَرَكْتُ فِيكُمْ شَيْءَيْنِ لَّنْ تَصِلُوْا بَعْدَ هُمَا كِتَابَ اللَّهِ وَ سُنَّتِي و لَنْ يَتَفَرَّقَا حَتَّى يَرِدَا عَلَيَّ الْحَوْضَ

Artinya: Kutinggalkan kepada kalian dua perkara. Kalian tidak akan sesat setelah (berpegang teguh) kepada keduanya yakni Kitabullah dan sunnahku. Dan keduanya tidak akan bercerai sehingga datang kepadaku sebuah telaga air.

Perawi hadits ini adalah Al Hakim dari Abu Hurairoh. Menurut Abu Hurairoh hadits ini diucapkan Rasulullah SAW. pada saat Haji Wada'. AlQuran dan Assunnah adalah dua sumber pokok ajaran Islam. Allah menjamin keselamatan dan kebahagiaan bagi orang-orang yang berpegang teguh kepada keduanya.(I. H. A. H. A. hanafi A. Damsyiqi, 2016, p. 277)

## **B. Pengertian manajemen sumberdaya manusia dalam perspektif Islam**

Islam memandang bahwa manusia adalah makhluk yang sempurna dan menempatkan posisi pada kedudukan yang paling tinggi dari makhluk lain yang diciptakan oleh Allah SWT. serta mendapatkan tugas kekhalifahan di bumi, sehingga Malaikat diperintahkan Allah untuk sujud kepada Adam as., sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Baqoroh ayat 30 yang telah diuraikan di atas. Kemudian Allahpun telah menyiapkan bumi dan seluruh isinya untuk menunjang tugas kekhalifahan manusia di bumi. Di sisi lain Allah menciptakan manusia dengan tujuan agar manusia menjadi Abdullah (hamba Allah).

Jadi dalam menjalankan tugas kekhalifahan, manusia tidak dapat dipisahkan dengan kewajibannya beribadah kepada Allah. Oleh karenanya penerapan dua dimensi tugas dan kewajiban manusia dalam kiprahnya di dunia, baik dalam perusahaan maupun lembaga pendidikan, selalu dijadikan sebagai basis dalam menentukan kebijakan, dan keputusan, terkait sumber daya manusia.

Rasulullah SAW. telah membuktikan kepiawaiannya dalam melakukan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Hal ini dapat dipahami melalui sejarah dan telah menyebarnya Islam seluas 3/4 dunia setelah beliau wafat. Strategi da'wah Rasulullah SAW. sejak awal periode kerasulan telah dimulai dengan mencakup beberapa strata sosial dan strata generasi. Al-Sabiqun al-Awwalun terdiri dari kaum Wanita, pria dewasa, pemuda, anak-anak, hamba sahaya (budak), dan pengusaha. Kemudian da'wah berkembang sejalan dengan berkembangnya Iman, pikiran, jiwa dan fisik manusia, menjadi pribadi yang sholeh hingga lahirnya zaman kegemilangan peradaban manusia.(Al-Mubarakfury, 2020, p. 87)Perjanjian Hudaibiyah adalah salah satu bukti hebatnya perencanaan Rasulullah SAW. Perjanjian Hudaibiyah yang banyak mendapat bantahan dari sahabat-sahabat Rasulullah saat itu, ternyata berbuah kemenangan bagi kepemimpinan Rasulullah SAW. Perencanaan adalah strategi bagi Rasulullah bagi meluasnya da'wah dan terbukti dua tahun setelah perjanjian Hudaibiyah, Makkah dapat ditundukkan oleh Islam (*Fathul Makkah*). (Ma'ruf, 2015)

MSDM dapat diartikan sebagai proses dalam suatu organisasi, dapat juga diartikan sebagai kebijakan (policy). Cushway (1994) dalam Priyono Marnis (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “bagian dari proses, yang membentuk organisasi mencapai tujuannya”, sedangkan Schuler dkk. dalam Priyono Marnis (2016), merumuskan bahwa MSDM adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja manusia dalam memberikan kontribusi kepada tujuan-tujuan organisasi dan penggunaan beberapa fungsi-fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM, diperlakukan secara adil baik bagi kepentingan pribadi, organisasi dan masyarakat.(Marnis, 2016, p. 4)

Panggabean (2007) dalam Arman Paramansyah (2021) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan

dan pengendalian, kegiatan-kegiatan terkait analisis pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Arman Paramansyah, 2021, p. 24) Adib Khusnul Rois (2021), melakukan analisis sumber daya manusia di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), dan menyimpulkan bahwa prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia di BAZNAS meliputi perencanaan, profesionalitas, penempatan, dan rekrutmen SDM (Hidayatullah, 2022)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam adalah kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengembangkan, memberikan kompensasi, dan mengawasi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan dan dalam rangka beribadah kepada Allah SWT.

### C. Hadits-hadits yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia

#### 1. Perencanaan sumber daya manusia

Diriwayatkan oleh Anas, bahwa seorang laki-laki telah berkata kepada Nabi: “Ya Rasulullah, nasihatilah aku!”, kemudian Rasulullah bersabda :

خُذْ أَلَا مَرَّ بِالْثَدِّ بَيْرٍ فَإِنْ رَأَيْتَ فِي عَا قَتَيْتَهُ خَيْرًا فَامُضِ وَإِنْ خِفْتَ غَيًّا فَامُسِكْ

Artinya: Ambillah urusan dengan penuh perhitungan, jika kau lihat akibatnya baik, lanjutkan. Jika kau takut berakibat tidak baik, tinggalkan.

Kata “*khudz*” yang berarti ambillah dalam Bahasa Arab, bermakna lakukanlah. Hadits di atas mengisyaratkan pentingnya berpikir sebelum bertindak, yang berarti perlunya perencanaan, sebelum melakukan suatu pekerjaan. (Damsyiqi, *Asbabul wurud*, jilid 2, 317–318). Demikian pula dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi, perusahaan, ataupun Lembaga Pendidikan.

Apa saja yang perlu direncanakan dalam mengelola sumber daya manusia, dapat disimak dalam hadits berikut :

عَنْ أَبِي مَسْعُودٍ عُقْبَةَ بْنِ عَمْرِو قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَوْمَ الْقَوْمِ أَقْرَوْهُمْ لِكِتَابِ اللَّهِ فَإِنْ كَانُوا فِي الْقِرَاءَةِ سَوَاءً فَأَعْلَمُهُمُ بِالسُّنَّةِ فَإِنْ كَانُوا فِي السُّنَّةِ سَوَاءً فَأَعْلَمُهُمُ هِجْرَةَ هِجْرَةٍ فَإِنْ كَانُوا فِي الْهِجْرَةِ سَوَاءً فَأَعْلَمُهُمُ سِنًا وَلَا يَوْمَنَّ الرَّجُلُ الرَّجُلَ فِي سُلْطَانِهِ وَلَا يَفْعُدُ فِي بَيْتِهِ عَلَى تَكْرَمَتِهِ إِلَّا بِإِذْنِهِ (رَوَاهُ أَحْمَدُ وَ مُسْلِمٌ)

Artinya : Dari Abu Mas’ud ‘Uqbah bin Amr, ia menuturkan, Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda, “Yang mengimami suatu kaum adalah orang yang paling pandai di antara mereka mengenai kitabullah (Al-quran), jika dalam hal ini, maka yang paling mengerti tentang sunnah, jika mengenai sunnah mereka sama, maka yang paling dahulu hijrah, jika mereka juga sama dalam hijrah, maka yang lebih lama (hidup di dalam Islam). Dan tidak boleh seseorang mengimami orang lain dalam wilayah kekuasaannya dan tidak pula duduk di rumahnya di atas tempat duduk kehormatannya kecuali dengan seizinnya.” (HR. Ahmad dan Muslim) (bin Abdul Aziz Alu Mubarak, 2010, p. 751)

Hadits di atas dapat dipahami sebagai analisis jabatan, yaitu upaya menyelaraskan antara kualifikasi dan jenis pekerjaan. Ada 4 (empat) hal yang harus dipertimbangkan pada saat melakukan analisis jabatan:

1. Ada dua macam jabatan, yaitu jabatan fungsional profesional dan struktural. Jabatan fungsional mengandalkan aspek keahlian, dan structural mengutamakan loyalitas. Imam mengacu kepada professional jabatan, sehingga membutuhkan kualifikasi yang lebih tinggi dibandingkan jabatan lainnya.
2. Jabatan disusun secara berjenjang, semakin tinggi jabatan, maka semakin tinggi pula tanggungjawabnya. Jika sholat berjamaah maka barisan pertama yang paling dekat dengan imam, diisi oleh makmum yang paling baik pemahamannya diantara makmum lainnya. Karena fungsinya adalah mengoreksi kesalahan Imam dan menggantikannya jika imam batal.
3. Kinerja dalam jabatan seiring dan sejalan dengan pemangku jabatan di atasnya. Jika atasannya bekerja dengan cepat, maka bawahan hendaklah mengikutinya. Etos kerja bawahan dinilai baik, bila dapat mengikuti irama kerja atasannya.
4. Pemahaman tentang aturan-aturan dasar dalam Lembaga atau organisasi mutlak dipahami oleh setiap sumber daya manusia yang akan meningkat jabatannya, atau yang akan memimpin dalam urusan-urusan di organisasi atau lembaga tersebut. Sebagaimana persyaratan menjadi imam adalah yang paling memahami tentang sunnah Nabi.

Analisis jabatan ini bermanfaat untuk menjamin tidak adanya pekerjaan yang tumpang tindih, setiap orang bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta mengetahui kewenangannya dalam jabatan tersebut. Semakin tinggi jabatan seseorang, maka semakin tinggi pula kewenangan dan tanggung jawabnya. (Subandi, 2016, pp. 3–4)

Sejalan dengan hadits diatas, pentingnya analisis jabatan diisyaratkan pula dalam hadits sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلٌ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُقِنَّهُ

Artinya : Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas). (H.R. Ath-Thabrani)

Melakukan pekerjaan dengan itqan, akan dapat terealisasi jika setiap insan mengetahui tugas, kewenangan, dan tanggung jawabnya. Oleh karenanya perlu perencanaan untuk menentukan kebutuhan SDM, jumlah dan kualifikasi, keahliannya, dan rincian tugas-tugas yang dibutuhkan. Perencanaan ini adalah langkah awal yang harus dilakukan agar tujuan organisasi, atau lembaga dapat dicapai secara optimal. (Dr. Dodo Murtado M.Si., Dr. IIS Suhayati M.Ag, Uay Zoharudin, 2019, p. 9)

## 2. Rekrutmen SDM

### a. Kualifikasi, kapabilitas, integritas, dan loyalitas

Langkah selanjutnya setelah melakukan perencanaan kebutuhan SDM, adalah rekrutmen SDM. Rekrutmen SDM dapat dilakukan melalui seleksi. Seleksi yang utama adalah perihal kualifikasi Pendidikan, keterampilan, pengalaman bekerja, dan kepribadian. Yang terbaik dalam menentukan atau memilih tenaga kerja atau pegawai atau SDM adalah dengan mempertimbangkan kemampuan individu. Sebagai contoh, yang dilakukan oleh Rasulullah SAW. dalam hadits di bawah ini

حَدَّثَنَا أَبُو الْيَمَانِ أَخْبَرَنَا شُعَيْبٌ عَنْ الزُّهْرِيِّ قَالَ أَخْبَرَ نِي عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عَامِرٍ بْنُ رَبِيعَةَ وَ كَانَ مِنْ أَكْبَرِ بَنِي عَدِيٍّ وَ كَانَ أَبُوهُ شَهِيدَ بَدْرٍ مَعَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّ عُمَرَ

اسْتَعْمَلَ قُدَامَةَ بْنَ مَطْعُونٍ عَلَى الْبَحْرَيْنِ وَكَانَ شَهِيدَ بَدْرًا وَهُوَ خَالُ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ  
وَحَفْصَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ

Artinya : Telah menceritakan kepada kami Abu al-Yaman, telah mengabarkan kepada kami Syu'aib dari al-Zuhri dia berkata, telah mengabarkan kepada ku Abdullah bin 'Amir bin Rabi'ah -dia adalah seorang tokoh bani 'Adi, sementara ayahnya adalah seorang sahabat yang pernah ikut serta dalam perang Badar Bersama Nabi SAW. -, bahwa Umar pernah mengangkat Qudamah bin Math'un menjadi pegawai di Bahrain, dia adalah seorang sahabat yang pernah ikut serta dalam perang Badar, dia juga paman Abdullah bin Umar dan Hafshah Radhiallaahu'anhum (H.R. Al Bukhari:3709)

Hadits ini mengisyaratkan pentingnya unsur integritas dan kemampuan personal dalam memilih pegawai. Qudamah dipilih oleh Umar, berdasarkan pengalaman tatkala dia ikut perang Badar. Dimana perang Badar adalah salah satu perang yang dimenangkan oleh pasukan Islam. Di dalam peperangan terdapat unsur integritas keimanan, dan loyalitas keislaman. Demikian juga dalam peperangan diperlukan keberanian dan pengaturan strategi. Memberikan tugas dan jabatan dalam organisasi dan lembaga hendaknya meninjau sisi kemampuan yang tercermin dari prestasi kerja, integritas yang nampak dari reputasi dan loyalitas yang dapat dilihat dari interaksi.(Subandi, 2016)Kemudian secara teknis rekrutmen untuk mengukur tingkat kelayakan calon pegawai, selain menggunakan porto folio individu SDM, dilakukan juga wawancara. Pedoman wawancara telah disusun petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknisnya. Cara ini banyak dilakukan oleh organisasi, perusahaan dan Lembaga pendidikan. Sebagaimana dilakukan oleh Madrasah Ibtidaiyah NW Boro' Tumbuh Lombok Timur. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Zulkifli di MI NW Boro' Tumbuh, teknis wawancara cukup efektif dilakukan dalam rekrutmen calon guru.(Zulkifli, 2018)

Selanjutnya dalam memilih pegawai hendaklah yang Amanah dan sesuai dengan keahliannya.

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِذَا ضَيَّعْتَ الْأَمَانَةَ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ ؟ إِذَا أَسْنَدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: Rasulullah SAW. bersabda: “Apabila telah hilang Amanah maka tunggulah terjadinya kiamat”. Seorang bertanya kembali : “ Bagaimana hilangnya Amanah itu, wahai Rasulullah?” Beliau pun menjawab: “Jika urusan diserahkan pada yang bukan ahlinya, maka tunggulah terjadinya kiamat.(H.R. Bukhari, No. 6496).

Segala urusan bila diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya. Kapabilitas (kemampuan) dan skill (keahlian) sangat menentukan terhadap keberhasilan menyelesaikan tugas-tugas yang ditetapkan.(Dr. Dodo Murtado M.Si., Dr. IIS Suhayati M.Ag, Uay Zoharudin, 2019)

Potensi SDM menurut Faustino Cardoso Gomes dalam Aan Eko Khusni Ubaidillah (2019), meliputi kemampuan-kemampuan (capabilitas), nilai-nilai, sikap, kebutuhan-kebutuhan, dan karakteristik demografinya (kependudukan). Kelima daya ini yang dapat dijadikan sebagai modal utama untuk diperankan dalam aktivitas berorganisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar dapat optimal dan berdaya guna, maka seluruh daya ini hendaknya dikelola, Dalam rekrutmen penting untuk menempatkan seseorang sesuai dengan capabilitas yang diperlukan oleh organisasi.(Ubaidillah, 2019)

Rekrutmen pegawai menjadi salah satu bagian dalam proses manajemen sumber daya yang penting. Karena rekrutmen satu-satunya cara untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Cara dan proses rekrutmen sangat berpengaruh terhadap maju-mundurnya

organisasi, atau perusahaan atau lembaga pendidikan. Beberapa lembaga, telah menunjukkan pengaruh yang signifikan antara proses rekrutmen dengan kinerja karyawan, seperti di RSUD Siti Fatimah Sumatra Selatan, dan perusahaan PT Bogasari demikian dalam penelitian Hidayatullah dan Yulianto harinugroho (2022). (Hidayatullah, 2022)

#### **b. Tidak memilih pejabat yang meminta jabatan**

Jabatan sangat diminati oleh kebanyakan manusia, namun Nabi Muhammad SAW. melarang muslim untuk meminta jabatan dan memberikan jabatan kepada yang memintanya. Sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW.

حَدَّثَنَا حَجَّاجُ بْنُ مِنْهَالٍ حَدَّثَنَا جَرِيرٌ بْنُ حَازِمٍ عَنْ الْحَسَنِ عَنْ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ سَمُرَةَ قَالَ قَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَا عَبْدَ الرَّحْمَنِ بْنِ سَمُرَةَ لَا تَسْأَلُ إِلَّا مَرَّةً فَإِنَّكَ إِنْ أُعْطِيتَهَا عَنْ مَسْأَلَةٍ وَكِلْتَا إِلَيْهَا وَإِنْ أُعْطِيتَهَا عَنْ غَيْرِ مَسْأَلَةٍ أُعِنْتَ عَلَيْهَا وَإِذَا حَلَفْتَ عَلَى يَمِينٍ فَرَأَيْتَ غَيْرَهَا خَيْرًا مِنْهَا فَكَفَّرَ عَنْ يَمِينِكَ وَأُتِيَ الَّذِي هُوَ خَيْرٌ

Artinya : “Telah menceritakan kepada kami Hajjaj bin minhal telah menceritakan kepada kami Jarir bin Hazim dari al-Hasan dari Abdurrahman bin Samurah mengatakan, Nabi SAW. berkata kepada ku: “ Wahai Abdurrahman bin Samurah, janganlah kamu meminta jabatan, sebab jika kamu diberi jabatan, dengan tanpa meminta, maka kamu akan ditolong, dan jika kamu diberinya karena meminta, maka kamu akan ditelantarkan, dan jika kamu bersumpah, lantas kamu lihat ada suatu yang lebih baik, maka bayarlah kafarat sumpahmu dan lakukanlah yang lebih baik. (HR. al-Bukhari:6613)

Hadits ini mengisyaratkan bahwa otoritas perekrutan pegawai maupun mutasi pegawai bersifat otonom. Siapapun tidak diperkenankan mengintervensi manajer *Human Resources development (HRD)*. Baik kepada yang meminta jabatan untuk dirinya ataupun untuk orang lain. Bagian SDM (ketenagaan) dalam suatu lembaga menduduki posisi yang sangat strategis dalam menentukan perkembangan dan kemajuan lembaga. (Subandi, 2016) Kemajuan lembaga sangat ditentukan oleh terpenuhinya tenaga-tenaga yang sesuai dalam kemampuan, keahlian, dan loyalitas.

Dalam hal rekrutmen pegawai telah pula dicontohkan oleh para sahabat Rasulullah SAW. masa khulafaurrasyidin. Khalifah Ali bin Abithalib, telah memerintahkan Astar Al-Nukhai gubernur Mesir untuk mempekerjakan pegawai-pegawai yang handal. Beliau mengatakan bahwa “Jika engkau memilih pegawai, pilihlah dengan selektif, dan jangan memilih mereka karena unsur kecintaan dan kemulyaan (nepotisme), karena ini akan mengakibatkan terciptanya golongan yang durhaka dan khianat. Pilihlah pegawai yang berpengalaman dan memiliki kompetensi. (Hidayatullah, 2022)

### **3. Pengembangan SDM**

#### **a. Bimbingan dan arahan terkait tugas pokok dan fungsi SDM**

Pengembangan SDM meliputi bimbingan, kebersamaan, dan kesejahteraan. Bimbingan yang diberikan kepada tenaga kerja meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sesuai masing-masing urusan (job). Rasulullah telah mencontohkan Ketika beliau memberikan pembekalan kepada Mu’adh bin Jabal Ketika akan diberikan tugas.



حَدَّثَنَا أُمَيَّةُ بْنُ بَسْطَامٍ الْعَيْشِيُّ حَدَّثَنَا يَزِيدُ بْنُ زُرَيْعٍ حَدَّثَنَا رَوْحٌ وَهُوَ ابْنُ قَاسِمٍ عَنْ  
إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ يَحْيَى بْنِ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ صَيْفِيٍّ عَنْ أَبِي مَعْبُدٍ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ أَنَّ رَسُولَ  
اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَمَّا بَعَثَ مُعَاذًا إِلَى الْيَمَنِ قَالَ إِنَّكَ تَقْدُمُ عَلَى قَوْمٍ أَهْلُ كِتَابٍ  
فَلْيَكُنْ أَوَّلَ مَا تَدْعُوهُمْ إِلَيْهِ عِبَادَةُ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ فَإِذَا عَرَفَ اللَّهُ فَأَخْبِرْهُمْ أَنَّ اللَّهَ فَرَضَ  
عَلَيْهِمْ خَمْسَ صَلَوَاتٍ فِي يَوْمِهِمْ وَلَيْلَتِهِمْ فَإِذَا فَعَلُوا فَأَخْبِرْهُمْ أَنَّ اللَّهَ قَدْ فَرَضَ عَلَيْهِمْ زَكَاةً  
تُؤْخَذُ مِنْ أَغْنِيَا يَوْمِهِمْ فَتُرَدُّ عَلَى فُقَرَا يَوْمِهِمْ فَإِذَا أَطَاعُوا بِهَا فَخُذْ مِنْهُمْ وَتَوَقَّ كَرَا يَوْمِهِمْ أَمْوَالَهُمْ

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Umayyah bin bistham al-Aisyi telah menceritakan kepada kami Yazid bin Zura’i telah menceritakan kepada kami Rauh-yaitu Ibnu al-Qasim- dari Ismail bin Umayyah dari Yahya bin Abdullah bin Shaifi dari Abu Ma’bad dari Ibnu Abbas bahwa Rasulullah SAW. Ketika mengutus Mu’adz ke Yaman, beliau bersabda: ‘Sesungguhnya kamu menghadapi suatu kaum Ahli kitab, maka hendaklah pertama kali yang kalian da’wahkan kepada mereka adalah penyembahan kepada Allah Azzawajalla, apabila mereka mengenal Allah, maka beritahukanlah bahwa Allah mewajibkan kepada mereka shalat lima waktu pada siang dan malam mereka, apabila mereka melakukannya maka beritahukanlah kepada mereka bahwa Allah telah mewajibkan zakat atas mereka yang diambil dari orang kaya mereka lalu dibagikan kepada orang fakir mereka. Jika mereka menaatimu dengan hal tersebut, maka ambillah zakat dari mereka dan takutlah dari harta mulia mereka,” (HR. Muslim: 28)(Subandi, 2016)

Hadits diatas mengisyaratkan kepada pengelola kebijakan HRD atau SDM pentingnya memberikan arahan. Bimbingan dan arahan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDM, dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi dan lembaga, agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien. Bimbingan pertama dan utama yang diberikan adalah tentang Iman (Aqidah), karena itulah yang akan menjadi dasar dan motivasi mereka bekerja dengan baik dan benar. Rasulullah SAW, juga bersabda

وَلَا تُكَلِّفُوا هُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَآءُ عَيْنُهُمْ

Artinya: “Janganlah kalian membebani mereka dengan sesuatu yang mereka tidak mampu. Jika kalian membebani sesuatu kepada mereka, maka bantulah.” (HR. al-Bukhari (30) dan Muslim (1661) dari Abu Dzarr.(Nada, 2019, p. 63)

Mengembangkan SDM adalah dalam rangka membantu para pekerja, baik dalam pengetahuan, keterampilan, dan karakternya agar mereka mencapai kemampuan yang maksimal dan optimal.

## b. Pengembangan dalam keimanan dan ketakwaan

Selanjutnya Rasulullah SAW. Bersabda

عَنْ أَبِي ذَرٍّ جُنْدُبِ بْنِ جُنَادَةَ وَ أَبِي عَبْدِ الرَّحْمَنِ مُعَاذِ بْنِ جَبَلٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا رَسُولَ اللَّهِ  
صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : اتَّقِ اللَّهَ حَيْثُمَا كُنْتَ وَأَتَّبِعِ السَّبِيلَ الْحَسَنَ تَمَحُّهَا وَخَالِقِ النَّاسَ  
بِحُسْنٍ

Artinya : Dari Abu Zar, Jundub bin Junadah dan Abu Abdurrahman, dan Mu’az bin Jabal radhiallahuanhuma dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam beliau bersabda:

Bertakwalah kepada Allah di mana saja kamu berada, iringilah keburukan dengan kebaikan yang dapat menghapusnya dan pergaulilah manusia dengan akhlak yang baik .“ (Riwayat Turmuzi, dia berkata, "haditsnya hasan, pada sebagian cetakan dikatakan hasan shahih).(Dakwah et al., 2007, p. 53)

Taqwa adalah kunci utama agar setiap individu dalam organisasi menjalankan tugas dan fungsinya dengan bertanggung jawab, tuntas dan ikhlas. Dengan ketaqwaan mereka akan melakukan yang baik menurut Allah dan akan meninggalkan yang sebaliknya.

### c. Motivasi kerja SDM

اِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُلُوْمُ عَلَى الْعَجْزِ وَلَكِنْ عَلَيْكَ بِالْكَفَيْسِ فَاِذَا عَلَيَّكَ اَمْرٌ فَقُلْ حَسْبِيَ اللّٰهُ وَنِعْمَ الْوَكِيْلُ

Artinya : “Sesungguhnya Allah Ta’ala mencela suatu kelemahan. Tetapi adalah kewajiban untuk pintar/cerdik (dalam menghadapi masalah). Maka bila engkau (ditimpa) suatu hal (musibah), ucapkanlah: “cukuplah Allah bagiku, dan Dialah sebaik-baik pelindung” (diriwayatkan oleh Abu Daud dan an-Nasai dalam bab tentang amal di siang dan malam hari dari Auf bin Malik.

Hadits ini mengisyaratkan kepada manusia untuk tidak lemah, artinya tetap dalam semangat yang tinggi. Ketika mendapatkan masalah, dan berada pada posisi yang salah atau tidak beruntung, maka tidak boleh putus asa karena ada Allah, Dialah sebaik-baik pelindung.(I. H. A. H. A. H. A. Damsyiqi, 2012, pp. 425–426)Setiap insan hendaknya memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, ini salah satu akhlak (karakter) yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW. Motivasi dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai, hendaknya tumbuh dari dalam diri setiap individu. Sebagaimana yang dinasihatkan Rasulullah SAW. dalam hadits di atas.(Goffar, 2020)

### 4. Pengawasan SDM

Untuk menjamin pelaksanaan tugas dan fungsi SDM sesuai dengan aturan-aturan dan rencana atau program yang telah ditetapkan organisasi atau lembaga, maka diperlukan pengawasan, dalam istilah lain monitoring dan evaluasi. Seorang pemimpin hendaknya mengawasi, mengevaluasi, dan menilai kegiatan yang dilakukan bawahannya. Sebagaimana Allah, Rasulullah SAW. dan para mu'min melakukan penilaian terhadap apa yang dilakukan oleh manusia. Firman Allah dalam surat Attaubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَيَرْثُوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Pengawasan dan penilaian pegawai yang dilakukan oleh pemimpin, menurut ayat di atas hendaklah disosialisasikan dan disampaikan hasilnya. Untuk dapat dijadikan dasar bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam hadits lain Rasulullah bersabda

اتَّبِعِ اللّٰهَ حَيْثُمَا كُنْتَ وَاتَّبِعِ السَّنَّةَ الْحَسَنَةَ وَخَالِقِ النَّاسَ بِخُلُقٍ حَسَنٍ

Artinya: “bertakwalah pada Allah di mana saja berada, gantilah yang jelek dengan yang baik, bergaullah dengan orang lain dengan akhlak yang bagus”. (Matan lain: Turmudzi 1910, Ahmad 20392, 20586).

Jika diimplementasikan dalam MSDM, hadis ini mengisyaratkan bahwa pengawasan mutlak dilakukan kepada pegawai, untuk menjamin bahwa, yang baik-baik lah yang dipilih untuk menjadi pegawai. (Sri Harmonika, 2017)

## 5. Kompensasi dan Kesejahteraan SDM

Setiap individu mempunyai harapan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk itulah mereka menjadi sumber daya dan mengabdikan diri nya dalam satu perusahaan atau lembaga dalam kerangka beribadah kepada Allah SWT. Karena pada dasarnya setiap manusia akan mendapatkan bagian dari apa yang ia kerjakan.

### a. Memberikan upah kerja tepat pada waktunya

Perusahaan atau lembaga yang mempekerjakan manusia, hendaknya menunaikan hak-hak pekerja yang telah disepakati. Umumnya perusahaan atau lembaga Pendidikan pada saat menerima tenaga kerja diawali dengan penandatanganan kontrak kerja, dimana pada kontrak kerja itu telah disepakati apa yang menjadi hak-hak dan kewajiban pegawai. Rasulullah SAW. Bersabda

أَعْطُوا الْأَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Artinya “Berikan upah pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah (2443) dari Ibnu Umar. (Nada, 2019)

Hadits ini melarang pengusaha atau manajemen keuangan perusahaan menunda-nunda penyerahan apa lagi merugikan karyawan. Perbuatan ini termasuk dalam kategori memakan harta orang secara bathil.

### b. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

Perhatian pimpinan perusahaan atau lembaga hendaknya tertumpahkan juga pada hal kesejahteraan pegawai. Jika pegawai sejahtera maka akan berdampak positif kepada pelayanan mereka terhadap pelanggan dan performa kinerja mereka. Terkait kesejahteraan pegawai Rasulullah SAW. Bersabda

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ مَرْوَانَ الرَّقِّيُّ حَدَّثَنَا الْمُعَاوِيُّ حَدَّثَنَا الْأَوْزَاعِيُّ عَنِ الْحَارِثِ بْنِ يَزِيدَ عَنْ جُبَيْرِ بْنِ نُفَيْرٍ عَنِ الْمُسْتَوْرِدِ بْنِ شَدَّادٍ قَالَ سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا فَلْيُكْتَسَبْ زَوْجَةً فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيُكْتَسَبْ خَادِمًا فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيُكْتَسَبْ مَسْكَنًا قَالَ أَبُو بَكْرٍ أَخْبَرْتُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَنْ اتَّخَذَ غَيْرَ ذَلِكَ فَهُوَ غَالٌ أَوْ سَارِقٌ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Musa bin Marwan ar-Raqqi, telah menceritakan kepada kami al-Mu’afi, telah menceritakan kepada kami al-Auza’i, dari al-Harits bin Yazid, dari Jubair bin Nufair dari al-Mustaurid bin Syaddad, ia berkata; saya mendengar Nabi SAW. bersabda: ‘Barang siapa yang menjadi pegawai kami maka hendaknya ia mencari seorang istri, apabila ia tidak memiliki pembantu maka hendaknya ia mencari pembantu, dan apabila ia tidak memiliki tempat tinggal maka hendaknya ia mencari tempat tinggal!’. Abu Bakar berkata, ‘Aku diberi khabar bahwa Nabi SAW.

berkata, 'Barangsiapa yang mengambil selain itu, maka ia adalah pengkhianat atau pencuri.' (HR. Abu Dawud:2556)

Hadits di atas mengisyaratkan kepada penanggung jawab (pimpinan) perusahaan untuk menyejahterakan pegawainya. Standar kesejahteraan pegawai meliputi kebutuhan dasar mereka yang menunjang kelancaran bekerja. Seperti istri, pembantu dan tempat tinggal. Demikian cara Rasulullah SAW. menyejahterakan pegawainya.

Sejahtera tidak hanya terkait dengan kebutuhan individu, tetapi dapat juga terkait dengan lingkungan (tempat) mereka bekerja sebagai pegawai. Lingkungan yang kondusif berdampak pula kepada kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai. Seperti komunikasi vertikal dan horizontal, budaya kerja dan bergaul, dan lain sebagainya. Karena lingkungan adalah semua yang nampak dan ada di alam kehidupan yang senantiasa berkembang. Baik manusia atau benda-benda ciptaan manusia, lingkungan alam dan sumber daya yang ada di dalamnya, kejadian-kejadian, atau hal-hal yang berhubungan dengan orang lain. (Nurjali Nurjali, 2021)

### **Kesimpulan**

Sumber daya manusia adalah modal atau asset yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau lembaga apapun. Karena mereka lah yang akan melaksanakan tugas-tugas dan fungsi-fungsi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. MSDM dalam perspektif Islam adalah kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengembangkan, memberikan kompensasi, dan mengawasi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan dan dalam rangka beribadah kepada Allah SWT.

Perencanaan SDM yang dilakukan oleh Rasulullah SAW., berdasarkan penelusuran hadits-hadits shohih meliputi analisis jabatan, kebutuhan karyawan, dan jenjang jabatan. Kemudian melakukan rekrutmen pegawai berdasarkan kualifikasi, kapabilitas, integritas, dan loyalitas. Lalu tidak memilih pegawai yang meminta jabatan baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain. Mengembangkan Iman (akidah), pengetahuan, keterampilan pegawai, memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang ditunjukkan, melakukan pengawasan berupa monitoring dan evaluasi kinerja serta memberikan kesejahteraan kepada pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Mubarakfury, S. S. (2020). *Shahih shirah nabawiyah*. J.
- Arman Paramansyah, A. I. N. H. (2021). Manajemen Sumber Daya manusia dalam Perspektif Islam. In *Vol 5 No 2* (2016).
- bin Abdul Aziz Alu Mubarak, S. F. (2010). *Ringkasan Nailul Authar*. Pustaka Azzam.
- Dakwah, M., Bimbingan, D., & Rabwah, J. (2007). Hadits Arba'in Nawawiyah. 59.
- Damsyiqi, I. H. A. H. A. H. A. (2012). *Asbabul wurud, jilid 1* (tiga belas).
- Damsyiqi, I. H. A. H. A. hanafi A. (2016). *Asbabul wurud, jilid 2* (sembilan). Kalam Mulia.
- Dr. Dodo Murtado M.Si., Dr. IIS Suhayati M.Ag, Uay Zoharudin, M. P. . (2019). *Manajemen dalam perspektif Al-Quran dan Hadis* (pertama). Yrama Widya.
- Goffar, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam perpektif Islam*. *Islamic Akademika : Jurnal Pendidikan & Keislaman*, 7(1).
- Hanifah. (2021). *Analisis keberhasilan perusahaan dan lembaga pendidikan dalam perspektif strategi manajemen sumber daya*. *Jurnal Pendidikan Nusantara: Kajian Ilmu Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 1, 1–16.
- Hidayatullah, Y. (2022). *Rekrutmen pegawai non PNS di RSUD Siti Fatimah profinsi Sumatra Selatan dalam perspektif manajemen Islam*. *Jurnal Economina*, 1.
- Ma'ruf, M. (2015). *Konsep manajemen pendidikan Islam dalam Al-Qur'an aan Hadis*. *Didaktika Religia*, 3(2), 19–36. <https://doi.org/10.30762/didaktika.v3i2.160>
- Marnis, P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama publisher.
- Motik, G. A., & Lestari, R. (2021). *Hubungan antara Konsep Diri dengan Perilaku Konsumtif terhadap Produk Kosmetik pada Mahasiswi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nada, 'Abdul 'Aziz bin Fathi as-Sayyid. (2019). *Ensiklopedi adab islam Menurut Al-Quran dan as-Sunnah, jilid 1* (Keenam).
- Nurjali Nurjali, K. I. R. (2021). *Faktor yang mempengaruhi konsep Al-Quran dan hadits dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam: manajemen. guru, lingkungan*. *JIMT*, 03(01), 73–83.
- Rahman, Y. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–23.

Soewadji, Y. (2012). *Pengantar metodologi penelitian*.

Sri Harmonika. (2017). *Hadits-hadits tentang manajemen sumber daya manusia (SDM). At-Tadair, 1*, 1–14.

Subandi, B. (2016). *Manajemen organisasi dalam hadis Nabi* (T. Hakim (ed.); pertama).

Ubaidillah, A. E. K. (2019). *Studi al-Qur'an dan Hadits Mengenai Konsep Tarbiyah Iradah dalam Konsepsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Progressa: Journal of Islamic Religious Instruction, 2*(2), 121. <https://doi.org/10.32616/pgr.v2.2.140.121-130>

Wijaya, D. (2016). *Pemasaran Jasa Pendidikan*.

Zulkifli, M. (2018). <i>Manajemen personalia lembaga pendidikan Islam (studi di Madrasah Ibtidaiyah NW No.1 Boro' Tumbuh)</i>. *Ibtida'iy : Jurnal Prodi PGMI, 3*(2), 31. <https://doi.org/10.31764/ibtidaiy.v3i2.530>