

## **Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

**Oleh: Sri Harmonika M.Pd.I<sup>1</sup>**

### **Abstract**

*In the religion of Islam, hadith ranks second only to the Qur'an in existence as a source of law. Under-Second hadith in Islam is certainly due to the rules governing of the Qur'an, explaining what is not explained in the Qur'an or what friends do not understand. Sanad hadith position is very important, because the hadith obtained/will follow who narrated. With a sanad hadith narration can be seen where that can be accepted or rejected. And which hadith valid or not to be carried out. Because its existence is very important that, then people interpret Islam, commentary or implement hadith must first ensure the validity of the hadith sanad or matan. Hadith the prophet not only addressed the issue of law and worship, but also the problem of human resource management Islam.*

**Keywords:** *management, hadith-hadith.*

### **A. Latar Belakang**

Dewasa ini perkembangan ilmu manajemen sangat populer tidak hanya pada dunia perusahaan atau bisnis, namun telah merambah pada semua bidang kehidupan tak terkecuali bidang pendidikan. Manajemen sumber daya manusia Pendidikan Islam telah memenuhi persyaratan sebagai bidang ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari dalam kurun waktu yang lama dan memiliki serangkaian teori yang perlu diuji dan dikembangkan dalam praktek manajerial pada lingkup organisasi.<sup>2</sup> Manajemen Sumber daya manusia pendidikan Islam yang baik adalah apabila ia 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 tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, maka pendidikan Islam atau sebuah organisasi tidak akan berarti apa-apa dan tidak akan memberi efek yang lebih baik.

Dalam agama Islam, hadist menempati urutan kedua setelah al-Quran dalam keberadaannya sebagai sumber hukum. Dinomor-duakannya hadist dalam tata aturan Islam tentunya dikarenakan hadist merupakan penjelas dari Al-Quran, yang menjelaskan apa-apa yang belum dijelaskan dalam Al-Quran atau apa-apa yang para sahabat belum mengerti. Kedudukan sanad dalam hadits sangat penting, karena hadits yang diperoleh/diriwayatkan akan mengikuti siapa yang meriwayatkannya. Dengan sanad suatu periwayatan hadits dapat diketahui mana yang dapat diterima atau ditolak. Dan mana hadist yang sahih atau tidak untuk diamalkan. Karena keberadaannya yang sangat penting itulah, maka orang Islam menerjemahkan, menafsiri ataupun mengimplementasikan hadits terlebih dahulu

---

<sup>1</sup> Penulis yakni dosen STAI Darul Kamal Nahdatul Wathan Kembang Kerang, Aikmel Lombok Timur.

<sup>2</sup> Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya : eKAF,2006), 5

harus memastikan kevalidan sanad atau matan hadits tersebut.<sup>3</sup> Hadits Nabi tidak hanya membahas masalah hukum dan ibadah, tetapi juga masalah manajemen sumber daya manusia Islam. Hal ini sudah ada sejak zaman Nabi dan sahabat. Manajemen sumber daya Islam merupakan seluruh proses/ilmu merencana, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan proses pembinaan dan pengembangan pribadi muslim dalam sebuah organisasi secara efektif dan efisien.

Dalam kaitannya dengan Manajemen Pendidikan Islam, perlu kita *break down* hadits yang berkaitan dengan manajemen SDM. Sebagai seorang manager lembaga pendidikan, perlu kiranya kita mengetahui hadits yang berkaitan dengan manajemen. Karena, hadits merupakan sumber kedua dalam menggali sebuah hukum setelah Al-Quran. Maka dari itu, sebagai calon manager lembaga pendidikan Islam kita harus mengetahui hadits yang berkaitan dengan manajemen itu sendiri.

## B. Pembahasan

### 1. Pengertian Manajemen SDM Pendidikan Islam

#### a. Pengertian Manajemen

Nasa'i:

أَخْبَرَ نَا مُحَمَّدُ بْنُ رَافِعٍ قَالَ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّزَّاقِ قَالَ قَالَ أَنبَأَنَا  
مَعْمَرٌ عَنْ أَيُّوبَ عَنْ أَبِي قَلَابَةَ عَنْ أَبِي الْأَشْعَثِ عَنْ شَدَّادِ بْنِ  
أَوْسٍ قَالَ سَمِعْتُ مِنَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اثْنَتَيْنِ فَقَالَ إِنْ  
رَأَى اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ كَتَبَ إِلَى حَسَانٍ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فَأَذًا قَتَلْتُمْ فَأَ  
حَسِبُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَ وَلِيُحَدِّثْكُمْ شَفَرَ  
تَهُ نَمَّ لِيْرِخَ دَ بِيحَتَهُ

Nabi SAW bersabda: “*sesungguhnya Allah mewajibkan perbuatan yang dilakukan dengan baik dalam segala hal, jika kamu membunuh binatang maka lakukanlah dengan cara yang baik, jika kamu mau menyembelih maka sembelihlah dengan cara yang bai, pertajamlah alat potongnya, kemudian istirahatkanlah binatangnya*”. (Matan lain: Muslim 3615, Turmudzi 1329, Abi Daud 2432, Ibnu Majah 3161, Ahmad 16490, Darimi 1888).

Kata *ihsan* bermakna melakukan sesuatu yang baik, secara maksimal dan optimal. Bahkan dalam hadis itu dicontohkan pada penyembelihan binatang, harus dilakukan dengan cara yang baik dan hati-hati dan dikaitkan dengan agama, yaitu harus disertai dengan sebutan asma Allah sebelum menyembelih. Jika tidak menyebutnya maka penyembelihan dianggap tidak sah. Ini menunjukkan bahwa segala sesuatu tidak boleh gegabah dan melakukan sekehendak hati. Dengan binatang dan juga dengan musuh sekalipun umat Islam tetap dianjurkan berperilaku baik dan penuh etika, apalagi terhadap sesama muslim.

Jika dikaitkan dengan manajemen pendidikan Islam, maka hadis tersebut menganjurkan pada umat Islam agar mengerjakan sesuatu dengan baik dan selalu ada peningkatan nilai dari jelek menjadi baik, dari baik menjadi lebih baik. Manajemen adalah melakukan sesuatu agar lebih baik.

<sup>3</sup> Dr. H. M. Syuhudi Isma'il dalam buku Yunahar Ilyas dkk, *Pengembangan Pemikiran Terhadap Hadits*, (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta: LPPI, 1996), Cet. 1, hlm. 3.

Perbuatan yang baik dilandasi dengan niat atau rencana yang baik, tata cara pelaksanaan sesuai syariat dan dilakukan dengan penuh kesungguhan dan tidak asal-asalan sehingga tidak bermanfaat, seperti hadis berikut, Turmudzi:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ نَصْرِ النَّيْسَابُورِيُّ وَغَيْرُ وَاحِدٍ قَالُوا حَدَّثَنَا أَبُو مُسْهَرٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ عَبْدِ سَمَاعَةَ عَنْ الْأَوْزَاعِيِّ عَنْ قُرَّةَ عَنِ الزُّهْرِيِّ عَنْ أَبِي سَلَمَةَ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مِنْ حُسْنِ إِسْلَامِ الْمَرْءِ تَرْكُهُ مَا لَا يَنْبَغِيهِ قَالُوا هَذَا حَدِيثٌ غَرِيبٌ لَا نَعْرِفُهُ مِنْ حَدِيثِ أَبِي سَلَمَةَ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِلَّا مِنْ هَذَا الْوَجْهِ

Rasulullah SAW bersabda: “Di antara baiknya, indahnyanya keislaman seseorang adalah meninggalkan perbuatan yang tidak bermanfaat”. (Matan lain: Ibnu Majah 3966).

Perbuatan yang tidak ada manfaatnya adalah sama dengan perbuatan yang tidak pernah direncanakan, maka tidak termasuk dalam kategori yang baik. Adapun langkah-langkah menerapkan manajemen yang berkualitas adalah bekerja dengan sungguh-sungguh, dilakukan secara terus menerus, tidak asal-asalan, dilakukan secara bersama-sama, dan mau belajar dari keberhasilan dan kegagalan dari diri orang lain.<sup>4</sup>

Dimock menyatakan bahwa ”*management is knowing where you want to go shalt you must a wid what the forces are with to which you must deal, and how to handle your ship, your crew affectively and without waste in the process of getting there*”.<sup>5</sup>

Kemudian definisi tersebut diterjemahkan oleh A.Sayyid Mahmud Al Hawariy ke dalam bukunya “Al-Idaroh Al-Ushul Wal Ushushil Ilmiyah” sebagai berikut:

الادرة هي معرفة الى اين تذهب و مهرفة المشاكل التي تجنيها و معرفة الفوي والعوامل التي تتعرض لها كيفية التصرف لك و لبا خرتك والطقم الباخرة و بكخانة و بدون طبا ع في مرحلة الذهاب الا هناك

Manajemen adalah: Mengetahui mana yang dituju, kesukaran apa yang harus dihindari, kekuatan apa yang harus dijalankan dan bagaimana mengemudikan kapal anda serta anggota dengan sebaik-baiknya tanpa pemborosan waktu dalam proses mengerjakannya.<sup>6</sup>

## b. Pengertian Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang penting untuk diperhatikan. Karena manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat strategis dalam organisasi. Organisasi apapun namanya, dan sehebat apapun programnya, kalau sumber daya manusianya tidak berkualitas, maka organisasi itu akan menjadi organisasi yang tidak tumbuh berkembang dan tidak akan maju. Karena organisasi

<sup>4</sup> Ilfi Nur Diana, *Hadis-Hadis Ekonomi* (UIN-MALANG PRESS, 2008 ), hlm161-163.

<sup>5</sup> Dimock, *The Executive in Action*, (New York : Harver and Bross,1954), 17

<sup>6</sup> Sayyid Mahmud al-Hawariy, *al-Idarah al-Ushul wa Ususul Ilmiyah*, (Kairo,tt), 569.

yang besar, serta program yang berjalan itu sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya dan kinerja yang baik.

Ber macam-macam orang memberikan definisi tentang manajemen sumber daya manusia. di sini penulis akan meletakkan beberapa definisi atau pengertian tentang manajemen sumber daya manusia dari berbagai pengertian yang disampaikan tokoh:

1. Menurut simamora (1997), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.
2. Menurut Dessler (1997), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pegimbangan dan penilaian.
3. Menurut schuler, (1992) manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sebagai sumber daya manusia yang sang sangat penting dalam member kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer serta para pekerja dalam rangka menunjang dan mencapai tujuan organisasi yang telah menjadi kesepakatan bersama.<sup>7</sup>

Selain itu manajemen sumber daya manusia juga diartikan sebagai suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, berdasarkan empat prinsip dasar yakni *Pertama*, SDM adalah aset paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci dari keberhasilan sebuah organisasi. *Kedua*, kesuksesan ini amat mungkin dicapai bila peraturan/kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari suatu organisasi saling berhubungan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Ketiga*, kultur dan nilai, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. *Keempat*, MSDM berkaitan dengan integrasi, yang menjadikan semua anggota organisasi terlibat dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Huat dan Torrington MSDM adalah “*part of management that deals with people working in an organization. It takes of the well-being of these people so that they can work effectively as a group and contribute of the succes of organization*”. Menurut definisi ini bahwa ada beberapa hal yang perlu digaris bawahi yakni: *Pertama*, MSDM merupakan bagian dari manajemen. *Kedua*, MSDM menangani orang, karyawan, pekerja atau staf yang bekerja dalam suatu organisasi. *Ketiga*, MSDM menaruh perhatian kesejahteraan orang yang ada di dalam organisasi. *Keempat*, karyawan, pekerja atau staf yang sejahtera diharapkan

---

<sup>7</sup> <http://hildaagustina.blogspot.com/2012/01/Pengertian-Manajemen-Sumber-Daya.html>

bekerja secara efektif sebagai satu kelompok atau tim dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Menurut Bernardin dan Russel menyatakan MSDM berhubungan dengan rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, retensi, evaluasi dan promosi pegawai dalam suatu organisasi.<sup>8</sup> Jadi dari pengertian yang penulis tulis di atas ini, sebagaimana dapat dipahami bahwa fokus MSDM adalah terletak pada wilayah pengelolaan, artinya sebuah upaya untuk mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Karena adanya kepentingan di dalam organisasi itu sangat berbahaya dan akan meruntuhkan kemajuan organisasi apabila kepentingan yang berbeda itu tidak dikelola dengan baik.

Oleh karena itu MSDM juga pemahamannya bisa diarahkan pada wilayah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan bersama yang telah dirumuskan dan telah menjadi target individu atau bersama. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini menitik tekankan pada unsur manusia atau mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik sehingga mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Dalam hal ini kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam dapat diartikan sebagai proses mengelola dan mewujudkan akan manusia dan masyarakat muslim untuk benar-benar beriman dan bertakwa kepada Allah serta diharapkan dapat memikul tugas penuh tanggung jawab, melakukan reproduksi ulama yang mempunyai kualitas keIslaman, keimanan, keilmua, dan akhlak mulia demi membangun dirinya dan masyarakatnya.<sup>9</sup>

Dengan demikian, yang ingin dicapai dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam itu adalah terwujudnya generasi muda yang mempunyai kualitas tinggi, tidak hanya pada wilayah aspek kognitif, akan tetapi juga pada aspek afektif dan psikomotorik. sumber daya manusia pendidikan Islam, dalam hal ini diarahkan agar mereka mampu menguasai dengan mendalam akan ilmu agama Islam serta mampu mengamalkannya dalam kehidupan sehari-sehari.

### c. Manajemen SDM Nabi Muhammad SAW dan Khulafaurasyidin

Kehidupan Rasulullah SAW dan masyarakat muslim di masa beliau adalah teladan yang paling baik implementasi Islam, termasuk dalam bidang manajemen pendidikan Islam. Bahwa beliau benar-benar teliti dalam menempatkan seseorang dilihat dari mampu atau tidaknya menyelesaikan suatu amanah yang diberikannya khususnya dalam bidang manajemen. Bahwa beliau menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat atau "*the right man on the right place*". Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam. Dan lebih menekankan kepada profesionalisme seorang pegawai.. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya.

Sesuai dengan firman Allah dalam Al Quran Surat Al Anfal ayat 27 menyebutkan:

---

<sup>8</sup> Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal., 5-6.

<sup>9</sup> Azyumardi azra, *Pendidikan Islam*, Jakarta: Prenada Media Group, 2012, hal. 41

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ

تَعْلَمُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.

Ayat ini, menyebutkan tentang penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Demikian juga dalam Surat An Nisaa’ ayat 58, Allah menyatakan bahwa:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ

النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ

سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya:”Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.

Dijelaskan juga dalam Hadis riwayat al-Bukhari

حد ثنا محمد بن سنان حد ثنا قليح بن سليمان حد ثنا هلال بن علي عن عطاء عن يسار عن ابي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم اذا ضيعت الامانة فانظر الساعة قال كيف اضاعتها يا رسول الله؟ قال اذا اسند الامر الى غير اهله فانظر الساعة

Imam al-Bukhari menyatakan) Muhammad bin Sinan menyampaikan (riwayat) kepada kami, Qulaih bin Sulaiman telah menyampaikan (riwayat) kepada kami, (riwayat itu) dari Atha’, dari Yasar, dari Abu Hurairah ra yang berkata : Rasulullah Saw bersabda: Apabila suatu amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya. (Abu Hurairah) bertanya : Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah ? Beliau menjawab : Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya”.<sup>10</sup>

Hadis ini menarik dicermati karena menghubungkan antara amanah dengan keahlian. Kalimat “*Apabila suatu urusan diserahkan kepada*

<sup>10</sup> Muhammad bin Ismail Abu Abdillah al-Bukharyal-Ja’fi, *al-Jami al-Shahih al-Muhtashar*, Jilid I, (Beirut: Dar ibn Katsir, 1987/1407), 33.

*seseorang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya*” merupakan penjelas untuk kalimat pertama : “*Apabila amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya.*” Hadis ini ternyata memberi peringatan yang berperspektif manajerial karena amanah berarti menyerahkan suatu perkara kepada seseorang yang profesional.<sup>11</sup>

Di sini letak pentingnya profesionalisme dalam manajemen pendidikan islami. Islam sangat peduli dengan profesionalisme. Karena itu pula, ketika Nabi Muhammad memberikan tugas kepada sahabat-sahabatnya, beliau sangat memerhatikan latar belakang dan kemampuan sahabat tersebut.

Hadis riwayat Imam Thabrani menjelaskan bahwa:

ان الله يحب اذا عمل احدكم العمل ان يتقنه

Artinya: “ Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara Itqan/profesional(tepat,terarah,jelas dan tuntas).<sup>12</sup>

Dalam ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur (professional). Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan.

Contoh manajemen SDM Nabi: Suatu ketika ada seorang sahabat (Abu Dzar) yang belum mendapat tugas, datang bertanya kepada Nabi Muhammad, mengapa ia tidak mendapat tugas (amanah) sementara sahabat-sahabat yang lain ada yang ditunjuk menjadi gubernur (Mu’adz ibn Jabal), bendahara Negara (‘Umar ibn Khaththab), panglima perang (Khalid ibn Walid), dan sebagainya. Nabi Muhammad mengatakan, “Fisik engkau sangat lemah sehingga tidak sanggup jika dibebani tugas-tugas berat seperti yang diberikan kepada mereka”.<sup>13</sup>

## 2. Fungsi Manajemen SDM

### 1. Planing dan Actuating

Bukhori:

حَدَّثَنَا أَبُو مَعْمَرٍ حَدَّثَنَا عَبْدُ الْوَارِثِ حَدَّثَنَا جَعْدُ بْنُ دِينَارٍ أَبُو عُمَانَ  
حَدَّثَنَا أَبُو رَجَاءٍ الْعُطَارِدِيُّ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنْ  
النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فُلَيْمًا يَرْوِي عَنْ رَبِّهِ عَزَّوَجَلَّ قَالَ قَالَ  
إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْحَسَنَاتِ وَالسَّيِّئَاتِ ثُمَّ بَيَّنَّ ذَلِكَ فَمَنْ هَمَّ بِحَسَنَةٍ فَلَمْ  
يَعْمَلْهَا كَتَبَ الْحَسَنَاتِ وَالسَّيِّئَاتِ ثُمَّ بَيَّنَّ ذَلِكَ فَمَنْ هَمَّ بِحَسَنَةٍ فَلَمْ  
يَعْمَلْهَا كَتَبَهَا اللَّهُ لَهُ عِنْدَهُ حَسَنَةٌ كَمَا مَلَءَ فَإِنْ هُوَ هَمَّ بِهَا فَعَمَلَهَا اللَّهُ  
لَهُ عِنْدَهُ عَشْرَ حَسَنَاتٍ إِلَى سَبْعِ مِائَةٍ ضَعْفٌ إِلَى أضعافٍ كَثِيرَةٍ  
وَمَنْ هَمَّ بِسَيِّئَةٍ فَلَمْ يَعْمَلْهَا اللَّهُ لَهُ عِنْدَهُ حَسَنَةٌ كَمَا مَلَءَ فَإِنْ هُوَ هَمَّ بِهَا  
فَعَمَلَهَا كَتَبَهَا اللَّهُ لَهُ عِنْدَهُ حَسَنَةٌ كَمَا مَلَءَ فَإِنْ هُوَ هَمَّ بِهَا فَعَمَلَهَا كَتَبَهَا  
لَهُ سَيِّئَةً وَاحِدَةً

Artinya:”Nabi SAW bersabda: “Allah menulis kebaikan dan kejelekan yang dilakukan hambanya, barang siapa yang berencana melakukan kebaikan tetapi tidak melaksanakan, maka

<sup>11</sup> Mujamil Qomar. *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya : Erlangga), 32

<sup>12</sup> Marhum Sayyid Ahmad al-Hasyimi, *Mukhtarul Ahaadis wa al-hukmu al-Muhammadiyah*, (Surabaya : Dar an-Nasyr-Misriyyah,tt), 34

<sup>13</sup>Hermawan Kertajaya & Muhammad Syakir Sula. *Syariah Marketing* (Jakarta: Mizan,2008), 49-50.

tetap ditulis sebagai satu amal baik yang sempurna baginya oleh Allah, tetapi barang siapa yang melakukan kebaikan dan betul-betul dilaksanakan maka oleh Allah ditulis 10 kebaikan dan 700 lipat/cabang sampai cabang yang banyak, sebaliknya barang siapa yang berencana melakukan kejelekan tetapi tidak dilaksanakan maka ia dianggap melakukan kebaikan yang sempurna, jika ia berencana melakukan kejelekan dan melaksanakannya maka ditulis sebagai satu kejelekan". (Matan lain: Muslim 187, Ahmad 1897, 3288)

Hadis tersebut mengindikasikan bahwa seorang muslim harus mempunyai rencana/*planning* dalam segala hal yang baik, apalagi dalam sebuah hadis atau perusahaan, bahkan dalam hadis tersebut digambarkan dengan hitungan matematis, yaitu 1 kebaikan ditulis 10 kebaikan. Hal ini dapat diartikan, *planning* yang baik akan menghasilkan laba yang baik, tentu saja tidak cukup hanya *planning*, tanpa diaktualisasikan. Jika *planning* yang baik itu dilaksanakan maka laba yang akan diperoleh akan berlipat-lipat. Sebaliknya, jika *planning* yang dilaksanakan itu jelek maka akan mengalami kerugian.

*Planning* adalah kegiatan awal dari sebuah pekerjaan dalam bentuk memikirkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan agar mendapat hasil yang optimal. Hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan perencanaan adalah sebagai berikut:

- a. Hasil yang ingin dicapai
- b. Orang yang akan melakukan
- c. Waktu dan skala prioritas
- d. Dana atau modal

Perencanaan dibuat berdasarkan data yang terperinci dan angka yang kongkret, pengetahuan yang lengkap tentang realitas di lapangan, lalu memahami prioritas program dan sejauh mana kepentingannya. Al-Quran telah menyebutkan sebuah contoh dari perencanaan yang memakai waktu selama lima belas tahun, sebagaimana yang dilakukan Nabi Yusuf AS yang meliputi peningkatan produktivitas, penyimpanan dan pendistribusian bahan makanan dalam menghadapi krisis kelaparan dan kekeringan yang terjadi di Mesir dan sekitarnya.

Dalam al-quran juga diterangkan surat Al-Haysr ayat:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ

وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Menurut Muhammad Ali al-Shabuni والتتنظرنفس ما قدمت adalah hendaknya masing-masing individu memerhatikan amal-amal saleh apa yang diperbuat untuk menghadapi hari Kiamat. Ayat ini memberi pesan kepada orang-orang yang beriman untuk memikirkan masa depan. Dalam bahasa



manajemen, pemikiran masa depan yang dituangkan dalam konsep dan sistematis ini disebut perencanaan (planning). Perencanaan ini menjadi sangat penting karena berfungsi sebagai pengarah bagi kegiatan, target-target, dan hasil-hasilnya di masa depan sehingga apapun kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan tertib.<sup>14</sup>

## 2. Pengorganisasian

Bukhori:

حَدَّثَنَا عَبْدُ أَنْ أَخْبَرََنَا عَبْدُ اللَّهِ أَخْبَرََنَا يُونُسُ عَنْ الزُّهْرِيِّ قَا  
لَ حَدَّثَنَا أَبُو سَلَمَةَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ  
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا اسْتُخْلِفَ خَلِيفَةً إِلَّا لَهُ بَطَانَتَانِ بَطَانَةٌ تَأْمُرُهُ  
بِالْخَيْرِ وَتَحْضُهُ عَلَيْهِ وَبَطَانَةٌ تَأْمُرُهُ بِالشَّرِّ وَتَحْضُهُ عَلَيْهِ وَ  
الْمَعْصُومُ مَنْ عَصَمَ اللَّهُ

Nabi SAW bersabda: “seseorang tidak diutus sebagai khalifah kecuali memiliki dua niat, yaitu memerintahkan dan mendorong pada kebaikan dan memerintahkan dan mendorong pada kejelekan. Orang yang menjaga (dari kejelekan) adalah yang dijaga oleh Allah”.

Seorang muslim harus mampu menegakkan fungsi sebagai khalifah dan semangat kerja sama antar manusia. Fungsi khalifah adalah menggalang kebaikan dan mencegah kejelekan. Jika dikaitkan dengan pengorganisasian, hadis ini mendorong umatnya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir dengan rapi, seperti perkataan Ali Bin Abi Thalib r.a:

الحق بلا نظام يغلبه الباطل بالنظام

“kebenaran atau hak yang tidak terorganisir dengan rapi, bisa dikalahkan oleh kebatilan yang lebih terorganisir dengan rapi”.

Qawl ini mengingatkan kita pada urgensi berorganisasi dan ancaman pada kebenaran yang tidak diorganisasi melalui langkah-langkah yang konkret dan strategi-strategi yang mantap. Maka, perkumpulan apapun yang menggunakan identitas Islam-meski memenangi pertandingan, persaingan, maupun perlawanan-tidak memiliki garansi jika tidak diorganisasi dengan baik.<sup>15</sup>

Pengorganisasian sangatlah urgen, bahkan kebatilan dapat mengalahkan suatu kebenaran yang tidak terorganisir. Kesungguhan dan keseriusan dalam hal ini termasuk kesungguhan dan keseriusan mengorganisasi suatu kegiatan. Dengan demikian, organisasi dalam pandangan Islam bukan semata-mata wadah, melainkan lebih menekankan pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan dengan rapi.

## 3. Controlling/Pengawasan

Darimi:

حَدَّثَنَا أَبُو نُعَيْمٍ حَدَّثَنَا سُفْيَانُ عَنْ حَبِيبِ بْنِ أَبِي ثَابِتٍ عَنْ مَيْمُونِ  
بْنِ أَبِي شَيْبَةَ عَنْ أَبِي ذَرٍّ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

<sup>14</sup> Mujamil Qomar. *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya : Erlangga), 30

<sup>15</sup> Mujamil Qomar. *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya : Erlangga), 31.

اتَّقِ اللَّهَ حَيْثُمَا كُنْتَ وَأَتَّبِعِ السُّنَّةَ الْحَسَنَةَ وَخَالِقِ النَّاسَ بِخُلُقٍ حَسَنٍ

Rasulullah SAW bersabda: “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).

Hadis tersebut mengajarkan bahwa seseorang harus selalu berbuat terbaik dengan perilaku yang baik pula. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka diperlukan adanya pengawasan baik dari diri sendiri. Namun layaknya manusia yang selalu khilaf atau salah maka diperlukan adanya pengawasan dari orang lain dengan cara saling menasihati sesama teman, sebagaimana hadis berikut:

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ قَالَ حَدَّثَنَا يَحْيَى عَنْ إِسْمَاعِيلَ قَالَ حَدَّثَنِي فَيْسُ بْنُ أَبِي حَازِمٍ عَنْ جَرِيرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ بَايَعَتِ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَى إِقَامِ الصَّلَاةِ وَإِيْتَاءِ الزَّكَاةِ وَالنُّصْحِ لِكُلِّ مُسْلِمٍ

Jarir bin Abdillah berkata:”Aku baiat pada Rasulullah untuk menegakkan shalat, mengeluarkan zakat dan saling menasihati sesama saudara sesama muslim. (Matan lain: Muslim 82, 83, 85, Turmudzi 1848, Nasa’I 4086, 4087, 4104, 4105, 4106, 4118, Ahmad 18363, 18386, 18422, 18431, 18448, darimi 2448)

Menasihati sesama teman atau saudara lebih mudah daripada menasihati pimpinan atau atasan, ini tidak mudah dilakukan, karena itu Nabi dalam hadis berikut memberikan imbalan yang lebih banyak pada orang yang mau dan mampu melakukan pengawasan pada atasannya. Ahmad:

حَدَّثَنَا يَحْيَى عَنْ عَبْدِ اللَّهِ وَمُحَمَّدِ بْنِ عَبْدِ قَالَ حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ عَنْ نَافِعٍ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْعَبْدُ إِذَا أَحْسَنَ عِبَادَتِي تَبَايَعْتُكَ وَتَعَلَى وَنُصِحَ لِسَيِّدِهِ كَانَ لَهَا أَجْرُ مَرَّتَيْنِ

Nabi SAW bersabda: “seorang hamba apabila melakukan dengan baik dalam ibadah pada Tuhannya maka akan diberkahi, dan yang menasihati tuannya maka akan diberi pahala dua kali”. (Matan lain: Bukhori 2360, Muslim 3143, Turmudzi 1909, Abi Daud 4501, Malik 1554).

Pengawasan dalam pandangan Islam adalah untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. Oleh al-Quran menganjurkan untuk saling menasihati satu sama lain, sebagai upaya mengingatkan jika terjadi kesalahan atau kealpaan sebagai manusia.<sup>16</sup>

Dari kedua hadis yang telah disebut, dapat dipahami bahwa pengawasan (kontrol) paling tidak terbagi menjadi dua hal.

<sup>16</sup>Lihat QS. Al-Ashr, 103:1-3

1. Kontrol yang berasal dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Seseorang yakin bahwa Allah SWT pasti mengawasi hamba-Nya, maka ia akan bertindak hati-hati. Ini adalah hadis yang paling efektif yang berasal dari dalam diri sendiri.
2. Sebuah pengawasan akan lebih efektif jika sistem pengawasan tersebut dilakukan dari luar sendiri. Sistem pengawasan itu dapat terdiri dari luar mekanisme pengawasan dari pemimpin yang berkaitan dengan penyelesaian tugas yang telah didelegasikan, kesesuaian antara penyelesaian dan perencanaan tugas, dan lain-lain. Pengawasan yang baik adalah pengawasan yang telah *built in* ketika menyusun sebuah program. Dalam menyusun sebuah program, harus sudah ada unsur kontrol di dalamnya. Tujuannya adalah agar seseorang yang melakukan sebuah pekerjaan merasa bahwa pekerjaan itu diperhatikan oleh atasan atau juga bawahan, bukan pekerjaan yang diacuhkan atau dianggap enteng. Atasan dan bawahan harus saling mengawasi.

Sistem pengawasan yang baik tidak terlepas dari pemberian *punishment* (hukuman) *reward* (imbalan). Jika seseorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, maka karyawan tersebut diberi *reward*. Bentuk *reward* itu tidak mesti materi, namun dapat pula dalam bentuk pujian, penghargaan yang diutarakan dihadapan karyawan yang lain, atau bahkan promosi. Allah juga memberi *reward* atau pahala bagi bawahan yang mampu memberi nasihat pada atasannya, sebagaimana hadis tersebut di atas.

### 3. Prinsip Manajemen SDM Pendidikan Islam

Pentingnya prinsip-prinsip dasar dalam praktik manajemen pendidikan Islam antara lain : 1) menentukan cara/metode kerja; 2) pemilihan pekerja dan pengembangan keahliannya; 3) pemilihan prosedur kerja; 4) menentukan batasan tugas; 5) mempersiapkan dan membuat spesifikasi tugas; 6) melakukan pendidikan dan latihan; 7) menentukan sistem dan besarnya imbalan. Semua itu dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja.

Dalam kaitanya dengan prinsip dasar manajemen, Fayol mengemukakan sejumlah prinsip seperti yang dikutip oleh Nanang Fatah, yaitu : pembagian kerja, kejelasan dalam wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan komando, kesatuan arah, lebih memprioritaskan kepentingan umum/organisasi daripada kepentingan pribadi, pemberian kontra prestasi, sentralisasi, rantai skalar, tertib, pemerataan, stabilitas dalam menjabat, inisiatif, dan semangat kelompok. Keempat belas prinsip dasar tersebut dijadikan patokan dalam praktik manajerial dalam melakukan manajemen yang berorientasi kepada sasaran (Management by Objectives {MBO}), manajemen yang berorientasi orang (Management by People {MBP}), manajemen yang berorientasi kepada struktur (Management by Technique {MBT}), dan manajemen berdasarkan informasi (Management by Information {MBI}) atas Management Information System {MIS}.<sup>17</sup>

### 4. Wilayah kajian Manajemen SDM

---

<sup>17</sup> Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 12.

Ada beberapa referensi yang penulis temukan tentang wilayah kajian manajemen sumber daya manusia, akan tetapi penulis hanya mengambil dari beberapa buku tentang wilayah kajian manajemen pendidikan Islam. Dalam makalah ini akan di paparkan tiga poin penting wilayah kajian manajemen sumber daya manusia khususnya dalam wilayah pendidikan Islam. tiga poin itu adalah sebagai manaberikut<sup>18</sup>:

*Pertama*, bidang pekerjaan dalam MSDM. Yang dimaksud dalam bidang pekerjaan ini adalah perencanaan sumber daya manusia yang terdiri dari beberapa hal diantaranya adalah kegiatan perencanaan kualitas dan kegiatan perencanaan kuantitas sumber daya manusia (*Human Resource Planning*) serta kegiatan perancangan pekerjaan bagi sumber daya manusia yang paling mengandung (*job desgn*).

Dalam usahanya untuk melakukan perencanaan kualitas dan kegiatan perencanaan kuantitas sumber daya manusia merupakan salah satu tugas manajemen atau pekerjaan manajemen sumber daya manusia yang paling mengandung ketidakpastian. Karena mereka harus selektif dan penuh dengan analisa yang mendalam apa yang terjadi dilingkungan perusahaan atau pendidikan Islam yang berjalan dan bergerak dengan sangat dinamis apalagi jika dihadapkan kepada perkembangan teknologi yang semakin canggih ini. Yang jelas perkembangan teknologi yang semakin berkembang cepat ini sangat berpengaruh pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia pendidikan Islam atau perusahaan itu sendiri.

Kecenderungan perkembangan teknologi yang semakin canggih ini harus disikapi dengan serius dilingkungan pendidikan Islam itu sendiri. Diantaranya adalah manajemen sumber daya manusia itu memerlukan system pemantauan situasi serta kondisi di lingkungan pendidikan Islam ini yang disebut *Environmental Scanning System*. Dengan ini kemudian dapat dipantau berbagai informasi dan data-data terbaru.

Hasil analisa dari dari kecendrungan perkembangan lingkungan pendidikan Islam kemudian menjadi bahan untuk permintaan dan peramalan SDM.<sup>19</sup>Yang dimaksud dengan permintaan dan peramalan SDM adalah analisa yang mendalam terhadap kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Sedangkan yang dimaksud dengan peramalan SDM adalah yang dibutuhkan baik dari dalam maupun dari luar pendidikan Islam.

Manajemen sumber daya manusia khususnya pendidikan Islam dalam bidang pekerjaannya hendaknya memiliki ciri-ciri sebagaimana berikut:

1. Menuntut keahlian atau keterampilan yang bervariasi
2. Memiliki identitas yang jelas dan utuh
3. Menentukan keberhasilan kerja subunit?unit organisasi atau bahkan keberhasilan seluruh elemen pendidikan Islam atau perusahaan.
4. Otonom dalam arti memberikan ruang gerak yang luas untuk memunculkan ide-idenya dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi
5. Memberikan umpan balik kepada sumber daya manusia atas apa yang mereka telah kerjakan.

---

<sup>18</sup>Sutrisno, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group. hal., 23.

<sup>19</sup>Istilah dari peramalan sumber daya manusia ini, penulis meminjam atau menggunakan istilah yang sering dipakai oleh tokoh yang bernama Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI. dia menggunakan istilah itu di beberapa bukunya tentang manajemen sumber daya manusia.

*Kedua*, perolehan dan penempatan sumber daya manusia. kalau dalam perusahaan, masalah perolehan dan penempatan sumber daya manusia ini berkaitan erat dengan rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Rekrutmen pada dasarnya adalah merekrut calon pekerja yang mau bekerja diperusahaan sesuai dengan skill yang dia miliki. Rekrutmen ini harus selektif memilih calon karyawan. Pihak perusahaan harus benar-benar mengetahui skill atau kemampuan yang dimiliki calon karyawan itu. Karena ini nantinya sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilalui pada masa-masa berikutnya.

Kaitanya dengan manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam bahwa dalam lembaga pendidikan Islam, penting untuk diperhatikan apa yang disampaikan prof. Baharuddin selaku Kaprodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Pasca, dia mengatakan bahwa pendidikan Islam setidaknya harus mencontoh apa yang telah dilakukan Barat terhadap perekrutan siswa baru serta pengklasifikasian terhadap skill atau kemampuan anak. Beliau menegaskan bahwa kalau di dunia Barat, pencarian skill anak didik serta proses pembelajarannya dan materi yang diajarkan sudah dimulai dari awal semasa mereka pertamakali menginjak kaki di sekolah. Di Barat siswa baru sudah diseleksi dan diklasifikasi tentang skillnya. Mereka dihadapkan dengan berbagai macam yang mendukung skill mereka. Sehingga mereka belajarnya dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi sesuai dengan bakatnya.

Selain itu juga hal yang lebih luas, sumber daya manusia pendidikan Islam harus mampu menempatkan tempatnya dalam perkembangan social, menempatkan SDM pendidikan Islam ke dalam delima yang sulit. Dalam pendidikan khususnya pendidikan Islam, mulai beberapa waktu lalu atau mulai beberapa dasawarsa lalu muncul sebuah kesadaran untuk mengambil langkah strategis dalam rangka meningkatkan kualitas SDM yang diharapkan mampu menjawab tantangan dan kebutuhan transformasi social atau pembangunan.<sup>20</sup>

*Ketiga*, pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan SDM yang membawa misi memberikan arah baru dalam perubahan difokuskan pada peningkatan ketahanan dan kompetensi setiap individu yang terlibat atau akan terlibat dalam proses pembangunan. Individu harus mempunyai pengetahuan yang luas terutama terkait dengan ilmu-ilmu keIslaman dan diharapkan mampu untuk menjejantahkan nilai-nilai pengetahuan keIslaman dalam kehidupan nyata, sehingga bisa memberikan kontribusi positif terhadap dirinya dan orang lain.<sup>21</sup> Peningkatan ketahanan dan kompetensi ini di antaranya dilaksanakan melalui pendidikan khususnya pendidikan Islam.

## Kesimpulan

Dari pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa: Manajemen SDM Islam adalah sebagai suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, berdasarkan empat prinsip dasar yakni *Pertama*, SDM adalah aset paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci dari keberhasilan sebuah organisasi. *Kedua*, kesuksesan ini amat mungkin dicapai bila peraturan/kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari suatu organisasi saling berhubungan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan

---

<sup>20</sup> Dedi supriyadi, *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Adicita, 1999. Hal 23

<sup>21</sup> Munawir, *Kembali Kepada Al Quran Dan Sunnah*, Jakarta : Bulan Bintang, 1961 hal.56

organisasi. *Ketiga*, kultur dan nilai, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. *Keempat*, MSDM berkaitan dengan integrasi, yang menjadikan semua anggota organisasi terlibat dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen Nabi Muhammad dan Khulafaurrasyiddin Manajemen pada masa Rasulullah menempatkan seseorang dilihat dari mampu atau tidaknya menyelesaikan suatu amanah yang diberikannya khususnya dalam bidang manajemen. Bahwa beliau menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat atau "*the right man on the right place*". Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam. Dan lebih menekankan kepada profesionalisme seorang pegawai.. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya

Fungsi Manajemen SDM antara lain : Planing dan Actuating, Pengorganisasian dan Controlling/pengawasan. Prinsip Dasar Manajemen SDM Pendidikan Islam. Pentingnya prinsip-prinsip dasar dalam praktik manajemen pendidikan Islam antara lain : 1) menentukan cara/metode kerja; 2) pemilihan pekerja dan pengembangan keahliannya; 3) pemilihan prosedur kerja; 4) menentukan batasan tugas; 5) mempersiapkan dan membuat spesifikasi tugas; 6) melakukan pendidikan dan latihan; 7) menentukan sistem dan besarnya imbalan. Semua itu dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja. Adapun Wilayah kajian Manajemen SDM : Bidang pekerjaan dalam MSDM, perolehan dan penempatan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azyumardi azra, *Pendidikan Islam*, Jakarta: Prenada Media Group, 2012
- Dedi supriyadi, *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Adicita, 1999.
- Dimock, *The Executive in Action*, (New York : Harver and Bross,1954),
- Hermawan Kertajaya, Muhammad Syakir Sula. *Syariah Marketing* (Jakarta: Mizan,2008),
- <http://hildaagustina.blogspot.com/2012/01/Pengertian-Manajemen-Sumber-Daya.html>
- Ilfi Nur Diana, *Hadis-Hadis Ekonomi* (UIN-MALANG PRESS, 2008 ),
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012),
- Malik fajar, *Visi Pembaruan Pendidikan Islam*, Jakarta: LP3NI, 1998,
- Marhum Sayyid Ahmad al-Hasyimi, *Mukhtarul Ahaadis wa al-hukmu al-Muhammadiyah*, (Surabaya : Dar an-Nasyr-Misriyyah,tt),
- Muhammad bin Ismail Abu Abdillah al-Bukharyal-Ja'fi, *al-Jami al-Shahih al-Muhtashar*, Jilid I, (Beirut: Dar ibn Katsir, 1987/1407),
- Mujamil Qomar. *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya : Erlangga),
- Munawir, *Kembali Kepada Al Quran Dan Sunnah*, Jakarta : Bulan Bintang, 1961
- Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008),
- Sayyid Mahmud al-Hawariy, *al-Idarah al-Ushul wa Ususul Ilmiah*, (Kairo,tt),
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*(Surabaya : eIKAF,2006),
- Sutrisno, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.