

AYAT DAN HADITS TENTANG HAL-HAL PENTING DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Yuli Fatrisna¹, Risman Bustamam², Hasni Mudarti³

^{1, 2, 3}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Tanah Datar, Sumatera Barat, Indonesia
Email: yulifatrisna@gmail.com

Article History

Received: 04-06-2025

Revision: 12-06-2025

Accepted: 14-06-2025

Published: 16-06-2025

Abstract. This research aims to explore the concept of human resource management (HRM) from an Islamic perspective through the study of verses of the Qur'an and the hadiths of Prophet Muhammad SAW that discuss the essence, potential, and basic nature of humans. The method used is a qualitative approach with a type of library research. Data collection techniques are carried out through systematic exploration of tafsir books, hadith books along with their explanations, as well as relevant articles and scientific journals. Data analysis is conducted using content analysis and textual hermeneutics approaches to interpret the textual and contextual meanings of the verses and hadiths studied. The research results show that the concept of human resource management in Islam is comprehensive and holistic, as it not only emphasizes aspects of efficiency and productivity but also includes moral, spiritual, and social responsibility dimensions. This study also presents case studies of human resource management in several public and private schools both within and outside West Sumatra as an implementation of Islamic values in contemporary managerial practices. These findings affirm that Islamic human resource management prioritizes balanced competency development alongside spiritual nurturing, thereby fostering responsible and independent individuals.

Keywords: Human Resource Management, Qur'an, Hadith, Tafsir, Human Potential, Islamic Values

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menggali konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif Islam melalui kajian terhadap ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW yang membahas tentang hakikat, potensi, dan tabiat dasar manusia. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis terhadap kitab tafsir, kitab hadis beserta syarahnya, serta artikel dan jurnal ilmiah yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan analisis isi (*content analysis*) dan hermeneutika tekstual guna menafsirkan makna tekstual dan kontekstual dari ayat dan hadis yang dikaji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep manajemen SDM dalam Islam bersifat komprehensif dan holistik, karena tidak hanya menekankan aspek efisiensi dan produktivitas, tetapi juga mencakup dimensi moral, spiritual, dan tanggung jawab sosial. Kajian ini juga mengangkat studi kasus pengelolaan SDM di beberapa sekolah negeri dan swasta di dalam dan luar Sumatera Barat sebagai implementasi nilai-nilai Islam dalam praktik manajerial kontemporer. Temuan ini menegaskan bahwa manajemen SDM Islami mengedepankan pengembangan kompetensi yang seimbang dengan pembinaan ruhani, sehingga melahirkan pribadi yang merdeka dan bertanggung jawab.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Al-Qur'an, Hadis, Tafsir, Potensi Manusia, Nilai Islam

How to Cite: Fatrisna, Y., Bustamam, R., & Mudarti, H. (2025). Ayat dan Hadits Tentang Hal-Hal Penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (3), 4003-4014. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i3.3340>

PENDAHULUAN

Manusia merupakan subjek sekaligus objek dalam pembangunan, memiliki peran sentral dalam keberlangsungan dan kemajuan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dalam paradigma manajemen modern, manusia sering diposisikan sebagai aset utama organisasi yang harus dikelola secara efektif dan efisien. Namun, pendekatan manajerial konvensional yang berlandaskan pada pandangan sekuler kerap kali mengabaikan dimensi moral, spiritual, dan hakikat kemanusiaan secara utuh. Padahal, Islam sebagai agama yang menyeluruh (syamil dan mutakamil) telah menawarkan konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bersumber dari wahyu ilahi, mencakup pemahaman mendalam tentang potensi, tabiat dasar, dan tanggung jawab manusia.

Al-Qur'an dan Hadis memberikan fondasi konseptual yang kuat dalam menjelaskan karakteristik manusia. Manusia digambarkan sebagai makhluk mulia yang diciptakan dalam bentuk terbaik (QS. At-Tin: 4), memiliki potensi intelektual, spiritual, dan kehendak bebas, namun juga dibatasi oleh kelemahan dan kecenderungan untuk menyimpang (QS. An-Nisa: 28; QS. Al-Ahzab: 72). Oleh karena itu, pengelolaan manusia dalam Islam menekankan pembinaan holistik yang mengintegrasikan pengembangan kompetensi dengan pembentukan akhlak dan tanggung jawab sosial. Berbeda dengan pendekatan sekuler yang fokus pada efisiensi dan produktivitas semata, manajemen SDM Islami bertujuan membentuk pribadi yang berakhlak, profesional, dan berkontribusi bagi kemaslahatan umat (Basit et al., 2024).

Seiring dengan tantangan global seperti disrupsi teknologi, krisis moral, dan tekanan ekonomi, kebutuhan akan pendekatan manajemen yang bersumber dari nilai-nilai transendental semakin mendesak. Nilai-nilai Islam seperti amanah, itqan (profesionalisme), kejujuran, dan tanggung jawab telah menjadi prinsip-prinsip utama dalam pengelolaan SDM menurut Al-Qur'an dan Hadis. Namun demikian, penerapan nilai-nilai tersebut masih belum banyak dikaji secara integratif dan kontekstual dalam dunia pendidikan umum. Di sinilah letak kebaruan dan urgensi penelitian ini, yakni menawarkan pendekatan manajemen SDM yang bersumber dari wahyu, namun tetap relevan dengan tantangan dan dinamika lembaga pendidikan masa kini (Sutrismi et al., 2025).

Tulisan ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis ayat-ayat Al-Qur'an serta hadis Nabi Muhammad SAW yang berkaitan dengan konsep dasar manusia dan pengelolaannya, sebagai landasan normatif dalam manajemen SDM Islami. Analisis dilakukan melalui pendekatan tafsir dari ulama besar seperti Quraish Shihab, Ibnu Katsir, Al-Maraghi, dan Buya Hamka, serta syarah hadis dari para ulama klasik. Selain itu, artikel ini juga menyajikan studi kasus pengelolaan SDM berbasis nilai-nilai Islam di sekolah negeri di Sumatera Barat, untuk

menunjukkan bahwa prinsip-prinsip manajerial Islam dapat diimplementasikan secara praktis di lembaga pendidikan umum yang bersifat plural dan modern. Dengan demikian, artikel ini memberikan kontribusi konseptual dan aplikatif dalam membangun sistem manajemen SDM yang manusiawi, adil, dan transformatif dalam bingkai nilai-nilai Islam (Mansir, 2020).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis secara mendalam ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW yang berkaitan dengan konsep dasar manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang manusia dan potensinya. Fokus utama penelitian diarahkan pada kajian tematik terhadap ayat-ayat Al-Qur'an yang mencakup hakikat penciptaan manusia, potensi spiritual dan intelektualnya, kelemahan serta kecenderungannya, serta amanah besar yang diemban oleh manusia dalam kehidupan. Di samping itu, hadis-hadis yang relevan dengan aspek manajemen sumber daya manusia, seperti kepemimpinan, tanggung jawab, penempatan sesuai kompetensi, dan etos kerja, turut dianalisis melalui syarah (penjelasan) ulama klasik.

Dalam melakukan kajian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan teologis-normatif untuk memahami kandungan makna teks Al-Qur'an dan hadis, serta pendekatan pedagogis-konseptual untuk mengaitkan nilai-nilai tersebut dengan praktik manajerial khususnya dalam konteks pendidikan. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu dengan mendeskripsikan temuan-temuan konseptual dari teks-teks keagamaan, lalu menganalisisnya secara sistematis untuk memperoleh rumusan prinsip-prinsip manajemen SDM Islam.

Sumber data utama penelitian ini terdiri atas sumber primer berupa Al-Qur'an dan hadis Nabi, khususnya ayat-ayat QS. As-Sajdah [32]: 7–9, QS. Asy-Syams [91]: 7–10, QS. Ar-Rum [30]: 30, QS. Al-A'raf [7]: 172 dan 179, QS. An-Nisa [4]: 28, dan QS. Al-Ahzab [33]: 72. Untuk memperdalam makna ayat-ayat tersebut, digunakan berbagai kitab tafsir otoritatif seperti Tafsir Al-Mishbah karya Quraish Shihab, Tafsir Ibnu Katsir, Tafsir Al-Maraghi, dan Tafsir Al-Azhar karya Buya Hamka. Sementara itu, pemahaman hadis didukung oleh kitab-kitab syarah hadis seperti Fathul Bari, Syarah Muslim, dan referensi lain yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran pustaka yang sistematis terhadap buku-buku tafsir, kitab hadis dan syarahnya, serta artikel ilmiah dan jurnal akademik yang membahas manajemen SDM dalam Islam. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan pendekatan analisis isi (*content analysis*) dan hermeneutika tekstual, untuk menggali makna secara tekstual dan kontekstual dari setiap ayat dan hadis yang dikaji. Proses analisis dimulai

dari identifikasi tema-tema utama dari teks Al-Qur'an dan hadis, dilanjutkan dengan komparasi antar-tafsir dan syarah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan menyeluruh. Hasil analisis ini kemudian disintesis menjadi rumusan prinsip-prinsip manajemen SDM dalam perspektif Islam. Dalam tahap akhir, prinsip-prinsip ini dihubungkan dengan realitas pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, khususnya melalui studi kasus penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM di sebuah sekolah negeri di Sumatera Barat. Untuk menjaga validitas data, dilakukan triangulasi sumber melalui perbandingan dan konfirmasi antara berbagai tafsir, syarah hadis, dan literatur ilmiah terkait. Hal ini dimaksudkan agar interpretasi yang dihasilkan bersifat objektif, mendalam, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik

HASIL DAN DISKUSI

Potensi Dasar Manusia dalam Perspektif Al-Qur'an dan Tafsir

QS As-Sajdah [32]: 7–9

الَّذِي أَحْسَنَ كُلَّ شَيْءٍ خَلَقَهُ وَبَدَأَ خَلْقَ الْإِنْسَانِ مِنْ طِينٍ ثُمَّ جَعَلَ نَسْلَهُ مِنْ سُلَالَةٍ مِنْ مَاءٍ مَهِينٍ ثُمَّ سَوَّاهُ
وَنَفَخَ فِيهِ مِنْ رُوحِهِ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

Ayat ini menjelaskan proses penciptaan manusia yang mencakup aspek jasmani dan ruhani. Allah menciptakan manusia dari tanah, kemudian ditiupkan ruh ke dalamnya. Ayat-ayat ini mengandung tiga potensi utama manusia dalam pandangan Islam:

- Potensi Jasmani (Fisik); Terdapat dalam ayat 7 dan 8: “*penciptaan manusia dari tanah dan saripati air mani*”. Ini menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk biologis yang memiliki kebutuhan jasmani. Dalam manajemen pendidikan Islam, ini menuntut adanya perhatian pada kesehatan, lingkungan fisik, dan kebutuhan biologis siswa, agar proses belajar berjalan maksimal.
- Potensi Ruhani (Spiritual); Ayat 9: “*Kemudian Dia menyempurnakannya dan meniupkan ke dalamnya ruh-Nya.*” Ini menunjukkan bahwa manusia tidak hanya jasmani, tetapi juga memiliki dimensi spiritual yang bersumber dari Allah. Dalam pendidikan Islam, hal ini menegaskan pentingnya pendidikan yang mengarahkan pada pembentukan akhlak, nilai-nilai tauhid, dan kesadaran akan tujuan hidup (ubudiyah).
- Potensi Intelektual dan Sosial; Ayat 9: “*... dan Dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati...*” Allah memberi manusia alat untuk belajar dan memahami: pendengaran, penglihatan, dan hati (akal/nurani). Ini adalah landasan bagi kemampuan

berpikir, merasa, dan bersosialisasi. Dalam manajemen pendidikan Islam, ini menjadi dasar dalam menyusun kurikulum, strategi pembelajaran, dan evaluasi yang mengembangkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik secara holistik. Hal ini dapat dipahami bahwa dalam manajemen pendidikan islam haruslah memiliki visi dimana pendidikan harus mengembangkan seluruh potensi manusia secara seimbang baik fisik, intelektual, dan spiritual. Dalam kurikulum harus memuat pelajaran yang menyentuh aspek tauhid (spiritual), pengetahuan (intelektual), dan keterampilan hidup (psikomotor). Dalam strategi pembelajaran harus menggunakan metode yang mengaktifkan semua potensi dasar tadi melalui berbagai strategi atau cara seperti diskusi, observasi, pengalaman langsung, dan refleksi. Serta dalam tujuan akhir pendidikan islam haruslah mampu membentuk manusia yang berakhlak mulia, berilmu, dan bertanggung jawab kepada Allah serta sesama.

Dalam Tafsir Al-Mishbah menyebutkan bahwa penciptaan manusia ini mencerminkan kemuliaan karena manusia adalah satu-satunya makhluk yang diberi kemampuan berpikir dan berkehendak bebas. Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa “nafakha fihi min ruhihi” adalah pemberian ruh yang membedakan manusia dari makhluk lain, menjadikan manusia makhluk yang mulia dan bertanggung jawab. Tafsir Al-Azhar menyebutkan bahwa potensi ruhani ini harus dikembangkan melalui pendidikan dan pembinaan moral. Implikasi terhadap manajemen SDM: pentingnya pengembangan spiritual dan intelektual secara seimbang. Manusia sebagai aset tidak cukup dilihat dari sisi keterampilan teknis, tetapi juga dari sisi moral dan integritas.

QS Asy-Syams [91]: 7–10

وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا

Ayat ini berbicara tentang potensi dualitas jiwa manusia: kecenderungan kepada kebaikan dan keburukan. Dalam Tafsir Al-Maraghi, ayat ini dipahami sebagai peringatan bahwa setiap manusia memiliki potensi untuk berbuat baik (taqwa) maupun jahat (fujur), sehingga pendidikan dan manajemen yang tepat akan membantu mengarahkan potensi tersebut. Tafsir Quraish Shihab menekankan pentingnya peran lingkungan dan pembinaan dalam membentuk kecenderungan tersebut. Dalam konteks manajemen SDM, ini berarti pentingnya membangun kultur kerja yang sehat, sistem penghargaan dan sanksi, serta kepemimpinan teladan.

Dalam ayat ini, Allah menegaskan beberapa prinsip utama terkait fitrah dan potensi manusia yaitu (1) Manusia Memiliki Potensi Ganda; Allah menciptakan manusia dengan dua potensi dasar yaitu, Fujur (kefasikan) kecenderungan kepada kesesatan, hawa nafsu, dan keburukan dan Taqwa (ketakwa) kecenderungan kepada kebaikan, kesucian, dan kepatuhan

kepada Allah. Dua potensi ini adalah bagian dari ujiannya sebagai makhluk berakal dan bertanggung jawab, dan (2) Keselamatan Jiwa Bergantung pada Pilihan; Manusia diberi kemerdekaan memilih (free will), dan Allah menekankan bahwa beruntunglah orang yang menyucikan jiwanya (tazkiyatun nafs) dan merugilah orang yang membiarkan jiwanya kotor.

Fitrah Beragama dan Moralitas Manusia

QS Ar-Rum [30]: 30

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Ayat ini menyatakan bahwa manusia diciptakan dalam fitrah (kesucian) untuk mengenal dan menyembah Allah. Dalam ayat ini, ada beberapa poin penting yang menunjukkan fitrah manusia dalam Islam, yaitu (1) Fitrah adalah Kecenderungan Alami kepada Tauhid; Allah menciptakan manusia dengan naluri atau kecenderungan alami untuk menyembah-Nya dan mengikuti kebenaran. Ini berarti bahwa setiap manusia dilahirkan dalam keadaan mengenal Tuhan, meskipun kemudian lingkungan bisa mempengaruhinya, (2) Agama Sesuai Fitrah; Islam disebut sebagai “agama fitrah” karena ajarannya sejalan dengan akal sehat dan kebutuhan rohani manusia. Pendidikan Islam bertujuan untuk memelihara dan mengembangkan fitrah ini, bukan menekannya, dan (3) Tidak Ada Perubahan pada Ciptaan Allah; Potensi dasar manusia (fitrah) bersifat tetap dan universal, sehingga sistem pendidikan Islam harus mengakomodasi dan menjaga kesucian fitrah tersebut.

Kaitannya dengan manajemen pendidikan Islam, haruslah memiliki visi dan tujuan pendidikan yang diarahkan untuk mengembalikan dan menguatkan fitrah manusia, yaitu mengenal Allah, berakhlak mulia, dan hidup sesuai syariat. Sehingga dengan demikian pendidikan mampu membentuk insan kamil yang seimbang antara iman, ilmu, dan amal. Disamping itu guru dan lembaga pendidikan haruslah mampu menguatkan perannya sebagai penjaga dan pembimbing fitrah, bukan sekadar pengajar ilmu dan lembaga pendidikan Islam harus mampu menyediakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan fitrah, baik spiritual, emosional, maupun intelektual. Kurikulum yang ada dalam manajemen pendidikan islam harus mampu menyentuh nilai-nilai tauhid, akhlak, dan pengembangan diri yang sesuai dengan karakter fitrah manusia. Sementara strategi pembelajaran harus bersifat humanistik, kontekstual, dan berorientasi pada pembentukan karakter tauhid. Serta evaluasi pendidikan yang dilakukan dalam manajemen pendidikan islam tidak hanya pada aspek kognitif, tapi juga pada perkembangan akhlak, keimanan, dan kepribadian siswa.

Tafsir Al-Mishbah menjelaskan bahwa “fitrah” dalam ayat ini adalah potensi spiritual untuk mencari kebenaran dan kecenderungan kepada nilai-nilai tauhid. Tafsir Ibnu Katsir menyebutkan bahwa Islam adalah agama yang sesuai dengan fitrah manusia. Dalam konteks SDM, ini menjadi landasan bahwa pengelolaan manusia harus memperhatikan aspek moral dan spiritual, bukan semata target produktivitas.

QS Al-A'raf [7]: 172

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَىٰ شَهِدْنَا
أَن تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ

Ayat ini merujuk pada perjanjian primordial manusia dengan Allah yang mengakui Allah sebagai Rabb. Ini menjadi bukti bahwa fitrah beragama, terutama mengenal Allah, adalah bawaan alami manusia. Fitrah ini adalah potensi keimanan dan kebaikan yang perlu dipelihara dan diarahkan, bukan dibiarkan tanpa bimbingan. Pendidikan yang benar bukan menanamkan dari nol, tetapi menghidupkan kembali kesadaran fitrah tersebut. Ayat ini menjadi dasar teologis bahwa setiap manusia lahir dengan fitrah mengenal dan mengakui Allah sebagai Tuhan, sebelum mereka terpengaruh oleh lingkungan. Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, ayat ini memberi arah bahwa pendidikan harus berfungsi untuk menumbuhkan, memelihara, dan mengembangkan fitrah ketuhanan tersebut.

Tafsir Al-Azhar menafsirkan bahwa ayat ini menunjukkan bahwa kesadaran keberagamaan adalah bagian tak terpisahkan dari hakikat manusia. Maka dari itu, dalam manajemen SDM, harus ada upaya menanamkan nilai-nilai tanggung jawab vertikal kepada Tuhan (*hablum minallah*) dan horizontal kepada sesama (*hablum minannas*).

Kelemahan dan Tabiat Dasar Manusia

QS An-Nisa [4]: 28

يُرِيدُ اللَّهُ أَن يُخَفِّفَ عَنْكُمْ وَخُلِقَ الْإِنْسَانُ ضَعِيفًا

Allah menyatakan bahwa manusia diciptakan dalam keadaan lemah. Allah menciptakan manusia dengan sifat dasar lemah (*dha'if*), baik secara fisik, mental, maupun spiritual. Kelemahan ini bukan untuk direndahkan, tetapi sebagai bagian dari hikmah Allah agar manusia sadar akan ketergantungannya pada Allah dan pentingnya bimbingan (*tarbiyah*). Keringanan (*Taisir*) sebagai Bentuk Rahmat, Allah memberikan keringanan hukum dan tuntunan, menunjukkan bahwa Islam adalah agama yang memahami keterbatasan manusia.

Ayat ini sangat relevan ketika dikaitkan dengan manajemen pendidikan Islam, ayat ini mengajarkan bahwa pendidikan harus disusun dengan mempertimbangkan realitas kelemahan manusia. Oleh karena itu manajemen pendidikan islam haruslah mampu memiliki perencanaan pendidikan yang realistis, dimana manajemen pendidikan Islam harus disusun dengan memahami kapasitas peserta didik, tidak memaksakan kurikulum atau metode yang melebihi batas kemampuan mereka. Artinya, perlu ada pendekatan yang fleksibel dan manusiawi, bukan kaku dan memaksakan capaian yang terlalu ideal.

Pendidikan islam haruslah mampu menerapkan metode dan strategi yang bertahap, yaitu strategi pembelajaran yang bersifat inklusif, bertahap (*tadarruj*), dan adaptif, mengakomodasi kelemahan siswa baik dari sisi intelektual, psikologis, maupun sosial. Misalnya dengan diferensiasi pembelajaran atau pendampingan yang lebih intensif bagi siswa yang lambat belajar. Kelemahan manusia menjadi celah untuk masuknya pendidikan karakter seperti tawakal, sabar, rendah hati, dan tanggung jawab. Manajemen pendidikan harus mampu menciptakan dan mendorong program yang mengembangkan kesadaran diri dan spiritualitas siswa. Serta sistem dalam manajemen pendidikan Islam hendaknya tidak represif atau menghukum, tetapi memberikan ruang perbaikan dan motivasi, karena manusia memang memiliki keterbatasan

Tafsir Al-Maraghi menjelaskan bahwa kelemahan manusia ini mencakup kelemahan fisik dan emosional yang harus dikenali oleh pemimpin dan manajer. Dalam Tafsir Ibnu Katsir, disebutkan bahwa kelemahan ini mengharuskan adanya kasih sayang dan kebijakan dalam mengelola manusia. Manajemen SDM perlu memperhatikan batas kemampuan manusia dan menghindari eksploitasi yang dapat menurunkan produktivitas maupun kesejahteraan karyawan.

QS Al-A'raf [7]: 179

وَلَقَدْ ذَرَأْنَا لِجَهَنَّمَ كَثِيرًا مِّنَ الْجِنِّ وَالإِنسِ لَهُمْ قُلُوبٌ لَا يَفْقَهُونَ بِهَا وَلَهُمْ أَعْيُنٌ لَا يُبْصِرُونَ بِهَا وَلَهُمْ
ءَأْذَانٌ لَا يَسْمَعُونَ بِهَا أُولَئِكَ كَالْأَنْعَمِ بَلَّ هُمْ أَصْلًا أُولَئِكَ هُمُ الْعُقُلُونَ

Ayat ini menggambarkan manusia yang meskipun memiliki potensi akal dan hati, namun tetap lalai dan tidak menggunakannya. Tafsir Al-Mishbah menyebutkan bahwa ayat ini merupakan kritik terhadap manusia yang kehilangan arah akibat tidak menggunakan potensi akalnya. Ayat ini menyiratkan dua sisi tabiat manusia dalam pandangan Islam yaitu (1) Potensi Akal, Hati, dan Indra; Allah telah membekali manusia dengan akal (*qalb*), penglihatan, dan pendengaran sebagai alat untuk mencari kebenaran. Ini adalah fitrah intelektual dan spiritual

manusia yang seharusnya digunakan untuk mengenal dan mendekat kepada Allah, dan (2) Potensi Lengah dan Menyimpang; Meski diberi potensi, manusia memiliki tabiat untuk lalai, tidak menggunakan akalanya dengan benar, dan mengabaikan peringatan. Ketika potensi ini tidak dipelihara, manusia bisa menjadi lebih sesat daripada hewan, karena mereka menolak kesadaran dan petunjuk.

Kaitannya dengan manajemen pendidikan Islam, manajemen pendidikan Islam harus merancang proses pembelajaran yang mengaktifkan hati, akal, dan pancaindra peserta didik. Artinya, pendidikan tidak boleh sekadar mentransfer ilmu, tapi harus membentuk kesadaran ruhani dan akhlak. Lengah atau lalai adalah kondisi spiritual yang dapat dicegah dengan pendidikan berbasis nilai (*value-based education*).

Oleh karena itu, manajemen pendidikan Islam perlu menekankan akhlak, pemahaman makna hidup, dan kesadaran sosial dalam semua lini kebijakan dalam manajemen pendidikan Islam. Karena jika pendidikan hanya menekankan pada pengetahuan kognitif tanpa nilai spiritual dan moral, maka hasilnya bisa seperti yang digambarkan dalam ayat ini: berilmu tetapi tidak sadar. Maka dari itu, manajemen pendidikan Islam harus menyelaraskan aspek kognitif, afektif, dan spiritual agar peserta didik tumbuh sebagai manusia utuh. Dan hal tersebut dapat terwujud dengan menguatkan peran guru, dalam pendidikan Islam guru adalah sebagai murabbi (pembimbing ruhani), yang membangkitkan hati dan kesadaran murid. Oleh karena itu, manajemen harus mendukung pelatihan guru dalam membentuk kepribadian yang bisa menjadi uswah (teladan). Dan tentunya bagi pemimpin manajemen sebuah pendidikan islam harus mampu menyadarkan dan memberdayakan tim manajemen dalam kepemimpinannya pada lembaga pendidikan islam yang dipimpinnya.

Potensi Amanah dan Tanggung Jawab Manusia

QS Al-Ahzab [33]: 72

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

Ayat ini menyatakan bahwa manusia menerima amanah yang ditolak oleh langit, bumi, dan gunung. Tafsir Al-Mishbah menjelaskan bahwa amanah dalam konteks ini adalah tanggung jawab moral, sosial, dan spiritual yang sangat berat. Dalam Tafsir Buya Hamka, manusia yang menerima amanah harus bersedia memikul tanggung jawab baik sebagai pemimpin, pekerja, atau anggota masyarakat.

Allah menunjukkan bahwa manusia memiliki dua potensi besar yang saling bertentangan yaitu (1) potensi positif: penerima amanah, manusia memiliki kemampuan dan potensi moral-spiritual untuk memikul amanah, yaitu tanggung jawab sebagai khalifah di bumi—mengatur, memperbaiki, dan menyebarkan nilai-nilai kebenaran. ini menunjukkan bahwa manusia diciptakan dengan fitrah dan kapasitas untuk bertanggung jawab, beriman, dan berbuat baik, dan (2) potensi negatif: zalim dan jahil, meski mampu memikul amanah, manusia juga memiliki potensi untuk berbuat zalim (melampaui batas) dan jahil (tidak tahu atau tidak mau tahu). Ini menandakan adanya kecenderungan menyimpang, yang harus dikendalikan dan diarahkan melalui pendidikan yang benar.

Ayat ini mengandung prinsip-prinsip penting yang dapat diaplikasikan dalam manajemen pendidikan Islam, di antaranya (1) pendidikan sebagai sarana menyadarkan amanah; manajemen pendidikan Islam harus berorientasi pada pembentukan kesadaran bahwa setiap manusia memikul amanah besar dari Allah. Artinya, kurikulum dan visi pendidikan harus mengajarkan tanggung jawab moral, sosial, dan spiritual, (2) menumbuhkan akhlak dan ilmu untuk menangkal zalim dan jahil; karena manusia cenderung zalim dan jahil, pendidikan Islam harus memuat nilai-nilai akhlak, keadilan, dan ilmu pengetahuan untuk menyeimbangkan potensi negative dan positif. Manajemen pendidikan harus mendukung program pembinaan karakter, pengembangan etika, dan pengetahuan yang aplikatif, (3) peran guru dan lembaga pendidikan; guru bukan hanya pengajar, tapi pembimbing amanah, yang harus membentuk peserta didik menjadi manusia yang sadar tanggung jawab terhadap Allah, sesama, dan alam. Lembaga pendidikan harus menjadi wadah pembinaan amanah, bukan sekadar tempat mengejar nilai akademik, dan (4) kebijakan dan evaluasi pendidikan berbasis amanah; evaluasi pendidikan Islam tidak cukup dengan tes kognitif, tetapi juga penilaian akhlak, tanggung jawab, dan spiritualitas siswa. Manajemen pendidikan harus memiliki sistem yang mengukur kematangan perilaku amanah siswa, seperti kejujuran, kepedulian, dan integritas.

Kajian Hadis tentang Manajemen SDM dan Syarahnya

Hadis tentang Amanah

"*Kullukum ra'in wa kullukum mas'ulun 'an ra'iyyatihi*" (HR. Bukhari dan Muslim). Hadis ini menjelaskan tanggung jawab setiap individu sesuai perannya.

"*Laa imaana liman laa amaanatalahuu walaa diina liman laa a'had lahuu*" "Tidak ada iman bagi orang yang tidak amanah, dan tidak bisa disebut beragammae bagi yang tidak menepati janji" (H.R. Ahmad).

Syarah: Dalam Fathul Bari, Ibn Hajar menjelaskan bahwa hadis ini merupakan dasar konsep kepemimpinan partisipatif dan tanggung jawab berjenjang. Ini relevan dalam struktur organisasi modern yang mengutamakan akuntabilitas.

Hadis tentang Profesionalisme

"Inna Allaha yuhibbu idza 'amila ahadukum 'amalan an yutqinahu" (HR. Abu Ya'la). Allah mencintai orang yang menyempurnakan pekerjaannya.

"Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara itqan (professional)" (HR. Thabrani, Baihaqi)

Hadis ini menekankan bahwa Allah menyukai orang yang bekerja dengan kualitas terbaik dan kesempurnaan. Syarah: Dalam al-Jami' fi Syarh al-Adab al-Islamiyyah, dijelaskan bahwa itqan berarti menunaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, efisiensi, dan kejujuran. Ini adalah landasan etik dalam manajemen SDM berbasis Islam.

Hadis tentang Penempatan Orang Sesuai Kapasitas

"Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya." (HR. Bukhari)

Nabi Muhammad SAW bersabda, *"Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan atau professional (tepat, terarah, jelas dan tuntas"* (H.R. Imam Thabrani).

Syarah: Hadis ini menjadi prinsip utama dalam rekrutmen dan seleksi SDM, yang mengharuskan pemimpin memilih orang berdasarkan kompetensi, bukan nepotisme

KESIMPULAN

Manajemen SDM yang efektif dalam pendidikan Islam memiliki peran krusial dalam memastikan keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan utamanya, yaitu membentuk individu yang beriman, berakhlak mulia, dan kompeten. Manajemen SDM yang efektif adalah elemen strategis dalam pendidikan Islam untuk itu diharapkan dapat menciptakan individu yang unggul sesuai dengan nilai-nilai Islami serta mampu menghadapi tantangan zaman yang global dengan solusi yang adaptif dan inovatif.

REFERENSI

- Ahmad M Al Maraghi, 2006. Tafsir Al Marghi, Jilid 10/380 Beirut: Darul Fikr
- Ariyanto. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Tantangan dan Solusi. *Scholastica: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 5 (1), 296-312
- Basit, A., Ahmad, A., Azhari, D. S., Ingriza, R., & Qurba, A. (2024). Fundamental Human Resource Management Concepts for Islamic Educational Institutions: Fostering Character and Religious Values through Strategic Workforce Development. *Abjadia: International Journal of Education*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.18860/abjadia.v9i1.29828>
- Hadi, S., Rajiani, I., Abbas, E.W., & Yusuf, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hamka, R. (1989). Tafsir Al-Azhar. Pustaka Nasional PTL LTD.
- Ibn Katsir, 2000. Tafsîr al-Qur'ân al-'Azhîm, vol. 4. Beirut: Dar al-Fikr.
- Mansir, F. (2020). The Leadership of Personnel Management in Islamic Education: Emerging Insights from an Indonesian University. *Edukasia Islamika*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.28918/jei.v5i1.1057>
- Munawir. 1961. Kembali Kepada Al Qur'an dan Sunnah. Jakarta: Bulan Bintang.
- Munawwir, Nikmah, K., & Nuroniyah, S. S. (2023). Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 05(04), 11655–11660. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/2117/1755/>
- Nurdiana, A., & Ulum, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia di Institusi Pendidikan Islam: Tantangan dan Solusi. *Refresh: Manajemen Pendidikan Islam STAI Bhakti Persada Bandung*, 1(2), 48–54.
- Panggabean, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghaliaindonesia.
- Pujiharti, E. S. (2019). Pengelolaan Sumber daya Manusia Efektif di Lembaga Pendidikan Islam. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 4(2), 54–76.
- Rambe, F. F., Dahlan, Z., Ridho, M. Y., & Hidayat, T. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Humanitis: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis*, 2, 142–150. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>
- Rozi, F., Wahyuni, A., & Fahyuni, E. F. (2021). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru. *Academia Open*, 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.21070/acopen.4.2021.2992>
- Rusmita, & Jamilus. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam: Strategi dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 4(3), 573–580.
- Shihab, M. Quraish (2013). Tafsir Al-Mishbah. Pustaka Nasional PTL LTD
- Sutrismi, S., Aksal, A., Parmitasari, R. D. A., & Syariati, A. (2025). Islamic Human Resources Management and Planning. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syari'ah*, 6(3), 45–60. <https://doi.org/10.24252/iqtishaduna.vi.54175>