

Tafsir Idariah Manajemen Sumber Daya Manusia dalam QS. Al-Baqarah [2]: 30-39

Ach. Hanuji Akbar, Zainal Arifin, Muhamad Jamaludin,
Inggi Eka Ria Mentari
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
e-Mail: hanujiakbar@gmail.com

Abstract

This study aims to analyse the concept of Human Resource Management (HRM) in Q.S. Al-Baqarah [2]:30-39. This research will reveal the meaning and relevance of these verses in the context of human resource management in Islamic educational institutions. This research uses a literature study method, analysis is carried out on various relevant literature to understand the roles and responsibilities of human resources in accordance with Islamic teachings. The results of the study show that effective human resource management includes several important aspects, including planning, selection and placement, development (training), and compensation. Human resource management from the perspective of the Quran, especially in the story of the Prophet Adam (as). (QS. Al-Baqarah [2]: 30 39) shows that the quality of good human resources greatly contributes to the achievement of optimal educational goals. In addition, the concept of caliph requires each individual to have adequate knowledge and skills to carry out his duties. Therefore, this study recommends that Islamic educational institutions apply the principles of HRM based on Islamic values in daily practice.

Keywords: Human Resource Management, QS Al-Baqarah, Tafsir Idariah.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Q.S. Al-Baqarah [2]:30-39. Penelitian ini akan mengungkap makna dan relevansi ayat-ayat tersebut dalam konteks pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka, analisis dilakukan terhadap berbagai literatur yang relevan untuk memahami peran dan tanggung jawab SDM sesuai dengan ajaran Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM efektif meliputi beberapa aspek penting, meliputi perencanaan, seleksi dan penempatan, pengembangan (training), dan kompensasi. Manajemen SDM perspektif Al-Quran, khusus dalam kisah Nabi Adam as. (QS. Al-Baqarah [2]: 30 39) menunjukkan kualitas SDM yang baik sangat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang optimal. Selain itu, konsep khalifah menuntut setiap individu untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penelitian ini

merekomendasikan agar lembaga pendidikan Islam menerapkan prinsip-prinsip MSDM yang berbasis nilai-nilai Islam dalam praktik sehari-hari.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, QS Al-Baqarah, Tafsir Idariah.*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan elemen paling krusial dalam perkembangan manusia di atas bumi. Sebab, manusia diciptakan dengan dua amanah besar, pertama, sebagai hamba Allah SWT yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus diemban sesuai perintah Allah SWT. Kedua, manusia sebagai khalifah Allah SWT, yang juga mempunyai misi untuk menjalankan perannya sebagai khalifah Allah SWT di bumi ini. Oleh karena itu, untuk melaksanakan amanah-Nya, manusia memerlukan pengetahuan dan keahlian yang mendukung, sehingga apa yang menjadi tugas dan kewajibannya dapat dijalankan dengan baik. Tidaklah berlebihan jika ada pepatah yang berbunyi “hanya melalui pendidikanlah, manusia memperoleh berbagai bentuk ilmu dan pengetahuan, baik melalui pendidikan formal, informal, maupun non-formal” (Nurhasanah, et al., 2024). Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan umat manusia, makhluk hidup, dan seluruh alam semesta. Hal ini sangat jelas dinyatakan oleh Allah dalam Al-Quran surat Al-Baqarah;2/30-39 dan beberapa surat lainnya dalam Al-Qur’an.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen paling vital dalam setiap organisasi, lembaga pendidikan, atau perusahaan apapun. Sebab, aktivitas, kegiatan, atau misi yang dijalankan oleh organisasi, lembaga pendidikan, atau perusahaan tersebut adalah di tangan manusia. Kualitas organisasi ditentukan oleh individu-individu yang terlibat, dan hanya mereka yang dapat mendukung pencapaian visi lembaga pendidikan. Potensi terpenting dari SDM terletak pada kemampuannya dalam menguasai pengetahuan dan teknologi, serta keteguhan iman dan takwa kepada Allah SWT. Kajian mengenai manajemen sumber daya manusia dari sudut pandang Islam sebaiknya dimulai dengan pemahaman tentang penciptaan manusia oleh Allah. Manusia adalah makhluk paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT dan diberikan tanggung jawab yang besar dari-Nya (Gustinaningsih & Safwandy Nugraha, 2023). Maka dari itu penting kita kaji dan teliti MSDM ini dalam perspektif Al-Qur’an terkhusus Q.S. Al-Baqarah [2]:30-39.

Definisi sumber daya manusia dan aplikasinya sering kali belum sejalan dengan harapan organisasi. Sementara itu, harmonisasi dalam pengelolaan SDM menjadi elemen kunci untuk kesuksesan operasional suatu organisasi. Pada dasarnya, SDM adalah individu-individu yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen yang sangat vital dalam sebuah perusahaan selain faktor lainnya seperti modal (Hariandja, 2002). Oleh karena itu, SDM perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Selain itu, Sumber Daya Manusia (SDM) juga harus memiliki kreativitas. Dalam pandangan Islam,

keaktivitas dapat diartikan sebagai kesadaran iman seseorang, untuk memanfaatkan seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki sebagai bentuk syukur atas nikmat Allah, guna menciptakan sesuatu yang terbaik dan berguna bagi kehidupan sebagai wujud pengabdian yang tulus kepada Allah SWT (Rohmat, 2017b). Dalam hal ini, surah yang menjelaskan secara rinci manajemen SDM terdapat dalam QS. Al-Baqarah [2]: 30-39 yang banyak dibahas dalam Tafsir Al-Misbah. Penelitian ini akan mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara MSDM dalam Al-Qur'an dan implementasi nyata di lapangan, serta mengembangkan model MSDM yang lebih aplikatif dan relevan dengan kebutuhan pendidikan saat ini.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan studi pustaka. Studi pustaka merupakan metode yang digunakan untuk mengevaluasi beragam literatur yang berhubungan dengan isu yang ingin dipecahkan (Muhammad Firmansyah, 2021). Metode ini juga berfungsi sebagai panduan untuk mengeksplorasi suatu masalah penelitian (tinjauan penelitian) (Muhammad Mulyadi, 2012). Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis beragam literatur yang relevan dengan esensi manajemen sumber daya manusia. Proses yang dilalui dalam penelitian ini mencakup identifikasi jenis referensi yang diperlukan dari berbagai sumber. Selanjutnya, peneliti melakukan pembacaan dan analisis terhadap isi literatur-literatur tersebut. Setelah melakukan analisis, dihasilkan kesimpulan berupa temuan dari kajian pustaka.

Penelitian ini akan mengkaji QS. Al-Baqarah [2]: 30-39 dalam konsep manajemen SDM. Peneliti memilih ayat ini untuk diteliti karena peneliti menilai ayat-ayat ini sangat cocok untuk dijadikan sebagai sumber dari konsep MSDM yang di dalamnya juga menjelaskan kisah Nabi Adam as yang diutus sebagai Khalifah dan bisa dijadikan sebagai contoh dalam mengelola sebuah lembaga pendidikan Islam.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sumber daya manusia adalah kekuatan paling signifikan dalam pengelolaan semua sumber yang ada di planet ini. Manusia diciptakan oleh Allah swt. sebagai wakil-Nya di bumi untuk mengatur bumi dan sumber daya di dalamnya demi kesejahteraan umat manusia, makhluk lain dan seluruh alam semesta, karena semua ciptaan Allah di muka bumi ini sengaja diciptakan untuk kebaikan umat manusia. Oleh karena itu, sumber daya yang ada perlu dikelola dengan bijaksana karena merupakan amanah yang diemban oleh manusia dan akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat nanti. Untuk mencapai pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk memahami ilmu pengetahuan.

Peningkatan SDM yang lebih baik dan kompeten perlu dikelola secara efektif dan efisien melalui fungsi perencanaan, pengadaan, pelatihan, pengembangan, penilaian dan pemeliharaan (Pujiharti, 2019). Manajemen SDM

dalam konteks pendidikan Islam didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang harus dilaksanakan mulai dari proses perekrutan guru dan tenaga pendidik ke dalam institusi pendidikan Islam melalui tahapan perencanaan SDM, seleksi, penetapan, pemberian imbalan, penghargaan, pendidikan, dan pelatihan pengembangan, hingga proses penghentian jika Sumber Daya Manusia tersebut tidak lagi memenuhi kriteria yang ditentukan oleh institusi.

Inti dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan sumbangsih karyawan terhadap organisasi demi mencapai produktivitas yang diinginkan. Hal ini dapat dipahami karena seluruh aktivitas organisasi dalam meraih tujuan sangat bergantung pada individu yang mengelola entitas tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia tersebut perlu dikelola agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam mencapai sasaran organisasi. Salah satu faktor yang cukup berpengaruh dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi adalah individu itu sendiri (Azhar Arsyad, 2003). Manusia adalah ciptaan Allah swt yang paling sempurna dibandingkan ciptaan-Nya yang lain. Banyak karakteristik dan potensi manusia diulas dalam Al-Quran.

Manajemen SDM dalam Al-Quran dapat dicontohkan dalam pemilihan khalifah di bumi, sebagaimana firman Allah dalam QS. al-Baqarah [2]: 30-39. Pada ayat-ayat tersebut dijelaskan bagaimana Allah melakukan proses Manajemen SDM dari perencanaan insani, analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, pemberian motivasi, sampai pemberhentian kerja. Berikut redaksi QS. al-Baqarah [2]: 30-39:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾
 وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٣١﴾
 قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ ﴿٣٢﴾
 قَالَ يَا آدَمُ أَنْبِئْهُمْ بِأَسْمَائِهِمْ فَلَمَّا أَنْبَأَهُمْ بِأَسْمَائِهِمْ قَالَ أَلَمْ أَقُلْ لَكُمْ إِنِّي أَعْلَمُ غَيْبَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَعْلَمُ مَا تُبْدُونَ وَمَا كُنْتُمْ تَكْتُمُونَ ﴿٣٣﴾
 وَإِذْ قُلْنَا لِلْمَلَكَةِ اسْجُدُوا لِآدَمَ فَسَجَدُوا إِلَّا إِبْلِيسَ أَبَى وَاسْتَكْبَرَ وَكَانَ مِنَ الْكَافِرِينَ ﴿٣٤﴾
 وَقُلْنَا يَا آدَمُ اسْكُنْ أَنْتَ وَزَوْجُكَ الْجَنَّةَ وَكُلَا مِنْهَا رَغَدًا حَيْثُ شِئْتُمَا وَلَا تَقْرَبَا هَذِهِ الشَّجَرَةَ فَتَكُونَا مِنَ الظَّالِمِينَ ﴿٣٥﴾
 فَازْهَبَا مِنَ الشَّيْطَانِ عَنْهَا فَاخْرَجَهُمَا مِمَّا كَانَا فِيهِ وَقُلْنَا اهْبِطُوا بَعْضُكُمْ لِبَعْضٍ عَدُوٌّ وَلَكُمْ فِي الْأَرْضِ مُسْتَقَرٌّ وَمَتَاعٌ إِلَى حِينٍ ﴿٣٦﴾
 فَتَلَقَى آدَمُ مِنْ رَبِّهِ كَلِمَاتٍ فَتَابَ عَلَيْهِ إِنَّهُ هُوَ التَّوَّابُ الرَّحِيمُ ﴿٣٧﴾
 قُلْنَا اهْبِطُوا مِنْهَا جَمِيعًا فَإِمَّا يَأْتِيَنَّكُمْ مِنِّي هُدًى فَمَنْ تَبَعَ هُدَايَ فَلَا خَوْفَ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ﴿٣٨﴾
 وَالَّذِينَ كَفَرُوا وَكَذَّبُوا بِآيَاتِنَا أُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿٣٩﴾

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (30). Dan Dia ajarkan kepada Adam nama-nama (benda) semuanya, kemudian Dia perlihatkan kepada para malaikat, seraya berfirman, "Sebutkan kepada-Ku nama semua (benda) ini, jika kamu yang benar!" (31)

Mereka menjawab, "Mahasuci Engkau, tidak ada yang kami ketahui selain apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami. Sungguh, Engkaulah Yang Maha Mengetahui, Mahabijaksana" (32).

Dia (Allah) berfirman, "Wahai Adam! Beritahukanlah kepada mereka nama-nama itu!" Setelah dia (Adam) menyebutkan nama-namanya, Dia berfirman, "Bukankah telah Aku katakan kepadamu, bahwa Aku mengetahui rahasia langit dan bumi, dan Aku mengetahui apa yang kamu nyatakan dan apa yang kamu sembunyikan?" (33)

Dan (ingatlah) ketika Kami berfirman kepada para malaikat, "Sujudlah kamu kepada Adam!" Maka mereka pun sujud kecuali Iblis. Ia menolak dan menyombongkan diri, dan ia termasuk golongan yang kafir. (34)

Dan Kami berfirman, "Wahai Adam! Tinggallah engkau dan istrimu di dalam surga, dan makanlah dengan nikmat (berbagai makanan) yang ada di sana sesukamu. (Tetapi) janganlah kamu dekati pohon ini, nanti kamu termasuk orang-orang yang zalim!" (35)

Lalu setan memperdayakan keduanya dari surga sehingga keduanya dikeluarkan dari (segala kenikmatan) ketika keduanya di sana (surga). Dan Kami berfirman, "Turunlah kamu! Sebagian kamu menjadi musuh bagi yang lain. Dan bagi kamu ada tempat tinggal dan kesenangan di bumi sampai waktu yang ditentukan." (36)

Kemudian Adam menerima beberapa kalimat dari Tuhannya, lalu Dia pun menerima tobatnya. Sungguh, Allah Maha Penerima tobat, Maha Penyayang (37).

Kami berfirman, "Turunlah kamu semua dari surga! Kemudian jika benar-benar datang petunjuk-Ku kepadamu, maka barangsiapa mengikuti petunjuk-Ku, tidak ada rasa takut pada mereka dan mereka tidak bersedih hati." (38)

Adapun orang-orang yang kafir dan mendustakan ayat-ayat Kami, mereka itu penghuni neraka. Mereka kekal di dalamnya. (39)

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam Q.S. Al-Baqarah [2]:30, Allah SWT menyebut manusia sebagai khalifah (pengganti atau wakil) di bumi, yang menunjukkan pentingnya peran manusia sebagai pengelola dan pemelihara bumi, termasuk di dalamnya mengelola lembaga pendidikan. Hal ini juga menandakan bahwa setiap

individu di lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya secara bijaksana.

Dalam praktiknya, ini berarti setiap guru dan staf harus berkomitmen untuk menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan beretika, mendidik siswa untuk menjadi individu yang bertanggung jawab dan bermanfaat bagi masyarakat. Perencanaan yang baik mencakup identifikasi kebutuhan SDM yang sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan harus merancang kurikulum yang relevan dan program pengembangan yang berkelanjutan (Quraish Shihab, 2002). Q.S. Al-Baqarah; 2/30 menunjukkan pentingnya perencanaan yang matang, yang dapat diterapkan dengan melakukan analisis kebutuhan tenaga pengajar dan staf untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Prinsip ini dapat diterapkan dalam perencanaan SDM di lembaga pendidikan Islam dengan memilih dan merencanakan perekrutan tenaga pendidik yang tidak hanya memiliki keahlian akademik, tetapi juga integritas dan komitmen spiritual. Lembaga dapat mengembangkan program pembinaan yang bertujuan agar para pengajar menyadari peran mereka dalam membentuk generasi penerus yang akan mengelola umat sesuai dengan tuntunan Islam.

2. Pelatihan, Pengembangan, dan Pengadaan Sumber Daya Manusia

Ayat ini juga relevan untuk pelatihan dan pengembangan. Allah mengajarkan Adam secara langsung dan memberikan pengetahuan yang berguna untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah. Dalam konteks lembaga pendidikan, pelatihan dan pengembangan SDM harus berkelanjutan dan mencakup dua aspek: keterampilan profesional dan penguatan nilai-nilai keislaman. Misalnya, pelatihan reguler yang mencakup metode pengajaran modern yang digabungkan dengan materi tentang etika pendidikan Islam akan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang disampaikan (Hidayat & Wijaya, 2017). Tidak lupa ayat ini juga relevan untuk pengadaan SDM (rekrutmen) bisa lebih relevan dengan menerapkan metode seleksi yang memperhatikan dua aspek penting: kompetensi teknis dan pemahaman nilai-nilai Islam (Pujiharti, 2019).

Sebagaimana dalam Q.S. Al-Baqarah [2]:31-33, kisah Allah SWT mengajarkan nama-nama benda kepada Adam menunjukkan pentingnya pembekalan ilmu sebelum tugas diemban. Di lembaga pendidikan, hal ini mengisyaratkan bahwa proses seleksi tidak hanya memperhatikan kemampuan akademik, tetapi juga pengetahuan tentang nilai-nilai Islam yang akan diimplementasikan dalam pendidikan. Proses seleksi dalam lembaga pendidikan harus memastikan bahwa mereka merekrut guru dan staf yang tidak hanya berkualitas dalam bidang akademis tetapi juga memiliki integritas dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Proses seleksi yang baik akan menghasilkan individu yang memahami peran mereka sebagai pendidik dan teladan bagi siswa (Azhar Arsyad, 2002). Dengan begitu, guru dan staf yang diterima adalah mereka yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berkomitmen

pada nilai-nilai spiritual, sejalan dengan peran sebagai khalifah. Serta juga perlu diperhatikan dalam lembaga pendidikan Islam, bahwa guru tidak hanya mengajarkan materi akademis, tetapi juga membekali siswa dengan nilai-nilai moral dan spiritual. Program pelatihan bagi guru dan staf sangat penting untuk memastikan mereka memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mendidik siswa secara efektif. Ini akan berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

3. Penempatan Sumber Daya Manusia berdasarkan Kompetensi dan Amanah

Konsep penempatan SDM sesuai kompetensi yang tercermin dalam Q.S. Al-Baqarah [2]:34 (perintah sujud kepada Adam) bisa menjadi acuan dalam menempatkan tenaga pendidik sesuai keahlian. Ayat ini memberi petunjuk bahwa penempatan seseorang dalam suatu posisi harus mempertimbangkan kompetensi dan amanah yang bisa dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Pentingnya penempatan SDM sesuai dengan kompetensi mereka tercermin dalam ayat-ayat ini. Setiap individu di lembaga pendidikan harus jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka serta memiliki pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugas tersebut. Hal ini akan meningkatkan efektivitas Manajemen SDM di lembaga pendidikan (Pujiharti, 2019). Dalam praktiknya, lembaga pendidikan bisa mengimplementasikan kebijakan penempatan tenaga pengajar sesuai bidang keahliannya, sehingga tercapai efisiensi kerja dan pengelolaan kelas yang optimal.

4. Penilaian Kinerja dan Kompensasi Sumber Daya Manusia

Dalam Q.S. Al-Baqarah [2]:36-39, ketika Adam dan Hawa melanggar larangan Allah, mereka menerima konsekuensi yang mengajarkan pentingnya evaluasi. Lembaga pendidikan Islam bisa menerapkan pengawasan dan penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan bahwa setiap tenaga pendidik mematuhi nilai-nilai yang dijunjung lembaga. Pengawasan ini tidak hanya menilai kinerja dalam mengajar, tetapi juga mengamati perilaku dan keteladanan moral yang diperlihatkan tenaga pendidik dalam kehidupan sehari-hari di lembaga. Penilaian yang baik adalah yang bisa memberikan motivasi positif dan perbaikan jika ditemukan kekurangan dan selalu berbuat adil pada setiap kinerja dari karyawan atau staf dalam lembaga, seperti Allah memberikan pengampunan kepada Adam, penting bagi lembaga untuk memiliki kebijakan kompensasi dan penghargaan yang adil.

Lembaga bisa menerapkan sistem insentif atau penghargaan untuk tenaga pendidik yang berhasil menunjukkan kinerja baik dan keteladanan. Selain itu, kebijakan yang memberikan kesempatan kedua bagi kesalahan-kesalahan kecil yang tidak disengaja akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis (Hidayat & Wijaya, 2017). Dalam hal ini penilaian dan kompensasi harus mengandung nilai-nilai moral dan spiritual supaya MSDM dalam lembaga pendidikan Islam mencakup pengembangan karakter siswa dan penguatan iman, yang semuanya berkontribusi terhadap

pencapaian tujuan pendidikan yang lebih tinggi (Rohmat, 2017a). Dengan menerapkan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM, lembaga pendidikan dapat membentuk individu yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan bertanggung jawab sosial.

Simpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Q.S. Al-Baqarah [2]:30-39 menekankan pentingnya manajemen SDM yang efektif. Manusia sebagai khalifah di bumi memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber daya dengan bijaksana. Penelitian ini menunjukkan bahwa aspek perencanaan, pengadaan, pelatihan, dan pengembangan SDM harus dilaksanakan dengan memperhatikan nilai-nilai moral dan spiritual. Dalam konteks pendidikan Islam, pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan efektivitas pendidikan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Implementasi manajemen SDM berbasis Q.S. Al-Baqarah [2]:30-39 di lembaga pendidikan Islam akan menghasilkan SDM yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga memiliki kekuatan moral dan spiritual. Lembaga yang menerapkan prinsip ini akan lebih siap menciptakan lingkungan pendidikan yang Islami dan berkontribusi pada pembentukan generasi yang berkualitas sesuai dengan nilai-nilai Islam. Lembaga pendidikan Islam dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini akan menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan mendukung pengembangan karakter siswa, sehingga mereka dapat berperan sebagai khalifah yang bertanggung jawab di masyarakat.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. Stephen Taylor. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Arsyad, Azhar. (2003). *Pokok-Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- az-Zuhaili, Wahbah. (2013). *Tafsir Al-Munir Jilid 1 (Juz 1-2)*. Jakarta: Gema Insani.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22-40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.viii.29>
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. London: Pearson Education.
- Firmansyah, Muhammad. Masrun & I Dewi Ketut Yudha S. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif dan Kuantitatif. *Elastisitas: Jurnal Ekonomi Pembangunan*. 3(2).
- Follett, M. P. (1999). *Visionary Leadership and Strategic Management*. MCB University Press.
- Gustinaningsih, G., & Safwandy Nugraha, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam: Tinjauan Hadits. *Journal of Economics*

- and *Business UBS*, 12(4), 2100–2113.
<https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.313>
- H, Mathis Robert L, J. J. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia. UIN Sumatera Medan.
- Huda, Miftahul, dan M. E. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah. *Al-Mujaddid: Jurnal Ilmu-Ilmu Agama*, 3(1).
<https://doi.org/10.51482/almujaddid.v3i2.47>
- Malayu S.P Hasibuan. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mulyadi, Muhammad. (2012). Riset Desain dalam Metodologi Penelitian. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 16(1), 71–80.
- Nurhasanah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(2), 1367–1376.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>
- Pujiharti, E. S. (2019). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Efektif di Lembaga Pendidikan Islam. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 4(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. London: Pearson.
- Rohmat. (2017a). Kreativitas dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5(3).
- Rohmat. (2017b). *Proses Mengajar Belajar Berkualitas Perspektif Pendidikan Islam Pengawal Pancasila*. Yogyakarta: Gerbang Media.
- Samsuddin Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Shihab, Quraish. (2002). Tafsir Al-Misbah Jilid 1. *Analytical Biochemistry*, 1(1), 561.
- Arifin, Zainal. (2019). *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen: Hikmah Idāriyah dalam Al-Qur'an*. UIN Sunan Kalijaga.
- Zulkarnain. (2016). Filsafat Khudi Mohammad Iqbal dan Relevansinya Terhadap Masalah Keindonesiaan Kontemporer. *Tidak dipublikasikan*. Pascasarjana UIN Sumatera Medan. Tidak dipublikasikan. Pascasarjana UIN Sumatera Medan.