IHSAN
Jurnal Penelitian dan Pendidikan Islam

Jurnal Penelitian dan Pendidikan Islam
Volume 2, No 2, November 2026, 249-266
e-ISSN: 3124-0496
https://doi.org/10.66031/ihsan.v2i2.659

# Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadist

***Human Resource Management from the Perspective of the Qur'an and Hadith***

**Lina Sundari*[1], Rima Yuni Saputri[2]**

[1]Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia
[2]Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung, Indonesia

*Corresponding email author: linasundari16@gmail.com

*Received: 12-08-2026* *Accepted: 25-10-2026* *Published: 01-11-2026*

**Abstrak**

Penelitian ini mengkaji pandangan Al-Qur'an tentang manusia serta nilai dan prinsip normatif dalam Al-Qur'an dan Hadist yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Penelitian bertujuan mengidentifikasi dan memetakan prinsip-prinsip konseptual MSDM melalui integrasi kedua sumber tersebut. Dengan pendekatan kualitatif berbasis kajian literatur, data dianalisis secara deskriptif dari ayat-ayat Al-Qur'an, Hadis Nabi, dan literatur MSDM perspektif Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manusia memiliki potensi biologis, intelektual, moral, sosial, dan spiritual yang mendukung kontribusinya dalam organisasi. Integrasi nilai Al-Qur'an dan Hadis menghasilkan pemetaan prinsip normatif pada empat fungsi MSDM, yaitu (1) perencanaan berbasis tujuan dan tanggung jawab moral, (2) rekrutmen dan penempatan berbasis kompetensi, amanah dan keadilan, (3) pembinaan dan pengembangan berbasis kompetensi dan karakter, serta (4) kompensasi yang adil dan proporsional. Temuan ini menegaskan bahwa MSDM perspektif Al-Qur'an dan Hadist berorientasi pada produktivitas sekaligus penghormatan terhadap martabat manusia serta memperkuat landasan etik-konseptual pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam.

**Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; Al-Qur'an dan Hadits; Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia; Etika Manajemen Islam**

*This study examines the Qur'anic view of human beings and the normative values and principles in the Qur'an and Hadith relevant to human resource management (HRM). It aims to identify and map conceptual HRM principles through the integration of both sources. Using a qualitative literature-based approach, the study descriptively analyzes Qur'anic verses, Prophetic Hadith, and Islamic HRM literature. The findings show that human beings possess biological, intellectual, moral, social, and spiritual potentials that support their organizational contributions. The integration of Qur'anic and Hadith values maps normative principles onto four HRM functions: (1) goal-oriented and morally responsible planning, (2) competency-, trustworthiness-, and justice-based recruitment and placement, (3) competency- and character-oriented training and development, and (4) fair and proportional compensation. These findings affirm that Qur'anic and Hadith-based HRM promotes productivity while respecting human dignity and strengthens the ethical-conceptual foundation of HRM practices in Islamic educational institutions.*

***Keywords: Human Resource Management; Qur'anic and Hadith values; Human Resource Management Principles; Islamic Management Ethics***

**How to Cite:** Sundari, L., & Saputri, R. Y. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadist. *IHSAN: Jurnal Penelitian dan Pendidikan Islam*, 2*(2),* 249-266. https://doi.org/10.66031/ihsan.v2i2.659

Copyright ©2026 to the Author (s). Published by CV. Ihsan Cahaya Pustaka
This is an open access under the CC BY-SA license

## PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi menempatkan sumber daya manusia sebagai unsur strategis dalam pencapaian tujuan kelembagaan. Dalam konteks pendidikan Islam, pengelolaan

sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan kinerja, tetapi juga dengan pengembangan kompetensi, profesionalitas, dan kualitas layanan pendidikan. Praktik MSDM yang dirancang secara strategis berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pendidik dan kualitas pendidikan di sekolah Islam (Syuhud & Farid, 2025). Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam juga menuntut integrasi kompetensi profesional dengan nilai spiritual dan pembentukan karakter (Mananna et al., 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan manusia memerlukan kerangka yang tidak hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi juga memiliki dasar etik untuk mengarahkan pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh.

Dalam perspektif Islam, seluruh ciptaan Allah pada hakikatnya diperuntukkan bagi kemaslahatan manusia. Manusia memiliki kedudukan penting sebagai pengelola sumber daya alam di muka bumi. Dalam pandangan Islam, peran tersebut merupakan amanah dari Allah Swt. sebagai khalifah yang menempatkan manusia pada tanggung jawab untuk memanfaatkan dan menjaga bumi beserta isinya (Fatkhullah & Mahmud, 2025). Amanah tersebut tidak hanya bermakna teologis, tetapi juga mengandung dimensi epistemologis dan operasional yang menuntut keberadaan ilmu sebagai landasan dalam mengarahkan tindakan manusia. Dalam kerangka tersebut, manajemen berfungsi sebagai instrumen ilmiah yang menjembatani nilai dan praktik melalui fungsi-fungsi manajerial untuk mencapai tujuan tertentu. Selaras dengan hal tersebut, Al-Qur'an dan Hadis merupakan sumber ajaran normatif yang memuat nilai dan prinsip etik yang relevan untuk dijadikan landasan konseptual dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berhubungan dengan proses pengelolaan manusia sebagai bagian penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Pasarela, 2023). Dalam perspektif Islam, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya diarahkan pada aspek kompetensi dan produktivitas, tetapi juga pada pembentukan sikap, tanggung jawab, dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai syariah. Pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif syariah menekankan pentingnya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kualitas perilaku yang selaras dengan nilai Islam (Maghfiroh, 2021). Hal ini memperlihatkan bahwa manusia dipandang tidak semata-mata sebagai sumber daya organisasi, tetapi juga sebagai pemegang amanah yang harus dikelola secara adil, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kemaslahatan. Sehingga nilai-nilai Islam dapat menjadi dasar etik dalam menjalankan fungsi-fungsi pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa seluruh proses manajemen sumber daya manusia telah direlevansikan dengan ayat-ayat Al-Qur'an, mencakup tahapan perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga pemanfaatan sumber daya manusia (Samsuni, 2021). Kajian

tersebut menunjukkan bahwa Al-Qur'an memiliki nilai-nilai yang dapat dihubungkan dengan berbagai fungsi pengelolaan manusia. Namun, pembahasannya lebih diarahkan pada relevansi ayat-ayat Al-Qur'an dengan fungsi manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, masih terdapat ruang untuk mengembangkan kajian yang menempatkan pandangan Al-Qur'an mengenai hakikat dan potensi manusia sebagai landasan awal dalam merumuskan prinsip-prinsip pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian lain menekankan dasar-dasar MSDM yang bersumber dari hadis Nabi, seperti rekrutmen berbasis integritas, pengembangan kompetensi, serta keadilan dalam pemberian kompensasi, dengan penekanan pada nilai etika dan amanah (Fajriyati et al., 2025). Temuan tersebut memperlihatkan bahwa Hadish juga memberikan landasan normatif yang relevan bagi pengelolaan sumber daya manusia. Pada sisi lain, nilai-nilai Islam seperti kepemimpinan dan kompensasi Islami juga telah dikaji dalam kaitannya dengan kinerja dan komitmen pegawai dalam organisasi berbasis pesantren (Prasetyo et al., 2021). Kajian-kajian tersebut memperkuat pandangan bahwa nilai Islam tidak hanya dapat dipahami secara normatif, tetapi juga memiliki relevansi dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia.

Terdapat pula kajian yang melihat strategi MSDM di lembaga pendidikan Islam melalui integrasi nilai Al-Qur'an dan Sunnah, seperti kejujuran, amanah, keadilan, dan etika kerja Islami pada seluruh tahapan pengelolaan sumber daya manusia (Anwari et al., 2025). Pendekatan ini menekankan keseimbangan antara aspek spiritual, moral, dan profesional dalam meningkatkan kinerja kelembagaan. Pengembangan Islamic Human Resource Management juga menekankan pentingnya integrasi nilai keislaman dengan pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan organisasi (Ichsan et al., 2023). Dalam konteks pendidikan tinggi, pengembangan sumber daya manusia juga dipandang perlu memperhatikan unsur kompetensi, kepribadian, dan nilai spiritual secara terpadu (Ramly et al., 2024).

Sejalan dengan perkembangan tersebut, berbagai penelitian telah memperkaya kajian MSDM berbasis Islam melalui pengaitan nilai Al-Qur'an, Hadis, dan prinsip-prinsip Islam dengan fungsi pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa kajian bahkan telah mengintegrasikan nilai Al-Qur'an dan Sunnah ke dalam praktik perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi sumber daya manusia. Meskipun demikian, masih terdapat ruang untuk mengembangkan kerangka konseptual yang secara khusus bertolak dari pandangan Al-Qur'an mengenai manusia dan struktur potensinya, kemudian menghubungkannya dengan prinsip-prinsip normatif Al-Qur'an dan Hadis serta fungsi-fungsi inti manajemen sumber daya manusia. Pendekatan tersebut memungkinkan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya dipahami sebagai penerapan nilai Islam pada fungsi manajemen, tetapi juga sebagai proses

pengelolaan manusia yang mempertimbangkan potensi intelektual, moral, sosial, spiritual, dan biologisnya secara terpadu.

Berdasarkan kerangka tersebut, penelitian ini bertujuan menelaah pandangan Al-Qur'an tentang manusia serta mengkaji nilai dan prinsip normatif dalam Al-Qur'an dan Hadish yang relevan dengan proses manajemen sumber daya manusia. Fokus utama penelitian diarahkan pada identifikasi konsepsi manusia dalam perspektif Al-Qur'an serta pemetaan prinsip-prinsip normatif Al-Qur'an dan Hadis dalam kaitannya dengan fungsi-fungsi inti manajemen sumber daya manusia. Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat membangun kerangka konseptual MSDM perspektif Al-Qur'an dan Hadist yang menempatkan pemahaman mengenai manusia sebagai landasan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan literatur MSDM perspektif Al-Qur'an dan Hadist sekaligus kontribusi praktis sebagai acuan etik-konseptual bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam organisasi atau lembaga pendidikan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan *(library research)* untuk mengidentifikasi konsepsi manusia serta memetakan nilai dan prinsip normatif Al-Qur'an dan Hadish yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia. Pendekatan ini dipilih karena penelitian diarahkan pada pengembangan pemahaman konseptual mengenai manusia dan pengelolaannya berdasarkan sumber normatif Islam, bukan pada pengujian empiris dalam organisasi tertentu. Sumber data penelitian terdiri atas Al-Qur'an, Hadis Nabi Muhammad saw., dan literatur ilmiah yang membahas konsep manusia serta manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam. Literatur pendukung digunakan untuk membantu menjelaskan makna konseptual ayat dan Hadis serta keterkaitannya dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Pengumpulan data dilakukan melalui telaah literatur secara bertahap. Tahap pertama diarahkan pada identifikasi ayat-ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan konsepsi manusia, terutama penggunaan istilah yang menggambarkan keberadaan, karakteristik, potensi, dan kedudukan manusia. Pada tahap ini, perhatian diberikan pada terminologi Al-Qur'an seperti *al-insan, an-nas, al-ins, al-basyar, dan Bani Adam*. Tahap kedua dilakukan dengan mengidentifikasi ayat Al-Qur'an dan Hadish yang memiliki keterkaitan substantif dengan proses pengelolaan sumber daya manusia. Tahap ketiga dilakukan melalui telaah literatur MSDM perspektif Islam untuk memperoleh penjelasan konseptual mengenai fungsi pengelolaan sumber daya manusia dan memperkuat interpretasi terhadap sumber normatif yang

telah diidentifikasi. Data kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaiannya dengan tujuan dan fokus penelitian.

Analisis data dilakukan secara deskriptif melalui empat tahap, yaitu identifikasi, klasifikasi, interpretasi, dan pemetaan konseptual. Pada tahap identifikasi, ayat, Hadis, dan literatur yang relevan dihimpun berdasarkan dua fokus analisis, yaitu konsepsi manusia dan prinsip normatif pengelolaan sumber daya manusia. Selanjutnya, data mengenai konsepsi manusia diklasifikasikan berdasarkan kesamaan karakteristik dan substansi yang muncul dari penggunaan berbagai terminologi Al-Qur'an. Proses ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai dimensi-dimensi yang membentuk konsepsi manusia dalam perspektif Al-Qur'an.

Pada fokus kedua, ayat dan Hadis diklasifikasikan berdasarkan keterkaitannya dengan domain fungsi MSDM yang dibahas dalam penelitian, yaitu perencanaan sumber daya manusia *(human resource planning),* rekrutmen dan penempatan sebagai bagian dari penyediaan sumber daya manusia *(personnel procurement)*, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia *(human resource coaching and development)*, serta kompensasi *(compensation).* Fungsi-fungsi tersebut digunakan sebagai domain analisis, sedangkan prinsip normatif pada masing-masing fungsi diperoleh melalui interpretasi terhadap kandungan ayat, Hadis, dan literatur pendukung.

Tahap akhir dilakukan melalui pemetaan dan sintesis konseptual. Prinsip-prinsip normatif yang teridentifikasi pada masing-masing fungsi MSDM dihubungkan dengan konsepsi manusia yang diperoleh pada tahap analisis sebelumnya. Sintesis tersebut digunakan untuk menjelaskan hubungan antara pandangan Al-Qur'an mengenai manusia dan prinsip pengelolaannya dalam fungsi MSDM. Dengan prosedur tersebut, analisis tidak hanya menghasilkan pengelompokan ayat dan Hadis berdasarkan fungsi manajemen, tetapi juga membangun kerangka konseptual yang menempatkan pemahaman mengenai manusia sebagai landasan dalam pengelolaan sumber daya manusia perspektif Al-Qur'an dan Hadis.

## HASIL DAN DISKUSI

### HASIL

Analisis terhadap ayat-ayat Al-Qur'an, Hadis Nabi, dan literatur manajemen sumber daya manusia menunjukkan dua kelompok temuan utama. Pertama, Al-Qur'an menggambarkan manusia sebagai makhluk multidimensional yang memiliki potensi biologis, intelektual, moral, sosial, dan spiritual. Kedua, integrasi nilai Al-Qur'an dan Hadis menghasilkan empat prinsip utama dalam proses manajemen sumber daya manusia, yaitu perencanaan, penyediaan sumber daya manusia melalui rekrutmen dan penempatan, pembinaan dan pengembangan, serta kompensasi. Temuan-temuan tersebut disajikan secara tematik sebagai berikut.

## 1. Manusia dalam Perspektif Al-Qur'an

Konsep manajemen sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari hakikat manusia sebagai subjek utama organisasi. Al-Qur'an menyatakan bahwa manusia diciptakan dalam bentuk yang sebaik-baiknya atau *aḥsani taqwīm* (Mubarok, 2021).

لَقَدْ خَلَقْنَا الْاِنْسَانَ فِيْٓ اَحْسَنِ تَقْوِيْمٍۖ

*Artinya "Sungguh, Kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya". (*QS. At-Tin, 95: 4)

Al-Qur'an menggunakan sejumlah istilah untuk menyebut manusia. Istilah tersebut meliputi kata yang tersusun dari huruf alif, nun, dan sin, seperti insan, ins, nas, atau unas, istilah basyar, serta sebutan Bani Adam dan Zurriyat Adam (Arifin, 2019). Keragaman terminologi tersebut menunjukkan bahwa manusia digambarkan melalui penekanan makna yang berbeda dan bersifat multidimensional (Tang, 2022).

a. *Al-Insan, An-Nas* dan *Al-Ins*

Kata insan disebutkan dalam Al-Qur'an sebanyak 65 kali dan merujuk pada manusia secara menyeluruh yang mencakup aspek jiwa dan raga (Nasution & Gunawan, 2021). Penggunaan istilah insan juga berkaitan dengan kemampuan bernalar, memiliki ilmu, dan menjunjung adab (Haris, 2018). Sementara itu, kata An-Nas disebut sebanyak 241 kali dan bermakna sekelompok manusia (Arifin, 2019). QS. Al-Hujurat (49) ayat 13 menegaskan keberadaan manusia sebagai makhluk sosial yang hidup dalam hubungan antarsesama.

Dimensi spiritual manusia tampak pada penggunaan kata "*Al-Ins*" dalam ayat berikut.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْاِنْسَ اِلَّا لِيَعْبُدُوْنِ

*Artinya "Tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku".* (QS. Az-Zariyat: 56)

Ayat di atas menegaskan bahwa tujuan penciptaan manusia dan jin adalah beribadah kepada Allah (Arifin, 2019). Ibadah dalam pengertian luas mencakup seluruh aktivitas yang bernilai ketaatan (Rohim et al., 2024). Berdasarkan penggunaan istilah-istilah tersebut, ditemukan dimensi intelektual, moral, sosial, dan spiritual yang melekat pada manusia.

b. *Al-Basyar*

Penggunaan kata al-Basyar dalam Al Qur'an disebut 36 kali dalam 26 surah. Secara etimologis, *al-Basyar* merujuk pada aspek lahiriah manusia, yaitu kulit yang tampak, yang membedakannya dari makhluk lain (Farid, Nurmalasari, et al., 2023). Allah SWT berfirman:

قُلْ اِنَّمَآ اَنَا۠ بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوْحٰٓى اِلَيَّ اَنَّمَآ اِلٰهُكُمْ اِلٰهٌ وَّاحِدٌۚ

*Artinya "Katakanlah (Nabi Muhammad), Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu yang diwahyukan kepadaku bahwa Tuhan kamu adalah Tuhan Yang Maha Esa". (*QS. Al Kahfi: 110)

Kata basyar pada ayat tersebut menunjukkan dimensi biologis manusia. Manusia memiliki kebutuhan fisik, keterbatasan tenaga, mengalami perubahan fisik, dan memerlukan pemenuhan kebutuhan hidup secara benar sesuai petunjuk Al-Qur'an (Ludiana, et al., 2023).

c. *Bani Adam*

Istilah *Bani Adam* disebutkan tujuh kali dalam Al-Qur'an dengan makna keturunan Nabi Adam. Sebutan ini digunakan karena manusia mendapat keistimewaan dari Allah dibanding makhluk lain serta dianugerahi akal sebagai pembeda utamanya (Hidayat, 2017). Berikut salah satu ayat yang terdapat kata *Bani Adam*

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِيْٓ اٰدَمَ وَحَمَلْنٰهُمْ فِى الْبَرِّ وَالْبَحْرِ

*Artinya "Sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam dan Kami angkut mereka di darat dan di laut".* (QS. Al Isra': 70)

Ayat tersebut menunjukkan kemuliaan manusia dan kapasitasnya untuk berpikir serta membuat keputusan. Sintesis terhadap istilah Al-Insan, An-Nas, Al-Ins, Al-Basyar, dan Bani Adam menunjukkan bahwa Al-Qur'an menggambarkan manusia dengan struktur potensi yang menyeluruh. Aspek biologis berkaitan dengan kebutuhan dan keterbatasan fisik; aspek intelektual berkaitan dengan kemampuan berpikir; aspek moral berkaitan dengan tanggung jawab etis; aspek sosial berkaitan dengan relasi antarmanusia; sedangkan aspek spiritual berkaitan dengan orientasi ibadah kepada Allah. Struktur potensi tersebut menunjukkan manusia sebagai makhluk bermartabat yang memiliki tanggung jawab dan kapasitas untuk berkontribusi dalam organisasi (Ritonga & Nasri, 2021).

**2. Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Al Qur'an dan Al Hadist**

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengaturan hubungan kerja dan peran tenaga kerja agar potensi individu dapat mendukung pencapaian tujuan bersama secara efektif dan efisien (Samsudin et al., 2021). Dalam perspektif Islam, proses tersebut memperoleh landasan normatif dari Al-Qur'an dan Hadish yang dapat digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi maupun lembaga pendidikan Islam (Rahmawati et al., 2023). Salah satu landasan umum mengenai pemanfaatan sumber daya terdapat dalam ayat berikut:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِى السَّمٰوٰتِ وَمَا فِى الْاَرْضِ جَمِيْعًا مِّنْهُۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

*Artinya "Dia telah menundukkan (pula) untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian*

*itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir".* (QS. Al-Jasiyah: 13)

Hasil pemetaan terhadap ayat, Hadis, dan literatur MSDM menunjukkan empat fungsi yang memperoleh penekanan normatif yang konsisten, yaitu perencanaan, rekrutmen dan penempatan, pembinaan dan pengembangan, serta kompensasi.

a. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) adalah tahap awal untuk menetapkan strategi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Desi Safitri & Ari Daryani, 2023). Landasan normatif mengenai tujuan dan keteraturan dalam berikut:

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَآءَ وَالْاَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا

*Artinya "Kami tidak menciptakan langit dan bumi serta apa yang ada di antara keduanya secara sia-sia".* (QS. Shad: 27)

Prinsip orientasi masa depan sebagai berikut:

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍۚ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗاِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

*Artinya "Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan".* (QS. Al-Hasyr: 18)

Ayat tersebut memuat dorongan untuk mempertimbangkan konsekuensi tindakan serta mempersiapkan masa yang akan datang (Albab, 2021). Dimensi kehati-hatian dalam pengambilan keputusan juga ditemukan dalam Hadish yang diriwayatkan dari Anas (Widiyan et al., 2025).

خُذِالاَ مْرَ بِالتَّدْ بِيْرِ فَاِنْ رَاَيْتَ فِى عَا قِبَتِهِ خَيْرًا فَا مْضِ وَاِنْ خِفْتَ غَيًّا فَاَ مْسِكْ

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

Berdasarkan keseluruhan sumber tersebut, temuan pada fungsi perencanaan mengarah pada tiga prinsip, yaitu kesadaran terhadap tujuan, pertimbangan konsekuensi sebelum bertindak, dan tanggung jawab moral terhadap keputusan yang diambil.

b. Penyediaan Sumber Daya Manusia: Rekrutmen dan Penempatan

Penyediaan sumber daya manusia mencakup proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Seleksi mempertimbangkan pendidikan, keterampilan, pengalaman, kepribadian, dan kemampuan calon pekerja (Kusumaningrum et al., 2024). sedangkan penempatan diarahkan pada pemilihan individu yang paling tepat untuk posisi yang tersedia (Fajriyah & Rindaningsih,

2024). Perbedaan kapasitas dan fungsi manusia dalam kehidupan sosial tergambar dalam ayat berikut:

..... وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجٰتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا

*Artinya ".. dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain".* (QS. Az Dzukhruf: 32)

Prinsip kompetensi dan amanah terlihat dalam ayat berikut:

قَالَ اجْعَلْنِيْ عَلٰى خَزَاۤىِٕنِ الْاَرْضِۚ اِنِّيْ حَفِيْظٌ عَلِيْمٌ

*Artinya "Dia (Yusuf) berkata, Jadikanlah aku pengelola perbendaharaan negeri (Mesir). Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga (amanah) lagi sangat berpengetahuan".* (QS. Yusuf: 55)

Prinsip penempatan yang adil ditegaskan dalam ayat berikut:

اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰتِ اِلٰٓى اَهْلِهَاۙ وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِۗ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًاۢ بَصِيْرًا

*Artinya "Sesungguhnya* Allah *menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat".* (QS. An-Nisa': 58)

Prinsip yang sama diperkuat dalam Hadis Nabi Muhammad SAW:

إِذَا وُسِّدَ الأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرُ السَّاعَةَ

*artinya "Apabila satu urusan diserahkan kepada yang tidak kompeten, maka tunggulah saat kehancurannya (Kiamat)."* (HR. Bukhari)

مَنْ وَلَّى إِمْرَأً وَهُوَ يَعْلَمُ أَنَّ أَحَدًا خَيْرًا مِنْهُ فَقَدْ خَانَ اللهَ وَ رَسُوْلَهُ وَ اَمَانَةَ الْمُسْلِمِيْنَ

*Artinya "Siapa yang mengangkat seseorang dalam satu jabatan sedang ia mengetahui ada yang lebih baik daripada yang diangkatnya, makai ia telah mengkhianati Allah, Rasul, dan amanat kaum Muslim".*

Pemetaan sumber tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan dalam MSDM perspektif Al-Qur'an dan Hadis bertumpu pada kesesuaian kapasitas individu dengan tuntutan jabatan, kompetensi, amanah, dan keadilan.

c. Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pembinaan berfokus pada pencapaian standar minimal agar individu dapat melaksanakan tugas dan menghindari pelanggaran (Ritonga & Nasri, 2021), sedangkan pengembangan diarahkan pada peningkatan kemampuan teknis, teori, konsep, dan etika melalui pendidikan dan pelatihan (Arifin, 2019). Pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara sistematis untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan saat ini maupun masa depan (Apriliana & Nawangsari, 2021). Prinsip pembinaan yang bijaksana ditegaskan dalam ayat berikut:

اُدْعُ اِلٰى سَبِيْلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِيْ هِيَ اَحْسَنُۗ

*Artinya "Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik".* (Q.S. An-Nahl: 125)

Nilai hikmah mengarah pada kemampuan menempatkan sesuatu secara tepat agar proses pembimbingan berlangsung proporsional dan membawa perbaikan (Asyraful Khairi et al., 2023). Aspek pengembangan pengetahuan tergambar dalam ayat berikut:

وَعَلَّمَ اٰدَمَ الْاَسْمَاۤءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلٰۤىِٕكَةِ فَقَالَ اَنْۢبِـُٔوْنِيْ بِاَسْمَاۤءِ هٰٓؤُلَاۤءِ اِنْ كُنْتُمْ صٰدِقِيْنَ

*Artinya "Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda) seluruhnya, kemudian Dia memperlihatkannya kepada para malaikat, seraya berfirman, "Sebutkan kepada-Ku nama-nama (benda) ini jika kamu benar!".* (QS. Al Baqarah: 31)

Prinsip pembinaan bertahap juga terlihat pada Hadis tentang pengutusan Mu'adz ke Yaman. Rasulullah saw. memerintahkan penyampaian ajaran secara berurutan, dimulai dari pengenalan kepada Allah, dilanjutkan dengan kewajiban salat, kemudian zakat. Dalam hadis Nabi Muhammad SAW:

"*… Ketika mengutus Mu'adz ke Yaman, Rasulullah bersabda: 'Sesungguhnya kamu menghadapi suatu kaum Ahli kitab, maka hendaklah pertama kali yang kalian da'wahkan kepada mereka adalah penyembahan kepada Allah Azzawajalla, apabila mereka mengenal Allah, maka beritahukanlah bahwa Allah mewajibkan kepada mereka shalat lima waktu pada siang dan malam mereka, apabila mereka melakukannya maka beritahukanlah kepada mereka bahwa Allah telah mewajibkan zakat atas mereka yang diambil dari orang kaya mereka lalu dibagikan kepada orang fakir mereka. Jika mereka menaatimu dengan hal tersebut, maka ambillah zakat dari mereka dan takutlah dari harta mulia mereka,"* (HR. Muslim: 28)

Pola tersebut menunjukkan tahapan pembinaan yang sistematis (Gustinaningsih & Nugraha, 2023). Berdasarkan temuan ini, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan kapasitas secara bertahap dan bijaksana, dengan orientasi pada kompetensi sekaligus karakter.

d. Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi, kerja, dan dedikasi mereka. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sekaligus memotivasi peningkatan kinerja (Riski et al., 2023). Prinsip proporsionalitas balasan ditemukan dalam ayat berikut:

وَلِكُلٍّ دَرَجٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوْاۚ وَلِيُوَفِّيَهُمْ اَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُوْنَ

*Artinya "Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi".* (QS. Al Ahqof: 19)

Prinsip keadilan juga ditegaskan dalam ayat berikut:

..... اِعْدِلُوْاۗ هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰىۖ وَاتَّقُوا اللّٰهَۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

*Artinya ".... Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan".* (QS. Al-Maidah: 8)

Prinsip pemenuhan hak pekerja juga ditegaskan dalam hadis Nabi Muhammad Saw.

أَعْطُوا الأَ جِيْرَأَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

*Artinya "Berikan upah pekerja sebelum kering keringat nya". (HR. Ibnu Majah (2443)*

Hadis tersebut menegaskan pemenuhan hak pekerja secara tepat waktu dan berkaitan dengan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai (Rahmawati et al., 2023). Dengan demikian, hasil pemetaan pada fungsi kompensasi menunjukkan prinsip keadilan, proporsionalitas antara kontribusi dan imbalan, serta pemenuhan hak tanpa penundaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa MSDM perspektif Al-Qur'an dan Hadis bertolak dari konsepsi manusia sebagai makhluk bermartabat dengan potensi biologis, intelektual, moral, sosial, dan spiritual. Konsepsi tersebut berhubungan dengan empat prinsip pengelolaan, yaitu perencanaan berbasis tujuan dan tanggung jawab moral, rekrutmen dan penempatan berbasis kompetensi, amanah, dan keadilan, pembinaan dan pengembangan yang berorientasi pada kompetensi dan karakter, serta kompensasi yang adil, proporsional, dan tepat waktu.

## PEMBAHASAN

### 1. Konsepsi Multidimensional Manusia sebagai Landasan MSDM

Temuan mengenai istilah *Al-Insan, An-Nas, Al-Ins, Al-Basyar*, dan *Bani Adam* menunjukkan bahwa konsepsi manusia dalam Al-Qur'an tidak dapat direduksi pada satu dimensi. Keragaman terminologi tersebut memperlihatkan manusia sebagai makhluk yang memiliki aspek biologis, intelektual, moral, sosial, dan spiritual (Tang, 2022). Temuan ini penting bagi konstruksi MSDM perspektif Islam karena objek yang dikelola bukan sekadar tenaga kerja, tetapi manusia yang memiliki kebutuhan fisik, kemampuan berpikir, tanggung jawab etis, relasi sosial, dan orientasi transendental.

Makna *aḥsani taqwīm* dan kemuliaan *Bani Adam* memperkuat posisi manusia sebagai subjek bermartabat, sedangkan konsep *Al-Basyar* mengingatkan adanya keterbatasan fisik dan kebutuhan hidup. Pada saat yang sama, *Al-Insan* menekankan kemampuan bernalar dan beradab, *An-Nas* menegaskan kehidupan sosial, dan *Al-Ins* mengarahkan aktivitas manusia pada orientasi ibadah. Kesatuan dimensi tersebut membuat pengelolaan sumber daya manusia tidak cukup dinilai hanya dari hasil kerja, tetapi juga perlu mempertimbangkan bagaimana potensi manusia dikembangkan dan martabatnya dipelihara. Pandangan ini sejalan dengan pemahaman bahwa manusia memiliki peran strategis sebagai penggerak organisasi sekaligus memiliki kebutuhan akan keselarasan antara pencapaian organisasi dan nilai spiritual (Ritonga & Nasri, 2021).

Secara teoretis, posisi tersebut memberi dasar yang lebih mendalam bagi MSDM perspektif Al-Qur'an dan Hadis. Nilai Islam tidak hanya ditempatkan sebagai norma tambahan pada fungsi manajemen, tetapi konsepsi mengenai manusia terlebih dahulu menjadi titik pijak untuk menentukan bagaimana perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan kompensasi seharusnya dilaksanakan. Dengan cara ini, hubungan antara pandangan tentang manusia dan fungsi MSDM menjadi lebih sistematis.

### 2. Perencanaan sebagai Proses Strategis dan Tanggung Jawab Moral

Temuan pada fungsi perencanaan memperlihatkan dua lapis orientasi. Pada lapis manajerial, perencanaan tetap berfungsi sebagai proses penetapan langkah strategis untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Safitri & Daryani, 2023). Pada lapis normatif, QS. Shad (38): 27 dan QS. Al-Hasyr (59): 18 menempatkan tujuan, keteraturan, evaluasi terhadap tindakan, dan kesadaran terhadap masa depan sebagai bagian dari proses tersebut. Dengan demikian, perencanaan tidak hanya menjawab apa yang akan dilakukan organisasi, tetapi juga mengapa suatu tindakan dipilih dan bagaimana konsekuensinya dipertanggungjawabkan.

Penekanan terhadap persiapan masa depan sejalan dengan interpretasi bahwa manusia didorong untuk menimbang konsekuensi perbuatannya sebelum bertindak (Albab, 2021). Hal ini memperluas pemaknaan perencanaan SDM yang sebelumnya telah dikaitkan dengan nilai Al-Qur'an (Samsuni, 2021). Dalam kerangka penelitian ini, perencanaan memperoleh dimensi moral karena keputusan tentang kebutuhan tenaga kerja, pembagian peran, dan pengembangan personel tidak semata-mata ditentukan oleh efisiensi, tetapi juga oleh kesadaran tujuan dan pertanggungjawaban atas akibat keputusan tersebut.

Implikasinya bagi lembaga pendidikan Islam adalah kebutuhan untuk merancang SDM berdasarkan arah kelembagaan yang jelas, mempertimbangkan kebutuan jangka panjang, dan menghindari keputusan yang bersifat spontan. Perencanaan yang demikian memberi ruang bagi efektivitas organisasi sekaligus konsistensi dengan nilai etik yang menjadi identitas lembaga.

### 3. Rekrutmen dan Penempatan: Integrasi Kompetensi, Amanah, dan Keadilan

Pada tahap penyediaan sumber daya manusia, temuan menunjukkan bahwa kompetensi tidak berdiri sendiri. Seleksi secara manajerial memang mempertimbangkan pendidikan, keterampilan, pengalaman, kepribadian, dan kemampuan calon pekerja (Kusumaningrum et al., 2024), sedangkan penempatan menuntut kesesuaian individu dengan posisi yang tersedia (Fajriyah & Rindaningsih, 2024). Namun, QS. Yusuf (12): 55 menambahkan unsur *ḥafīẓ* dan *'alīm* yang menghubungkan kemampuan dengan amanah, sedangkan QS. An-Nisa' (4): 58 menegaskan dimensi keadilan dalam penyerahan amanah.

Kombinasi tersebut menunjukkan bahwa kualitas SDM dalam perspektif Al-Qur'an dan Hadis tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis. Individu yang kompeten tetapi tidak amanah berpotensi tidak mampu menjaga tanggung jawab jabatan, sedangkan integritas tanpa kemampuan yang memadai juga tidak cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Hadis mengenai penyerahan urusan kepada pihak yang tidak kompeten menguatkan hubungan antara kualitas individu dan keberlangsungan amanah organisasi.

Dalam praktik lembaga pendidikan Islam, temuan ini mengarah pada pentingnya kriteria rekrutmen dan penempatan yang dapat mengukur kesesuaian kompetensi, rekam integritas, dan kecocokan tanggung jawab. Prinsip keadilan juga menuntut proses yang proporsional dan menghindari penempatan berdasarkan pertimbangan yang tidak berhubungan dengan kemampuan. Dengan demikian, rekrutmen dan penempatan dipahami sebagai proses pengalokasian amanah, bukan sekadar pengisian posisi kosong.

### 4. Pembinaan dan Pengembangan: Berbasis Kompetensi dan Karakter

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan dan pengembangan memiliki orientasi ganda. Pembinaan memastikan individu mampu menjalankan tugas dan menghindari

pelanggaran (Ritonga & Nasri, 2021), sedangkan pengembangan meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan etika (Arifin, 2019). Pengembangan juga perlu disusun secara sistematis agar keterampilan tenaga kerja relevan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini maupun masa depan (Apriliana & Nawangsari, 2021).

QS. An-Nahl (16): 125 memberikan karakter metodologis terhadap proses pembinaan melalui hikmah, pengajaran yang baik, dan dialog. Hikmah dalam konteks ini berkaitan dengan kemampuan menempatkan metode secara tepat agar proses perbaikan berlangsung proporsional (Asyraful Khairi et al., 2023). Sementara itu, QS. Al-Baqarah (2): 31 menegaskan pentingnya pengetahuan sebagai bekal menjalankan tanggung jawab. Hadis tentang pengutusan Mu'adz ke Yaman melengkapi kedua prinsip tersebut dengan pola pembinaan yang bertahap dan sistematis (Gustinaningsih & Nugraha, 2023).

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa pengembangan SDM dalam perspektif Islam tidak berhenti pada pelatihan keterampilan. Proses pengembangan juga diarahkan pada cara berpikir, etika, karakter, dan tanggung jawab. Bagi lembaga pendidikan Islam, implikasinya adalah perlunya program pengembangan yang menggabungkan peningkatan kompetensi profesional dengan pembinaan nilai secara berkelanjutan, serta menggunakan pendekatan yang sesuai dengan tingkat kesiapan individu.

**5. Kompensasi sebagai Bentuk Keadilan dan Penghormatan terhadap Hak**

Temuan mengenai kompensasi menunjukkan bahwa pemberian imbalan berkaitan erat dengan keadilan dan pemenuhan hak. Secara manajerial, kompensasi merupakan penghargaan atas kontribusi dan dedikasi serta berfungsi memenuhi kebutuhan dan mendukung motivasi kerja (Riski et al., 2023). QS. Al-Ahqaf (46): 19 menegaskan keterkaitan antara perbuatan dan balasan, sedangkan QS. Al-Maidah (5): 8 menempatkan keadilan sebagai prinsip yang harus dijaga dalam pengambilan keputusan.

Hadis mengenai pemberian upah sebelum kering keringat pekerja memberi penekanan tambahan pada ketepatan waktu pemenuhan hak. Penekanan ini berkaitan dengan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai dan kebutuhan dasar yang mendukung kelancaran kerja (Rahmawati et al., 2023). Dengan demikian, kompensasi tidak cukup dipahami sebagai transaksi ekonomi, tetapi juga sebagai pengakuan terhadap kontribusi dan martabat pekerja.

Pada lembaga pendidikan Islam, implikasi temuan tersebut terletak pada perlunya sistem kompensasi yang mempertimbangkan proporsionalitas kontribusi, keadilan antarpegawai, dan ketepatan waktu pemberian hak. Orientasi ini penting karena pengabaian terhadap hak pekerja akan bertentangan dengan landasan etik yang digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

### 6. Sintesis Kerangka MSDM Perspektif Al-Qur'an dan Hadis

Jika dibaca secara terpadu, lima dimensi manusia yang ditemukan dalam Al-Qur'an memiliki hubungan konseptual dengan empat fungsi MSDM. Dimensi biologis mengingatkan organisasi pada keterbatasan fisik dan kebutuhan hidup manusia, sehingga berkaitan dengan pemenuhan hak dan kompensasi yang layak. Dimensi intelektual menuntut pengenalan kompetensi melalui rekrutmen dan penempatan serta pengembangannya melalui pendidikan dan pelatihan. Dimensi moral menuntut amanah, keadilan, dan pertanggungjawaban dalam perencanaan, penempatan, maupun pemberian imbalan. Dimensi sosial menempatkan manusia dalam hubungan kerja yang memerlukan pembagian peran dan interaksi yang proporsional. Sementara itu, dimensi spiritual memberi orientasi bahwa aktivitas kerja dan pengelolaan organisasi memiliki tanggung jawab yang melampaui pencapaian produktivitas.

Sintesis tersebut memperjelas bahwa MSDM perspektif Al-Qur'an dan Hadis merupakan kerangka pengelolaan manusia yang mengintegrasikan efektivitas organisasi dengan penghormatan terhadap martabat manusia. Perencanaan diarahkan oleh kesadaran tujuan dan tanggung jawab moral; rekrutmen dan penempatan didasarkan pada kompetensi, amanah, dan keadilan; pembinaan dan pengembangan menggabungkan peningkatan kompetensi dengan pembentukan karakter; sedangkan kompensasi bertumpu pada keadilan, proporsionalitas, dan pemenuhan hak. Keempat fungsi tersebut saling berkaitan karena semuanya bertolak dari konsepsi manusia yang sama.

Secara teoretis, temuan ini menguatkan literatur MSDM perspektif Islam dengan menempatkan konsepsi manusia sebagai landasan sebelum prinsip normatif diterapkan pada fungsi-fungsi pengelolaan. Secara praktis, kerangka ini dapat digunakan sebagai acuan etik-konseptual bagi organisasi, terutama lembaga pendidikan Islam, dalam merancang kebijakan SDM yang memperhatikan kompetensi sekaligus martabat, karakter, dan tanggung jawab moral individu.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kajian terhadap pandangan Al-Qur'an tentang manusia memberikan dasar pemaknaan yang kuat bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam. Manusia dipahami sebagai makhluk yang memiliki struktur potensi yang menyeluruh, mencakup aspek fisik, intelektual, moral, sosial, dan spiritual. Pemahaman ini menunjukkan bahwa pengelolaan manusia dalam organisasi perlu diletakkan dalam kerangka yang tidak hanya teknis-instrumental, tetapi juga mempertimbangkan nilai, tanggung jawab etis, serta kedudukan manusia sebagai subjek yang bermartabat. Temuan penelitian juga menunjukkan adanya keterkaitan konseptual antara ajaran Islam dan fungsi-fungsi utama

manajemen sumber daya manusia. Nilai-nilai tersebut terwujud dalam orientasi perencanaan yang berlandaskan kesadaran tujuan, penyediaan tenaga kerja yang menekankan kesesuaian kompetensi, pembinaan yang mengarah pada peningkatan kualitas dan pembentukan karakter, serta pemberian kompensasi yang didasarkan pada prinsip keadilan dan keseimbangan. Studi ini memiliki keterbatasan karena bersifat konseptual berbasis kajian literatur sehingga belum menyertakan pengujian empiris terhadap implementasi prinsip-prinsip tersebut dalam konteks organisasi nyata. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengkaji penerapan kerangka nilai ini melalui studi lapangan pada lembaga pendidikan atau organisasi berbasis Islam guna menilai relevansinya terhadap kinerja kelembagaan dan budaya kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Albab, U. (2021). Perencanaan pendidikan dalam manajemen mutu terpadu pendidikan Islam. PANCAR: Pendidik Anak Cerdas dan Pintar, 5(1), 119–126. https://doi.org/10.52802/pancar.v5i1.104

Anwari, H., Ali, M., & Cahyani, D. (2025). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam: Pendekatan berbasis nilai Al-Qur'an dan Sunnah. Jurnal Manajemen Pendidikan, 13(2), 672–676.

Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. Forum Ekonomi, 23(4), 804–812. https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155

Arifin, Z. (2019). Tafsir ayat-ayat manajemen: Hikmah idariyah dalam Al-Qur'an. PT Remaja Rosdakarya

Khairi, A., Masri, D., Pratama, R., & Dalimunthe, S. R. (2023). Learning methods in Q.S. An-Nahl verse 125 based on Tafsir Al-Misbah. Classroom Experiences, 1(2), 11–18. https://doi.org/10.59535/care.v1i2.57

Safitri, D., & Daryani, A. (2023). Manajemen insani Quranik: Panduan pengelolaan sumber daya manusia. Almarhalah: Jurnal Pendidikan Islam, 7(2), 202–220. https://doi.org/10.38153/almarhalah.v7i2.120

Fajriyah, A., & Rindaningsih, I. (2024). Human resource management in Islamic schools. Academic Journal Research, 2(1), 30–39. https://doi.org/10.61796/acjoure.v2i1.44

Fajriyati, D. N., Rahmatika, A. N., & Widyaningsih, B. (2025). Integrasi nilai-nilai syariah dalam manajemen sumber daya manusia konteks ekonomi Islam. Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora, 3(3), 1261–1273. https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1973

Farid, A., Ludiana, N., & Eliqa, P. B. (2023). Manusia dalam Al-Qur'an: Al-bahsyar, al-ins, al-insan. Jurnal Ilmiah Research Student, 1(2), 82–86. https://doi.org/10.61722/jirs.v1i2.98

Farid, A., Nurmalasari, S., Mukhayaroh, S., & Maghfiroh, L. (2023). Terminologi manusia berdasarkan di dalam Al-Qur'an. Jurnal Ilmiah Research Student, 1(2), 333–337. https://doi.org/10.61722/jirs.v1i2.255

Fatkhullah, I., & Mahmud, H. (2025). Dakwah ekologis khalifah: Telaah Al-Baqarah ayat 30 dan relevansinya terhadap sustainability management. Journal of Da'wah, 4 (1), 49–75. https://doi.org/10.32939/jd.v4i1.6057

Gustinaningsih, G., & Nugraha, M. S. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam: Tinjauan hadis. Journal of Economics and Business USB, 12(4), 2100-2113. https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.313

Haris, A. (2018). Panggilan Quran kepada umat manusia. Jurnal Pemberdayaan Masyarakat, 6(1), 15. https://doi.org/10.37064/jpm.v6i1.4985

Hidayat, R. (2017). Konsep manusia dalam Al-Qur'an. Almufida, 2(2), 120. https://doi.org/10.46576/almufida.v2i2.67

Ichsan, R. N., Syahbudi, M., & Nst, V. F. H. (2023). Development of Islamic human resource management in the digital era for MSMEs and cooperatives in Indonesia. IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam, 12(2), 497–512. https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v12i2.2336

Kusumaningrum, H., Rachman, J. Z., & Maulana, M. R. (2024). Proses rekrutmen, seleksi dan penempatan talenta karyawan terbaik di lembaga pendidikan. DIAJAR: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 3(2), 220–230. https://doi.org/10.54259/diajar.v3i2.2459

Maghfiroh, A. (2021). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif syariah. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 7(1), 403–411. https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138

Mananna, M. A., Safutra, N. E., & Siroza, M. (2025). Journal of Educational Sciences. Journal of Educational Sciences, 9(2), 876–885. https://doi.org/10.31258/jes.6.3.p.444-458

Mubarok, R. (2021). Pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(2), 131–146. https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183

Nasution, R. Z., & Gunawan, G. (2021). Edu-Riligia: Konsep manusia dan problematikanya dalam Al-Qur'an. Edu-Riligia: Jurnal Kajian Pendidikan Islam dan Keagamaan, 5(3), 249–257. http://dx.doi.org/10.47006/er.v5i3.12929

Pasarela, H. (2023). Pengantar manajemen sumber daya manusia. CiDEA Journal, 2(2), 66–75. https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277

Prasetyo, A., Soleh, M., & Hidayati, N. (2021). The effect of Islamic leadership and Islamic compensation on employee performance with employee's commitment as moderation in Islamic boarding school's businesses. Al-Uqud: Journal of Islamic Economics, 5(2), 292–306. https://doi.org/10.26740/aluqud.v5n2.p292-306

Rahmawati, C., Nurhayani, E., Karimah, H., Elisya, Q., & Suharyat, Y. (2023). Perspektif Islam terhadap manajemen sumber daya manusia. Journal of Creative Student Research, 1(4), 42–56. https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i4.2213

Ramly, A. T., Handrianto, B., & Syaiful. (2024). Competency-based model of human resource development in higher education. Jurnal Manajemen, 15(1), 82–98. https://doi.org/10.32832/jm-uika.v15i1.15446

Riski, W., Maulana, I., & Mujibno, M. (2023). Kompensasi dan tunjangan dalam perspektif manajemen syariah: Upaya meningkatkan keadilan. AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics, 1(2), 68–77. https://doi.org/10.61553/abjoiec.v1i2.35

Ritonga, M., & Nasri, M. K. (2021). Tafsir ayat-ayat tentang manajemen sumber daya manusia. Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies, 2(1), 15.

Rohim, A., Zulkarnain, A. I., & Aghnaita, A. (2024). Pengembangan perilaku sosial santri madrasah: Analisis pengaruh ketaatan ibadah dalam pembelajaran. Jurnal Al-Thariqah, 9(1). https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2024.vol9(1).16593

Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2021). Konsep, fungsi, dan aplikasi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 32(3), 167–186. https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195

Samsuni. (2021). Manajemen sumber daya manusia di dalam Al-Qur'an. Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam, 11(1), 79–85. https://doi.org/10.18592/jtipai.v11i1.4853

Syuhud, & Farid, A. (2025). Driving quality through people: Strategic human resource management in Indonesian Islamic schools. Managere: Indonesian Journal of Educational Management, 7(4), 387–398. https://doi.org/10.52627/managere.v7i4.1234

Tang, A. (2022). Hakikat manusia dan potensi pedagogik (tafsir QS. Al-Nahl: 78). Jurnal PAIDA, 1(2), 119–129. https://doi.org/10.36232/jurnalpaida.v1i2.1469

Widiyan, T., M, M. P. A., & Rafi, M. (2025). Etika pengambilan keputusan dalam Islam: Relevansi dan aplikasinya dalam praktik manajerial kontemporer. Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, 3(2), 948–959. https://doi.org/10.61104/alz.v3i2.1210