

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia manajemen modern telah membawa banyak kemajuan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam konteks efisiensi, produktivitas, dan kompetensi kerja. Namun, di balik kemajuan tersebut, muncul persoalan mendasar: manusia sering kali hanya dipandang sebagai instrumen ekonomi atau *faktor produksi*, bukan sebagai makhluk yang memiliki nilai spiritual dan moral.¹ Dalam paradigma kapitalistik, tenaga kerja diukur semata melalui indikator kinerja dan hasil finansial, sementara aspek nilai, etika, dan keseimbangan batiniah sering diabaikan. Kondisi ini menimbulkan degradasi moral di lingkungan kerja seperti praktik ketidakadilan, eksploitasi, serta lemahnya tanggung jawab sosial yang pada akhirnya menggerus makna hakiki dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Di sinilah muncul urgensi untuk mengembalikan konsep pengelolaan manusia kepada prinsip yang holistik dan berlandaskan nilai-nilai ilahiah.²

Dalam Islam, pengelolaan manusia tidak dapat dipisahkan dari hakikat penciptaannya sebagai *Abdullah* (hamba Allah) dan *Khalifah fil Ardh* (pemimpin di bumi). Manusia bukan hanya pelaku ekonomi, tetapi juga penjaga keseimbangan sosial dan moral dalam setiap

¹ Rizky, Gia, et al. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Penerapannya dalam Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.

² Riniwati, Harsuko. *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press, 2016.

aktivitasnya.³ Oleh karena itu, manajemen sumber daya insani (MSDI) dalam perspektif Islam menekankan keseimbangan antara produktivitas duniawi dan keberkahan *ukhrawi*. Prinsip ini berpijak pada pandangan bahwa manusia adalah aset bernilai (*human capital*) yang harus dikelola dengan adil, amanah, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama. Pemahaman ini menjadi landasan utama dalam buku ini, karena penulis ingin mengembalikan ruh spiritual ke dalam sistem manajemen modern yang selama ini cenderung materialistik dan mekanistik.⁴

Lahirnya buku *Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) Perspektif Prophetic Leadership* merupakan respons akademik terhadap kebutuhan mendesak akan model manajemen yang berkarakter dan beretika profetik. Penulis melihat bahwa banyak organisasi Islam, termasuk lembaga pendidikan dan perbankan syariah, masih menggunakan pendekatan manajemen konvensional yang tidak sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai Islam.⁵ Akibatnya, meskipun lembaga-lembaga tersebut berlabel “syariah”, praktik manajemennya belum berbeda signifikan dari sistem sekuler. Kondisi ini memunculkan kegelisahan intelektual bagi penulis untuk menawarkan pendekatan konseptual yang mampu menyatukan antara *values-based management* dengan *prophetic leadership*, di mana setiap kebijakan

³ Bairizki, Ahmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1*. Vol. 1. Pustaka Aksara, 2020.

⁴ Mei Ie, S. E. *Manajemen sumber daya manusia*. Takaza Innovatix Labs, 2025.

⁵ Afriyani, Fauzia, et al. *Manajemen sumber daya manusia: Teori komprehensif dalam MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.

dan keputusan organisasi didasarkan pada nilai-nilai *shiddiq, amanah, tabligh, fathanah*, dan *istiqamah* sebagai inti kepemimpinan Islami.⁶

Selain itu, perkembangan globalisasi dan disrupsi digital menuntut sumber daya manusia untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kapasitasnya. Namun, peningkatan kapasitas teknis tanpa penguatan spiritual justru dapat menciptakan sumber daya yang cerdas secara intelektual tetapi miskin secara moral.⁷ Oleh sebab itu, penulis berargumen bahwa pengembangan sumber daya insani harus berorientasi pada keseimbangan antara kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual. Konsep ini dipaparkan melalui berbagai aspek MSDI seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, kompensasi, serta pengembangan karier yang dikaji dari sudut pandang Al-Qur'an dan Hadis. Dengan demikian, manajemen dalam Islam tidak hanya menjadi instrumen ekonomi, melainkan juga wahana ibadah dan aktualisasi diri menuju ridha Allah SWT.

Alasan lain yang mendorong penulis menyusun buku ini adalah lemahnya pemahaman sebagian praktisi dan akademisi tentang penerapan prinsip syariah dalam pengelolaan SDM. Banyak yang menganggap bahwa sistem MSDI syariah hanya berbeda dalam label atau terminologi, padahal hakikatnya terletak pada paradigma moral dan nilai yang mendasarinya.⁸ Oleh karena itu, penulis berusaha menguraikan kerangka konseptual MSDI yang berpijak pada teologi tauhid dan etika profetik, yang tidak hanya berbicara tentang *how to*

⁶ Metris, Diksi, Ahmad Rasyiddin, and Caesar Rismanto. *Era Baru Manajemen Sumber Daya Manusia: Transformasi dan Inovasi di Dunia Digital*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2025.

⁷ Juwaini, Jazuli, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Perspektif Islam*. UNJ PRESS, 2023.

⁸ Andriani, Andriani. "BUKU AJAR: Manajemen Sumber Daya Insani." (2022).

manage people, tetapi juga *how to nurture human potential* agar memiliki makna spiritual dalam bekerja. Dalam kerangka ini, setiap keputusan manajerial harus dipertanggungjawabkan tidak hanya di hadapan manusia, tetapi juga di hadapan Allah SWT sebagai Dzat pemilik segala amanah.

Buku ini juga lahir dari kesadaran bahwa pengelolaan SDI dalam institusi Islam sering kali masih bersifat reaktif, administratif, dan belum memiliki arah strategis yang terintegrasi. Penulis berusaha menegaskan bahwa manajemen sumber daya insani yang efektif tidak cukup hanya mengatur fungsi teknis seperti rekrutmen atau pelatihan, tetapi harus dimulai dari perencanaan berbasis visi profetik dan strategi jangka panjang yang selaras dengan misi organisasi Islami. Setiap bab dalam buku ini membahas aspek strategis tersebut: mulai dari perencanaan SDI, analisis jabatan, sistem kompensasi, hingga pengembangan karier melalui *coaching* dan *mentoring*, semuanya dikaitkan dengan prinsip moral dan nilai-nilai Al-Qur'an yang mengedepankan keadilan, kejujuran, dan kesejahteraan bersama.

Dari akademik, penulisan buku ini juga dimaksudkan untuk memperkaya khazanah literatur ekonomi dan manajemen Islam yang masih relatif terbatas, khususnya di bidang MSDI. Sebagian besar literatur yang ada masih mengacu pada teori Barat, yang belum sepenuhnya mampu menjawab problem etika dan spiritualitas dalam manajemen modern.

Penulis berupaya menghadirkan sintesis antara teori manajemen klasik seperti konsep perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dengan nilai-nilai Islam yang menuntun perilaku kerja dan tanggung jawab sosial. Dengan pendekatan konseptual dan literatur, buku ini memberikan kontribusi teoritis bagi akademisi serta arah praktis bagi pengelola lembaga Islam untuk membangun budaya kerja yang profesional sekaligus berkeadaban.

Penulisan buku ini dilandasi oleh cita-cita untuk melahirkan paradigma baru dalam manajemen Islam, yaitu manajemen berbasis *prophetic leadership*. Paradigma ini tidak hanya menekankan efisiensi organisasi, tetapi juga pembentukan insan yang berkarakter, beretika, dan berorientasi pada keberkahan. Dalam pandangan penulis, keberhasilan organisasi tidak cukup diukur dari laba atau produktivitas semata, melainkan dari sejauh mana organisasi mampu menumbuhkan nilai-nilai moral, memperkuat spiritualitas karyawan, dan memberikan manfaat bagi umat. Maka penulis tertarik untuk menulis buku dengan judul **“Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) Prespektif *Prophetic Leadership*”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konsep dasar Manajemen Sumber Daya Insani dijelaskan dalam perspektif Islam dan nilai-nilai kepemimpinan profetik?
2. Bagaimana perencanaan sumber daya insani disusun agar efektif, efisien, dan sesuai prinsip keadilan Islam?
3. Bagaimana penerapan *coaching*, *mentoring*, dan *career development* dapat membentuk SDI yang kompeten dan berkarakter Islami?
4. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dijalankan sesuai etika, keadilan, dan amanah dalam Islam?
5. Bagaimana analisis jabatan dan perencanaan ketenagakerjaan diterapkan dalam menciptakan sistem MSDI yang terukur dan syariah?
6. Bagaimana sistem kompensasi dan penghargaan dapat mendorong kinerja serta menumbuhkan budaya kerja Islami yang berkeadilan?

C. Tujuan Penulisan

1. Untuk menjelaskan konsep dan prinsip dasar Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) dalam perspektif Islam dan nilai kepemimpinan profetik.
2. Untuk menganalisis perencanaan sumber daya insani yang efektif, efisien, dan berlandaskan prinsip keadilan Islam.
3. Untuk mendeskripsikan penerapan *coaching*, *mentoring*, dan *career development* dalam membentuk SDI yang profesional dan berkarakter Islami.
4. Untuk menguraikan proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan nilai etika, amanah, dan keadilan dalam Islam.

5. Untuk menjelaskan pentingnya analisis jabatan dan perencanaan ketenagakerjaan dalam mewujudkan sistem MSDI yang strategis dan sesuai syariah.
6. Untuk menelaah sistem kompensasi dan penghargaan yang mendorong kinerja serta menumbuhkan budaya kerja Islami yang berkeadilan dan berorientasi pada keberkahan.

D. Kegunaan Penulisan

1. Secara Teoretis

Penulisan buku ini berguna untuk memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen Islam, khususnya dalam pengembangan konsep Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) berbasis nilai-nilai kepemimpinan profetik. Buku ini menjadi referensi akademik bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti dalam memahami integrasi antara teori manajemen modern dengan prinsip-prinsip Al-Qur'an dan Hadis.

2. Secara Praktis

Buku ini berguna sebagai pedoman bagi praktisi, pengelola lembaga, dan manajer sumber daya manusia dalam menerapkan sistem manajemen yang berkeadilan, beretika, dan berorientasi pada keberkahan. Melalui nilai-nilai *shiddiq*, *amanah*, *tabligh*, *fathanah*, dan *istiqamah*, buku ini memberikan arah bagi pengelolaan SDI yang profesional, produktif, dan berkarakter Islami.

E. Metode Penulisan

Penulisan buku ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena fokus utama buku adalah mengkaji konsep-konsep teoritis dan nilai-nilai Islam yang melandasi pengelolaan sumber daya insani dalam perspektif profetik. Data yang digunakan sepenuhnya bersumber dari literatur ilmiah yang relevan, baik berupa buku teks manajemen modern, karya akademik di bidang manajemen Islam, jurnal penelitian, maupun sumber-sumber primer seperti Al-Qur'an, Hadis, dan pandangan ulama klasik serta kontemporer.

Melalui metode ini, penulis berusaha menelaah, menafsirkan, serta mengkonstruksi ulang konsep manajemen sumber daya manusia agar selaras dengan prinsip teologis Islam yang menekankan keseimbangan antara kebutuhan duniawi dan orientasi ukhrawi.

Proses penulisan dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis. Tahap pertama adalah pengumpulan data literatur yang berkaitan dengan tema manajemen sumber daya manusia dan nilai-nilai kepemimpinan profetik. Tahap ini mencakup pemilihan referensi utama seperti karya Hasibuan, Dessler, Milkovich, serta literatur manajemen Islam seperti karya-karya al-Ghazali dan Quraish Shihab yang membahas nilai-nilai etika dan spiritual dalam bekerja. Tahap kedua adalah klasifikasi dan analisis tematik, yaitu menyeleksi literatur sesuai dengan topik pembahasan dalam setiap bab, seperti perencanaan SDI, rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karier. Analisis dilakukan secara deskriptif dan kritis untuk menemukan relevansi antara teori manajemen modern dengan prinsip moral yang terkandung dalam ajaran Islam.

Selanjutnya, penulis menggunakan pendekatan konseptual dan komparatif dalam menguraikan setiap topik bahasan. Pendekatan konseptual dimaksudkan untuk membangun kerangka berpikir sistematis yang menjelaskan bagaimana nilai-nilai profetik dapat diimplementasikan dalam sistem manajemen organisasi modern. Sedangkan pendekatan komparatif dilakukan dengan cara membandingkan teori manajemen konvensional yang berorientasi pada efisiensi material dengan konsep manajemen Islam yang berlandaskan keseimbangan antara produktivitas, keadilan, dan keberkahan. Melalui perbandingan tersebut, penulis berupaya menampilkan sintesis baru yang mempertemukan rasionalitas manajerial dengan spiritualitas Islam, sehingga menghasilkan pandangan manajemen sumber daya insani yang lebih utuh dan bernilai etis.

Adapun teknik analisis data yang digunakan bersifat deskriptif-normatif, yaitu memaparkan teori dan konsep secara sistematis sekaligus menilai kesesuaiannya dengan nilai-nilai syariah dan moral Islam. Setiap bab dalam buku ini disusun berdasarkan hasil analisis konseptual yang kemudian diuraikan secara argumentatif, dengan penekanan pada nilai-nilai kepemimpinan profetik seperti *shiddiq* (kejujuran), *amanah* (tanggung jawab), *tabligh* (transparansi), *fathanah* (kecerdasan), dan *istiqamah* (konsistensi). Dengan metode penulisan ini, penulis tidak hanya bermaksud menyajikan teori, tetapi juga menghadirkan paradigma manajemen sumber daya insani yang berbasis nilai spiritual dan moral, sehingga mampu menjawab tantangan degradasi etika dalam dunia kerja modern.

Melalui pendekatan kualitatif dan kajian pustaka yang mendalam, buku ini diharapkan menjadi kontribusi ilmiah yang signifikan dalam memperkuat fondasi manajemen Islam di era globalisasi.

