

BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (MSDI)

A. Definisi Manajemen Sumber Daya Insani

Sumber daya insani adalah suatu kemampuan seorang atau individu dalam mengelola, menjalankan, menggerakkan atau menciptakan dan lainnya untuk mencapai urgensi yang diinginkan. Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sedangkan manajemen sumber daya manusia dalam Islam yang di kenal dengan Sumber daya Insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan pula menjadi sumber daya bisnis.⁹

Kajian tentang sumber daya insani akan dimulai dari manusia sebagai makhluk yang sengaja diciptakan oleh Allah SWT dengan sebaik-baik bentuk, yang sesuai dengan firman Allah surat At-Tiin ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

*“Sesungguhnya telah Kami ciptakan manusia itu atas sebaik-baik pendirian.”*¹⁰

Manusia dibekali dengan nafsu, diberikan akal untuk berpikir, sehingga ia bebas menentukan jalan mana yang akan dipilih, jalan yang

⁹ Rudy Haryanto, “Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami,” *Pendidikan Multikultural* (2021): 90.

¹⁰ Alquran, At- Tin Ayat 4).

di ilhamkan kepadanya. Dengan konsep awal bahwa Allah menciptakan manusia di muka bumi ini adalah sebagai khalifah. Makna khalifah disini adalah bahwa manusia sebagai wakil Allah harus bisa memelihara lingkungan dunia, lingkungan disini pun termasuk salah satunya adalah dalam menjalankan roda kegiatan pekerjaan. Karena hidup itu harus bekerja, tanpa bekerja hidup manusia seakan kosong dan tiada bermanfaat.¹¹

Warther dan Davis yang dikutip oleh Edy Sutrisno mengatakan bahwa SDI adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperanya sumber daya insani dalam mencapai keberhasilan organisasi.¹²

Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) berbasis hukum-hukum islam adalah salah satu bentuk penerapan muamalah dalm dunia kerja. Untuk dapat berfungsi secara maksimal, seluruh pihak yang terlibat dalam perusahaan atau organisasi wajib berkomitmen dalam penerapannya. Misalnya, adanya kesepakatan mengenai nilai-nilai keislaman yang harus dipatuhi oleh seluruh komponen perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kinerja perusahaan dan organisasi. Penting untuk diingat bahwa penerapan prinsip islam dalam manajemen SDI tidak terbatas pada perusahaan atau organisasi islam saja, termasuk

¹¹ Haryanto, "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami."

¹² "Konsep Dasar Sumber Daya Insani,.". (diakses tanggal 25 juni 2024 pukul 01:16). <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=95573>.

di dalamnya lingkungan keluarga dan diri sendiri. Dari skala makro dan mikro, prinsip kemajuan menjadi spirit pengembangan SDI.¹³

Pengertian SDI dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDI secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDI secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian SDI adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dalam memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi.

Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*). Di sini perspektif SDI sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.¹⁴

1. Pengertian SDI Dalam Prespektif Islam

Manajemen sumber daya insani bertujuan untuk menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti memperkerjakan orang

¹³ Ali Hardana, *Manajemen Sumber Daya Insani, Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, vol.3, 2015.

¹⁴ http://id.m.wikipedia.org/wiki/sumber_daya_manusia (diakses pada tanggal 25 Juni 2024 pukul 01:31)

yang tidak tepat untuk suatu pekerjaan, *turnover* yang tinggi, mendapatkan karyawan yang tidak bekerja secara optimal/efisien, membuang waktu dengan wawancara yang tidak berguna dan berbagai masalah lain yang merugikan perusahaan. Manajemen sumber daya insani menjadikan manusia sebagai makhluk *homo Islamicus* yang berarti tujuan manajemen sumberdaya insani harus dapat mengakomodasi tujuan hidup manusia yang senantiasa menghadirkan Allah dalam setiap aktivitas hidupnya.¹⁵

2. Pijakan Dasar Dalam Manajemen SDI

Jusmaliani menyatakan bahwa ada empat pijakan dasar dalam manajemen sumber daya insani, yaitu:

a. *Abdullah* dan *Khalifah*

Manusia harus menyadari bahwa dia diciptakan ke muka bumi dengan dua tugas utama, yaitu sebagai *Abdullah* (hamba Allah) untuk beribadah dan mengabdikan kepada-Nya dan sebagai *khalifah* yang diberi amanah untuk mengelola bumi. Tugas sebagai *abdullah* berimplikasi dan memberi kesadaran bahwa setiap tingkah laku dan keputusan yang diambil akan selalu mengacu dalam rangka untuk mencari ridho-Nya.

Hal ini juga berlaku pula ketika dia diserahi beban amanah untuk mengelola sumber daya insani, Islam selalu mengajarkan pemeluknya agar selalu menjadi yang terbaik dan memberikan manfaat bagi umat manusia. Hal ini dapat dilakukan dengan mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga seluruh sumber

¹⁵ Norvadewi, "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islami," *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis* 1 (2017): 116.

daya insani yang terlibat di dalamnya mendapatkan manfaat dari aktifitas tersebut.¹⁶

Dalam Islam setiap manusia adalah *khalifah* yang memegang amanah di muka bumi. Kesadaran bahwa manusia adalah *khalifah* ibarat dua sisi mata uang dengan kesadaran sebagai *abdullah*, dimana *khalifah* dibebani amanah. Memikul amanah itulah yang harus disadari setiap manusia di dunia. Ketika manusia menyadarinya maka akan ada segenap usaha untuk menjalaninya secara total karena amanah yang dipikul akan dipertanggung jawabkan di hari akhir kelak.

b. Konsep Adil

Keadilan diartikan sebagai pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban. Adil dapat dipahami sebagai moderat yaitu sikap pertengahan dan seimbang. Keseimbangan ini antara hak dan kewajiban. Keadilan juga berarti suatu tindakan yang tidak berat sebelah atau tidak memihak ke salah satu pihak, memberikan sesuatu kepada orang sesuai dengan hak yang harus diperolehnya. Bertindak secara adil berarti mengetahui hak dan kewajiban, mengerti mana yang benar dan yang salah, bertindak jujur dan tepat menurut peraturan dan hukum yang telah ditetapkan serta tidak bertindak sewenang-wenang.

Allah menciptakan dan mengelola alam ini dengan keadilan sebagai *sunnatullah*, maka Allah pun menerapkan prinsip keadilan pada kehidupan manusia. Hukum *sunnatullah* itu bersifat pasti dan tidak bisa diganti, oleh karena itu siapapun yang berlaku adil maka akan mendapatkan kehidupan yang harmonis, sebaliknya siapapun

¹⁶ Norvadewi, "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islami."

yang menyimpang dari prinsip keadilan akan mendapatkan ketidakharmonisan.

Menurut Muhammad dalam manajemen sumber daya insani, tanggung jawab seorang manajer untuk selalu berpegang pada prinsip keadilan karena keadilan adalah salah satu prinsip dalam bermuamalah yang harus tertanam dalam diri setiap manajer. Penegakkan keadilan dalam Islam harus dilandasi oleh rasa persaudaraan (*ukhuwah*), saling mencintai (*mahabbah*), bahu membahu (*takaful*) dan saling tolong menolong (*ta'awun*) di antara semua manusia.

c. Tujuan Organisasi dan Tujuan Individu Sumber Daya Insani

Ketika seseorang bergabung dalam organisasi dapat dipastikan bahwa tujuannya tidak sama dengan organisasi, bahkan mungkin tidak tahu apa yang menjadi tujuan organisasi. Seseorang yang bergabung dalam organisasi perusahaan biasanya didorong oleh hasrat untuk mencari nafkah, mendapatkan jaminan hidup, membina karier dan sebagainya.

Dalam perkembangan selanjutnya tujuan individu dan tujuan organisasi/perusahaan harus sejalan, jika tidak maka akan sulit mengelola sumber daya insani yang ada dalam organisasi perusahaan tersebut. Dalam Islam, tujuan hidup setiap manusia adalah untuk mendapatkan ridho Allah SWT, apapun jabatan dan profesi yang dipegangnya. Gambaran yang merupakan perpaduan tujuan organisasi dan tujuan individu dalam tabel berikut:

Tabel 2.1

TUJUAN	ORGANISASI PERUSAHAAN	INDIVIDU (SDI)
Jangka panjang	<i>Survival</i>	Allah, Bahagia dunia akhirat
Jangka Menengah	Kepuasan karyawan dan kemampuan adaptasi	Kecukupan materi, simpanan, dan karier
Jangka Pendek	Laba, produksi dan efisiensi	Kecukupan materi

Proses untuk menyamakan atau membuat kedua tujuan ini sejalan, dimulai sejak awal karyawan bergabung ke dalam organisasi. Lambat laun tujuan yang mungkin awalnya berseberangan, diupayakan saling mendekati melalui program sosialisasi, pelatihan, promosi dan lain sebagainya hingga pada akhirnya manajemen yang baik akan menghasilkan organisasi yang *survival* dan *sustainable*.

d. Acuan Dalam Mengelola Sumber Daya Insani: Karakter Rasulullah

Dalam mengelola sumber daya insani, manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat mulia yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yang menjadi dasar dalam setiap aktivitas ekonomi dan menjadi sikap dasar manusiawi (*fundamental human ethics*) yang mendukung keberhasilan. Hal ini senada dengan pendapat Fauzia dan Riyadi bahwa Rasulullah merupakan teladan

bagi pembentukan karakter yang baik bagi sumber daya insani. Sifat-sifat tersebut adalah:

- 1) *Shiddiq* (benar dan jujur). Ini berarti, seorang pemimpin harus senantiasa berperilaku benar dan jujur dalam kepemimpinannya. Benar dalam mengambil keputusan perusahaan yang bersifat strategis. Sebagai pemimpin perusahaan, ia selalu jujur kepada semua pihak (pemegang saham, *customer*/nasabah, *competitor*/pesaing maupun kepada karyawan sendiri, sehingga bisnis ini benar-benar dijalankan dengan prinsip kebenaran dan kejujuran.
- 2) *Amanah* (jujur/terpercaya, bertanggung jawab). *Amanah* bisa bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Secara umum *amanah* dari Allah SWT kepada manusia ada dua, yaitu ibadah dan khalifah. Di antara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran dan melengkapinya adalah *amanah*. *Amanah* juga merupakan salah satu moral keimanan. Seorang pebisnis harus memiliki sifat amanah. Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit ataupun banyak.
- 3) *Fathanah* (cerdas). *Fathanah* bisa diartikan sebagai kecerdikan atau kebijaksanaan. Pemimpin perusahaan yang *fathanah* artinya pemimpin yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Dalam bisnis, pekerja yang dipilih harus pintar dan cerdas karena mereka dituntut untuk selalu dapat beradaptasi dengan teknologi baru, cara kerja baru dan lain sebagainya. Kecerdasan membuat pekerja cepat belajar menyerap hal-hal baru yang dibutuhkan dalam persaingan.

Tanpa pekerja yang cerdas perusahaan akan sulit menghasilkan inovasi-inovasi baru.

4) *Tabligh* (transparan), Sifat *tabligh* artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang memiliki sifat *tabligh* akan menyampaikan sesuatu dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat dan tidak akan mengurangi ataupun menambah sesuatu perkataan yang hendak dikatakan. Seorang pemimpin dalam dunia bisnis haruslah menjadi seseorang yang mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar kepada karyawan dan mitra kerjanya yang lain. Termasuk kemampuan berkomunikasi dalam menyampaikan putusan yang merugikan karyawan seperti pemecatan.

3. Manajemen SDI Sesuai Dengan Al-Quran dan Hadist

Sumber daya insani merupakan aspek penting dalam mengisi kebutuhan organisasi apapun dan menjadi salah satu keberadaan yang sangat penting bahkan vital terlepas bagi sebuah institusi maupun perusahaan (laba atau nirlaba). Pengelolaan tenaga kerja profesional menjadi salah satu faktor dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan dari sebuah organisasi. Sumber daya insani sebagai aset individu yang menggerakkan organisasi perlulah diberikan pelatihan dan juga dikembangkan kemampuannya.¹⁷

Sumber daya insani syariah adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan tentang hukum syariah dan mengamalkan nilai-nilai syariah tersebut dalam setiap aktivitasnya.¹⁸ Sebagai kekuatan besar yang telah diciptakan oleh Allah SWT, manusia

¹⁷ M. Ansory, A. F., & Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018).

¹⁸ A Siswanto, *HRD Syariah; Teori Dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (Jakarta: Gramedia, 2020).

dijadikan sebagai khalifah guna mengelola sumber daya yang ada di muka bumi demi kesejahteraan seluruh alam semesta beserta isinya, termasuk manusia itu sendiri.¹⁹ Sebagaimana firman Allah SWT, manusia merupakan makhluk yang diciptakan dengan segala kesempurnaan dan banyak potensi dalam diri:

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

Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.²⁰

4. Konsep Dasar Manajemen SDI

Manajemen SDI atau Departemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang dirancang untuk mengatur hubungan dan peran karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Ini mengatur bagaimana mengelola dan mengoptimalkan potensi setiap anggota organisasi.²¹

Mulai dari perencanaan hingga pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, dalam organisasi, harus ada manajemen yang mengatur bagaimana cara memperoleh, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dengan kuantitas dan kualitas yang benar.²²

¹⁹ H Ali, "Manajemen Sumber Daya Insani," *Al-Masharif*, 2015, 3, 115–126.

²⁰ "Ar-Rum: 31," <https://quran.nu.or.id/ar-rum/31>.

²¹ Wildan Army Abdillah dan Muhammad Iqbal Nurfausan, "Manajemen Sumber Daya Insani Sesuai Kaidah Berlandaskan Al- Qur'an Dan Hadits," *Pendidikan Multikultural* 6, no. 2 (2022): 182–183.

²² E Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019).

Manajemen SDI didasarkan pada konsep yaitu setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, bukan hanya sumber daya bisnis. Penelitian Manajemen SDI menggabungkan berbagai bidang ilmiah seperti psikologi dan sosiologi, elemen manajemen sdi adalah manusia. Manajemen SDI juga melibatkan desain dan menerapkan sistem perencanaan, pengaturan staf, pengembangan staf, manajemen karir, evaluasi kinerja, kompensasi staf dan hubungan kerja yang baik. Manajemen SDI melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusianya.²³

Pada tingkatan kebutuhan fisiologis, organisasi perlu memastikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan seperti makanan, tempat tinggal, dan kesehatan. Ini menciptakan dasar yang stabil untuk produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Kedua, tingkatan kebutuhan keamanan melibatkan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan stabil, termasuk perlindungan pekerja dan kestabilan pekerjaan. Hal ini memberikan rasa keamanan dan kepastian kepada karyawan. Tingkatan kebutuhan sosial menekankan pentingnya interaksi sosial dan hubungan interpersonal dalam konteks organisasi. Manajemen SDM dapat merancang program-program yang memfasilitasi kolaborasi dan membangun komunitas kerja yang solid. Kemudian, tingkatan kebutuhan penghargaan melibatkan pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas. Tingkatan teratas, yaitu kebutuhan aktualisasi diri, mendorong organisasi untuk memberikan

²³ Wildan Army Abdillah dan Muhammad Iqbal Nurfauzan, "Manajemen Sumber Daya Insani Sesuai Kaidah Berlandaskan Al- Qur'an Dan Hadits," *Pendidikan Multikultural* 6, no. 2 (2022): 182–183.

peluang pengembangan diri dan pertumbuhan karir kepada karyawan.²⁴

B. Tujuan Manajemen SDI

Manajemen SDI memiliki tujuan untuk tercapainya sebuah organisasi ataupun perusahaan, serta untuk meningkatkan kualitas karyawan. Adapun tujuan dari manajemen sdi antara lain seperti peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, dan meningkatkan kualitas pelayanan.²⁵

Menurut Haryanto dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami, tujuan dalam Manajemen Sumber Daya Insani terdiri dari empat sasaran.²⁶

1. Tujuan Fungsional

Bersikap etis dan bertanggung jawab sosial terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangantantangan masyarakat sembari meminimalkan dampak negatif tuntutan-tuntutan tersebut bagi organisasi.

2. Tujuan Kemasyarakatan & Sosial

Menjaga kontribusi departemen SDI dalam tingkat yang daya akan terbuang percuma jika MSDI tidak direncanakan.

3. Tujuan Personal & Karyawan

Membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka sejauh tujuantujuan mendorong kontribusi individual bagi organisasi. Tujuan personal para karyawan akan tercapai jika para

²⁴ M.M. Dr. Ferdy Leuhery, S.Kom., *Peran Manajemen SDM Dalam Organisasi* (Medan: PT Media Penerbit Indonesia, 2024).

²⁵ Nuryaningsih Fatimah, *Manajemen Sumber Daya Insani (Buku Ajar)*, 2018.

²⁶ Haryanto, "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami."

karyawan dipelihara, dipertahankan, dan dimotivasi. Jika tidak demikian, kinerja dan kepuasan karyawan akan menurun dan karyawan bisa meninggalkan organisasi.

4. Tujuan Organisasional Perusahaan

Memastikan bahwa MSDI berkontribusi pada efektivitas organisasional. Departemen SDI membant para manajer untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi Dalam hal ini para manajer tetap bertanggung jawab penuh atas para bawahannya, departemen SDI hanya memberikan dukungan dalam hal-hal yang terkait dengan pengelolaan SDI.²⁷

Dari 4 sasaran tujuan di atas, tujuan akhir yang ingin di capai MSDI adalah:

- a. Peningkatan efisiensi, efektifitas dan produktifitas.
- b. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai.
- c. Rendahnya tingkat absensi.
- d. Tingginya kepuasan kerja karyawan.
- e. Tingginya kualitas pelayanan.
- f. Rendahnya komplain dari pelanggan.
- g. Meningkatnya bisnis Perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan titik kunci dan merupakan langkah strategi dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Dampak perencanaan yang sering terjadi saat ini adalah kelebihan tenaga kerja, sebagai akibat kurang akuratnya standar prestasi yang digunakan untuk menjalankan sesuai dengan kebutuhan SDM. Tujuan perancangan SDM :²⁸

²⁷ Haryanto, "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami."

²⁸ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Teddy Chandra, Zifatama Publisher (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008).

- a. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas meningkat.

C. Fungsi Manajemen SDI

Disamping menjalankan fungsi manajemen seorang manajer juga harus melakukan pengawasan terhadap orang lain yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional, oleh sebab itu secara garis besar fungsi manajer itu dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Fungsi Manajemen Yang Mencakup

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam terwujudnya tujuan. Manfaat perencanaan adalah:

- 1) Sebagai standar pengasaan dan pengawasan.
- 2) Pemulihan sebagai alterbatif terbaik.
- 3) Penyusunan skala proritas, baik sasaran maupun kegiatan.
- 4) Membantu manajer menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.
- 5) Alat yang memudahkan dalam berkoordinasi dengan pihak terkait.
- 6) Alat yang meminimalkan pekerjaan yang tidak pasti.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi

wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Manfaat Pengorganisasian adalah: ²⁹

- 1) Mengatasi terbatasnya kemampuan, kemauan, dan sumber daya yang dimiliki.
- 2) Untuk mencapai tujuan yang lebih efektif dan efisien.
- 3) Wadah memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara bersama-sama.
- 4) Wadah mengembangkan potensi dan spesialisasi yang dimiliki seseorang.
- 5) Wadah mendapatkan jabatan dan pembagian kerja.

c. Pengarahan (*Directing*)

kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien.

d. Pengendalian (*Controlling*)

kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan sumber daya insani (*recruitment*)

Fungsi recruitment seorang manajer sumber daya insani bertujuan untuk memperoleh jenis dan dalam tenaga kerja adalah sumber daya insani yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan.³⁰

²⁹ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

³⁰ MA. Dr. H. Burhanuddin Yusuf, M.M., *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo, 2015).

b. Pengembangan (*development*)

Tenaga adalah sumber daya insani yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi itu organ memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.³¹

d. Integrasi (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi itu.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kemampuan-kemampuan sumber daya insani yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*). Karena kemampuan tersebut adalah merupakan asset yang penting bagi terlaksananya tujuan dan tugas organisasi.

f. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu, tenaga kerja atau karyawan tersebut harus dikembalikan masyarakat.³²

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen ada dua macam, yaitu fungsi manajemen yang mencakup perencanaan

³¹ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003).

³² Soekijat Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Asdi Mahasatya, 2003).

(*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*), dan fungsi operasional yang mencakup pengadaan sumber daya insani (*recruitment*), pengembangan (*development*), kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja (*separation*).³³

D. Dasar Perilaku Manajemen SDI

Karakteristik SDI yang diilhami dari sifat nabi Muhammad SAW, karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari *shifatul anbiyaa'* atau sifat-sifat para nabi. Sifat-sifat tersebut, adalah:³⁴

1. *Shidiq* (benar)

Shiddiq artinya 'benar dan jujur'. Sifat jujur merupakan sifat yang paling utama yang harus ada di setiap diri manusia yang insani. Sifat *shiddiq* ini mengajarkan kepada setiap insan untuk selalu berlaku benar, baik berlaku benar dalam perbuatan dan benar dalam setiap perkataannya. Sifat *Shiddiq* pertama sekali harus dimiliki oleh seorang pemimpin. seorang pemimpin, harus senantiasa berperilaku benar dan jujur dalam sepanjang kepemimpinannya. Benar dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan.

2. Amanah (jujur/terpercaya)

Amanah artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab. Amanah bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Di antara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran adalah amanah. Ia juga merupakan salah satu moral keimanan. Karena Allah menyebutkan sifat orang-orang mukmin yang beruntung adalah yang dapat memelihara amanat yang diberikan kepadanya.

³³ Soekijat Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

³⁴ Haryanto, "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami."

3. *Tabligh* (transparan)

Orang yang memiliki sifat *tabligh*, akan menyampaikan sesuatu dengan benar dan berbobot dengan tutur kata yang tepat dan tidak akan mengurangi ataupun menambah sesuatu perkataan yang hendak dikatakan. Didalam perusahaan sifat *tabligh* ini sangat penting di ciptakan, karena harus ada kejelasan informasi pada setiap bidang organisasi, supaya memudahkan setiap pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya.

4. *Fathanah* (cerdas)

Fathanah bisa diartikan sebagai kecerdikan atau kebijaksanaan. Sumber daya insani yang mengaplikasikan sifat *fathanah* maka dia akan memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya.

5. *Istiqamah*

Istiqamah adalah komitmen dalam menjalankan satu program untuk menuju satu tujuan. Didalam *istiqamah* ini mengandung konsisten, sehingga secara terus menerus apa yang dianggap baik itu dijalankan. Sumber daya insani harus memiliki sifat *istiqamah* ini karena dalam menjalankan semua aktivitas perusahaan pasti adanya masalah dan tantangan, jadi apabila SDI ini memiliki sifat *istikamah* maka insani akan lebih sabar dan mencari solusi yang tepat dalam menyelesaikan permasalahannya.

E. Penerapan Manajemen SDI

Pengaruh penerapan nilai-nilai keagamaan dalam organisasi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan belum banyak mendapatkan perhatian khusus, khususnya ranah global, sebagaimana dikemukakan Budhwar dan Mellahi. Namun pada skala kecil atau dilingkup internal perusahaan, penerapan nilai dan etika islam dalam organisasi mampu

menghasilkan SDI yang profesional, amanah, dan memiliki motivasi serta etos kerja yang tinggi.³⁵

Penerapan SDI islam harus disertai pemberian informasi yang memadai kepada seluruh komponen yang terlibat dalam perusahaan. Ketika seorang pegawai perusahaan telah memahami bagaimana dan mengapa hal tersebut diterapkan, ia akan menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak hanya bernilai material atau duniawi, tetapi mengandung nilai-nilai spiritual.

Kinerja karyawan bukan hanya berorientasi pada material saja, tetapi dalam rangka melaksanakan amal saleh. Pola pikir “menjadi orang yang bermanfaat” bagi diri sendiri dan orang lain juga dapat menjadi pedoman utama dalam menjalankan perusahaan. Meski demikian, bahwa manajer dan pihak atasan tidak boleh mengeksploitasi nilai dan etika islam untuk keuntungan pribadi atau golongannya sendiri. Sebagai contoh, seorang manajer tidak boleh memaksa pegawainya untuk bersikap ikhlas ketika mendapatkan kompensasi upah yang minim atau fasilitas yang tidak memadai.

Kompensasi yang diberikan karyawan juga harus diterapkan sesuai dengan prinsip keadilan. Pegawai dengan pekerjaan lebih banyak dan lebih rumit tentu harus diberikan upah lebih banyak. Beban kerja tiap pegawai juga harus diatur secara manusiawi, sehingga tidak memberatkan karyawan. Kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang harus sesuai dengan target kerja yang diinginkan perusahaan. Pegawai tidak boleh dipaksakan mengerjakan sesuatu yang bukan berada dalam lingkup kemampuan dan keahliannya.

³⁵ Norvadewi, “Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islami.”

Demikian pula dalam hal evaluasi dan penilaian. Dalam mengevaluasi kinerja individu ataupun kelompok, misalnya jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai menurun, manajer harus terbuka dan jujur dalam menjelaskan alasannya. Seorang manajer tidak boleh memberikan alasan yang mengada-ada seperti mencari-cari kesalahan untuk menurunkan kompensasi pada pegawainya, hal demikian adalah perbuatan *zalim* yang justru tidak sesuai dengan etika islam.³⁶

Melalui penerapan yang baik, pegawai perusahaan dapat memenuhi target pekerjaan yang diharapkan, dengan didasari rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepada karyawan, loyalitas pegawai pada hal materi semata.

F. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Alquran

Banyak sekali ayat-ayat yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, dalam kajian ini hanya memuat sebagai yang berkenaan dengan MSDM sebagai berikut:

1. Mencari Pekerjaan

Pekerjaan dalam arti luas adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang. Dalam pembicaraan sehari-hari istilah ini sering dianggap sinonim dengan profesi.³⁷ Mencari pekerjaan merupakan suatu keharuan sebagaimana firman Allah Swt:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

³⁶ Fatimah, *Manajemen Sumber Daya Insani (Buku Ajar)*.

³⁷ Muhammad Muiz Raharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Unggul, Cerdas Dan Berkarakter Islami*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 15.

"Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka." (Q.S. As-Syura: 38).

2. Perencanaan

Perencanaan SDM sebagai suatu kegiatan merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa datang bagi sebuah organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, maka proses perencanaan SDM berarti usaha untuk mengisi/menutupi kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Sedangkan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di masa datang, perencanaan SDM lebih menekankan adanya usaha peramalan mengenai ketersediaan tenaga kerja yang didasarkan pada kebutuhan sesuai dengan rencana bisnis di masa datang. Sebagaimana firman Allah Swt:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

"Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan." (Q.S. Al-Hashr: 18)

3. Perekrutan Karyawan

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar sekolah sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Rekrutmen merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apa rasanya bekerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut jika kelak mereka menjadi karyawan. Sebagaimana firman Allah Swt:

وَأَخِي هَارُونُ هُوَ أَفْصَحُ مِنِّي لِسَانًا فَأَرْسَلْهُ مَعِيَ رِدْءًا يُصَدِّقُنِي ۚ إِنِّي أَخَافُ
أَنْ يُكَذِّبُونِ

"Dan saudaraku Harun dia lebih fasih lidahnya daripadaku, maka utuslah dia bersamaku sebagai pembantuku untuk membenarkan (perkataan) ku; sesungguhnya aku khawatir mereka akan mendustakanku." (Q.S Al Qashash: 34)

4. Promosi Kerja

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya.

Kesempatan untuk maju di dalam organisasi sering dinamakan sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab dan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya. Sebagaimana Firman Allah Swt:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat." (Q.S. An-Nisa: 58)

5. Pelatihan Kerja

Pelatihan tenaga kerja biasa kita sebut "*Training*". *Training* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten (berkemampuan) untuk memenuhi kebutuhan standar produksi. *Training* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten (berkemampuan) untuk memenuhi kebutuhan standar produksi.³⁸ Dalam hal ini sudah dijelaskan dalam Alquran:

وَأَخْرَيْنَ مِنْهُمْ لَمَّا يَلْحَقُوا بِهِمْ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ

"Dan (juga) kepada kaum yang lain dari mereka yang belum berhubungan dengan mereka. Dan Dialah Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana." (Q.S. Al- Jumuah: 3)

6. Pembagian Gaji

Pembagian gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini.³⁹

³⁸Muhammad Muiz Raharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Unggul, Cerdas Dan Berkarakter Islami*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 15.

³⁹Muhammad Muiz Raharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Unggul, Cerdas Dan Berkarakter Islami*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 15.

Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja. Hal ini dijelaskan oleh firman Allah Swt:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan." (Q.S. Al-Ahqaf: 19)

G. Tanggung Jawab Manajemen SDI

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah *"manajemen"* mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana harusnya *"memanage"* (mengelola) sumber daya manusia.⁴⁰

1. Tanggung Jawab Utama Manajemen SDI

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mengelola dan mengembangkan karyawan secara efektif agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tanggung jawab utama manajemen sumber daya insani meliputi:⁴¹

- a. Perencanaan sumber daya manusia.
- b. Perekrutan dan penyeleksian.
- c. Pengembangan tenaga kerja (pelatihan, pengevaluasian kinerja).

⁴⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005).

⁴¹ M. Nazar Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam," *Jurnal Penelitian sosial keagamaan* (2016).

- d. Memberikan kompensasi dan tunjangan.
- e. Pemberhentian karyawan (perampingan, *outsourcing*).

Dalam melaksanakan tugas tersebut, para manajer sumber daya insani memenuhi tujuan tersebut dengan:⁴²

1. Menyediakan karyawan yang andal dan terlatih untuk organisasi.
2. Memaksimalkan keefektifan karyawan dalam organisasi.
3. Memenuhi kebutuhan masing-masing karyawan dengan memberikan kompensasi, peluang untuk berkembang dan meningkatkan karier, tunjangan, dan kepuasan kerja.

Terlepas dari industri atau sifat bisnis, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan bisnis dan karyawannya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah cara mengelola, memelihara, melatih, dan mengembangkan sumber daya yang penting dalam organisasi mana pun, yaitu karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan kontribusi pada organisasi agar berfungsi sebagaimana mestinya untuk mencapai tujuan. Ini adalah faktor terpenting yang memungkinkan para pengusaha dan organisasi mencapai tujuan mereka.⁴³

H. Prophetic Karakter Rasulullah Penerapan di Zaman Sekarang

Konsep *prophetic character* atau karakter kenabian yang diwariskan oleh Nabi Muhammad SAW merupakan fondasi etis yang bersifat universal dan lintas zaman. Karakter ini terdiri dari empat sifat utama, yaitu shiddiq (integritas dan kejujuran), amanah (tanggung jawab dan kepercayaan), tabligh (kemampuan menyampaikan kebenaran), dan

⁴² M. Nazar Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam," *Jurnal Penelitian sosial keagamaan* (2016).

⁴³ Masya, "Peran Dan Tanggung Jawab Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)," *Icehrm-Com*.

fathanah (kecerdasan dan kebijaksanaan). Keempat dimensi ini bukan hanya menjadi standar moral dalam Islam, tetapi juga menjadi model kepemimpinan berbasis nilai (*value-based leadership*) yang relevan untuk kehidupan modern. Dalam teori etika kontemporer, sifat-sifat tersebut sejalan dengan prinsip *virtue ethics* yang menekankan pembentukan karakter sebagai dasar tindakan.⁴⁴

Sifat shiddiq sebagai representasi integritas moral merupakan prinsip utama yang semakin penting di era digital dan globalisasi. Dalam konteks modern, shiddiq tidak hanya berarti berkata benar, tetapi meliputi kejujuran akademik, transparansi informasi, akurasi data, dan komitmen terhadap kebenaran faktual. Di tengah maraknya hoaks, manipulasi data, dan distorsi informasi, sifat ini menjadi fondasi bagi pembangunan kepercayaan publik. Dalam dunia akademis, shiddiq diterjemahkan dalam bentuk *academic integrity* yang mencakup anti-plagiarisme, orisinalitas karya, dan kesungguhan mencari kebenaran ilmiah.

Di sektor ekonomi dan bisnis, shiddiq menjadi standar etis dalam transaksi, pelaporan keuangan, dan pengambilan keputusan agar tidak terjebak pada praktik koruptif atau manipulatif yang merusak struktur sosial.⁴⁵

⁴⁴ I T A Yuliani, "Implementasi Prophetic Parenting Orang Tua Murid SDIT Ulinuha Sorowako Dalam Membentuk Karakter Islami Anak" (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, 2023).

⁴⁵ Umar Sidiq, "Prophetic Leadership Dalam Pengembangan Budaya Religius Di Pondok Modern Arrisalah Gundik Slahung Ponorogo," *EDUKASIA Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 3, no. 1 (2022): 31–44.

Selanjutnya, amanah merepresentasikan tanggung jawab profesional serta kapasitas individu untuk menjaga kepercayaan yang diberikan. Dalam konteks kepemimpinan berbasis nilai, amanah berarti menunaikan mandat secara adil, efektif, dan berorientasi pada kemaslahatan. Pada era kontemporer yang penuh kompetisi, sifat ini menjadi pilar penting dalam manajemen organisasi, tata kelola pemerintahan, dan profesionalisme kerja. Amanah juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol etis untuk mencegah penyalahgunaan wewenang, eksploitasi jabatan, dan ketidakadilan struktural. Dalam ekonomi syariah, amanah menjadi dasar dalam penyaluran dana, pengelolaan aset, dan pemberian layanan sehingga lembaga keuangan dapat berjalan secara adil dan berintegritas.

Sifat tabligh, yang bermakna kemampuan menyampaikan kebenaran secara jelas dan efektif, memiliki relevansi besar dalam masyarakat modern yang sarat dengan komunikasi, media, dan informasi. Pada konteks ini, tabligh tidak hanya dipahami sebagai dakwah, tetapi mencakup kemampuan *public communication*, *transparency*, dan *strategic communication* dalam organisasi. Seorang pemimpin, akademisi, atau profesional harus mampu menyampaikan informasi secara objektif, akurat, dan bertanggung jawab. Dalam era media sosial, tabligh juga mengandung dimensi literasi digital, yaitu kemampuan memilah informasi, menghindari ujaran kebencian, serta menyebarkan nilai edukatif dan konstruktif di ruang digital.⁴⁶

Adapun fathanah, sebagai simbol kecerdasan, kebijaksanaan, dan kemampuan analitis, menjadi sangat relevan di zaman yang ditandai dengan perkembangan teknologi, ekonomi digital, dan kompleksitas

⁴⁶ Luluk Maktumah and Minhaji Minhaji, "Prophetic Leadership Dan Implementasinya Dalam Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia* 4, no. 2 (2020): 133–148.

sosial. Fathanah dalam konteks modern mengandung makna kemampuan *critical thinking, problem solving, innovation*, serta literasi teknologi. Seorang pemimpin fathanah tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi mampu membuat keputusan berbasis data, memahami dinamika perubahan, dan mengantisipasi berbagai tantangan masa depan. Integrasi antara kecerdasan moral dan kecerdasan intelektual menjadikan karakter profetik ini sebagai model kepemimpinan yang adaptif dan berkelanjutan.

Di tengah tantangan moral dan sosial modern, karakter profetik berperan sebagai pedoman etis yang dapat mengontrol perilaku manusia agar tetap berada dalam rel yang adil dan berkeadaban. Modernitas seringkali menghadirkan dilema moral, seperti hedonisme, konsumerisme, individualisme, dan kompetisi tidak sehat. Dengan meneladani karakter profetik, individu dapat membangun *moral compass* yang stabil untuk menavigasi situasi kompleks tersebut. Misalnya, dalam dunia kerja dan bisnis, sifat shiddiq mencegah manipulasi laporan; amanah menjaga integritas jabatan; tabligh memastikan komunikasi jujur; dan fathanah memastikan keputusan berbasis data, bukan emosi.⁴⁷

Dalam konteks kepemimpinan, karakter profetik menawarkan paradigma yang berbeda dibandingkan model kepemimpinan transaksional ataupun otoriter. Kepemimpinan profetik menekankan pengaruh moral, keteladanan, empati, dan kemaslahatan umat. Di era modern, model ini sejalan dengan konsep *transformational leadership* dan *servant leadership* yang berfokus pada pemberdayaan, pembinaan, dan peningkatan kapasitas manusia. Sifat profetik tersebut dapat

⁴⁷ Yuslia Styawati, "Prophetic Parenting Sebagai Paradigma Pendidikan Karakter," *Didaktika Religia* 4, no. 2 (2021): 86–110.

diterapkan oleh pemimpin lembaga pendidikan, perusahaan, organisasi masyarakat, maupun pemerintahan untuk menciptakan budaya organisasi yang humanis, adil, dan produktif.

Karakter profetik juga memiliki implikasi besar bagi pembangunan masyarakat. Nilai shiddiq dan amanah dapat mengurangi tingkat korupsi; nilai tabligh meningkatkan keterbukaan pemerintahan; sementara nilai fathanah mendorong masyarakat lebih kritis dan inovatif. Dalam konteks sosial, karakter profetik dapat menjadi landasan etika dalam hubungan antar manusia, baik di lingkungan keluarga maupun komunitas yang lebih luas. Sifat-sifat tersebut membentuk masyarakat yang kooperatif, saling menghargai, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.⁴⁸

Dalam dunia ekonomi modern termasuk ekonomi syariah, keuangan digital, dan perdagangan kripto karakter profetik sangat relevan untuk menjaga etika transaksi dan menghindari penyimpangan. Shiddiq memberikan landasan kejujuran dalam pelaporan keuangan; amanah memastikan aset dan dana publik tidak disalahgunakan; tabligh menekankan keterbukaan dalam risiko dan informasi; fathanah memungkinkan pelaku pasar mengambil keputusan berdasarkan analisis rasional, bukan spekulasi destruktif.

Secara keseluruhan, karakter profetik Rasulullah bukan sekadar nilai historis tetapi model etis yang terus relevan untuk pembangunan pribadi, organisasi, masyarakat, hingga sistem ekonomi modern. Kehadirannya menawarkan solusi moral di tengah kompleksitas perkembangan zaman, sekaligus menjadi fondasi bagi terciptanya peradaban yang lebih manusiawi, adil, dan berkeadaban. Ketika sifat

⁴⁸ Muhamad Khoirul Umam, "Reconstruction of Integrative Islamic Education in the Transformative Profetical Education Framework," in *Proceedings of Annual Conference for Muslim Scholars*, 2018, 511–520.

shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah terinternalisasi dalam kehidupan sehari-hari, maka manusia tidak hanya menjadi individu yang kompeten, tetapi juga berintegritas tinggi sehingga mampu menghadapi berbagai tantangan zaman dengan bijak dan bertanggung jawab.

