



PEMIKIRAN AWAL TENTANG KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Oleh: Ahmad Dasuki Aly S
Jurusan Muamalat IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Email: abahaly_sukses@yahoo.com

Abstrak

Salah satu sumber daya yang paling penting bagi manajemen adalah manusia yang berkedudukan sebagai manager dan atau pegawai/ pendidik/ tenaga kependidikan/ karyawan/ buruh atau pekerja. Sumber daya inilah yang diberi nama sangat populer dewasa ini dengan nama Sumber Daya Manusia atau Human Resources, yang sering disebut Man-power dan di Indonesia secara resmi diterjemahkan menjadi tenaga kerja. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Human Resource Department. Manajemen sumber daya manusia memiliki tiga prinsip dasar, yakni; Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting (prinsipil) yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi/ lembaga tersebut. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan, ketentuan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi/perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi/perusahaan dan perencanaan strategis. Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi maupun perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Karena itu, kultur ini harus ditegakan, dari upaya terus menerus mulai dari puncak, sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi.

Kata Kunci: Pemikiran, Manusia, Konsep, Manajemen, Sumber Daya

A. Pendahuluan

Setiap manusia pribadi maupun kelompok, tentu memiliki nilai atau norma tertentu, yang dengan nilai dan norma itu cenderung untuk lebih meningkatkan agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari sikap dan keadaan sebelumnya. Untuk mampu mendapatkan kegiatan-kegiatan yang dapat

menghantarkan individu atau suatu kelompok pada suatu tujuan tertentu, mutlak diperlukan adanya perencanaan yang matang yakni; *Manajemen*, dengan mewujudkan mekanisme menurut aturan-aturan yang telah ditetapkan, di gerakkan, diarahkan serta sesuai dengan fungsinya.

Manajemen juga merupakan sebuah wadah mekanisasi pengelolaan, sebagai suatu proses aktivitas-aktivitas, dengan maksud mencapai tujuan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu wadah atau ikatan yang ada dalam masyarakat. Sebagaimana kelompok sosial, keagamaan, pendidikan, perindustrian, perdagangan, pemerintahan dan perkumpulan-perkumpulan lainnya yang berkembang di dalam kehidupan masyarakat luas.

Mutlak bahwa manajemen merupakan kegiatan-kegiatan manusia yang tak dapat dipisahkan sebagai makhluk yang bermasyarakat (*socio-cultural*). Manajemen juga merupakan proses dari pengambilan keputusan dan sebagai faktor penggerak sumber daya manusia (SDM), untuk menemukan dan pencapaian terhadap arah maupun tujuannya. Sebagai penunjang hal ini, manajemen berkaitan erat dengan sarana-sarannya, diantaranya; *man, money, materials, machines*, maupun *market*.

Maka munculah sebuah fenomena pemikiran yang mengarah pada ide rumusan masalah dan memerlukan apresiasi jawaban serta pemecahan atau pemahaman secara konseptual, yakni; Bagaimana sebenarnya memahami makna; *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Apa dasar-dasar penetapannya, macam-macam, fungsi-fungsi, struktur kerja-kinerja maupun model ideal dari manajemen sumber daya manusia serta bagaimana metoda/ cara/ pola dan bentuk termasuk bagaimana pointer pengembangan karakternya dalam sebuah manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

Permasalahan yang akan dikaji dalam tulisan ini adalah sebuah pemikiran awal yang berfokus untuk mengetahui dan memahami tentang Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam terapannya pada sebuah lembaga/ perusahaan di era globalisasi yang serba complex ini.

B. Pembahasan

1. Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen SDM

a. Pengertian Manajemen SDM

Secara istilah manajemen berasal dari bahasa Italia yaitu “*managiere*” yang berarti melatih kuda atau pelatih. Sedangkan dalam bahasa Perancis “*manage*” berarti tindakan membimbing atau memimpin, (Marzuki, 2000;1). Manajemen terdiri dari dua kata yaitu *manus* yang berarti tangan dan *agere* berarti melakukan atau melaksanakan. Dalam kamus lain manajemen disebut juga dengan istilah “*Tadbir, Idarah, Siasah dan Qiyaadah*”, (Eltas A Elias, 1998;23)

Secara bahasa manajemen merupakan sebagian dari pada aktivitas-aktivitas tertentu atau proses-proses tertentu untuk mencapai sasaran, tujuan dengan menjalankan setiap fungsi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu wadah atau ikatan yang ada dalam masyarakat. Seperti kelompok sosial, keagamaan, perindustrian, perdagangan, pemerintahan, dan perkumpulan-perkumpulan lainnya yang berkembang di dalam kehidupan masyarakat luas.

Sedangkan pendefinisian **Manajemen** menurut Jawahir Tanthowi (1983 ; 47-49), istilah manajemen dapat di sepadankan dengan kata “*idarah*”, sebagaimana tersebut dalam Al-Qur’an Surat Al-Baqarah : 282.

Pada ayat dimaksud dijelaskan lafadz *Tudiruunaha* “yang kamu jalankan”. Asal katanya adalah “*adara, idarah*” yang artinya manajemen administrasi. Ayat Q.S. Al-Baqarah diatas merupakan dasar utama aspirasi yang mengilhami kepada Sarjana Barat yaitu Henry Fayol dan F. W. Taylor, yang kemudian menjadi ilmu pengetahuan Manajemen (*Management*) hingga sekarang. Ayat tersebut yang menyebut “*idarah*” sangat berkaitan dengan persoalan perniagaan, perdagangan atau bisnis, dan perindustrian.

Istilah yang kedua **Sumber Daya**, secara etimologis berasal dari dua kata yaitu “*sumber*” dan “*daya*” yang berarti sumber dari suatu daya yang kemampuan atau potensi yang bisa di daya gunakan untuk suatu tujuan . jadi, sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik,

tetapi juga non-fisik dan ada yang dapat berubah ke bentuk yang lain, baik menjadi semakin besar maupun hilang dan ada pula sumber daya yang kekal (selalu tetap). Adul Aziz, (2008;20)

Secara spesifik, sumber daya adalah anugrah pemberian ilahi yang harus disyukuri, dinikmati dengan penuh tanggung jawab demi tercapainya pengembangan fitrah manusia secara optimal dengan sepenuhnya memperhatikan kelestarian lingkungan jangka panjang, (Hidayat Nataatmadja, 1987 : 17). Karena itu, segala apa yang merupakan fadhilah Allah SWT merupakan bagian dari sumber daya, baik berupa alam, seperti api, udara, air, tanah maupun akal pikiran yang menjadi *tools* dalam mengelola dan memanfaatkan sumber-sumber lain. Bahkan tumbuh-tumbuhan dan hewan-hewan pun merupakan makhluk Tuhan yang potensinya sama sebagai *fadhilah*. Dengan demikian, pengertian sumber daya merupakan bentuk dan wujud kasih sayang Allah SWT untuk di pergunakan dan dimanfaatkan serta dikelola dengan sebaik-baiknya oleh manusia sebagai *khalifah fi al-ardli*.

Sedang kata ketiga adalah **Manusia** yang berarti *Insani*, berasal dari kata *uns* yang berarti *jinak, harmonis, dan tampak*. Kata ini digunakan oleh Al-Quran untuk menunjuk totalitas manusia sebagai makhluk jasmani dan rohani yang unik dan istimewa, sempurna, dan memiliki *diferensiasi individual* antara unsur satu dengan yang lainnya. Kesempurnaan ini menghantarkan manusia sebagai makhluk dinamis, sehingga mampu menyandang predikat *khalifatulloh* di muka bumi. (Samsul Nizar, 2001 : 84)

Dari beberapa definisi tersebut, maka salah satu sumber daya yang paling penting (*urgent*) bagi manajemen adalah manusia yang berkedudukan sebagai manager maupun pegawai/ karyawan/ buruh atau pekerja. Sumber daya inilah yang diberi nama yang sangat populer dewasa ini dengan nama Sumber Daya Manusia atau *Human Resources*, yang sering disebut *Man-power* yang di Indonesia secara resmi diterjemahkan menjadi tenaga kerja. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah *Human Resource Department*.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai 3 prinsip dasar, yaitu :
(Bambang Tri Cahyono, 1996. MSDM, IPWI, h.2)

- 1) Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- 2) Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis.
- 3) Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut, akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Karena itu, kultur ini harus ditegakan, dari upaya terus menerus mulai dari puncak, sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi.

b. Dasar-dasar Penetapan Management SDM

Asasul Idarah Mabaadiul Idarah, yang dalam istilah barat disebut *The Fundamental of Management*. Manajemen sebagai suatu seni dan ilmu pengetahuan, membuat atau menjadikan pola tingkah seseorang dalam suatu ikatan atau kelompok, guna mengerjakan suatu aktivitas, atau pekerjaan dan menyelesaikannya terhadap segala sesuatunya menurut yang telah ditetapkan semula, sebagai target yang akan dicapai atau yang akan dikehendaki. (Jawahir Thontowi, 1983;19)

Secara umum yang menjadi basis dari pada dasar manajemen umum adalah “*Aithority*” yang berarti, kekuasaan, kewibawaan dan kewenangan. (Soekarno K, 1979;38)

As Sulthon atau *Authority*, adalah kebenaran dalam meletakkan atau mengambil keputusan, tentang anggaran-anggaran yang dipimpin oleh seorang kepala, yang pada hakikatnya dasar peletakan atau anggaran-anggaran tersebut adalah salah satu bentuk pendayagunaan karyawan untuk mengikuti, meneladani tentang apa-apa yang direncanakan oleh pelaksana itu. (Al Hawary, As Sayyid Mahmud, 1976;208)

Memiliki atau untuk mendapatkan *authority*, sebagai faktor dasar utama dalam manajemen, tidak diperkenalkan dengan cara melanggar hukum yang berlaku, atau tanpa memperdulikan adat istiadat (kebiasaan) yang berlaku sejak dahulu. Akan tetapi jalur yang harus ditempuh untuk mendapatkan *authority* adalah sebagai berikut :

- 1) Sumber Hukum
- 2) Sumber Tradisi/ Adat istiadat/ Kebiasaan dan
- 3) Sumber Pelimpahan.

Dikatakan (Soekarno K, 1979:65) lebih lanjut bahwa; *Authority* merupakan bagian yang sangat menentukan, dan sangat mendasar, untuk dapat memimpin dengan baik. Siapa-pun berhak mendapatkannya sekaligus memilikinya, dengan cara publikasi kepada masyarakat bahwa dirinya betul-betul orang mampu dan ahli, didalam menjalankan suatu kepemimpinan. Tentu saja hal ini melalui etika yang tidak bertentangan dengan norma, agama, falsafah yang dianut, maupun tradisi dan hukum yang berlaku.

Henry Fanyol sebagai salah seorang bapak manajemen, mengemukakan bahwa, dasar-dasar manajemen, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Division of work (pembagian kerja)
- 2) Authority and responsibility (kekuasaan dan hak-hak untuk memerintah)
- 3) Discipline and obedience (tertib dan rapih)
- 4) Unity of command (kesatuan komando atau perintah)
- 5) Unity of direction (kesatuan dalam pimpinan)
- 6) Sub-ordination of individual interest, to general interest.
(memperhatikan kepentingan anggota agar taat kepada pimpinan atau atasan)
- 7) Remuneration of personel (memberi upah)
- 8) Centralization (pemusatan)
- 9) Scalar chain (jalur kekuasaan)
- 10) Order (pesanan)

- 11) Equity (persamaan)
- 12) Stability of tenure personel (batas jabatan)
- 13) Initiative (peka)
- 14) Esprit de crops (dasar, kerjasama).

Diantara prinsip-prinsip dari manajemen di atas, ada juga yang menyebutkan dengan prinsip K.I.S., yaitu: *Koordinasi, Integrasi, Sinkronisasi*. (Jawahir Tanthowi, 1983;18)

Koordinasi adalah, usaha-usaha secara teratur, ditunjukkan, untuk memberikan petunjuk-petunjuk dalam pelaksanaan, waktu dan arah pelaksanaan, agar dengan demikian dapat dicapai tindakan-tindakan harmonis dan disatukan (*harmonios and aunified action*) guna mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Integrasi adalah, usaha untuk menyatukan kegiatan-kegiatan dari berbagai atau unit dalam suatu organisasi, sehingga merupakan suatu kebulatan pikiran maupun tindakan, ke arah saatu sasaran atau tujuan.

Sinkronisasi adalah, usaha untuk menyelaraskan atau menyesuaikan kegiatan dari berbagai bagian atau unit organisasi guna tercapai keserasian atau keharmonisan tindakan dalam menuju satu sasaran/tujuan. (Marzuki, 2000;19)

Dengan uraian di atas, kiranya dapat dipetik pemahaman bahwa, dengan melaksanakan secara penuh kesungguhan, terhadap prinsip prinsip dasar management tersebut dalam suatu kelompok atau organisasi akan memberikan hasil maksimal. Prinsip di atas, merupakan suatu kewajiban yang mesti ada, terpadu, terkontrol dan tentunya harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan.

c. *Macam-macam Manajemen SDM*

Secara fakta menurut sasio masyarakat, status mereka berada. antara seorang pemimpin dengan masyarakat biasa, baik pemimpin pemerintah, swasta atau wiraswasta maupun dalam social, keagamaan. Dari benturan-benturan inilah maka muncullah bermacam-macam manajemen atau macam pembagiannya.

Meneropong keadaan suatu masyarakat yang berkembang, memang terdapat perbedaan-perbedaan, demikianlah fitrah dan hikmah manusia yang diciptakan berkelompok, bersuku dan berbangsa. Sebagaimana yang disebutkan dari segi statusnya.

- 1) Sudut kemanusiaan
- 2) Sudut perindustrian, perdagangan
- 3) Sudut strategi dan taktik atau politik

Dari pembagian tersebut terdapat macam-macam pembagian manajemen, diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Manajemen Tradisional
- 2) Manajemen Bapaisme
- 3) Manajemen Sistimatis
- 4) Manajemen Ilmiah atau *scientific management*. (Prayudi Atmosudirjo, 1976; 12)

Seperti halnya di Saudi Arabia, Belanda, Inggris, Iran di masa Syi'ah, dalam kepemimpinan pemerintahan mereka menganut paham manajemen *Tradisional* yang berdasarkan dari keturunan nenek moyang mereka yang terdahulu. *Management Bapaisme*, yaitu bahwa anggota masyarakat setempat beranggapan bahwa yang lebih tua-lah yang tepat menjadi pemimpin mereka, hal ini ada kalanya berdasar kepada perasaan, rasa hormat dan menghargai kepada orang yang lebih tua, sedikit sekali berdasar kepada kemampuan, profesionalitas maupun konsepsional yang memadai.

Kepeminpinan Bapaisme ini juga berdasarkan atas adanya rasa segan dan lebih terhormat apabila orang yang lebih tua mendudukinya. Kejadian seperti ini masih banyak terdapat didalam masyarakat kita Indonesia, terutama di perkampungan atau perkotaan yang mempunyai keturunan ningrat atau bangsawan. Adapun Manajemen *Sistematis* yaitu segala sesatunya telah diatur sebelumnya dengan seksama, menetapkan langkah, dengan menggerakkannya sesuai rencana untuk mencapai hasil. (Jauhari Tanthowi, 1983; 27)

Sedangkan Manajemen *Ilmiah (idaaratul ilmiyyah)* yaitu manajemen yang berdasarkan kepada standar mempergunakan ilmu pengetahuan (*The use of science*) dan mempergunakan metode-metode ilmiah (*The use of scientific methods*) di dalam menghadapi masalah-masalah, kasus-kasus dan tindakan yang perlu diambil.

Dalam suatu bentuk kepemimpinan atau manajemen biasanya terdapat struktur dan tingkatan-tingkatan yang disebut dengan pimpinan tingkat atas, tingkat menengah, dan tingkat bawah. Semuanya harus berjalan menurut fungsinya masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Tingkatan tersebut adalah *Top Manager* (pimpinan tertinggi, pucuk pimpinan), *Middle Manager* (pimpinan menengah), dan *Supervisory Manager* (pimpinan tingkat pertama, bawah). (Marzuki, 2000; 9)

d. *Fungsi Manajemen SDM.*

Dalam memasuki fungsi-fungsi manajemen secara umum terlebih dahulu dikemukakan rumusan manajemen yang terdapat dalam “*Encyclopedia of social science*” yaitu :

“*Management is a proses, by which the execution of a give purpose is put in to operation and supervised.* (Manajemen adalah perencanaan dengan mana mencapai tujuan tertentu, diselenggarakan dan di awasi”. (Jawahir Tanthowi, 1983; 33)

Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM antara lain sebagai berikut :

Menurut *Prof. Oey iang Lie* adalah:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan
- 4) Pengkoordinasian
- 5) Pengontrolan

Menurut *Koontz E. Donnel* dan *Nillauder* adalah:

- 1) Planning, perencanaan
- 2) Organizing, pengorganisasian
- 3) Staffing, penyusunan

- 4) Directing, pengarahan
- 5) Controlling, pengawasan

Adapun dalam *Kitab Al-Idarah* disebutkan bahwa; Fungsi-fungsi manajemen SDM adalah antara lain sebagai berikut :

- 1) Planning
- 2) Organizing
- 3) Directing
- 4) Staffing
- 5) Coordinating
- 6) Reporting
- 7) Budgeting

Sebenarnya Islam telah jauh lebih dahulu dalam merumuskan tentang bagian-bagian fungsi dari kepemimpinan (Manajerial) tersebut. Dalam kitab suci Al-quran memberikan batasan “*Peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka*” dan juga sabda Nabi Muhammad SAW menyebutkan “*Bahwa tiap-tiap kamu pemimpin dan kepemimpinan kamu pasti kelak akan diminta pertanggungjawaban.*”

e. *Struktur Manajemen SDM.*

Struktur kepemimpinan yang selama ini kita kenal adalah :

- 1) Pemimpin dalam arti sempit, yakni meliputi pucuk pimpinan dan pimpinan menengah (*directing, staffing, organizing, dan planning*).
- 2) Pimpinan dalam arti luas, yakni pimpinan bawahan (*first line supervisor*) dan setiap kepemimpinan yang ada pada penggerak kelompok kecil misalnya (kelompok keluarga, serumah, kelompok lingkungan dalam lembaga sosial, rukun tetangga ataupun rukun warga (*organizing dan coordinating*)).

Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai pengawas (*controlling*), Jawahir Tonthowi, 1983; 39. Maka karena banyak macam bentuk kepemimpinan, oleh karenanya stuktur manajemennya-pun disesuaikan dengan ketentuan yang tepat sebagaimana susunan pemerintahan di Indonesia. Dalam organisasi sosial maupun politik,

pun terdapat istilah yang tepat digunakan untuk pemakainnya, sesuai dengan bidang ilmu tersebut.

2. Model Ideal SDM dan Pengembangannya

a. Instrumen Memilih SDM Ideal

Manusia adalah jejak (*Tajalli*) dari kebesaran Tuhan sang pencipta, oleh karena itu ketika manusia diberi otoritas untuk memilih jalan, Tuhan juga memberikan dasar-dasar pilihan agar pilihan yang ditentukan terukur pertanggung-jawabannya sesuai dengan martabat manusia sebagai *Khalifah*. Instrumen psikologis yang disebut jiwa yang bekerja dengan sistem, disebut *Nafasi* dengan sub-sistem akal, hati, hati nurani, syahwat, hawa nafsu, dan dalam sistem kejiwaan. Sebagaimana dinyatakan Sutrisna Suryadilaga, (2007; 17) bahwa, *Nafasi* memiliki kategori antara lain;

- 1) **Akal**, adalah *problem solving capacity* bisa menemukan kebenaran tetapi tidak menentukannya, kerjanya berpikir (horizontal) dan *tafakur* (vertikal).
- 2) **Hati**, adalah alat untuk memahami realita. Hal-hal yang tidak masuk akal bisa dipahami oleh hati.hati mempunyai muatan yang sangat banyak seperti cinta, benci, keberanian, ketakutan, marah, kebaikan, kemunafikan. Karakter hati tidak konsisten.
- 3) **Hati Nurani**, merupakn *God Spot*, dari kata *nur* (cahaya) adalah cahaya ketuhanan yang ditempatkan dalam hati (*nurun yaqdzifu Alloh fi al-qalb*). Karena hati nurani tidak bisa diajak kompromi dengan kebohongan, hati nurani jujur dan konsisten. Hanya saja cahayanya tidak selalu memancar. Orang yang nuraninya mati disebut dzalim.
- 4) **Syahwat**, adalah dorongan kepada apa-apa yang diinginkan, misalnya dorongan kepada lawan jenis, ingin kaya, suak perhiasan bagus, kebun, ternak, kendaraan, pangkat tinggi. Syahwat bersifat netral dan manusiawi.

- 5) **Hawa nafsu**, adalah dorongan kepada syahwat yang sifatnya rendah. Wataknya ingin segera menikmati tanpa mempedulikan akibat, baik bagi dirinya maupun orang lain.
- 6) Dalam **sistem kejiwaan**, hati memimpin kerja jiwa. Oleh karena itu hanya perbuatan yang disadari oleh hati yang berimplikasi kepada dosa dan pahala, berimplikasi kepada nilai salah dan benar.

b. Manajemen Hati Pijakan SDM Ideal

Jika orang melibatkan perangkat kejiwaan secara profesional maka masalah dapat disikapi secara rasional. Ia juga bisa menanggung perasaan, selalu bertanya kepada nurani, menunaikan syahwat seadanya yang dibutuhkan dan menekan dorongan hawa nafsu. Orang seperti ini biasanya bisa hidup tenang dan harmonis dengan lingkungan serta akrab dengan diri sendiri. Implikasi dari ketidak seimbangan pilihan jalan adalah :

- 1) Jika orang lebih dipengaruhi oleh akalnya, maka hidupnya rasional tetapi sering kering. ia bisa kebingungan jika berhadapan dengan realita yang tidak rasional.
- 2) Jika seorang lebih dikendalikan oleh hatinya maka ia cenderung perasa, tetapi dinamis bergantung kepada moodnya.
- 3) Jika orang mentaati kata hati nuraninya, pilihan dan langkahnya dijamin/ terpelihara ketepatannya.
- 4) Jika orang memanjakan syahwatnya maka ia bisa terjerumus pada pola hidup mewah dan selera yang hedonistik.
- 5) Jika orang selalu menuruti hawa nafsunya maka ia pasti sesat dan hidupnya destruktif, terhadap dirinya maupun orang lain.

Maka siapapun yang dalam hidupnya berpijak pada manajemen hati akan memberikan efek positif. Karenanya, sumber daya manusia adalah manajemen pijakan hati terutama pada lima komponen tersebut diatas adalah merupakan bagian penting dalam menjalani hidup dan kehidupannya.

Manusia yang berusaha maksimal dengan memadukan kerja keras dan cerdas, serta ikhlas memiliki **tiga karakter**. *Pertama,*

meraih kesuksesan dan kebahagiaan. *Kedua*, tidak pernah berhenti berusaha. Dan *Ketiga*, senantiasa mengambil hikmah dari setiap kegagalan yang dialami. Tiga jenis karakter seperti ini merupakan kunci sukses sumber daya manusia yang merupakan wujud dari manusia *ber-Iman, ber-Islam, dan ber-Ihsan* adalah manusia *Taqwa*.

3. Pointer Pengembangan Karakter Sumber Daya Manusia

- a. *Worldview* dalam membentuk karakter sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan nilai Islam.

Urgensi worldview bagi pembentukan SDM dikatakan oleh Acikgene (1996): "All human conduct is ultimately traceable to a worldview. from an epistemological perspective, a worldview is far more significant than all other factors effecting human behaviour (psychology, physical and social surroundings) because it is the framework within which the human mind can fully operate in order to attain knowledge."

Definisi worldview dijelaskan oleh Al-Attas (2001) sebagai berikut: what is meant by "worldview", according to the perspective of islam, is then the vision of reality and truth that appears before our mind's eye revealing what existence is all about; for it is the world of existence in its totality that islam is projecting. thus by "worldview" we must mean *rucyyat al-islam li al-wujud*.

- b. Mengembangkan sistem pendidikan untuk membentuk karakter SDM sesuai dengan worldview.
 - 1) Implementasi worldview dalam sistem pendidikan dari tingkat dasar hingga tingkat atas.
 - 2) Keseimbangan dalam porsi yang proposional kandungan pengetahuan *fardhu ain* dan *fardhu kifayah* di seluruh jenjang pendidikan.
 - 3) Penyediaan faktor pendukung pembentukan SDM yang sesuai dengan nilai ilahiyah.

- 4) Pembentukan keahlian atau skill dasar SDM pada seluruh jenjang pendidikan yang berorientasikan optimalisasi keunikan/ kelebihan individu.
- c. SDM yang akomodatif terhadap kebutuhan masyarakat; sesuai dengan konteks keindonesiaan.
- 1) Dekonstruksi pemahaman baku yang masih bias pengaruh Barat dalam bidang ekonomi.
 - 2) Memahami kembali sejarah kaemajuan Islam abad pertengahan (8-16M) sebagai salah satu rujukan dalam mengambalikan *Islamic genuine* didalam memajukan kehidupan ekonomi.
 - 3) Menanamkan sikap akomodatif pada SDM dengan mempertimbangkan kebutuhan minimal masyarakat dalam mengelola sumber daya.
 - 4) Memprioritaskan falah melalui pemenuhan maqasid syari'ah.
- d. Dampak positif tawar SDM di pasar input Indonesia; konsep Islam hanya membentuk SDM di Bank dan Lembaga Keuangan Islam.
- 1) SDM sebagai faktor produksi yang menjadi salah satu input dalam proses produksi. Kualitas dan kuantitas SDM akan menentukan output produksi.
 - 2) Nilai/ gaji/ upah SDM dalam pasar persaingan sempurna ditentukan oleh proses tawar menawar dengan lembaga perusahaan sebagai pengguna SDM.
 - 3) Bergaining position SDM terhadap perusahaan ditentukan oleh jenjang pendidikan, keahlian, dan pengalaman.
 - 4) Bergaining position perusahaan terhadap SDM ditentukan oleh relevansi dengan kapasitas output yang dibutuhkan.

C. Kesimpulan

1. Manajemen merupakan sebagian dari pada aktivitas-aktivitas tertentu atau proses-proses tertentu untuk mencapai sasaran, tujuan dan dengan menjalankan setiap fungsi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah harta yang

paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan management yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.

2. Diantara prinsip dari management adalah prinsip K.I.S., yaitu : koordinasi, integrasi, sinkronisasi.
3. Instrumen psikologis yang disebut jiwa yang bekerja dengan sistem, disebut *nafasi* dengan subsistem akal, hati, hati nurani, syahwat, hawa nafsu, dan dalam sistem kejiwaan.

Daftar Pustaka

- Al Hawary, As Sayyid Mahmud. 1976. *Al-Idarah al-Ushul wal ususil Ilmiyyah*. Kairo, cet. Ke-II.
- Atmosudirjo, Prayudi. 1976. *Dasar-dasar Administrasi Management dan Office Management*. Penerbit: Jakarta.
- Aziz, Abdul. 2008. *Ekonomi Islam Analisis Mikro dan Makro*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Elias, Eltas A. 1982. *Modern Dictionary English Arabic*. Ellias Modern : Press, Kairo UAR.
- Gunur, Alex. 1975. *Kerangka Pokok-pokok Management*. Jakarta: Bharata.
- Kusnedi. 1999. *Manajemen Personalialia*. Bandung : ITB.
- Marzuki. 2000. *Seri Management Pengantar dan Kegitannya*. Yogyakarta: Fak. Ekonomi UII.
- Suryadilaga, Sutrisna. 2007. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Jakarta: Publishing.
- Soekarno. K. 1987. *Dasar-dasar Management*. Jakarta: Telaga Bening.
- Tanthowi, Jawahir. 1983. *Unsur-unsur Manajemen menurut Ajaran Al-Qur'an*. Jakarta: Pustaka Al-Husna.
- Try Cahyono, Bambang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IPWI.