

BAB II

SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Untuk mempertahankan bisnis di era revolusi industri 4.0 perusahaan harus berkompetisi secara ketat, persaingan yang dihadapi saat ini sudah berskala global bukan lagi skala nasional. Perusahaan dituntut mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan yang terjadi. Agar mampu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan, perusahaan berusaha mempersiapkan dan mengoptimalkan sumber daya perusahaan yang ada. Sumber daya perusahaan adalah segala sesuatu milik perusahaan yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Kategori sumber daya dalam perusahaan terdiri dari empat kategori, yaitu: sumber daya finansial, fisik, manusia serta kemampuan teknologi. Sumber daya finansial berkaitan dengan modal yang dapat dipergunakan untuk membiayai setiap kegiatan perusahaan dan mengembangkan perusahaan, sumber daya finansial mutlak harus dimiliki setiap perusahaan. Sumber daya fisik terkait dengan penunjang berdirinya perusahaan seperti alat atau mesin produksi, sumber daya manusia berkaitan dengan keterampilan karyawan yang berkontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan sumber daya teknologi berkaitan dengan sarana penunjang berupa kecanggihan teknologi yang dapat memberikan kemudahan kepada perusahaan dalam melakukan aktivitasnya.

Dari keempat kategori diatas semua bermanfaat bagi perusahaan, terutama sumber daya manusia karena menjadi kunci keberhasilan perusahaan melalui kemampuan fisik dan kemampuan berfikir yang dimilikinya. Manusia sangat berperan dalam kegiatan operasional perusahaan yaitu sebagai pelaku, pengelola dan pelaksana. Keberhasilan organisasi dan perusahaan tergantung bagaimana manusia yang ada dalam perusahaan memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaannya, secanggih apapun teknologi dan

sebanyak apapun modal usaha yang dimiliki perusahaan jika tidak memiliki sumber daya manusia berkompeten perusahaan tidak dapat dikelola dengan maksimal. Di era globalisasi ini sumber daya manusia dianggap menjadi faktor penentu dalam memenangkan kompetisi bisnis baik jangka pendek maupun panjang. Sumber daya manusia seharusnya diperlakukan secara baik dikarenakan manusia mempunyai tanggungjawab dalam mengelola perusahaan. Sumber daya manusia memiliki beberapa istilah penyebutan yaitu kepegawaian, personalia, *man power* dan *human resources*.

Menurut Edy Sutrisno, sumber daya manusia adalah sumber kekuatan yang berasal dari manusia dalam organisasi yang dapat didayagunakan.¹

Sedangkan menurut A. Wardana yang dikutip oleh A.S Munandar sumber daya manusia meliputi keterampilan, bakat serta pengetahuan manusia yang dapat dimanfaatkan dengan potensial dan digunakan untuk tujuan jasa dan produksi.

Selain definisi diatas, Yusuf dalam bukunya menyebutkan definisi sumber daya manusia adalah seseorang yang mampu bekerja dalam memberikan jasa atau usaha kerja. Yang dimaksud mampu bekerja yaitu sanggup mengerjakan aktivitas ekonomi yang dapat memenuhi kebutuhannya dan masyarakat berupa barang maupun jasa.²

Berdasarkan beberapa definisi di atas, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai segala potensi yang dimiliki setiap manusia yang harus dikembangkan sehingga bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun lingkungannya. Dalam perusahaan, sumber daya manusia berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menggerakkan perusahaan secara baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan terdiri dari karyawan-karyawan yang bekerja sesuai keahliannya di bidang masing-masing.

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2017), hlm.4

² Yusuf, *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*, (Sumatera Selatan: CV LD Media,2021), hlm.4

Pengertian sumber daya manusia juga dikategorikan dalam dua bentuk yaitu makro dan mikro. Secara makro sumber daya manusia terkait dengan usia produktif penduduk suatu negara sedangkan secara mikro terkait dengan individu yang bekerja di perusahaan.

Sumber daya manusia juga bisa ditinjau melalui dua aspek yaitu kualitatif dan kuantitatif. Aspek kualitatif terdiri dari potensi yang dimiliki dalam diri setiap manusia seperti pikiran, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mempengaruhi kapasitas manusia dalam melakukan pekerjaan yang lebih produktif. Sedangkan aspek kuantitatif mencakup prestasi setiap individu dalam dunia kerja berdasarkan jumlah waktu kerja. Agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan antara kualitas dan kuantitas harus berjalan seimbang.³

Sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai sumber daya saja, namun berupa modal atau aset perusahaan. Artinya perusahaan menganggap setiap pengeluaran untuk memperoleh sumber daya manusia adalah investasi yang pada akhirnya pengeluaran tersebut dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Sebagai *human capital* menjadikan manusia memiliki kedudukan penting dalam perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara sehingga dapat berkontribusi secara optimal untuk memajukan perusahaan. *Human capital* melihat manusia dari dimensi kualitasnya yaitu keterampilan dan pengetahuan.

Human capital dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari intelektual, pengetahuan, keterampilan pada usia kerja yang tercipta melalui proses pendidikan, pelatihan dan pengalaman. *Human capital* terdiri dari enam komponen yaitu modal intelektual, modal emosional, modal moral, modal sosial, modal kesehatan dan modal ketabahan. *Human capital* akan membentuk kinerja yang optimal dalam menunjang keberhasilan perusahaan, namun untuk mewujudkannya

³ Darmadi, *Konservasi Sumber Daya Manusia dalam Ekosistem Pendidikan Islam*, (Gresik: CV Jendela Sastra Indonesia Press, 2018), hlm.213

harus disertai dengan modal kepemimpinan dan modal struktur perusahaan yang menyediakan fasilitas kerja yang kondusif.⁴

Human capital juga berkaitan erat dengan pengembangan dan penghargaan manusia yang mampu mempertahankan kemampuannya sehingga benar-benar berkomitmen serta mempunyai motivasi yang kuat dalam dunia kerja. Dengan menjadikan manusia sebagai *human capital*, manusia tidak hanya dianggap sekedar alat yang apabila telah tidak optimal kinerjanya akan dibuang, melainkan manusia akan di *training* hingga menjadi optimal kembali. *Human capital* akan menjadikan manusia sebagai aset bernilai yang dapat dijadikan sumber inovasi dalam pembaruan strategi dan memberikan keuntungan berkelanjutan bagi perusahaan di masa depan. Oleh karena itu, *human capital* harus selalu ditingkatkan nilainya melalui Investasi. Meningkatnya nilai manusia maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang menyebabkan kenaikan profit perusahaan.

Konsep *human capital* ini muncul disebabkan pemikiran bahwa keberadaan sumber daya manusia hanya memperbesar pengeluaran perusahaan. Padahal, sumber daya manusia adalah elemen terpenting dan selalu ada dalam organisasi maupun perusahaan. Apabila dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia sangat berdampak terhadap efektivitas perusahaan karena memiliki keunggulan yang tidak dimiliki sumber daya lainnya. Keunggulan ini meliputi berharga, tidak bisa ditiru dan tidak bisa digantikan. Sumber daya manusia berharga berarti karyawan yang berkualitas akan menyediakan layanan yang maksimal, sumber daya manusia tidak dapat ditiru berarti karyawan memiliki kompetensi, kemampuan dan keahlian khusus yang sulit ditiru oleh pesaing sedangkan sumber daya manusia tidak dapat digantikan berarti karyawan yang berkomitmen dan berbakat tidak akan tergantikan karena setiap orang mempunyai keunikan yang tidak dapat disamai. Keunggulan-keunggulan ini menunjukkan kualitas diri manusia yang mempunyai potensi sangat

⁴Pauli, *Human Capital Management*, (Yogyakarta: PT Kanisius,2021), hlm.44

besar. Potensi tersebut hendaknya dapat dikelola dan dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh perusahaan sehingga memberikan manfaat.⁵

Perusahaan memiliki kendali atas sumber daya yang dimilikinya dengan mengerahkan kemampuan internalnya untuk menghadapi kepentingan eksternal. Sumber daya manusia tidak terbatas pada individu yang bekerja di perusahaan tapi juga meliputi tim kerja perusahaan, baik tim kerja internal maupun tim kerja eksternal. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik sehingga memberikan keuntungan dan mendukung tercapainya rencana strategis perusahaan. Apabila perusahaan tidak mampu mengelolanya dengan baik dapat memberi dampak buruk terhadap kestabilan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia diibaratkan seperti bahan bakar yang dapat dijadikan sumber energi untuk mendukung berjalannya perusahaan. Seperti kata pepatah dibalik karya yang indah terdapat seniman hebat yang menciptakannya dan di balik keberhasilan perusahaan terdapat sumber daya manusia yang hebat.

B. Unsur-Unsur Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa unsur penting pembentuk sumber daya manusia yang terdiri sebagai berikut:⁶

1. Kemampuan (Capabilities)

Kemampuan adalah daya sanggup dan kekuatan yang di miliki individu dalam menjalankan fungsi-fungsinya dalam mencapai tujuan. Kemampuan ditentukan oleh daya pikir dan daya fisik setiap individu. Kemampuan telah ada sejak lahir. Kemampuan ini terdiri dari potensi, keahlian, bakat, keterampilan dan integritas yang dapat diasah. Kemampuan sering dikatakan

⁵Ni Kadek Suryani dan John FoEh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*, (Bali: Nirlacakra,2019), hlm.13

⁶Marbawi Adamy, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Praktik dan Penelitian*, (Ljokseumawe: Unimal Press,2016), hlm. 22

sebagai hasil dari proses pendidikan, pelatihan dan pengalaman seseorang. Kemampuan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja.

2. Sikap (*Attitude*)

Sikap berkaitan dengan cara berpikir seseorang dalam menghadapi sesuatu. Sikap merupakan faktor terpenting yang menentukan keberhasilan seseorang. Karena sikap seseorang sangat berpengaruh terhadap cara pandang terhadap suatu persoalan.

3. Value (*Nilai*)

Value adalah nilai diri seseorang yang dapat dijadikan tolak ukur posisi seseorang bagi perusahaan, value terkait seberapa besar kontribusi yang dapat diberikan seseorang ketika bekerja.

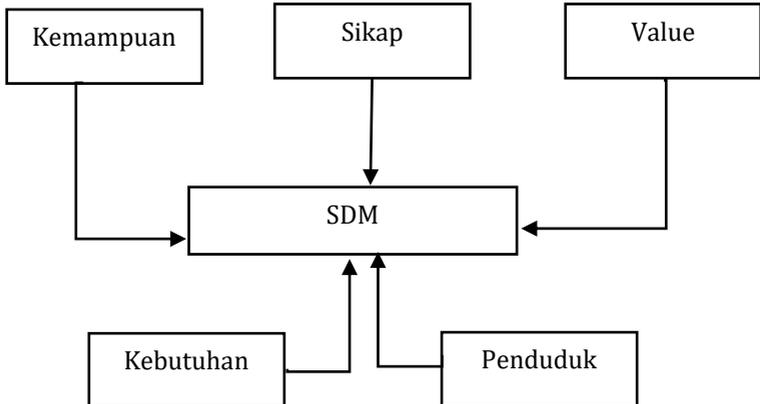
4. Kebutuhan (*Need*)

Kebutuhan adalah suatu hal yang harus tercukupi demi kelangsungan hidup. Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda. Kebutuhan akan menjadikan seseorang termotivasi menjadi lebih giat dalam bekerja sehingga melakukan pekerjaan lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu.

5. Penduduk (*Characteristics Demographic*)

Karakter, perilaku, akhlak dan sifat seseorang ditentukan oleh lingkungan dimana seseorang itu tinggal. Apabila seseorang tinggal di lingkungan yang baik, maka terbentuklah kepribadian yang baik.

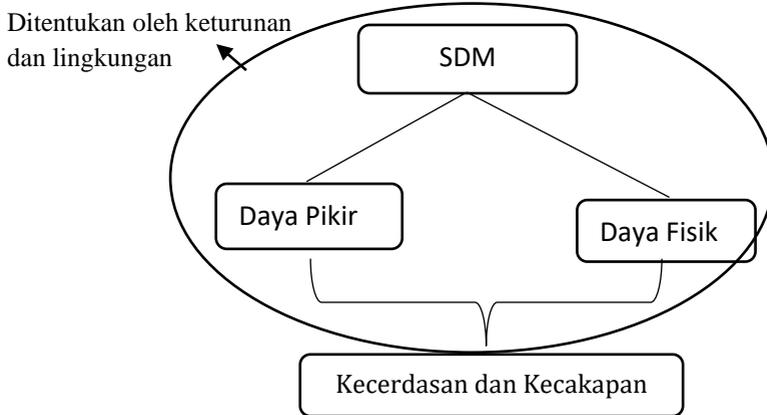
Gambar 2.1 Unsur-Unsur Sumber Daya Manusia



Unsur-unsur diatas merupakan daya yang terdapat pada setiap manusia dan akan membentuk karakter manusia sehingga setiap individu mempunyai tujuan, pandangan dan kebutuhan yang berbeda. Selain unsur-unsur diatas, pembentukan sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal lainnya yaitu nilai, norma, tingkat pendidikan dan kesempatan yang tersedia. Sumber daya manusia bersifat dinamis, nilai dan norma akan membentuk kebiasaan seseorang. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan biasanya disebut budaya. Budaya yang berkaitan dengan kerja disebut budaya kerja. Budaya kerja mempunyai sifat netral, sehingga dapat bersifat positif dan negatif tergantung dengan nilai norma yang membentuk lingkungannya. Budaya kerja yang bersifat positif akan meningkatkan produktifitas sedangkan budaya kerja yang bersifat negatif dapat mengurangi efektivitas individu maupun kelompok. Sedangkan faktor tingkat pendidikan berkaitan dengan kemampuan, keterampilan, keahlian dan value seseorang. Apabila tingkat pendidikan seseorang baik maka dapat menciptakan sumber daya manusia berkualitas karena mempunyai kemampuan dan keahlian yang dapat dimanfaatkan ketika

bekerja. Terdapat pula konsep sumber daya manusia yang dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.2 Konsep SDM



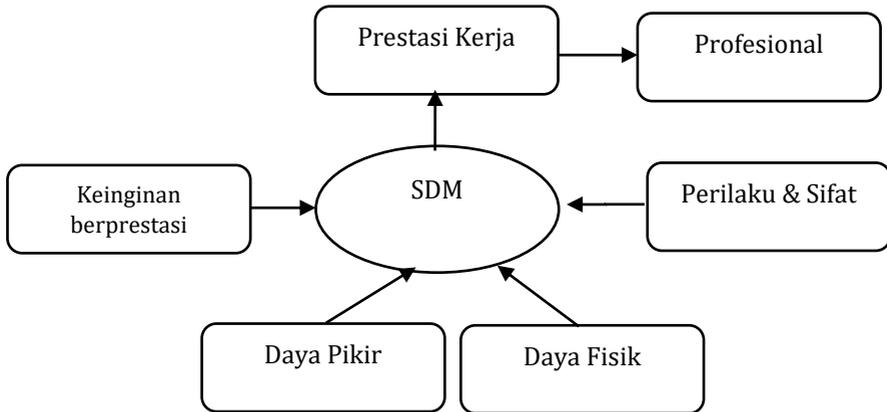
Sumber: Yus Djunaedi Rusdi. Handout MSDM dalam Sri Larasati MSDM

Daya pikir adalah kekuatan manusia yang berkaitan dengan otak yang memunculkan sikap terhadap lingkungannya, seperti kecerdasan seseorang. Sedangkan daya fisik berkaitan dengan kekuatan seseorang dalam melakukan pekerjaan, seperti kecakapan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, kecakapan diperoleh dari proses belajar dan pelatihan. Selain diperoleh melalui daya fikir dan daya fisik, terkadang kecerdasan dan kecakapan juga diperoleh dari faktor keturunan dan lingkungannya. Oleh karena itu, tidak mungkin menilai kemampuan sumber daya manusia secara pasti.

Dalam perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia professional dan pembentukannya dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut.⁷

⁷ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), hlm.19

Gambar 2.3 SDM dalam Organisasi



Sumber: Yus Djunaedi Rusdi. Handout MSDM dalam Sri Larasati MSDM

Professional adalah keahlian yang dimiliki manusia sesuai bidangnya. Dalam menciptakan sumber daya manusia profesional dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti daya pikir dan daya fisik seseorang. Kemudian juga dipengaruhi oleh keinginan seseorang untuk berprestasi, keinginan ini dapat ditingkatkan melalui pemberian rangsangan motivasi dan semangat kerja. Terdapat faktor yang tidak kalah penting dalam menciptakan sumber daya manusia profesional yaitu perilaku dan sifat manusia. Perilaku dan sifat individu sangat dipengaruhi lingkungannya, oleh karena itu dibutuhkan lingkungan dan pembinaan iman yang baik untuk menciptakan perilaku dan sifat yang positif.⁸ Sumber daya manusia membutuhkan perilaku atau sikap yang baik dan mempunyai pikiran positif, karena sifat positif akan membuat individu memiliki kualitas hidup yang baik sehingga lebih produktif.

⁸ Fachrurazi dkk., *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kota Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2021), hlm.45

C. Fungsi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu harus difungsikan dengan optimal. Fungsi tersebut terdiri sebagai berikut:⁹

1. Sumber Daya Manusia Sebagai Tenaga Kerja
Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja disebut juga *Man Power*. Tenaga kerja memiliki kemampuan untuk memberikan pelayanan yang akan menciptakan dan menghasilkan produk berupa barang atau jasa yang berguna bagi diri sendiri dan orang lain.
2. Sumber Daya Manusia Sebagai Tenaga Ahli
Sebagai tenaga ahli, seseorang berperan sesuai kemampuan dan bidangnya. Seperti tenaga ahli di perusahaan dengan mengkombinasikan sumber daya manusia dengan teknologi sebagai dasar menjadikan seseorang menjadi tenaga ahli.
3. Sumber Daya Manusia Sebagai Pemimpin
Allah SWT telah menciptakan manusia dengan sempurna dibandingkan ciptaan-Nya yang lain. Manusia adalah khalifah di bumi ini yang memiliki kemampuan lebih dengan keterampilan dan pengalamannya dapat berfungsi sebagai pemimpin. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu membangun hubungan harmonis dengan para karyawannya.
4. Sumber Daya Manusia Sebagai Tenaga Usahawan
SDM yang dapat menjadi tenaga usahawan adalah mereka bekerja dengan menciptakan suatu produk yang bermanfaat bagi banyak orang dan lingkungan.
5. Sumber Daya Manusia Sebagai Pengembangan IPTEK
Manusia berperan dalam menemukan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang berguna untuk kemajuan diri sendiri, lingkungan, perusahaan maupun organisasi.

⁹ Nur Zaman dkk., *Sumber Daya dan Kesejahteraan Masyarakat*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm.71

Sebenarnya fungsi sumber daya manusia di perusahaan cukup banyak, tetapi saat ini terjadi pergeseran peran dan fungsi yang disebabkan oleh perubahan visi dan misi perusahaan. Perusahaan sekarang dituntut harus mampu mengelola sumber daya manusia miliknya dengan baik, karena saat ini kemampuan bersaing perusahaan tidak hanya ditentukan oleh proses produksi dan keragaman produk melainkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

D. Sumber Daya Manusia Menurut Islam

Al-Quran adalah pedoman hidup umat Islam. Dalam Al Quran terdapat beragam terminologi manusia yaitu *Al-Basyar* bahwa manusia adalah makhluk biologis, *Al-insan* menekankan pada aspek psikologis dan spiritual manusia yang memiliki akal serta perasaan, *An-naas* manusia sebagai makhluk sosial tanpa melihat status agama dan keyakinan, *Bani Adam* mengacu pada sejarah penciptaan manusia sebagai keturunan Nabi Adam a.s.¹⁰

Manusia terdiri dari unsur-unsur yang saling menyatu luar dan dalam. Unsur luar adalah jasmani dan unsur dalam adalah perpaduan antara tekad dan pandangan hidup. Al Qur'an memaparkan pentingnya pembinaan terhadap dua unsur tersebut. Namun yang menjadi fokus utamanya adalah unsur dalam, karena pandangan hidup dapat menunjukkan arah dan tujuan yang ingin dicapai manusia, apakah menghantarkan manusia maju ke depan atau malah menghancurkan dirinya sendiri.¹¹ Dalam Al Qur'an keunggulan sumber daya manusia diindikasikan dengan keseimbangan antara ilmu, iman dan amal.

Islam menilai sumber daya manusia berdasarkan sudut pandang *maqashid syariah* dengan tujuan akhir maslahat. *Maqashid syariah* tidak hanya berbicara mengenai hukum tapi juga petunjuk dalam

¹⁰ Ismet Junus, *Manusia Menurut Hidayah Al Aur'an*, (Medan: Medan Area University Press,2013), hlm.13

¹¹ M.Quraish Shihab, *Kisah dan Hikmah Kehidupan*, (Bandung: Mizan,2007), hlm.227

mengangkat nilai, norma dan petunjuk lainnya yang dapat menjamin kesejahteraan manusia. Pada dasarnya manusia diciptakan atas kehendak Allah SWT sebagai makhluk istimewa dengan segala potensi yang dimiliki serta visi misi yang jelas. Manusia memiliki fungsi serta peran sebagai ‘*Abdun* dan khalifah. Dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai ‘*Abdun* (Hamba) manusia harus selalu patuh dan taat terhadap perintah serta larangan Allah SWT karena tujuan penciptaan manusia adalah menyembah Allah SWT. Sebagai khalifah, manusia telah diamanahkan oleh Allah SWT untuk memakmurkan bumi dengan memaksimalkan kecerdasan pikiran dan hati yang telah dianugerahkan kepadanya. Pemaksimalan sumber daya manusia dapat dimulai dengan pemahaman terhadap totalitas potensi dasar manusia. Melalui totalitas potensi kemanusiaan yang dimilikinya diharapkan mampu mengelola semua sumber daya yang ada dengan efektif. Amanah ini merupakan tantangan dan ujian yang harus dihadapi manusia, mampukah manusia memakmurkan bumi atau malah menghancurkan bumi yang akan membuat manusia merugi. Manusia akan bertanggungjawab atas apa yang telah diperbuat. Hal ini ditegaskan dalam surat Al-Muddassir ayat 38:¹²

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ ﴿٣٨﴾

“Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya.”
(QS. Al-Muddassir)

Ayat diatas dapat dipahami jika semua perbuatan tidak ada yang luput dari pengawasan Allah SWT dan akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dilakukan. Berdasarkan penjelasan di atas definisi sumber daya manusia dalam Islam adalah seluruh potensi yang dimiliki manusia sebagai anugerah dari Allah SWT yang harus dioptimalkan serta dikembangkan sehingga menciptakan keseimbangan antara iman dan ilmu yang dapat mendukung manusia

¹²Al-Qur'an Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia QS.74:38.

menjalankan perannya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT yang bertanggungjawab.

Dalam perspektif Islam sumber daya manusia mempunyai ciri emosional dan spiritual yang menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman. Dengan demikian sumber daya manusia akan menjadi berkualitas secara emosional dan spiritual. Berikut ini ciri-ciri sumber daya manusia berkualitas yang terdiri dari:

1. Amanah

Amanah adalah dapat dipercaya. Amanah merupakan unsur penting yang akan menentukan keberhasilan seseorang dalam berusaha dan beramal. Sikap amanah akan menjadikan seseorang menjadi tempat kepercayaan yang dihormati dan disegani. Amanah akan membawa manusia ke jalan kebenaran.

2. Berfikir positif

Berfikir positif akan mendorong seseorang untuk berbaik sangka (*husnudzan*) terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Berfikir positif dapat diawali dari keyakinan pada diri sendiri bahwa dirinya mampu. Berfikir positif akan menghasilkan energi positif yang akan menghasilkan pemikiran dan sikap yang baik, optimis dan bersemangat.

3. Disiplin

Disiplin adalah perasaan patuh dan taat terhadap peraturan yang ditetapkan serta nilai-nilai yang diyakini ketika melaksanakan pekerjaan dan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

4. Empati

Empati merupakan kemampuan seseorang merasakan dan memahami sesuatu yang sedang dialami orang lain, lalu bertindak untuk membantunya. Empati adalah perbuatan terpuji dan Islam sangat menganjurkan umatnya memiliki sifat ini. Empati akan memunculkan sikap tolong menolong.

5. Tanggungjawab dan Adil

Sebagai seorang pemimpin manusia harus mempunyai sifat bertanggungjawab atas setiap hal yang telah dikerjakan. Segala sesuatu harus dikerjakan dalam rangka mengesakan Allah SWT. Selain itu, seorang pemimpin juga harus adil karena manusia memiliki kedudukan yang sama.

6. Menghargai orang lain

Menghargai orang lain adalah sifat yang disukai oleh semua manusia. Sifat ini akan membuat seseorang tidak tabu dalam menghadapi kritikan, tidak gila hormat dan pujian. Menghargai orang lain atau toleransi sangat dianjurkan dalam Islam.

Apabila manusia telah memenuhi semua ciri-ciri diatas akan terbentuk manusia yang berkualitas sehingga mampu mengoptimalkan perannya dengan baik. Ciri-ciri diatas akan memunculkan sifat-sifat terpuji yang mampu menunjang kehidupan manusia. Sumber daya manusia yang menerapkan nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Tanpa nilai agama, manusia akan melupakan kodratnya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT yang dapat menjadikan manusia terjerat pada kenikmatan duniawi atau hedonisme yang menjadikan manusia serakah. Maka dari itu, pemahaman sumber daya manusia menurut islam sangatlah diperlukan untuk menciptakan tatanan hidup yang damai.