BAB VI

Akuntansi Sumber Daya Manusia Dalam Pandangan Islam

A. Akuntansi Sumber Daya Manusia Ditinjau Dari Al-Qur'an

Dalam agama Islam sistem pencatatan dan pembukuan sudah mulai berkembang sejak masa kepemimpinan Rasulullah SAW yang ditandai dengan adanya perintah dari Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 282 memerintahkan mencatat transaksi nontunai. Pada masa peradaban Islam sistem pembukuan terkait pengelolaan harta juga terus dikembangkan. Beragamnya kebutuhan pengelolaan harta mengharuskan pemerintahan Islam pada masa Khalifah Umar Khattab menerapkan sistem pembukuan yang lebih sistematis dan akuntabel dengan mendirikan Baitul Mal. Istilah pembukuan pada masa itu dikenal dengan *jaridah* yang berkembang menjadi jurnal. Kemudian setelah masa khalifah, banyak filsuf Islam berupaya mengembangkan ilmu akuntansi salah satunya Imam Syafi'i (768-820M) yang menjelaskan mengenai fungsi akuntansi sebagai buku acuan atau *auditing*. Penerapan sistem pencatatan dan pembukuan ini bukan hanya untuk mempermudah pengelolaan harta dan keuangan negara saja namun sebagai bentuk pertanggungjawaban khalifah kepada umat muslim dan Allah SWT.³⁷

Islam adalah agama *Rahmatan lil alamin* dengan misi senantiasa menebarkan kedamaian dan kesejahteraan untuk umat manusia. Agama islam tidak sekadar mengurus hubungan manusia dengan Allah SWT, tapi juga mengurus hubungan sesama manusia bahkan hubungan manusia dengan lingkungannya. Agama islam memiliki karakteristik komprehensif dan universal. Secara komprehensif meliputi semua aspek kehidupan manusia, seperti ibadah dan muamalah, sedangkan universal terkait dengan nilai dasar yang selaras dengan kehidupan manusia secara tidak terbatas oleh

³⁷ Ihda Arifin Faiz, *Rerangka Dasar Akuntansi Berdasarkan Syariah*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2020), hlm.55

tempat dan waktu. Umat Islam dalam menjalankan kegiatan perekonomiannya membutuhkan pencatatan sebagai alat ukur dan pertanggungjawaban yang bertujuan menyajikan keterbukaan, kebenaran dan keadilan antar pihak yang bermuamalah. Pencatatan tersebut saat ini lebih dikenal sebagai akuntansi. Akuntansi adalah ilmu dan praktik yang dapat membentuk lingkungannya. Apabila akuntansi dijalankan dengan kapitalis akan membuat informasi yang disajikan dan keputusan yang diambil bernilai kapitalisme. Akuntansi sebagai alat pertanggungjawaban harusnya tidak hanya berorientasi untuk kepentingan duniawi yang berjangka pendek, tapi yang terpenting meraih ridha Allah SWT. Oleh karena itu, kemudian muncul konsep akuntansi syariah. Untuk menjalankan praktik akuntansi syariah terdapat nilai-nilai yang harus dipatuhi yaitu etika, moral, kebenaran, kejujuran, keadilan, keterbukaan dan pertanggungjawaban. Dengan menerapkan nilai-nilai diatas, maka informasi yang disajikan akan menjadi lebih komprehensif bagi semua pihak, pelaksanaannya juga menekankan pada etika setiap diri manusia yang melaksanakannya seperti sikap dan moral positif yang dimiliki dengan tujuan pencapaian ridha Allah SWT. Akuntansi syariah diciptakan untuk membantu manusia beribadah melalui kegiatan perekonomian. Selain akuntansi syariah, terdapat banyak cabang ilmu akuntansi salah satunya akuntansi sumber daya manusia. Ilmu ini terus dikembangkan melalui berbagai perspektif termasuk dari sudut pandang Islam.

Manusia dan mesin saat ini saling berlomba memberikan peran terbaiknya bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Padahal manusia tetaplah lebih unggul karena teknologi canggih tidak akan mampu menggantikan peran makhluk Allah yang paling sempurna sebagai khalifah di bumi. Keberadaan manusia sangatlah bernilai, eksistensi manusia merupakan sesuatu yang berharga dan bernilai moneter. Namun, nilai tersebut belum diakui dalam laporan keuangan sehingga tidak bisa diterjemahkan oleh teori akuntansi konvensional sebagai salah satu dari aset dalam neraca perusahaan. Ilmu akuntansi

terus mengalami perkembangan yang kemudian menciptakan teori baru termasuk teori akuntansi sumber daya manusia. Ilmu ini menyarankan perlunya memikirkan manusia sebagai sumber daya yang bernilai bukan hanya sebatas alat operasional. Akuntansi sumber daya manusia juga memberi dukungan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan menurut ajaran Islam manusia diakui sebagai makhluk bernilai dan mempunyai derajat kemuliaan yang lebih tinggi dibanding makhluk lainnya. Pada surat At-Tin ayat 4 menjelaskan manusia sebagai makhluk berharga dan bernilai.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

“*Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.*” (QS. At-Tin:4)³⁸

Dari ayat diatas, diketahui bahwa Allah SWT menciptakan manusia dalam bentuk yang sempurna secara fisik dan rohani. Dengan kesempurnaan tersebut manusia dapat mengembangkan potensi yang dimiliki secara optimal. Diantara semua ciptaan Allah SWT hanya manusia yang dikaruniai akal, kemampuan berbicara, mengatur, dapat membedakan perbuatan baik dan buruk. Sehingga manusia mampu menjalankan perannya sebagai hamba Allah dan khalifah. Selain itu, Allah SWT sangat memuliakan manusia dibanding makhluk ciptaan-Nya yang lain. Hal tersebut tercantum di surat Al-Isra' Ayat 70.

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ

وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

“*Dan sesungguhnya telah Kami memuliakan anak-anak Adam, dan Kami angkut mereka di daratan dan di lautan. Kami beri mereka rezeki yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan*

³⁸ Al-Qur'an Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia QS. 95:4

yang sempurna diatas kebanyakan makhluk yang Kami ciptakan.”
(QS. Al-Isra':70)³⁹

Melalui ayat ini dapat diketahui bahwa Allah SWT memuliakan manusia melalui pemberian karunia kepada manusia dan menjadikan manusia memiliki keunggulan yang lebih daripada makhluknya yang lain. Manusia diberi banyak potensi dalam dirinya yang disertai dengan perasaan dan akal sehingga melalui keistimewaan ini manusia dapat menemukan keyakinan yang benar dan berakhlak mulia. Sehingga manusia dapat menjadi lebih unggul. Sekarang sudah saatnya manusia diakui sebagai sumber daya yang bernilai dan berharga serta mendapatkan pengakuan dan perlakuan dalam laporan keuangan.

Dalam Islam, akuntansi sumber daya manusia dikenal sebagai akuntansi sumber daya Insani. Terfokus pada kalimat *Al-Insan* yang dikaitkan dengan keistimewaan manusia sebagai makhluk cerdas dan berilmu yang mampu mengembangkan pengetahuannya. Akuntansi sumber daya insani, juga merujuk pada konsep insani kamil. Insani kamil adalah manusia yang memiliki kesempurnaan dari segi wujud dan pengetahuannya.⁴⁰ Oleh karena itu dalam menjalankan amanah sebagai seorang pemimpin tidak hanya bertanggungjawab dalam produktivitas karyawan dan profit perusahaan saja, tapi melalui pekerjaannya dapat mengantarkan karyawan menjadi insan kamil yang diridhoi Allah SWT. Dengan demikian, perusahaan akan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dari sisi *human capital*, *intellectual capital* dan *spiritual capital* sehingga mampu menghadapi persaingan dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul, kreatif dan mempunyai visi strategis sesuai syariat islam. Akuntansi sumber daya manusia juga menjadi sarana dalam mewujudkan konsep *Islamic enterprice theory* karena hasil laporan

³⁹ *Ibid.*, QS. 17:70

⁴⁰ Satria Darma, “Eksistensi Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset”, *Jurnal Akuntansi Syariah*, ol.4 No.1, (Juni,2020), hlm.7

keuangan dapat menyajikan informasi yang lengkap serta bermanfaat bagi pihak-pihak berkepentingan terutama manajer dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.⁴¹

Sedangkan menurut kaidah fiqh islam, hukum asal benda adalah boleh bila halal dan tidak boleh bila haram, sedangkan hukum asal perbuatan terkait dengan hukum syara. Jika dikaitkan dengan penerapan akuntansi sumber daya manusia maka difokuskan pada dampak yang akan diperoleh, apakah penerapannya memberi dampak positif yang dapat menegakkan keadilan atau malah sebaliknya.

Misalnya ditinjau dari tujuan dan manfaat akuntansi sumber daya manusia, tujuan utamanya adalah mengetahui penurunan dan peningkatan nilai sumber daya manusia. Sedangkan manfaatnya sebagai penyedia informasi sumber daya manusia. Informasi ini dapat digunakan untuk mengevaluasi biaya-biaya dan keefektifan upaya perekrutan karyawan, pelatihan serta pengembangan SDM sehingga dapat menyiapkan anggaran realistik dari biaya-biaya tersebut. Berdasarkan tujuan dan manfaatnya memberikan dampak yang positif. Namun, dalam hal penentuan metode pengukuran sumber daya manusia masih memerlukan penyesuaian dan penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan proses usaha dan manfaat yang dihasilkan.

Menurut Syahid afghan hidayat beberapa metode yang belum sesuai dengan nilai Islam adalah metode *historical cost* dan metode *opportunity cost*. Metode *historical cost* dianggap perusahaan akan menuntut pengembalian investasi SDM dari karyawan tanpa mempertimbangkan hal-hal lain yang mengakibatkan terabaikannya hak-hak karyawan sehingga metode ini disebut sebagai suatu kezholiman. Kemudian metode *opportunity cost* dianggap tidak mencerminkan suatu keadilan karena hanya karyawan yang terampil

⁴¹ Wahyu Yuwono, "Penelaahan Penerapan Laporan Akuntansi Sumber Daya Insani Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Binamas Purworejo", *Artikel Ilmiah*, (Jember: Universitas Jember, 2015), hlm.13

saja yang diperhitungkan.⁴² Padahal kedua metode ini mempunyai arti lebih luas seperti *historical cost* menunjukkan biaya perolehan yang sebenarnya dari sumber daya manusia sehingga memuat informasi yang menyeluruh, jelas dan terperinci, hal ini sesuai dengan ciri-ciri pelaporan keuangan dalam bingkai Islam. Sedangkan metode *opportunity cost* yang memperhitungkan nilai manusia berdasarkan keterampilannya akan memotivasi karyawan lainnya untuk terus memperbaiki kualitasnya melalui pengembangan SDM.

Berdasarkan penjelasan diatas, Islam mengakui sumber daya manusia sebagai aset berharga tetapi metode pengukuran nilai manusia dalam penerapan akuntansi SDM harus disesuaikan dengan memperhatikan dampak positif dan negatifnya tanpa menghalangi hak-hak orang lain.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah faktor utama yang perlu diperhatikan dalam memastikan kesiapan perusahaan menjawab tahapan perkembangan bisnis melalui penguasaan teknologi, *skill* dan *mindset* sumber daya manusia. Saat ini kinerja dan keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kompetensi, profesionalisme dan komitmen karyawannya. Apalagi dalam menghadapi perubahan teknologi yang bergerak cepat, menjadikan persaingan semakin ketat. Perusahaan dituntut mampu melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia demi memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus bertambah demi mempertahankan eksistensi perusahaan, dimana agar tetap bertahan dibutuhkan keterampilan baru dari karyawan dalam merespon setiap perubahan serta menyiapkan langkah yang tepat. Oleh karena itu, karyawan dengan segala potensi yang dimiliki harus dijaga dan dikembangkan kemampuannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus memetakan kebutuhan sumber

⁴² Syahid afghan hidayat, "Diskursus Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Dalam Perspektif Syariah", *Studi Mandiri*, (Depok: STEI SEBI, 2018), hlm. 48

daya manusia sesuai rencana bisnis dengan menyelaraskan rencana strategis perusahaan untuk jangka pendek dan jangka panjang demi tercapainya tujuan tersebut.

Menurut Sri Larasati pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha terkait persiapan dan antisipasi kemampuan dan keahlian individu dalam memikul tanggung jawab jabatan yang akan datang.⁴³

Herviza Wulandary Pane dkk, pengembangan sumber daya manusia mencakup semua kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi terkait dengan upaya peningkatan pengetahuan, kemampuan, sikap karyawan dan menyediakan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.⁴⁴

Eko Sudarmanto dkk mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan keterampilan serta keahlian karyawan guna produktivitas organisasi secara menyeluruh sehingga memungkinkan karyawan untuk mengambil lebih banyak tanggungjawab dalam organisasi.⁴⁵

Berdasarkan beberapa definisi diatas pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya peningkatan kualitas karyawan sehingga mampu memperbaiki kinerja karyawan dan mempersiapkan karyawan untuk menghadapi perubahan jabatan karyawan di masa depan.

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan secara makro dan mikro. Secara makro, pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan kualitas manusia untuk

⁴³Sri Larasati, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm.120

⁴⁴ Herviza Wulandary Pane dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep Fakta dan Gagasan*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm.3

⁴⁵ Eko Sudarmanto dkk, *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm.3

mencapai tujuan pembangunan negara. Proses ini dapat dilakukan melalui perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan definisi secara mikro (lingkungan unit kerja seperti departemen, perusahaan, lembaga atau organisasi-organisasi lainnya), sumber daya yang dimaksud yaitu karyawan, tenaga kerja dan pegawai. Sehingga dari sisi mikro pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses perencanaan terkait pendidikan, pelatihan dan pengelolaan karyawan.⁴⁶ Dari perspektif ekonomi, pengembangan sumber daya manusia lebih difokuskan pada penguasaan keterampilan, pengetahuan serta teknologi yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan untuk menemukan dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki karyawan yang mungkin masih terpendam. Sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuannya melalui kesempatan belajar yang disediakan dan mencegah keusangan ketrampilan para karyawan. Dengan tujuan utamanya adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap dan tanggungjawab karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia lainnya yaitu efisiensi kerja, produktivitas, mengurangi kecelakaan kerja, mencetak jiwa leadership, meningkatkan performa pelayanan, membentuk moral yang lebih baik, memberikan jenjang karir dan lain-lain.⁴⁷

Dalam jangka panjang pengembangan ini merupakan aspek terpenting di perusahaan. Sehingga harus dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan agar tidak menyebabkan kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan. Seperti gagal dalam memenuhi standar kerja, tidak mampu beradaptasi dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kegagalan lainnya. Pengembangan ini menjadi langkah

⁴⁶ M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2006), hlm.188

⁴⁷ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, (Malang: UB Press, 2016), hlm.161

tepat dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi saat ini. Perubahan dan kemajuan teknologi yang dinamis akan menyebabkan keusangan karyawan yang dapat tercermin dalam menurunnya kinerja karyawan yang dikarenakan kegagalan karyawan beradaptasi dengan perubahan. Sedangkan dalam pekerjaannya, setiap sumber daya manusia di perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam kualitas dan kuantitasnya sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Daya saing yang meningkat membuat perusahaan mempunyai peluang yang lebih baik dan memaksimalkan laba diinginkan.

Pelaksanaan program pengembangan harus dilakukan secara terencana. Agar program tersebut terselenggara secara baik maka perusahaan harus menetapkan rencana yang matang dan cermat. Program ini didasarkan pada metode ilmiah serta berpedoman dengan kebutuhan perusahaan sekarang maupun di masa depan. Program pengembangan ini juga harus diinformasikan kepada semua karyawan sehingga karyawan dapat melakukan persiapan.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat melalui aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas terkait dengan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan, sedangkan menurut aspek kualitas terkait kemampuan, keahlian yang dimiliki setiap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Apabila pengembangan sumber daya manusia hanya dilakukan pada aspek kuantitas tanpa di ikuti aspek kualitas, akan menjadi penghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya dan menjadi beban perusahaan.

Sebagai bentuk investasi jangka panjang perusahaan, pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi tantangan serta peluang sekarang dan masa depan. Investasi ini akan memerlukan banyak biaya namun di waktu yang akan datang perusahaan dapat memperoleh keuntungan. Melalui investasi sumber daya manusia akan menciptakan karyawan yang cakap dan terampil sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih efektif dan efisien.

Pengembangan sumber daya manusia sangat bermanfaat untuk perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan pengembangan sumber daya manusia akan mengurangi pengeluaran terkait biaya rekrutmen karyawan baru karena sumber daya yang dibutuhkan telah tersedia sehingga ketergantungan terhadap pengangkatan karyawan baru menurun. Selain itu, perusahaan juga lebih siap menghadapi tantangan masa depan dan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan bagi karyawan akan memiliki keterampilan dan pengetahuan baru sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan, sikap bertanggung jawabnya dan tidak perlu khawatir menghadapi perubahan pekerjaan yang disebabkan oleh berbagai peristiwa seperti teknologi baru, lingkungan baru dan sebagainya.

Dalam agama Islam, manusia telah dibekali potensi baik jasmani dan rohani yang dapat dikembangkan guna meningkatkan kompetensi diri manusia itu sendiri. Potensi jasmani mendukung manusia memiliki keterampilan dan kemampuan teknis. Sedangkan potensi rohani yang terdiri dari kalbu, sosial dan akal. Potensi kalbu memungkinkan manusia memiliki kemampuan moral, etika dan beriman kepada Allah SWT. Potensi sosial memungkinkan manusia beradaptasi dengan lingkungannya. Potensi akal menjadikan manusia mempunyai kemampuan mengembangkan ilmu dan teknologi.⁴⁸ Apabila seluruh potensi diatas dapat dikembangkan secara terpadu akan membuat manusia diposisi sebagai makhluk mulia.

Pengembangan sumber daya manusia dalam pandangan Islam adalah keharusan. Menurut Islam, pengembangan tersebut merupakan suatu upaya membangun manusia agar mampu melaksanakan tugasnya sebagai khalifah dan hamba Allah sesuai konsep yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Karena tugas manusia sebagai khalifah hanya dapat diwujudkan melalui sumber daya manusia yang

⁴⁸ Arman Paramansyah dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, (Bekasi: Pustaka Al-Muqsith,2021), hlm.206

berkualitas. Oleh karena itu manusia membutuhkan pelatihan dan pendidikan untuk mengembangkan diri sehingga dapat terbentuk individu – individu yang mampu memikul amanah. Pengetahuan dan keterampilan saja belum cukup, moral etika serta sikap juga termasuk faktor yang harus diperhatikan. Pengembangan sumber daya manusia ini sangat terkait dengan keseimbangan penguasaan berbagai bidang pengetahuan dan keimanan seseorang yang didasarkan pada Al-Qur'an dan *As-sunnah*. Ketika manusia menjadikan keimanan sebagai landasan bekerja maka manusia menjadi lebih berhati – hati dalam setiap kegiatan dan tindakannya. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa dalam agama islam tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah menghasilkan manusia mulia dan bertaqwa.

C. Pengembangan SDM dalam Al Qur'an

Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah SWT yang mempunyai kemampuan istimewa dibandingkan yang lain dengan dianugerahi akal dan perasaan yang diharapkan supaya manusia menjadi individu yang mampu mengembangkan semua potensi yang ada dalam dirinya. Manusia seringkali disebut sebagai makhluk sempurna bukan berarti manusia tidak memiliki kekurangan. Dalam Al-Qur'an terdapat ayat-ayat yang menjelaskan mengenai keistimewaan dan kekurangan manusia. Berikut ini kekurangan manusia yang dibahas di Al-qur'an yaitu:

1. Manusia memiliki sikap zalim dalam hal meletakkan sesuatu tidak pada tempatnya, seperti bertindak tidak adil dan sikap mengurangi hak orang lain. Sebagaimana firman Allah pada surah Ibrahim ayat 34.

وَأَتَاكُلُّ مَا سَأَلْتُمُوهُ وَإِنْ تَعُدُّوا نِعْمَتَ اللَّهِ لَا تَعْصُوهَا إِنَّ

الْإِنْسَانَ لَظَلُومٌ كَفَّارٌ ﴿٣٤﴾

“Dan Dia telah memberikan kepadamu segala apa yang kamu mohonkan kepada-Nya. Dan jika kamu menghitung nikmat Allah, niscaya kamu tidak mampu menghitungnya. Sungguh, manusia itu sangat zalim dan sangat mengingkari (nikmat Allah).” (QS. Ibrahim:34)⁴⁹

2. Sifat dasar manusia yang memiliki sifat lemah, sebagaimana Allah SWT nyatakan pada surah An-Nisa ayat 28.

يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُخَفِّفَ عَنْكُمْ وَخَلَقَ الْإِنْسَانَ ضَعِيفًا ﴿٢٨﴾

“Allah hendak memberikan keringanan kepadamu, karena manusia diciptakan (dalam keadaan) lemah.” (QS.An-Nisa:28)⁵⁰

3. Manusia sesungguhnya bodoh karena tidak mengetahui kebenaran. Seperti dalam firman Allah SWT pada surah Al-Ahzab ayat 72.

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ

يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

“Sesungguhnya kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi, dan gunung-gunung; tetapi semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir tidak akan melaksanakannya (berat), lalu dipikulkan amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu zalim dan sangat bodoh.” (QS. Al-Ahzab:72)⁵¹

Berdasarkan beberapa ayat-ayat diatas menggambarkan sifat-sifat manusia yang masih memiliki kekurangan, maka manusia membutuhkan pengembangan dan pelatihan supaya terbentuk individu-individu yang berkualitas sehingga mampu menjalankan amanahnya.

⁴⁹Al-Qur'an Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia, QS. 14:34.

⁵⁰Ibid., QS. 4:28.

⁵¹Ibid., QS. 33:72.

Sebagai sumber ajaran Islam, Al-Qur'an memiliki nilai universal yang mengarah pada pengoptimalan, penyeimbangan dan pengembangan potensi dasar manusia yaitu iman, ilmu dan amal. Allah SWT tidak mungkin merubah keadaan manusia jika manusia tidak berusaha merubah nasibnya. Oleh karena itu dalam suatu organisasi atau perusahaan, pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan meningkatkan kualitas karyawan agar profesional serta terampil dalam mengoptimalkan tugas dan fungsinya. Pengembangan tersebut adalah suatu upaya perbaikan dan pembentukan personal karyawan yang lebih baik dalam hal keterampilan, loyalitas kerja sehingga ketika menyelesaikan tugasnya menjadi lebih efektif dan dapat mencapai hasil kerja yang ingin dicapai. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai beragam istilah serta metode namun dalam pengertian ini, untuk mengembangkan sumber daya manusia difokuskan pada metode pendidikan dan pelatihan sebagai sarana meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan.

Pertama, pendidikan adalah landasan utama dalam mempersiapkan, membentuk, mengembangkan kemampuan dan perilaku manusia yang dapat menentukan keberhasilan di masa depan. Pendidikan dapat dilakukan secara formal dan informal. Pendidikan memfokuskan pada pengembangan sifat dasar manusia, seperti ketakwaan, keimanan, kecerdasan, keterampilan, kepribadian dan kreativitas.

Pelaksanaan program pendidikan di perusahaan merupakan upaya menambah wawasan dan pemahaman sumber daya manusia (karyawan) terkait kegiatan yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan. Melalui pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kontribusi karyawan sehingga menjadi lebih produktif dan mampu menghadapi setiap perubahan di masa depan. Pendidikan termasuk investasi sumber daya manusia paling efektif dan berjangka panjang.

Pendidikan akan membuat seseorang memperoleh ilmu pengetahuan sehingga mampu mengelola bumi dengan baik dan

mengoptimalkan sumber daya yang ada, tanpa ilmu manusia tidak dapat melakukan segala hal dengan bijak. Bahkan Allah SWT akan memberikan derajat tinggi kepada manusia yang memiliki pengetahuan. Maka dari itu, Allah SWT menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu. Menuntut ilmu merupakan suatu usaha manusia untuk menghasilkan segala ilmu, baik dengan jalan bertanya, melihat ataupun mendengar. Dalam Al Qur'an terdapat beberapa ayat yang membahas tentang kewajiban menuntut ilmu diantaranya surah Al-Alaq ayat 1-5.

إِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝٢
 اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝٤
 عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝٥

“Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah, Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, Yang Mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.” (QS. Al-Alaq:1-5)⁵²

Ayat diatas mengandung perintah untuk membaca, menulis dan meneliti. Hal ini dapat diartikan sebagai perintah untuk belajar. Perintah tersebut tertuang dalam kata *iqra'* yang diambil dari kata *qara'* memiliki arti menghimpun. Allah SWT memerintahkan kepada manusia agar memperbanyak membaca apapun ilmu yang belum digali dan masih berupa potensi tersimpan yang telah disiapkan Allah yang banyak jumlahnya. Untuk memahami fenomena yang berada di alam ini dengan membaca saja tidak akan cukup. Sehingga harus meneliti dan menekuni fenomena itu agar menemukan suatu yang baru kemudian mencatatnya, supaya ilmu yang didapat tidak hilang, dapat

⁵² *Ibid.*, QS. 95:1-5.

dibaca oleh orang lain dan dapat diambil manfaat serta pelajarannya. Allah juga menjanjikan kepada orang yang membaca atau belajar karena Allah, maka akan mendapatkan anugerah berupa ilmu pengetahuan, pemahaman dan wawasan baru.⁵³

Islam memandang ilmu sebagai penentu derajat dan martabat manusia. Allah SWT menganjurkan para Rasul-Nya dan umat muslim untuk terus menambah ilmu yang dimilikinya. Bertambahnya ilmu akan meningkatkan wawasan dan pengetahuan baik untuk urusan dunia dan akhirat. Sehingga terjadi keselarasan antara iman, ilmu dan amal. Pemahaman dan penguasaan ilmu merupakan sarana mendekatkan diri pada Allah SWT. Sebagai sarana, ilmu memiliki fungsi sebagai petunjuk dan cara meningkatkan keimanan. Dalam menuntut ilmu, hendaknya memperhatikan beberapa hal sebagai berikut: Niat, bersungguh-sungguh, sabar, berkelanjutan/terus menerus dan menghormati serta memuliakan orang yang menyampaikan ilmu. Karena menuntut ilmu dalam Islam diniatkan sebagai sarana ibadah, maka niat ini yang akan menjadi motivasi bagi karyawan di organisasi maupun perusahaan untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.

Kedua, pelatihan merupakan suatu upaya mengurangi kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan kepentingan organisasi atau perusahaan. Pelatihan juga dapat difungsikan untuk meningkatkan keahlian serta keterampilan kerja karyawan sehingga terbentuklah karyawan berkompeten dan professional. Pelatihan biasanya di berikan kepada karyawan baru agar cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja baru dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Namun, karyawan lama juga membutuhkan pelatihan sebagai sarana yang tepat dalam mengatasi tantangan dan perubahan bisnis saat ini dan dimasa mendatang. Pelatihan memberikan peluang kepada karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Pelatihan harus sesuai dengan latar belakang

⁵³ Fatoni, *Tafsir Tarbawi Menyingkap Tabir Ayat-Ayat Pendidikan*, (NTB: Forum Pemuda Aswaja,2020), hlm.44

pendidikan setiap karyawan di bidang kerja yang dikuasai. Perusahaan ataupun organisasi lainnya perlu memberikan pelatihan sebanyak-banyaknya kepada para karyawan agar dapat melakukan pengembangan *hardskill* dan *softskill* dengan baik.

Secara umum, pelatihan dapat disimpulkan sebagai suatu kegiatan dengan maksud mengembangkan dan memperbaiki tingkah laku, sikap, keterampilan, pengetahuan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan. Biasanya perusahaan lebih memilih pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan karena lebih hemat biaya dengan jangka waktu yang singkat serta pelatihan adalah bentuk pengembangan sumber daya manusia yang paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Setiap perusahaan akan menerapkan pelatihan khusus agar kualitas karyawannya meningkat. Dalam pelaksanaan pelatihan tetap harus dirancang sebaik mungkin agar hasilnya lebih optimal dan sesuai sasaran yang diharapkan. Selain itu, pelatihan akan menjadikan karyawan lebih terampil dan produktif meskipun manfaat yang diperoleh harus diperhitungkan dengan waktu yang dikorbankan ketika karyawan sedang dilatih.⁵⁴

Allah SWT memerintahkan kepada Nabi untuk meningkatkan serta memperbaiki kondisi dan *skill* umatnya melalui latihan-latihan atau *training*. Karena pelatihan juga dapat dilakukan untuk menambah keimanan. Sebagaimana firman Allah pada surah An-Nahl ayat 125:

أُدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِهِمْ بِالتِّي هِيَ

أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui

⁵⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm.175

siapa yang sesat dari jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk”. (QS. An-Nahl:125)⁵⁵

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT memberikan bimbingan tentang cara melakukan dakwah, dimana dalam ayat tersebut terdapat tiga cara dakwah yaitu dengan hikmah, dengan memberikan pelajaran yang baik dan melalui mengadakan pertukaran pikiran dengan jalan yang lebih baik.⁵⁶ Ketiga cara tersebut dapat digunakan untuk menghadapi manusia yang memiliki potensi dan kecerdasan yang beragam. Namun dalam penerapannya harus menyesuaikan dengan sasarannya. Selain untuk dakwah cara diatas juga dapat diterapkan pada pengembangan sumber daya manusia, melalui pendidikan maupun pelatihan disesuaikan dengan tujuan yang diinginkan.

Dalam Islam juga terdapat banyak metode pengembangan sumber daya manusia yang dapat diterapkan pada pendidikan dan pelatihan. Seperti yang dijelaskan dalam surah Al-Jumuah Ayat 2:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ

الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْل لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾

“Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan Hikmah (As Sunah), dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata”. (QS. Al-Jumuah: 2)⁵⁷

Menurut Quraish Shihab ayat ini menunjukkan penyempurnaan karunia yang telah Allah SWT berikan kepada Nabi Muhammad SAW. Dalam tafsir Al Misbah dijelaskan mengenai kalimat “membacakan ayat-ayat Allah” yang maknanya Rasulullah SAW

⁵⁵ Al-Qur'an Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia, QS. 16:125.

⁵⁶ Hamka, Tafsir Al- Azhar Jilid 7, (Depok: Gema Insani,2020), hlm.312

⁵⁷ Op.Cit., QS. 62: 2.

menyampaikan apa yang telah diterima beliau dari Allah SWT kepada umatnya. Kemudian, kalimat “mencucikan mereka” bermakna penyempurnaan potensi melalui pengetahuan lillah Serta kalimat “mengajarkan mereka kitab” adalah isyarat pengajaran. Sedangkan kalimat “Hikmah” merupakan pengetahuan tentang pengetahuan keindahan, motif dan rahasia dan manfaat syariah.⁵⁸

Berdasarkan ayat diatas, dapat ditarik benang merah bahwa umat Islam memiliki beberapa dapat metode yang bisa diterapkan untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yaitu:⁵⁹

a. Metode Tilawah

Tilawah artinya membaca. Metode ini mengarahkan untuk membacakan ayat-ayat Allah SWT. Apabila dikaitkan dengan pengembangan sumber daya manusia. Melalui membiasakan membaca Al-qur’an kepada karyawan muslim akan membentuk pembinaan psikologis, Membaca Al qur’an dapat menjadi penyejuk hati bagi karyawan sehingga membuat hati lebih tenang dan tenteram dalam menjalankan pekerjaannya. Kebiasaan membaca Al qur’an juga akan menciptakan lingkungan kerja yang religius.

b. Metode Taklim

Taklim merupakan suatu proses pengajaran dari pihak pertama ke pihak kedua. Pengaruh penerapan metode ini pada pola pendidikan adalah karyawan akan diajarkan tentang etos kerja sesuai Al-Qur’an. Taklim juga dapat dikaitkan dengan perlunya melakukan sosialisasi untuk memotivasi karyawan sehingga karyawan dapat kembali memahami visi misi, tugas dan kewajibannya. Sosialisasi ini dapat dilakukan secara intensif maupun periodik, sosialisasi yang dilakukan dapat

⁵⁸ M.Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al Qur’an*, (Jakarta: Lentera Hati,2002), hlm.46

⁵⁹Anisatul Maghfiroh, “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, Vol.7 No. 01, (2021), hlm.408

dimulai dengan sosialisai terkait nilai-nilai, tips kerja produktif dan tata tertib yang ada di lingkungan perusahaan.

c. Metode Tazkiyyah

Tazkiyyah berasal dari kata *zakka* yang berarti penyucian. Metode tersebut memiliki tujuan untuk membersihkan diri dari hal yang tercela. Dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, metode tazkiyyah mempunyai pengaruh pada pemberian pelatihan dan pendidikan karyawan yang bermaksud mengeliminasi perilaku dan kinerja yang buruk. Konsep tazkiyyah merupakan proses pelatihan yang dikembangkan berdasarkan hasil atau data evaluasi. Sehingga metode ini dapat digunakan membuat peta hasil kerja karyawan serta dimanfaatkan oleh pimpinan perusahaan atau manajer personalia dalam mengklasifikasikan jenis dan kinerja yang membutuhkan perbaikan. Metode ini adalah keharusan dalam pengembangan sumber daya manusia. Apabila metode tazkiyyah diterapkan dengan baik akan menghasilkan nilai-nilai taqwa, kebajikan dan ketulusan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.

d. Metode Hikmah

Metode ini sering digunakan untuk memperlihatkan pengetahuan secara filosofis, atau kemampuan dalam memahami pelajaran tersembunyi dari suatu kejadian. Dalam pendidikan dan pelatihan metode ini lebih tepat diterapkan pada pengembangan diri setiap karyawan itu sendiri. Dengan memahami tujuan utama hidup manusia yaitu untuk mencapai kebahagiaan dunia akhirat hanya untuk dan karena Allah SWT. Ketika bekerja dengan harapan memperoleh ridha Allah dan menjalankan perjalanan hidupnya senantiasa menerapkan syariah Islam.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia sebaiknya harus sesuai visi misi perusahaan dan memfokuskan pada meningkatnya kompetensi karyawan. Pengembangan sumberdaya

manusia bukan hanya demi memenuhi tuntutan pekerjaan, tapi sebagai tindakan alternatif mengatasi masalah yang terjadi akibat perubahan sosial.

Menurut Islam, kualitas manusia terletak pada tauhid. Tauhid merupakan dasar keyakinan umat Islam yang dapat dijadikan basis pemahaman agama. Tauhid akan mengikat setiap aspek jiwa manusia terhadap Allah SWT. Tauhid dapat diartikan keyakinan atas keesaan Allah SWT sebagai satu-satunya tuhan yang berhak disembah, ditakuti, diharapkan. Tauhid selaras dengan tujuan pengembangan SDM dalam islam yaitu membentuk manusia yang bertaqwa kepada Allah SWT. Untuk menjadi bertaqwa manusia harus menerapkan tauhid, karena tauhid adalah ajaran dasar Islam. Pengembangan sumber daya manusia dalam Islam melibatkan empat pihak yaitu individu itu sendiri, atasan langsungnya, organisasi perusahaan dan Allah SWT. Sehingga pengembangan sumber daya manusia tidak hanya terfokus untuk peningkatan kualitas intelektual namun kualitas keimanan juga perlu ditingkatkan. Secara rohaniah, sumber daya manusia yang menerapkan nilai agama akan lebih tangguh dan memiliki tanggungjawab atas amanah yang diberikan.

D. Pengembangan SDM dalam Hadis

Islam bukan hanya sekedar agama tetapi mencakup semua aspek dan kebutuhan hidup manusia. Islam merupakan panduan hidup manusia di dunia dan akhirat. Sedangkan, pemahaman Islam mengenai pengembangan sumber daya manusia lebih diarahkan pada peningkatan kualitas diri manusia dari kebodohan menjadi berpengetahuan, dari kecerobohan menjadi tekun, dari kemalasan menjadi pekerja keras dan dari paksaan menjadi kebebasan.⁶⁰ Upaya membebaskan manusia dari kebodohan dapat ditempuh melalui berbagai cara, salah satunya pendidikan. Pendidikan adalah bagian

⁶⁰ Eko Sudarmanto dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm.60

terpenting dalam kehidupan umat manusia terutama terkait pengembangan potensi sumber daya manusia.

Dalam Islam pendidikan mempunyai posisi yang sangat penting karena seseorang akan memperoleh ilmu pengetahuan yang dapat digunakan untuk menunjang taraf hidup dan kedudukannya di hadapan Allah SWT. Maka dari itu, Islam menganjurkan umatnya untuk belajar. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya anjuran-anjuran dalam Al-Qur'an dan hadis terkait pendidikan. Selain Al Qur'an sebagai pedoman hidup, hadis merupakan sumber hukum kedua sebagai penyempurna dalam memaknai setiap ayat dan ajaran agama Islam. Terdapat banyak sekali hadis yang menganjurkan umat Islam untuk menjadi berpendidikan yang terdiri sebagai berikut:

1. Terkait penguasaan ilmu

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ وَمَنْ

أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ (رواه أحمد)

“Barangsiapa yang hendak menginginkan dunia, maka hendaklah ia menguasai ilmu. Barangsiapa menginginkan akhirat hendaklah ia menguasai ilmu, dan barangsiapa yang menginginkan keduanya (dunia dan akhirat) hendaklah ia menguasai ilmu”. (HR. Ahmad)

2. Kewajiban menuntut ilmu

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ (رواه ابن

ماجه)

Rasulullah SAW bersabda: “Menuntut ilmu itu hukumnya wajib bagi setiap muslim”. (HR. Ibnu Majah)

3. Pentingnya menuntut ilmu

وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ (رواه مسلم)

“Barangsiapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan jalan menuju surga”. (HR. Muslim)

Hadis diatas menyiratkan bahwa Islam benar-benar menganjurkan seluruh umat-Nya untuk memperoleh pengetahuan, bahkan mewajibkan mereka untuk menuntut ilmu dengan tidak mengenal batas waktu dan tidak mengenal gender. Pria dan wanita memiliki kesempatan yang sama untuk menuntut ilmu, sehingga semuanya dapat mengembangkan potensi yang diberikan oleh Allah. Allah SWT juga akan memberikan derajat yang lebih tinggi dan memberikan kemudahan jalan menuju surga bagi mereka yang mencari ilmu karena Allah SWT.

Pengembangan sumber daya manusia apabila dilakukan dengan maksimal akan menghasilkan sumber daya manusia professional. Islam sangat memperhatikan profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti yang dilakukan Nabi Muhammad SAW ketika memberikan tugas kepada para sahabat, beliau melihat latar belakang dan kemampuan sahabatnya. Sebagaimana dalam suatu hahdis riwayat Imam Thabrani:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبرني)

Dari Aisyah r.a, sesungguhnya Rasulullah bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja memperkerjakannya secara professional”. (HR. Thabrani)

Selain menjadi professional, pengembangan sumber daya manusia akan menghasilkan nilai positif yang dapat menjadi motivasi

untuk mencari ilmu serta melatih kemampuan atau keahlian yang menjadi tuntutan dalam beragam aktivitasnya. Pengembangan sumber daya manusia juga membantu manusia dalam menjalankan tugasnya merealisasikan pengembangan ekonomi serta mengeksplorasi sumber daya alam secara bijaksana.

Pengembangan sumber daya manusia di perusahaan dilaksanakan oleh divisi *human resource*. Pengembangan tersebut harus dilakukan lebih selektif terutama dalam penerimaan sumber daya manusia sebelum dinyatakan diterima untuk bergabung. Proses penerimaan hingga penetapan merupakan tugas manajemen personalia.

Dalam prinsip Islam, segala sesuatu harus dilaksanakan secara rapi, tertib, terencana dan teratur.⁶¹ Semuanya tidak boleh dilaksanakan secara asal-asalan tanpa terkecuali ketika pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia. Arah yang jelas, kemantapan landasan dan cara mendapatkan yang transparan adalah amal perbuatan yang sangat Allah SWT cintai. Rasulullah SAW bersabda dalam suatu hadis riwayat Imam Thabrani:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبري)

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara *Itqan* (tepat, terarah, jelas dan tuntas). (HR. Thabrani)

Berdasarkan hadis diatas apabila dihubungkan dengan pengembangan sumber daya manusia maka dalam setiap proses pelaksanaan pengembangan harus dilakukan secara benar, jelas dan terencana sehingga tujuan yang diinginkan tercapai secara optimal. Selain itu, penerapan *itqan* dalam proses pengembangan tersebut akan mengurangi biaya-biaya sumber daya manusia karena semuanya telah terencana dengan baik sehingga tidak terjadi pemborosan. Secara

⁶¹ Hendri Tanjung, “Manajemen Syariah dalam Praktik”, (Depok: Gema Insani, 2008), hlm.2.

keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif hadis dapat diartikan sebagai suatu proses meningkatkan potensi manusia secara *Iqtan* agar tercipta sumber daya manusia yang professional sehingga tujuan yang diinginkan tercapai.

E. Pengembangan SDM dalam Fiqih

Pengembangan sumber daya manusia sering dikaitkan dengan istilah modal manusia (*human capital*). Bagi suatu organisasi modal manusia adalah kekuatan kolektif dari aset sumber daya manusia. *Human capital* merupakan kombinasi dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, kemampuan dan bakat inovatif yang dimiliki seseorang melalui pengalaman hidup, pendidikan ataupun pelatihan.

Modal manusia dalam pemahaman islam disebut *ahliyah*. *Ahliyah* menunjukkan kemampuan manusia menjalankan kewajiban sosial dan keagamaan. Secara harfiah, *ahliyah* dapat didefinisikan sebagai bakat, kompetensi, otoritas dan *kualifikasi* yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh. Sedangkan menurut Rusdaya Basri, *ahliyah* adalah sifat seseorang yang menentukan seseorang telah cakap dikenai tuntutan syara'.⁶² Menurut Saija dan Iqbal taufik, *ahliyah* adalah sifat yang menunjukkan seseorang telah sempurna secara jasmani dan akalanya, sehingga mampu mempertanggungjawabkan semua tindakan ataupun perilakunya secara hukum.⁶³ Dengan demikian, *ahliyah* dapat didefinisikan sebagai sifat seseorang yang menunjukkan kelayakannya mengemban tanggungjawab untuk memperbaiki hidupnya. *Ahliyah* akan membuat individu mempunyai kewajiban dan hak secara hukum.

⁶² Rusdaya Basri, *Ushul Fikih 1*, (Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2018), hlm.205.

⁶³ Saija dan Iqbal Taufik, *Dinamika Hukum Islam Indonesia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm.09.

Dalam pengembangan sumber daya manusia, *ahliyah* mempunyai beberapa kategori yang terdiri sebagai berikut:⁶⁴

1. *Ahliyah Al Wujub*

Merupakan hak asasi dasar manusia yang tidak dibatasi umur, baliqh, kecerdasan dan sifat kemanusiaan lainnya. Hak asasi tersebut dapat terdiri dari hak kepemilikan, hak perlindungan dan keamanan. Hak ini sangat penting dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia terutama untuk menjalankan aktivitas produksi. Oleh karena itu, hak-hak dasar kepemilikan dan keberadaan sumber daya manusia harus diakui demi tercapainya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2. *Ahliyah Al Ada'*

Merupakan sifat kecakapan bertindak secara hukum dimana seseorang dianggap telah mampu dan sempurna untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya. Tolak ukur dalam menentukan seseorang telah memiliki *ahliyah ada'* adalah baliqh, 'aqil dan cerdas. *Ahliyah al ada'* dibagi menjadi dua:

a. *Ahliyah al ada' naqishah*

Yaitu seseorang yang memperoleh kecakapan dalam melaksanakan tugasnya bersamaan dengan pertambahan usia (kedewasaan) seseorang. Ahliyah bentuk ini masih bersifat lemah dan belum sempurna. Tahap ini menunjukkan bahwa seseorang tidak lagi independen dan membutuhkan pengawasan orang lain ketika menjalankan tugas-tugasnya. Pengawasan ini tidak mempunyai konsekuensi hukum dan hanya tertindak selaku pembimbing agar tugas-tugas yang dibebankan padanya dapat terselesaikan dengan baik.

b. *Ahliyah al ada' kamilah*

⁶⁴ A. Jajang W. Mahri dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah-Bank Indonesia, 2021), hlm. 291.

Yaitu seseorang telah memiliki kecakapan sehingga dituntut untuk bertanggungjawab atas tindakannya secara hukum. Pada kategori ini, kualitas modal manusia ditentukan oleh empat kondisi kedewasaan yaitu baliqh, intelek, berpengetahuan dan kapasitas. Tahap ini menunjukkan manusia telah memasuki usia dewasa dan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang sempurna dari segi spiritual dan intelektual.

Secara keseluruhan, *Ahliyah al ada'* meliputi seluruh aset manusia seperti sifat dan sikap manusia, keterampilan, pengetahuan, keahlian yang dimiliki manusia sebagai hasil dari pendidikan, pelatihan maupun pengalaman yang membuat seseorang menjadi lebih fleksibel dan kompetitif.

Konsep islami dari *ahliyah* mendorong meningkatnya produktifitas, keterampilan manajerial serta pemecahan masalah sesuai dengan kualifikasi dan kapasitas sumber daya manusia berdasarkan profesi yang ditugaskan kepada masing-masing karyawan. *Ahliyah* dapat ditingkatkan melalui cara menghilangkan *awaridh* (hambatan persepsi dan intelektual seperti malas, lalai, pesimis dan lainnya) yang merugikan dan menghambat pengembangan sumber daya manusia.