

IMPLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KEPEMIMPINAN NABI MUHAMMAD SAW

Minggusta Juliadarma*

*Institut Agama Islam Negeri Ternate

*Email: minggustajuliadarma@iain-ternate.ac.id

Abstract

The leadership of Prophet Muhammad SAW during early period of Islam has been a source of inspiration. He was known as a religious figure and leader who deeply understood the importance of developing human resources. In the context of human resource management, implementation of management functions is the key to achieving effective human resource development. This research uses qualitative methods with literature study approach, documentation methods in collecting data, and content analysis in analyzing data. The research results show that in implementing the planning function, he implemented structured strategic planning, planned in stages, and made decisions based on criteria. In organizing implementation, he managed a multicultural work team wisely, placed human resources according to their qualifications, and demonstrated flexibility in decision making. In actuating implementation is carried out by building a loving environment and motivating friends through spiritual incentives. Implementation of supervision is carried out by monitoring compliance with rules, a human approach in supervision, wise response to violations, and being a role model in enforcing norms and rules. This research provides valuable insights into the management implemented by Prophet Muhammad SAW that can be adopted in human resource development in a modern context to achieve effective and sustainable goals.

Keywords: management functions, human resource management

Abstrak

Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW selama periode awal Islam telah menjadi sumber inspirasi, Beliau dikenal sebagai figur agama, sekaligus pemimpin yang memahami dengan mendalam pentingnya pengembangan sumber daya manusia. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, implementasi fungsi-fungsi manajemen adalah kunci untuk mencapai pengembangan sumber daya manusia yang efektif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka, metode dokumentasi dalam mengumpulkan data, dan analisis konten dalam menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada implementasi fungsi perencanaan, Nabi Muhammad SAW menerapkan perencanaan strategis yang terstruktur, merencanakan secara bertahap, dan mengambil keputusan berdasarkan kriteria (analisis jabatan). Dalam implementasi pengorganisasian, beliau mengelola tim kerja multikultural dengan bijaksana, menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan kualifikasinya, dan menunjukkan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan. Implementasi penggerakan dilakukan dengan membangun lingkungan yang penuh kasih sayang dan memotivasi para sahabat melalui insentif spiritual. Implementasi pengawasan dilakukan dengan pemantauan ketaatan terhadap aturan, pendekatan manusiawi dalam pengawasan, tanggapan yang bijaksana terhadap pelanggaran, dan menjadi teladan dalam penegakan norma dan aturan. Penelitian ini memberikan pandangan berharga tentang manajemen yang diterapkan Nabi Muhammad SAW dapat diadopsi dalam pengembangan sumber daya manusia pada konteks modern untuk mencapai tujuan yang efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: fungsi manajemen, sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW selama periode awal Islam telah menjadi sumber inspirasi. Beliau tidak

hanya merupakan figur agama, tetapi juga seorang pemimpin yang memahami pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam membangun masyarakat yang kuat dan berkelanjutan (al-Attas, 1993). Kepemimpinan beliau adalah suatu

bukti konkret bagaimana fungsi manajemen yang efisien dapat diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang agung (Haykal, 2005).

Berdasarkan pandangan manajemen modern, fungsi-fungsi manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan adalah dasar penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut George William Terry, seorang pakar manajemen yang berpengaruh, fungsi-fungsi manajemen adalah seperangkat tugas dan tanggung jawab dasar yang harus diemban oleh seorang manajer untuk mencapai tujuan organisasi. Ia mengidentifikasi empat fungsi utama manajemen yang dikenal sebagai perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) (Terry, 1958).

Implementasi fungsi - fungsi manajemen adalah kunci untuk mencapai pengembangan SDM yang efektif. Seiring dengan evolusi organisasi dan perubahan dinamika organisasi, manajemen SDM berkonfrontasi dengan sejumlah permasalahan kontemporer yang berkaitan dengan implementasi fungsi-fungsi manajemen, diantaranya pada implementasi fungsi perencanaan, di era digital yang terus berkembang, perencanaan SDM sering kali melibatkan penggunaan teknologi canggih, seperti sistem manajemen SDM berbasis komputer. Masalah yang sering muncul adalah bagaimana organisasi dapat mengintegrasikan teknologi ini dengan rencana pengembangan karyawan yang berkelanjutan (Hays, 2006). Pada dasarnya perencanaan merupakan panduan mengenai aktivitas yang akan dilakukan, namun saat ini banyak perencanaan disusun terlalu rinci, ketat, kaku, dan tidak mempertimbangkan unsur manusiawi, hal ini dalam penerapannya dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian (Arifudin dkk., 2021).

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi dalam pengorganisasian pengembangan SDM adalah ketidakcocokan antara struktur organisasi dan kebutuhan pengembangan karyawan. Ketidakcocokan antara struktur organisasi dan kebutuhan pengembangan karyawan dapat mengakibatkan pemborosan sumber daya, kebingungan karyawan, dan kurangnya keterlibatan dalam proses pengembangan (Wright & McMahan, 1992). Permasalahan lainnya yang berkaitan dengan fungsi pengorganisasian adalah kurangnya pemberian kewenangan oleh pemimpin kepada bawahannya dalam menjalankan tanggung jawabnya, sementara bawahan hanya menjalankan tugas yang diperintahkan oleh pemimpin (Siregar & Musfah, 2022).

Sedangkan permasalahan klasik dalam penggerakan pengembangan SDM adalah kurangnya pemahaman dan komunikasi yang efektif antara manajer dan karyawan. Dalam banyak organisasi, manajer memiliki tanggung jawab utama dalam mengarahkan perkembangan karyawan mereka. Namun, terkadang, kurangnya komunikasi terbuka dan teratur antara manajer dan karyawan dapat mengakibatkan ketidakjelasan mengenai tujuan pengembangan dan harapan karyawan. Ketika karyawan tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan pengembangan mereka, ini dapat mengarah pada frustrasi, kurangnya motivasi, dan penurunan kinerja. Di sisi lain, manajer yang tidak memahami aspirasi dan kebutuhan karyawan dapat gagal memberikan arahan yang relevan dan dukungan yang dibutuhkan (Mathis dkk., 2016).

Selain permasalahan di atas, permasalahan lain yang kerap terjadi berkaitan dengan Ketidaktransparan pimpinan dalam mengkomunikasikan ekspektasi mereka terkait pencapaian tujuan organisasi, serta kurang melibatkan semua anggota organisasi secara aktif dalam proses pencapaian tujuan. Selain itu, minimnya penjelasan dari pimpinan

mengenai pelaksanaan kebijakan organisasi yang spesifik menyebabkan kurangnya bimbingan bagi para pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka (Komalasari, 2018).

Adapun permasalahan dalam pengawasan pengembangan SDM adalah ketidakmampuan mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan secara efektif. Masalah ini sering berkaitan dengan ketidakjelasan dalam menentukan indikator kinerja yang relevan dan metode evaluasi yang sesuai. Akibatnya, pengawasan kinerja dapat menjadi subjektif dan tidak efektif, menyebabkan ketidakpastian dalam memberikan umpan balik dan mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian dalam pengembangan SDM (Cascio, 2015). Senada dengan hal tersebut, Meriza (2018) menambahkan bahwa banyak kasus dalam organisasi terjadi karena kurangnya pengawasan yang mengakibatkan terjadinya berbagai penyimpangan antara apa yang direncanakan dengan apa yang dijalankan.

Ketika menghadapi permasalahan di atas, pemahaman mendalam tentang implementasi fungsi-fungsi manajemen adalah esensial untuk mencapai pengembangan SDM yang relevan dan mencapai tujuan organisasi di tengah perubahan yang cepat. Meskipun ada perbedaan dalam konteks dan ruang lingkup antara kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dan manajemen organisasi, prinsip-prinsip dasar kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Nabi Muhammad SAW dapat memberikan wawasan berharga dalam mengatasi permasalahan dalam fungsi manajemen. Praktik-praktik dan nilai-nilai yang mendasari kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dapat dijadikan pedoman dalam konteks manajemen organisasi modern.

Hal itu dikuatkan dengan fakta bahwa sejak abad ke-14, Rasulullah SAW telah memberikan pengajaran mengenai fungsi manajemen 4P (Perencanaan, Pembagian,

Pemimpin, Pengawasan) yang menjadi dasar bagi seorang manajer dalam proses pengambilan keputusan (Hartanto, 2016). Mengamati situasi saat ini dimana organisasi modern mengalami berbagai problematika, maka penerapan fungsi manajemen dan kepemimpinan menjadi salah satu hal yang sangat dibutuhkan. Dengan memahami dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen dan kepemimpinan yang dicontohkan oleh Rasulullah dalam semua aspek kehidupan, maka kita akan mengalami perbaikan dan berubah menuju arah yang benar, sebagaimana yang dialami oleh generasi Sahabat, *Tabi'in*, *Tabi'ittabi'in*, dan seterusnya (Umam, 2018).

Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW, sebagai figur sejarah yang dihormati oleh miliaran manusia di seluruh dunia, memberikan contoh nyata tentang bagaimana fungsi-fungsi manajemen dapat diaplikasikan secara holistik dan efektif dalam konteks pengembangan SDM. Di bawah kepemimpinan beliau, komunitas Muslim awal mengalami pertumbuhan yang pesat, meraih kesuksesan dalam berbagai bidang, dan membangun fondasi untuk peradaban yang kuat.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengelaborasi implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam pengembangan SDM yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW, menggali bagaimana peran beliau dalam perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan berkontribusi pada perkembangan komunitas muslim awal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode studi Pustaka (*library research*) yang mengandalkan analisis teks dan data yang sudah ada dalam sumber-sumber kepustakaan sebagai dasar pengembangan pengetahuan. Ciri khas dari metode ini meliputi fokus pada data atau teks yang tersedia dalam sumber pustaka, bukan data lapangan atau pengamatan langsung

kejadian. Peneliti hanya berinteraksi dengan sumber-sumber yang terdapat di perpustakaan atau data yang telah ada dan siap digunakan (Pringgar & Sujatmiko, 2020).

Adapun sumber data primer pada penelitian ini bersumber dari *kutub al-tis'ah*, diantaranya kitab Shahih Bukhari, Shahih Muslim, Sunan Abu Dawud, Sunan al-Tirmidzi, Sunan al-Nasa'i, Sunan Ibn Majah, Musnad al-Jaami' al-Darimi, al-Muwaththa', dan Musnad Imam Ahmad Ibn Hambal. Sedangkan sumber data sekunder diantaranya kitab Fath al-Bari, al-Minhaj, Tuhfat al-Ahwadzi, Subul al-salam, sirah Ibn Hisyam dan *Principles of Management*.

Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi dalam mengumpulkan data. Metode dokumentasi merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai berbagai hal atau variabel dengan merujuk pada sumber data tertulis (Khosiah dkk., 2019). Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis konten (*content analysis*), yaitu proses penyelidikan yang mendalam terhadap isi dari informasi tertulis atau dicetak yang muncul dalam media massa (Fajar dkk., 2023). Agar diperoleh hasil analisis data, maka penulis mengidentifikasi matan hadits yang berkaitan dengan implementasi fungsi-fungsi manajemen yang tersebar di dalam *kutub al-tis'ah*, lalu membuat pengelompokan data berdasarkan fungsi-fungsi tersebut, lalu masing-masing data tersebut dianalisis dengan menggunakan kitab-kitab syarh, terakhir hasil analisis tersebut dikaitkan dengan konsep dasar manajemen..

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Implementasi perencanaan (*planning*)

Pada beberapa riwayat, Nabi Muhammad SAW melakukan perencanaan dalam melaksanakan berbagai kegiatan, diantaranya ketika beliau merencanakan

dakwahnya dengan cermat dan bertahap. Awalnya, beliau berdakwah secara sembunyi-sembunyi, berbagi pesan ilahiyah hanya dengan keluarga dan sahabat dekat. Namun, setelah perintah Allah untuk berdakwah terang-terangan, beliau mulai berbicara di hadapan umum dan mengundang orang-orang untuk memeluk Islam secara terbuka. Perencanaan dakwah secara bertahap ini memperkuat penyebaran Islam dan menjadikan dakwah semakin luas.

Rasulullah juga melakukan perencanaan dalam beberapa perang, misalnya dalam perang badar, Nabi Muhammad SAW merancang strategi militer dalam Pertempuran Badar dengan cermat. Ini adalah salah satu pertempuran pertama dalam sejarah Islam, dan pasukan Muslim jauh lebih kecil dibandingkan pasukan musuh Quraisy. Beberapa perencanaan yang digunakan dalam Pertempuran Badar diantaranya beliau mengadakan musyawarah dengan kaum muhajirin dan anshar sebelum pertempuran. beliau mengutus beberapa sahabat untuk melakukan pengintaian yang bermanfaat untuk mencari informasi yang berkaitan dengan musuh. Pemilihan lokasi pertempuran yang strategis, yaitu di mata air badar. dan Beliau meminta pertolongan dari Allah dan berdoa sebelum pertempuran.

Rasulullah SAW mengatur kriteria yang sangat spesifik untuk menentukan siapa yang lebih berhak menjadi imam dalam shalat jamaah, yaitu orang yang paling menguasai bacaan kitabullah (Al Quran), dan paling dahulu mempelajari bacaannya, jika dalam bacaan kapasitasnya sama, maka yang paling dahulu hijrah, jika dalam hijrah sama, maka yang lebih tua usianya. Rasulullah SAW merancang kriteria ini dengan perencanaan yang matang untuk memastikan bahwa imam shalat memiliki kemampuan dan kualitas yang sesuai, mencegah kesalahan dalam pelaksanaan shalat, yang merupakan salah satu praktik ibadah paling penting dalam Islam.

2. Implementasi pengorganisasian (*organizing*)

Rasulullah SAW telah berhasil mengimplementasikan fungsi manajemen pengorganisasian dengan cara yang sangat efektif, salah satunya adalah dengan mempersaudarakan kaum muhajirin (mereka yang hijrah dari Makkah) dan anshar (penduduk Madinah). Melalui inisiatif ini, Beliau tidak hanya membangun ikatan solidaritas dan kebersamaan antara kedua kelompok tersebut, tetapi juga menciptakan dasar yang kuat untuk membangun komunitas Muslim yang lebih besar dan saling mendukung. Pencapaian ini mencerminkan kemampuan manajerial yang luar biasa dari Nabi Muhammad SAW dalam mengorganisasi komunitas Muslim di Madinah.

Nabi Muhammad SAW mempraktikkan fungsi manajemen pengorganisasian dalam berbagai aspek kepemimpinannya. Sebagai contoh, pada Pertempuran Uhud, Beliau menempatkan pasukan pemanah pada posisi yang strategis untuk memberikan dukungan dengan panah-panah mereka dan mengontrol pergerakan musuh. Hal ini mencerminkan kemampuan beliau dalam mengorganisasi pasukan dan mengambil langkah-langkah taktis yang diperlukan dalam peperangan, Muhammad SAW menunjuk Abdullah bin Jubair sebagai komandan pasukan pejalan kaki dalam Pertempuran Uhud. Keputusan ini mencerminkan pemahaman beliau tentang kemampuan individu dan penempatan yang tepat dalam posisi kepemimpinan sesuai dengan kualitas mereka. Setelah Pertempuran Uhud selesai, Nabi Muhammad SAW memerintahkan 70 orang pengintai untuk mengamati dan memberikan laporan tentang pergerakan musuh sebagai tindakan preventif. Beliau menyadari pentingnya pengumpulan informasi dan intelijen untuk menjaga keamanan dan mengantisipasi potensi ancaman di masa depan.

3. Implementasi pergerakan (*actuating*)

Implementasi Nabi Muhammad SAW dalam melakukan fungsi manajemen pergerakan terhadap para sahabatnya tercermin dalam beberapa peristiwa sejarah yang mencerminkan kepemimpinan dan kemampuan beliau dalam memotivasi serta menggerakkan umat Muslim. Contoh-contoh ini menggambarkan bagaimana Nabi Muhammad SAW menghadapi tantangan dan perluasan kebutuhan masyarakat Muslim dengan mengajak para sahabat untuk berkontribusi aktif dalam upaya tersebut.

Salah satu contoh nyata adalah ketika masyarakat Muslim menghadapi masalah air. Nabi Muhammad SAW menyadari pentingnya memiliki sumber air yang cukup untuk kaum Muslimin. Dalam situasi ini, Nabi Muhammad SAW mengajak para sahabat untuk bertindak. Salah satu sahabat, Utsman bin Affan, merespons dengan antusias. Dia mengejar pemilik sumur yang dibutuhkan, melakukan negosiasi dengan harganya, dan akhirnya membelinya. Kesepakatan pun dicapai, di mana sumur tersebut akan digunakan secara bergantian oleh kaum Muslimin, mengatasi masalah air mereka.

Contoh lainnya adalah ketika Nabi Muhammad SAW merencanakan perluasan Masjid Nabawi di Madinah. Beliau memotivasi para sahabat dengan mengumumkan bahwa orang yang memperluas masjid tersebut akan mendapatkan sebuah rumah di surga. Meskipun tantangan finansial besar, hanya Utsman bin Affan yang bersedia menyumbangkan harta pribadinya untuk proyek tersebut. Utsman dengan antusias membeli tanah yang diperlukan dengan harga tinggi, sehingga perluasan Masjid Nabawi dapat terwujud.

Contoh-contoh di atas menunjukkan bagaimana Nabi Muhammad SAW, sebagai pemimpin, mampu menggerakkan para sahabatnya dengan mengidentifikasi masalah dan kesempatan, memberikan motivasi spiritual, dan memfasilitasi aksi

konkrit. Tindakan Utsman bin Affan sebagai respon terhadap panggilan Nabi adalah bukti nyata implementasi fungsi manajemen pergerakan yang efektif dalam kepemimpinan Nabi Muhammad SAW.

Kisah Anas ibnu Malik, salah satu sahabat tercinta Nabi Muhammad SAW, adalah bukti nyata dari implementasi fungsi manajemen pergerakan yang dilakukan oleh Rasulullah SAW. Anas menceritakan bahwa beliau diberi tanggung jawab oleh Nabi Muhammad SAW, dan dengan setia Anas selalu menjalankan perintah beliau. Bahkan, Anas menggambarkan bahwa selama sembilan tahun lamanya ia membantu Nabi SAW, beliau tidak pernah menerima teguran yang keras atau komentar negatif dari Nabi SAW terkait tugas yang dilaksanakannya.

Suatu hari, ketika Anas sedang melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh Nabi Muhammad SAW, beliau tiba-tiba ditemui oleh Rasulullah SAW. Nabi Muhammad SAW tidak menggunakan momen tersebut untuk menegur atau mengkritik, tetapi justru dengan tersenyum, sikap lembut dan penuh kasih sayang, beliau bertanya apakah Anas telah melaksanakan perintah tersebut. Anas, dengan tulus dan antusias, menjawab bahwa ia akan segera melaksanakan tugas tersebut.

Kisah ini mencerminkan sikap kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang menggerakkan para sahabat dengan penuh kebaikan, dukungan, dan pengertian. Beliau tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga memberikan inspirasi dan motivasi kepada sahabat-sahabatnya. Sikap penuh kasih sayang dan perhatian beliau membantu menciptakan lingkungan di mana para sahabat merasa termotivasi untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh Nabi Muhammad SAW dengan penuh kesungguhan.

4. Implementasi pengawasan (*controlling*)

Salah satu bukti nyata dari implementasi fungsi manajemen pengawasan oleh Nabi Muhammad SAW adalah tindakan beliau dalam memantau dan mengendalikan pelaksanaan tindakan sehari-hari para sahabat sesuai dengan ajaran Islam. Contoh yang sangat mencolok adalah ketika seorang laki-laki yang sedang makan di samping Nabi Muhammad SAW menggunakan tangan kirinya. Nabi Muhammad SAW, sebagai pemimpin dan teladan, memperhatikan hal ini dan dengan lembut mengingatkan laki-laki tersebut untuk makan dengan tangan kanannya, yang merupakan tindakan yang sesuai dengan ajaran Islam. Ketika laki-laki tersebut menjawab bahwa dia tidak bisa makan dengan tangan kanannya, Nabi Muhammad SAW merespon dengan doa, 'Semoga kamu tidak bisa,' sebagai teguran terhadap sikap sombong yang mencegah laki-laki tersebut untuk melaksanakan tindakan yang benar. Hasilnya, tangan laki-laki tersebut tidak bisa diangkat sampai ke mulutnya.

Kisah ini mencerminkan bagaimana Nabi Muhammad SAW tidak hanya memberikan ajaran dan tuntunan kepada para sahabatnya, tetapi juga memantau dan mengawasi pelaksanaan ajaran tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Tindakan ini adalah bukti dari peran pengawasan yang dijalankan oleh Nabi Muhammad SAW dalam memastikan ketaatan terhadap ajaran Islam dan norma-norma agama. Selain itu, tindakan beliau juga mencerminkan kepedulian dan kasih sayang terhadap umatnya, yang membantu mereka untuk memperbaiki diri dan menjalani hidup sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Selanjutnya, bukti nyata dari implementasi fungsi manajemen pengawasan oleh Nabi Muhammad SAW adalah ketika terjadi pembunuhan terhadap Ka'ab bin al Asyrâf, seorang Yahudi yang sering menyakiti Nabi Muhammad SAW dan kaum Muslimin di Madinah. Setelah

kejadian ini, orang-orang Yahudi dan musyrik Madinah mengeluhkan peristiwa tersebut kepada Nabi Muhammad SAW, dan beliau sebagai pemimpin yang bijaksana dan adil, mengambil langkah-langkah untuk memastikan ketertiban dan perdamaian dalam masyarakat.

Nabi Muhammad SAW mengajak orang-orang Yahudi dan Muslim untuk membuat sebuah perjanjian yang harus mereka patuhi. Dengan tindakan ini, beliau memastikan bahwa aturan hukum dan norma-norma etika akan dijunjung tinggi oleh semua pihak. Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa sallam secara pribadi menulis perjanjian tersebut, menegaskan komitmen kepada prinsip-prinsip keadilan dan perdamaian dalam masyarakat.

Kisah ini mencerminkan bagaimana Nabi Muhammad SAW melaksanakan fungsi manajemen pengawasan dengan memastikan pelaksanaan aturan dan perjanjian dalam masyarakat Madinah. Beliau memantau perkembangan situasi dan mengambil tindakan untuk memastikan bahwa norma-norma agama dan hukum dijunjung tinggi oleh seluruh komunitas. Tindakan ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk harmoni sosial dan kerukunan antara berbagai kelompok dalam masyarakat Madinah.

B. Pembahasan

Implementasi fungsi manajemen perencanaan dalam kehidupan Nabi Muhammad SAW memiliki relevansi yang kuat dengan praktik perencanaan di masa modern. Konsep perencanaan strategis yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW dalam perang Badar, termasuk musyawarah, pengintaian, pemilihan lokasi yang strategis, dan doa (Hisyam, 1990; Ibn Al-Hajjaj, 1991), dapat dihubungkan dengan perencanaan strategis dalam organisasi modern. Hal ini sejalan dengan yang diungkap oleh Sahu (2018) yang menyatakan bahwa organisasi modern merancang rencana strategis yang mencakup analisis situasi, penetapan tujuan jangka panjang, dan pengembangan

strategi yang efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Konsep perencanaan bertahap yang diterapkan dalam dakwah Nabi Muhammad SAW dapat dihubungkan dengan perencanaan dan pengembangan kurikulum pendidikan modern (Al-Bukhari, 2002; Ibn Al-Hajjaj, 1991). Terkait hal ini, Oktapiani (2019) menyatakan bahwa merancang kurikulum berfokus pada pencapaian tujuan pendidikan jangka panjang, mengidentifikasi tingkat pemahaman siswa, dan merancang pembelajaran yang progresif adalah prinsip-prinsip penting dalam perencanaan pendidikan.

Prinsip pengambilan keputusan berdasarkan kriteria yang digunakan oleh Nabi Muhammad SAW dalam menentukan siapa yang lebih berhak menjadi imam dalam shalat jamaah mencerminkan pendekatan yang relevan dalam pengambilan keputusan melalui proses analisis jabatan dalam perencanaan sumber daya manusia (Ibnu Hambal, 2008). Sugijono (2016) mengungkapkan dalam analisis jabatan, salah satu komponen penting adalah *job specification* atau spesifikasi pekerjaan. *Job specification* merupakan dokumen yang merinci kriteria dan persyaratan yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan. Pengambilan keputusan berbasis kriteria dalam menentukan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan perusahaan untuk merekrut, mengevaluasi, dan mengembangkan karyawan sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang spesifik.

Rasulullah SAW telah berhasil mengimplementasikan fungsi manajemen pengorganisasian dengan cara yang sangat efektif, salah satunya adalah dengan mempersaudarakan kaum muhajirin dan anshar (Al-Bukhari, 2002). Melalui inisiatif ini, Beliau tidak hanya membangun ikatan solidaritas dan kebersamaan antara kedua kelompok tersebut, tetapi juga menciptakan dasar yang kuat untuk membangun komunitas Muslim yang lebih besar dan saling

mendukung. Pencapaian ini mencerminkan kemampuan manajerial yang luar biasa dari Nabi Muhammad SAW dalam mengorganisasi komunitas Muslim di Madinah.

Nabi Muhammad SAW mempraktikkan fungsi manajemen pengorganisasian dalam berbagai aspek kepemimpinannya. Sebagai contoh, pada Pertempuran Uhud, Beliau menempatkan pasukan pemanah pada posisi yang strategis untuk memberikan dukungan dengan panah-panah mereka dan mengontrol pergerakan musuh. Hal ini mencerminkan kemampuan beliau dalam mengorganisasi pasukan dan mengambil langkah-langkah taktis yang diperlukan dalam peperangan (Al-Bukhari, 2002).

Muhammad SAW menunjuk Abdullah bin Jubair sebagai komandan pasukan pejalan kaki dalam Pertempuran Uhud (Al-Bukhari, 2002). Keputusan ini mencerminkan pemahaman beliau tentang kemampuan individu dan penempatan yang tepat dalam posisi kepemimpinan sesuai dengan kualitas mereka.

Setelah Pertempuran Uhud selesai, Nabi Muhammad SAW memerintahkan 70 orang pengintai untuk mengamati dan memberikan laporan tentang pergerakan musuh sebagai tindakan preventif (Al-Bukhari, 2002). Beliau menyadari pentingnya pengumpulan informasi dan intelijen untuk menjaga keamanan dan mengantisipasi potensi ancaman di masa depan.

Berdasarkan keseluruhan implementasinya, pengorganisasian yang terampil oleh Nabi Muhammad SAW menciptakan fondasi yang kuat untuk komunitas Muslim di Madinah dan menggambarkan kemampuannya dalam mengorganisasi sumber daya manusia dan pengambilan keputusan yang strategis. Implementasi fungsi manajemen pengorganisasian dalam kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dapat dihubungkan dengan praktik pengorganisasian di masa kontemporer dalam berbagai konteks, seperti

pengelolaan tim kerja multikultural, penempatan sumber daya manusia, dan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan. Seperti yang dilakukan Nabi Muhammad SAW dengan mempersaudarakan kaum muhajirin dan anshar, organisasi modern sering menghadapi tantangan dalam mengelola tim kerja multikultural. Prinsip persatuan, inklusivitas, dan kerjasama yang digunakan oleh Nabi Muhammad SAW dalam mempersatukan berbagai kelompok di Madinah, seperti yang dicontohkan dalam hadis riwayat Bukhari, menjadi penting dalam organisasi modern yang beraneka ragam budaya, latar belakang, dan keahlian.

Sebagaimana Nabi Muhammad SAW menunjuk Abdullah bin Jubair sebagai komandan pasukan pejalan kaki dalam Pertempuran Uhud, organisasi modern harus memahami pentingnya menempatkan individu dengan tepat sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan mereka. Ini mencerminkan prinsip manajemen modern yang memahami pentingnya penempatan yang bijak dan sesuai (Schermerhorn dkk., 2016).

Nabi Muhammad SAW juga menunjukkan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, seperti dalam Pertempuran Uhud. Organisasi modern sering menghadapi situasi yang memerlukan adaptasi dan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan (Ghofar, 2015).

Sedangkan Implementasi fungsi manajemen pergerakan (*actuating*) dalam kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang dapat memberikan wawasan berharga tentang bagaimana beliau memotivasi, menggerakkan, memandu para sahabatnya dalam berbagai situasi, mampu mengidentifikasi masalah, memberikan motivasi spiritual, dan memfasilitasi tindakan konkret. Tindakan Utsman bin Affan dalam menangani masalah air dan perluasan Masjid Nabawi adalah bukti nyata implementasi fungsi manajemen pergerakan yang efektif

dalam kepemimpinan Nabi Muhammad SAW (Ibnu 'Isa, 1996). Selain itu, sikap kasih sayang dan dukungan beliau terhadap sahabatnya, seperti yang terlihat dalam kisah Anas ibnu Malik, menciptakan lingkungan yang memotivasi para sahabat untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesungguhan (Ibnu 'Isa, 1996).

Dalam konteks manajemen organisasi modern, banyak organisasi dan pemimpin dapat belajar dari prinsip-prinsip ini untuk mengatasi permasalahan implementasi fungsi manajemen pergerakan (*actuating*). Misalnya, untuk mengatasi tantangan dalam memotivasi tim atau anggota organisasi, pemimpin dapat mengambil inspirasi dari Nabi Muhammad SAW dalam memberikan insentif spiritual, seperti hadiah surga.

Pemberian insentif spiritual ini merupakan jawaban dari persoalan krisis spiritual yang dialami oleh manusia modern saat ini, seperti yang diungkap oleh Sagala (2018) bahwa Kebudayaan modern yang didasarkan pada paham politik liberalisme dan rasionalisme secara konsisten terus mengalami depresiasi dalam aspek kehidupan spiritual. Dalam proses ini, nilai-nilai spiritual dalam agama secara perlahan namun pasti tergusur dari berbagai aspek kehidupan masyarakat. Akibatnya, seperti yang terlihat dalam gejala umum masyarakat modern, kehidupan rohani semakin mengering dan menjadi dangkal. Ketika menghadapi tantangan krisis spiritual yang dihadapi oleh manusia modern saat ini, beberapa ahli memutuskan untuk menggali kembali nilai-nilai agama. Mereka meyakini bahwa nilai-nilai agama yang memiliki dimensi spiritual memiliki potensi untuk mengatasi krisis yang sedang terjadi.

Insentif spiritual seperti yang telah diimplementasikan Nabi Muhammad SAW dalam menggerakkan para sahabat saat itu, berbeda dengan terminologi manajemen modern yaitu insentif non finansial. Jika Insentif spiritual lebih

bersifat emosional dan psikologis, sementara insentif non-finansial lebih berorientasi pada pelatihan dan pengembangan karyawan (Hayani dkk., 2022). Selain itu, memfasilitasi tindakan konkret dan memberikan dukungan aktif kepada anggota tim dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Dalam dunia kontemporer, dimana motivasi dan pergerakan anggota tim sering menjadi masalah, prinsip-prinsip kepemimpinan yang terinspirasi dari Nabi Muhammad SAW dapat menjadi solusi efektif. Membangun lingkungan yang penuh kasih sayang, dukungan, dan inspirasi dapat membantu organisasi mencapai hasil yang lebih baik dan mengatasi tantangan yang muncul dalam proses implementasi fungsi manajemen pergerakan. Hal itu dikuatkan oleh Shafarila dan Supardi (2016) yang menyatakan bahwa peningkatan iklim organisasi pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Implementasi fungsi manajemen pengawasan (*controlling*) yang tertuang dalam tindakan Nabi Muhammad SAW memberikan pandangan berharga tentang bagaimana pemantauan dan pengendalian dapat diterapkan dalam era modern, khususnya pemantauan ketaatan terhadap aturan, pendekatan manusiawi dalam pengawasan, reaksi terhadap pelanggaran dan kesalahan, peran pemimpin sebagai teladan, penegakan norma dan aturan.

Nabi Muhammad SAW secara aktif memantau ketaatan terhadap ajaran Islam dan norma-norma agama (Ibn Al-Hajjaj, 1991). Di era modern, pengawasan seputar ketaatan terhadap peraturan perusahaan, etika kerja, dan kebijakan organisasi menjadi penting untuk memastikan ketaatan terhadap standar yang telah ditetapkan. karena selama ini, menurut Tadjudin (2013) proses pengawasan hanya menyentuh penentuan standar, mengadakan penilaian, dan mengadakan Tindakan perbaikan, tanpa mempertimbangkan aspek pemantauan

ketaatan terhadap standar atau aturan yang telah ditetapkan.

Nabi Muhammad SAW memantau dan mengawasi dengan penuh kasih sayang dan peduli terhadap umatnya. Hal ini memberikan penekanan akan pentingnya pendekatan manusiawi dalam pengawasan di era modern, dimana penting untuk memahami dan mendukung individu dalam mencapai tujuan mereka. Hal senada diungkapkan oleh Hazrullah (2021) yang menyatakan bahwa Pengawasan harus diterapkan dengan pendekatan yang berbasis pada nilai-nilai manusiawi yang positif, karena tujuan utama pengawasan adalah untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur, program, dan peraturan.

Tindakan Nabi Muhammad SAW dalam kasus makan dengan tangan kiri menunjukkan pentingnya menangani pelanggaran atau kesalahan dengan bijaksana (Ibn Al-Hajjaj, 1991). Di era modern, pengawasan yang efektif mencakup tindakan yang proporsional dalam menangani kesalahan dan pelanggaran. Hal ini dikuatkan oleh Meriza (2018) yang menyatakan bahwa pengawasan itu bersifat membimbing dan membantu mengatasi kesulitan, bukan semata-mata mencari kesalahan.

Nabi Muhammad SAW tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga berperan sebagai teladan dalam menerapkan norma-norma agama. Pemimpin modern juga harus menjadi contoh yang baik dalam mengikuti dan menjalankan aturan yang berlaku. Dalam teori kepemimpinan berbasis keteladanan, Kouzes dan Posner dalam Zufani dkk (2017) menjelaskan bahwa pemimpin mengimplementasikan lima praktik kepemimpinan teladan yang meliputi: 1) menjadi contoh yang baik, 2) menginspirasi dengan visi bersama, 3) mengelola perubahan, 4) memberdayakan orang lain untuk bertindak, dan 5) memotivasi hati.

Selanjutnya, Nabi Muhammad SAW memastikan bahwa aturan hukum dan norma-norma etika dijunjung tinggi dalam

masyarakat Madinah melalui sebuah perjanjian (Ibn Al-Asy'ats, 1998). Hal ini dapat diadopsi ke dalam konteks manajemen organisasi modern demi menjaga kepatuhan terhadap hukum dan etika organisasi.

SIMPULAN

Penelitian ini telah melakukan elaborasi mendalam terkait implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW. Hasil penelitian ini mengungkapkan pendekatan yang bijaksana dan terstruktur dalam setiap aspek manajemen sumber daya manusia. Secara singkat, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Implementasi Perencanaan: Nabi Muhammad SAW menerapkan perencanaan strategis yang terstruktur, merencanakan secara bertahap, dan mengambil keputusan berdasarkan kriteria (analisis jabatan). Ini menunjukkan betapa pentingnya perencanaan yang matang dalam pengembangan sumber daya manusia.
2. Implementasi Pengorganisasian: Beliau mengelola tim kerja multikultural dengan bijaksana, menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan kualifikasinya, dan menunjukkan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan. Ini mencerminkan kemampuan beliau dalam mengorganisasi dan memanfaatkan potensi anggota tim dengan efektif.
3. Implementasi Penggerakan: Nabi Muhammad SAW membangun lingkungan yang penuh kasih sayang dan memotivasi para sahabat dengan memberikan insentif spiritual. Ini menunjukkan peran penting penggerakan dan motivasi dalam pengembangan sumber daya manusia.
4. Implementasi Pengawasan: Beliau memantau ketaatan terhadap aturan, mengambil pendekatan manusiawi dalam pengawasan, menanggapi

pelanggaran dan kesalahan dengan bijaksana, dan menjadi teladan dalam penegakan norma dan aturan. Ini menggambarkan pentingnya pengawasan yang adil dan norma yang dijunjung tinggi dalam pengembangan sumber daya manusia.

Dengan demikian, penelitian ini menyediakan pandangan berharga tentang bagaimana Nabi Muhammad SAW berhasil menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam pengembangan sumber daya manusia dengan pendekatan yang penuh kasih sayang, bijaksana, dan efektif. Kesimpulan ini dapat memberikan inspirasi bagi praktisi manajemen sumber daya manusia dalam konteks masa kini untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia mereka.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada PTP UIN Alauddin Makassar, yang telah memberikan dukungan dan kesempatan yang sangat berharga dalam pengembangan kompetensi dan pengalaman kami melalui *on job course* PKDP.

DAFTAR PUSTAKA

- al-Attas, S. M. N. (1993). *The Nature of Man and the Psychology of the Human Soul: A Brief Overview, Islam and Secularism*. International Institute of Islamic Thought and Civilization.
- Al-Bukhari, M. bin I. (2002). *Shahih al-Bukhari*. Daar Ibn Katsiir.
- Arifudin, M., Sholeha, F. Z., & Umami, L. F. (2021). Planning (Perencanaan) Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(02), Article 02.
<https://doi.org/10.21154/maalim.v2i2.3720>
- Cascio, W. (2015). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of*

Work Life, Profits (10th edition). McGraw Hill.

- Fajar, A., Dardiri, A., & Fitri, A. A. (2023). Analisis Konten “E-book Praktis !! Belajar Bahasa Arab dari Nol” Untuk Pembelajaran Bahasa Arab. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(2), Article 2.
<https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i2.13203>
- Ghofar, A. (2015). Fleksibilitas Kepemimpinan Pendidikan: Upaya Menciptakan Budaya Sekolah Yang Berkarakter. *Jurnal Al Tarbawi Al Haditsah*, 1(1).
- Hartanto, S. (2016). Manajemen Ala Rasulullah Dalam Perspektif Entrepreneur. *Intelegensia : Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), Article 1.
<https://doi.org/10.34001/intelegensia.v6i1.1354>
- Hayani, H., Kasisariah, T. R., & Amaludin, A. (2022). Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), Article 2.
<https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4705>
- Haykal, M. H. (2005). *The Life of Muhammad* (I. R. Al-Faruqi, Penerj.). American Trust Publications.
- Hays, S. W. (2006). Human Resource Management in the Knowledge Economy: New Challenges, New Roles, New Capabilities. *Management Decision*, 44(7), 976–988.
- Hazrullah, H. (2021). Konsep Pengawasan Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Intelektualita Prodi MPI FTK UIN Ar-Raniry*, 10(1), 39–52.
- Hisyam, I. (1990). *Sirah al-Nabawiyyah*. Daar al-Kitab al-'Arabiyyah.
- Ibn Al-Asy'ats, S. (1998). *Sunan Abi Dawud*. Bait al-Afkaar al-Dauliyyat.

- Ibn Al-Hajjaj, M. (1991). *Shahih Muslim*. Daar al-Kutub al-'Ilmiyyah.
- Ibnu Hambal, A. (2008). *Musnad Imam Ahmad Ibn Hambal*. Daar al-Kutub al-'Ilmiyyah.
- Ibnu 'Isa, M. (1996). *Sunan Al-Tirmidzi*. Maktabah al-Ma'arif.
- Khosiah, K., Hajrah, H., & Syafril, S. (2019). Persepsi Masyarakat Terhadap Rencana Pemerintah Membuka Area Pertambangan Emas di Desa Sumi Kecamatan Lambu Kabupaten Bima. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 1(2), 141–149. <https://doi.org/10.58258/jisip.v1i2.219>
- Komalasari, D. M. (2018). Pelaksanaan Penggerakan Oleh Kepala Dalam Upaya Mewujudkan Visi Dan Misi Organisasi Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Rajadesa Kabupaten Ciamis. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.25157/dinamika.v5i2.1418>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human Resource Management* (15th edition). Cengage Learning.
- Meriza, I. (2018). Pengawasan (Controlling) Dalam Institusi Pendidikan. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 10(1), 37–46. <https://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/tadib/article/view/113>
- Oktapiani, M. (2019). Perencanaan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Di Indonesia. *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.34005/tahdzib.v2i1.471>
- Pringgar, R. F., & Sujatmiko, B. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) Modul Pembelajaran Berbasis Augmented Reality Pada Pembelajaran Siswa. *IT-Edu : Jurnal Information Technology and Education*, 5(01), 317–329.
- Sagala, R. (2018). *Pendidikan Spiritual Keagamaan (Dalam Teori Dan Praktik)*. SUKA-Press.
- Sahu, S. (2018). Strategic Planning: The Link Between Organizational Capability and Performance. *Journal of Management*, 45(2), 586–610.
- Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2016). *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons.
- Shafarila, A. W., & Supardi, E. (2016). Iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai diterminan kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 19–29.
- Siregar, D. R. S., & Musfah, J. (2022). Model Kepemimpinan Pendidikan Rasulullah Saw. *TARBIYATUNA: Kajian Pendidikan Islam*, 6(2), 203–215.
- Sugijono, S. (2016). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.32497/orbith.v12i1.316>
- Tadjudin, T. (2013). Pengawasan Dalam Manajemen Pendidikan. *Ta'allum*, 01(2), 195–204.
- Terry, G. R. (1958). *Principles of Management*. R.D. Irwin.
- Umam, M. K. (2018). Imam Para Nabi: Menelusur Jejak Kepemimpinan Dan Manajerial Nabi Muhammad Saw. *Jurnal Al-Hikmah*, 6(1), Article 1.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*, 18(2), 295–320. <https://doi.org/10.1177/014920639201800205>

Zufani, Z., Manullang, B., & Sibuea, A. M. (2017). Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Guru Smp Kecamatan Medan Amplas. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 74–89.