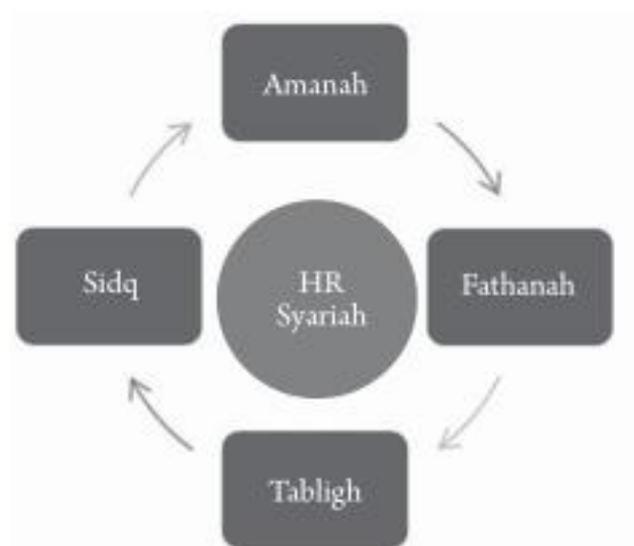


BAB III

PROPHETIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT



3.1 *PROPHETIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* (MANAJEMEN SDM PADA MASA NABI)

Perkembangan dunia bisnis semakin hari semakin cepat. Teknologi informasi telah memunculkan berbagai bentuk persaingan yang harus bisa dimenangkan oleh setiap perusahaan yang bercita-cita menjadi pionir, atau minimal tetap eksis di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Salah satu kunci utama untuk memenangkan kompetisi di dunia bisnis adalah adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Selama ini manajemen sumber daya manusia lebih diarahkan kepada bagaimana membentuk SDM menjadi aset perusahaan yang bisa dioptimalkan untuk

memberikan keuntungan kepada perusahaan secara maksimal. Optimalisasi ini sering kali membuat SDM tersebut justru merasa terbebani seperti sapi perah perusahaan. Untuk keluar dari problem ini, para manajer SDM berusaha merumuskan pengelolaan SDM yang bisa menguntungkan perusahaan, namun tidak merugikan SDM tersebut.

Maka muncullah berbagai teori manajemen SDM yang dihasilkan dari berbagai *experiences* dan *experiments* untuk menghasilkan SDM yang berkualitas. Beberapa manajer SDM berusaha sekuat tenaga mencari model manajemen dengan berbagai teori yang berkembang di timur dan di barat, contohnya model manajemen ala China, Jepang, dan model "Barat".

Sebagai umat Islam tentu sah-sah saja jika kita ingin mempraktikkan teori-teori tersebut. Namun, akan lebih utama apabila kita juga melihat model manajemen yang telah dipraktikkan oleh Nabi Muhammad saw. ketika beliau memilih para sahabatnya untuk tugas-tugas tertentu. Model manajemen ini telah diimplementasikan 14 abad yang lalu, namun ia memiliki banyak keistimewaan karena berasal dari manusia terbaik dengan bimbingan wahyu dari Allah ta'ala.

Bagaimana manajemen SDM ala Rasulullah saw.? Bagaimana beliau mempraktikkannya? Serta bagaimana implementasinya dalam dunia bisnis di zaman modern ini?

Berdasarkan model HRD Syariah sebelumnya terlihat bahwa sosok HR Syariah adalah pribadi yang hendaknya memiliki nilai-nilai kenabian (*Nubuwwah/ Prophetic*). Ia memiliki karakter amanah, fathanah, tabligh, dan shidq. Amanah adalah sikap bisa dipercaya dalam mengemban tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fathanah adalah sikap profesional dalam melakukan berbagai pekerjaan. Tabligh adalah sikap transparan dan bertanggung jawab terhadap setiap hal yang merupakan amanah yang diberikan kepadanya. Terakhir adalah shidiq atau jujur yang berarti setiap HR Syariah harus tepercaya sehingga bisa diandalkan dalam melakukan pekerjaannya.

Semua sifat tersebut melekat pada diri Nabi Muhammad saw., dan diterapkan kepada para sahabatnya. Amanah dan tanggung jawab suatu pekerjaan akan diberikan oleh Nabi kepada para sahabatnya dengan melihat kriteria utama dari sahabat tersebut. Selain itu, beliau juga menjadi pionir dalam sifat-sifat tersebut. Sehingga dalam kehidupannya beliau adalah sosok pemimpin teladan, panglima perang yang unggul, pedagang yang tepercaya, pemimpin negara yang berwibawa, hakim yang adil, serta sosok yang memiliki integritas tinggi.

seseorang, jika bersalah harus dihukum dan jika benar harus dibebaskan. Di antara bukti hal tersebut adalah salah satu khotbahnya:

أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّمَا أَهْلَكَ الَّذِينَ قَبْلَكُمْ أَنَّهُمْ كَانُوا إِذَا سَرَقَ فِيهِمُ
الشَّرِيفُ تَرَكَوهُ وَإِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الضَّعِيفُ أَقَامُوا عَلَيْهِ الْحَدَّ وَإِيْمُ
اللَّهِ لَوْ أَنَّ فَاطِمَةَ بِنْتَ مُحَمَّدٍ سَرَقَتْ لَقَطَعْتُ يَدَهَا

Hai segenap manusia, yang menghancurkan orang-orang terdahulu tidak lain adalah, bahwa ketika yang mencuri di antara mereka orang terhormat, mereka melepaskannya, tetapi ketika yang mencuri di antara mereka adalah orang lemah, mereka menjeratnya dengan hukuman. Demi Allah ta'ala, seandainya Fatimah binti Muhammad shalallahu alaihi wassalam mencuri, niscaya aku akan memotong tangannya. (HR. Bukhari dan Muslim)⁴.

Dengan memperhatikan semua standar ukuran kehebatan manusia, kita pantas bertanya, apakah ada orang yang lebih hebat dari Rasulullah? Dia adalah seorang filsuf, orator, rasul, legislator, pemimpin tentara, negosiator ulung, pembaharu, pemimpin keagamaan, pendiri lebih dari 20 wilayah negara berasing agama, dialah Muhammad shalallahu alaihi wassalam.⁵

Keteladanan beliau tecermin dalam pengaturan strategi untuk menyiapkan dan menentukan sumber daya manusia yang mampu mendukung kegiatan-kegiatan beliau. Misalnya menyukseskan gerakan zakat guna mengentaskan kemiskinan, melakukan pertahanan diri dari serangan musuh-musuh Islam, hingga penempatan para sahabat pada posisi-posisi tertentu dalam pemerintahan di Madinah.⁶

Langkah-langkah yang dilakukan oleh beliau dalam mengelola SDM adalah dengan menyiapkan SDM tersebut sejak awal. Hal itu dapat dilihat dari rencana beliau yang ingin menjadikan Madinah sebagai pusat pemerintah Islam. Dimulai dengan perencanaan waktu untuk berhijrah, persiapan SDM di Madinah, dan

⁴Sabda Nabi Muhammad saw. berkenaan dengan proses hukuman bagi seorang wanita yang mencuri, namun sebagian sahabat memohon agar diberi keringanan karena perempuan tersebut berasal dari kalangan bangsawan, maka Nabi marah dan menyatakan hal ini.

⁵Alphonse De Lamartine, *Histoire De La Turquie*, Paris, 1854, vol. II, pp. 276-277. Lihat: <http://www.al-islam.org/nutshell/personalities/1.htm>

⁶Muhammad Syafi'i Antonio, *The Super Leader Super Manager*, Jakarta: Tazkia Multimedia & ProLM Centre, 2008, hlm. 255.

persiapan mental para sahabat yang akan berhijrah dari Makkah ke Madinah, hingga strategi beliau dalam proses menghijrahkan para sahabat yang diakhiri dengan keberangkatan beliau meninggalkan Makkah ditemani Abu Bakr Ash-Shidiq.⁷

Langkah beliau memilih Madinah (Yatsrib) sebagai tujuan hijrah tentu bukan tanpa alasan. Dimulai dengan pertimbangan banyaknya penduduk Madinah yang sudah masuk Islam hingga kondisi Makkah yang tidak memungkinkan lagi untuk berdakwah. Termasuk kaderisasi yang beliau lakukan untuk menyiapkan SDM dalam rangka mendirikan sebuah pemerintahan Islam di Madinah An-Nabawiyah.⁸

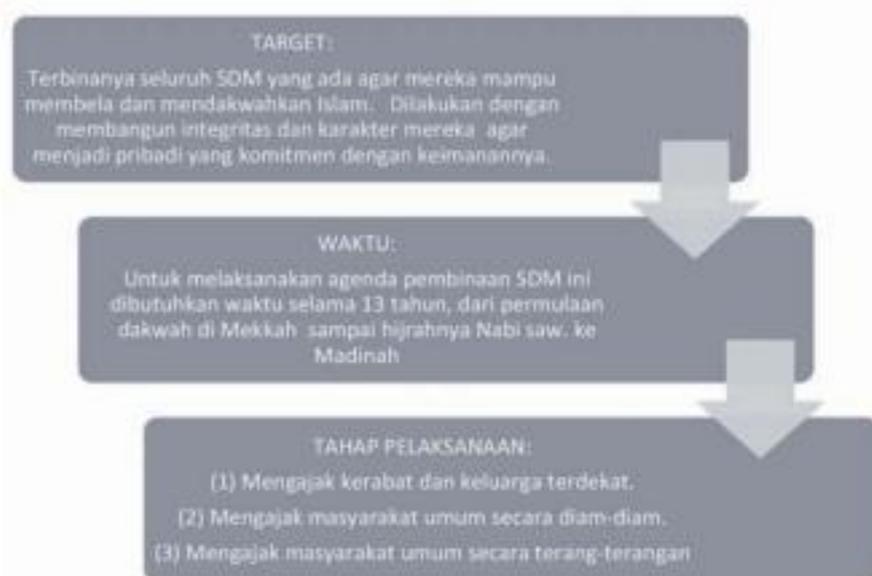
3.1.1.1 Menyiapkan SDM Unggul

Sebelum menunjuk seseorang untuk memangku jabatan, Rasulullah mempertimbangkan apakah seseorang itu layak memangku jabatan tersebut atau tidak terlebih dahulu. Langkah itu dilakukan dengan melakukan *fit and proper test* bagi seorang calon pejabat. Bahkan langkah ini dilakukan jauh sebelum amanah itu diberikan.

Praktik manajemen SDM telah dilakukan oleh beliau sejak awal dakwahnya. Berawal dari pemilihan orang-orang yang diajak untuk masuk ke dalam Islam, proses itu dilakukan di Makkah dengan waktu kurang lebih 13 tahun. Pada tahap ini Rasulullah menyiapkan SDM yang memiliki loyalitas tinggi terhadap Islam, termasuk ketika mereka diberikan amanah (tanggung jawab) sebagai pemangku kepentingan umat. Seleksi ini sangat penting untuk dilakukan mengingat tugas yang akan dilaksanakan sangat berat, dan membutuhkan komitmen lahir dan batin. Berikut ilustrasi yang menggambarkan hal itu.

⁷Abu Muhammad Abdul Malik bin Hisyam, *As-Siroh An-Nabawiyah Juz IV*, Beirut: Darul Kutub Al-Arabi, 1990, hlm. 290.

⁸Syafiyurrahman Al-Mubarakfury, *Ar-Rahiqul Makhtum: Bahtsun Fii Sirati An-Nabawiyah 'Ala Shahibiha Afdhalu Shalatu Wa Salam*, hlm. 221.



Dapat dilihat bahwa tahap pelaksanaan dilakukan dengan mengajak keluarga dekat, mengajak masyarakat umum secara diam-diam, kemudian secara terang-terangan. Dari sinilah fungsi-fungsi manajemen Nabi mulai bergerak. Adanya tentangan dari golongan Kafir Quraisy tentu menjadi ancaman dan tantangan yang mesti diatasi.

Dalam perjalanan sejarah kenabian, Rasulullah saw. dihadapkan kepada pengelolaan atau manajemen yang terkait dengan "orang per orang" dari para sahabat-sahabat beliau. Karena itu, tahap persiapan personel dilakukan dengan menetapkan target, waktu pelaksanaan, dan tahap pelaksanaannya.⁹

Targetnya adalah membina seluruh SDM yang ada agar mereka mampu membela dan mendakwahkan Islam. Hal tersebut dilakukan dengan membangun integritas dan karakter mereka agar menjadi pribadi yang berkomitmen dengan keimanannya.

Pembinaan SDM tersebut membutuhkan waktu selama 13 tahun, yaitu dari permulaan dakwah di Mekkah sampai hijrahnya Nabi saw. ke Madinah. Adapun tahap pelaksanaannya dilakukan dengan cara (1) mengajak kerabat dan keluarga terdekat; (2) mengajak masyarakat umum secara diam-diam; (3) mengajak masyarakat umum secara terang-terangan.¹⁰

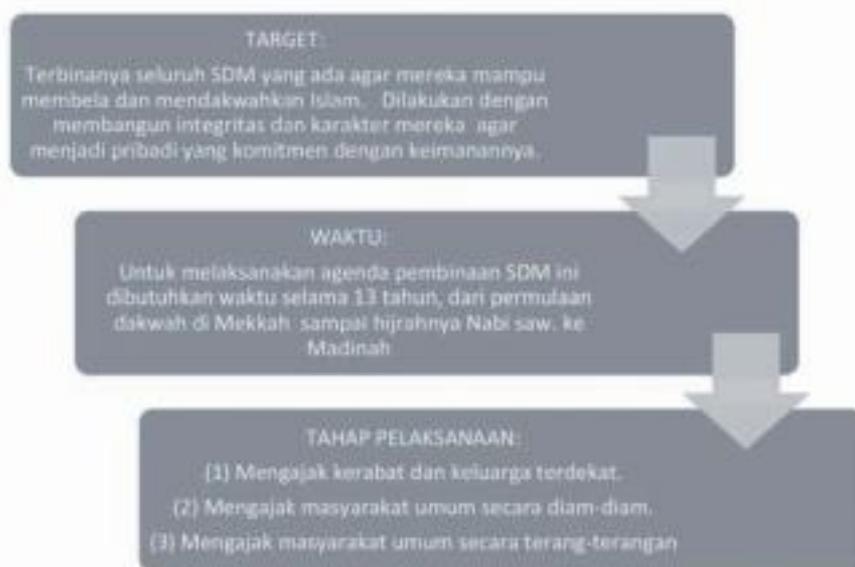
⁹Muhammad Syafi'i Antonio, *The Super Leader Super Manager*, hlm. 265.

¹⁰Syafiyurrahman Al-Mubarakfury, *Ar-Rahiqul Makhtum: Bahsun Fii Sirati An-Nabawiyah 'Ala Shahibihia Afdhalu Shalatu Wa Salam*, cet. V, Kuwait: Jam'iyah Ihya At-Turats Al-Islami,

Rasulullah menyiapkan personel dengan merekrut para sahabat dari kalangan yang berbeda-beda, di antaranya: dari kalangan bangsawan, kalangan budak, pemuda, dan lain-lain, yang masing-masing memiliki potensi berbeda-beda dan dibutuhkan oleh Islam. Hal itu bisa kita lihat dalam kisah Arqam bin Abi Arqom.¹¹

3.1.1.2 Hijrah

Ketika situasi dan posisi di Makkah tidak menguntungkan dan cenderung menimbulkan dampak negatif, dicarilah jalan keluar untuk menyelesaikan masalah tersebut. Jawabannya adalah hijrah (berpindah) dari Makkah ke Madinah. Proses hijrah ini tidak dilakukan secara serampangan atau tanpa rencana. Justru Nabi telah merencanakan hijrah ini secara matang. Beliau melakukan analisis kapan, ke mana, dan bagaimana hijrah itu bisa dilakukan. Berikut bagan yang menjelaskan hal tersebut.



Hal pertama yang dilakukan oleh Rasulullah adalah menetapkan tempat tujuan hijrah. Madinah menjadi tujuan kaum muslimin karena berbagai pertimbangan, salah satunya adalah banyaknya penduduk Madinah yang telah masuk Islam. Demikian pula kondisi masyarakatnya yang menurut analisis beliau sangat cocok untuk perkembangan Islam.¹²

2001, hlm. 92.

¹¹M. Syafi Antonio, 5: 60, 2011.

¹²Syafiyurrahman Al-Mubarakfury, *Ar-Rahiqul Makhtum: Bahtsun Fii Sirati An-Nabawiyah*

Sebelumnya, hijrah juga sudah dilakukan ke Habsyah (Ethiopia). Sebenarnya umat Islam yang berhijrah ke sana mendapatkan sambutan dan perlindungan yang baik dari penguasanya. Namun secara perhitungan, wilayah tersebut tidak cocok untuk perkembangan masyarakat muslim yang seharusnya memiliki kekuasaan sendiri.¹³

Gambaran peristiwa hijrah tersebut di atas menunjukkan bahwa Rasulullah menanamkan kesiapan SDM-nya untuk berpindah dari zona nyaman ke zona penuh tantangan sehingga muncul SDM yang berkualitas. Karena itulah Rasulullah saw. benar-benar mempertimbangkan tempat yang sesuai untuk mendirikan negara Islam. Beliau membutuhkan waktu sekitar 8 tahun, terhitung sejak tahun ke-5 kenabian (hijrah ke Habsyah) hingga tahun ke-13 kenabian (hijrah ke Yatsrib) dalam membentuk masyarakat Islami.¹⁴

Adapun tahapan yang disiapkan oleh Rasulullah dalam melaksanakan hijrah dari zona nyaman ke zona penuh tantangan adalah dengan (1) melakukan pengamatan dan antisipasi; (2) merancang perjalanan; dan (3) berangkat hijrah.

3.1.2 Pendelegasian Kepemimpinan Pasukan Kepada Usamah bin Zaid

Sejarah mencatat, pendelegasian kepemimpinan pasukan muslimin yang paling fenomenal adalah ketika Rasulullah saw. dengan berani menunjuk Usamah bin Zaid sebagai panglima perang dalam misi penyerangan terhadap Kekaisaran Byzantium, yang merupakan kekuatan terbesar di dunia saat itu. Penunjukkan itu sempat diragukan oleh beberapa sahabat senior beliau karena Usamah adalah seorang anak muda yang masih berumur 20 tahun.

Penunjukkan Usamah bin Zaid oleh Rasulullah sebagai panglima perang menunjukkan esensi dan filosofi bahwa untuk pengembangan SDM perlu adanya pendelegasian wewenang berdasarkan kompetensi dan keberanian menyerahkan wewenang kepada yang lebih muda dalam rangka regenerasi.¹⁵

¹³Ala Shahibiha Afdhalu Shalatu Wa Salam, hlm. 183

¹⁴Abu Muhammad Abdul Malik bin Hisyam, *As-Siroh An-Nabawiyah Juz I*, hlm. 52.

¹⁵Syahyurrahman Al-Mubarakfury, *Ar-Rahiqul Makhtum: Bahsun Fii Sirati An-Nabawiyah Ala Shahibiha Afdhalu Shalatu Wa Salam*, hlm. 217.

¹⁶Muhammad Syafii Antonio, *Kepemimpinan dan Strategi Militer, Ensiklopedia Leadership dan Manajemen Muhammad SAW Jilid VIII*, Jakarta: Pustaka tazkia, 2011, hlm. 50.

3.1.3 Rasulullah Terjun Langsung ke Lapangan

Pada peristiwa Perang Khandaq, setelah Rasulullah saw. menyetujui usulan Salman Al-Farisi untuk membuat parit (*khandaq*) di sekeliling kota Madinah guna menahan serangan pasukan koalisi Quraisy, Rasulullah saw. turun langsung dan turut bekerja bersama para sahabat. Rasulullah saw. mengambil linggis, menggali, memindahkan tanah, dan memikul batu hingga bajunya penuh dengan debu dan keringatnya bercucuran.¹⁶

Contoh yang dilakukan oleh Rasulullah dengan turun langsung ke lapangan menunjukkan bahwa dalam mengelola SDM, pemimpin harus objektif, mampu memberikan contoh dan teladan, serta egaliter, yaitu turut serta dalam kerja masyarakatnya atau timnya.¹⁷ Berbeda sekali dengan pemimpin sekarang yang pandai mengatur bawahan, tetapi dirinya sendiri lepas tangan. Peristiwa seperti itu dilakukan oleh Rasulullah bukan sekali dua kali, tetapi dalam setiap kesempatan yang ada beliau berada di posisi terdepan sebagai sosok panutan.

3.1.4 Kepemimpinan *Good Governance* ala Nabi saw.

Selain dengan keteladanan moral, Nabi juga menekankan kualitas kepemimpinan pemerintahan dalam penunjukan pembantunya. Kewajiban pemimpin untuk menunaikan amanah yang diwujudkan dalam memilih para pegawai pemerintahan dan menetapkan hukum secara adil, merupakan sebuah kebijakan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam hal kepemimpinan ini, Allah Ta'ala telah berfirman:

• إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٧﴾ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهٗ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٨﴾

¹⁶Abu Muhammad Abdul Malik bin Hisyam, *As-Siroh An-Nabawiyah Juz IV*, Beirut: Darul Kutub Al-Arabi, 1990, hlm. 295

¹⁷Muhammad Syafii Antonio, *Kepemimpinan dan Strategi Militer, Ensiklopedia Leadership dan Manajemen Muhammad SAW Jilid VIII*, hlm. 74.

Sesungguhnya Allah ta'ala menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. Wahai orang-orang yang beriman, taatlah kamu sekalian kepada Allah, taatlah kepada Rasul dan ulil amri dari golonganmu. Kemudian, jika kamu berselisih dalam suatu masalah, kembalikanlah ia kepada Allah dan Rasul, jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan Hari Akhir. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya.
(QS. An-Nisaa': 58-59)

Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa metode yang digunakan oleh Nabi dalam pemilihan dan pengangkatan para pembantu yang mengelola pemerintahannya adalah sebagai berikut:

1. Mengangkat individu yang *aslah* (paling layak dan sesuai). Menurut riwayat, pada saat Rasulullah saw. menaklukkan kota Makkah dan menerima kunci Kakbah dari Bani Syaibah, kunci tersebut hendak diminta oleh Abbas bin Abdul Muttalib agar dia memegang dua tugas sekaligus, yaitu memberi minum jemaah haji (*siqayah*) serta menjadi pelayan Kakbah (*rifadah*). Kemudian, turunlah surah An-Nisaa' ayat 58-59 yang memberitahukan agar Rasulullah saw. tetap memercayakan kunci itu kepada Bani Syaibah.¹⁸ Kisah tersebut mengindikasikan adanya suatu kewajiban dari pemimpin (*ulil amri*) untuk mengangkat individu yang paling kompeten dan layak menempati jabatan tertentu guna melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Rasulullah saw. bersabda: "Barang siapa mengangkat seseorang untuk mengurus suatu perkara kaum muslimin, sementara ada orang yang lebih layak dan sesuai daripada orang-orang yang diangkatnya, maka *sesungguhnya ia telah berkhianat kepada Allah dan Rasul-Nya.*" (HR. Baihaqi)

Hadits tersebut memberi petunjuk bahwa kebijakan yang diambil oleh ulil amri dalam memilih dan mengangkat para pegawainya harus dilakukan melalui proses seleksi seketat mungkin. Di samping itu, hadits tersebut mengisyaratkan hendaknya jangan sekali-kali menyerahkan jabatan kepada orang yang meminta jabatan. Rasulullah saw. bersabda kepada Abdurrahman bin Samurah, "*Wahai Abdurrahman, janganlah kamu sekali-kali meminta jabatan. Jika kamu memegang jabatan itu tanpa kamu minta, kamu akan*

¹⁸Abu Muhammad Abdul Malik bin Hisyam, *As-Siroh An-Nabawiyah Juz IV*, hlm. 84.

diberi pertolongan untuk melaksanakannya. Namun, jika jabatan itu diberikan kepadamu karena kamu minta, dirimu akan dibebani karenanya." (HR. Bukhari)

2. Memilih individu dengan kualitas terbaik. Memilih dan mengangkat pegawai yang benar-benar mumpuni (memenuhi semua kriteria), tidaklah mudah dan bahkan tidak ada. Apabila tidak ditemukan figur tanpa cela, harus dipilih secara selektif seseorang yang mempunyai kualitas tertinggi dari sejumlah calon yang ada.
3. Memilih individu yang mempunyai *kafaah* (kapabilitas) dan amanah. Orang yang memiliki sifat *quwwah* sekaligus amanah sangatlah sedikit. Suatu ketika Umar bin Khattab ra. berdoa, "Ya Allah ta'ala aku mengadu kepada-Mu karena kekuatan para pembuat dosa, dan ketidakberdayaan (kelemahan) orang yang dapat dipercaya."

Dengan demikian, prinsip dasar untuk memilih pegawai pemerintah adalah mengetahui yang paling sesuai dengan keahliannya (profesional), di samping memiliki kapabilitas dan amanah serta terbukti loyalitasnya untuk Islam dan kaum muslimin. Hak tersebut menunjukkan bahwa tata kelola SDM yang baik adalah sesuai dengan SOP dan aturan-aturan normatif yang berlaku.

3.1.5 Pengelolaan SDM dalam Bisnis Rasulullah saw.

Untuk mengetahui apa saja karakter personel teladan dalam bisnis, ada baiknya kita berpatokan pada karakter Rasulullah saw. Berikut karakter beliau:¹⁹

Muhammad saw.		
No.	Karakter	Keterangan
1	<i>Honest</i> (jujur)	Masyarakat Mekkah menjuluki Muhammad saw. sebagai orang jujur dan tepercaya (al-Amin).
2	<i>Forward looking</i> (berpikiran maju)	Saat masih belia, Muhammad saw. sudah berpikir untuk membantu kehidupan keluarga sang paman (Abu Talib).

¹⁹Muhammad Syafi Antonio, *Kepemimpinan dan Strategi Militer, Ensiklopedia Leadership dan Manajemen Muhammad SAW Jilid II*, hlm. 166.

3	<i>Competent</i> (kompeten)	Kemampuan Muhammad saw. dalam berdagang diakui orang-orang kaya Mekkah sehingga banyak dari mereka yang memercayakan modalnya untuk dikelola beliau.
4	<i>Inspiring</i> (memberi inspirasi)	Keandalan Muhammad saw. dalam berbisnis banyak dipelajari dan diakui umat Islam sedunia.
5	<i>Intellegent</i> (cerdas)	Muhammad saw. pernah menjual barang kepada khalayak secara lelang sehingga beliau bisa menjual barangnya lebih mahal tanpa menzalimi orang lain.
6	<i>Fair minded</i> (adil)	Muhammad saw. tidak pernah mengurangi takaran atau timbangan
7	<i>Broad minded</i> (berpandangan luas)	Muhammad saw. senantiasa memberikan pelayanan terbaik kepada setiap pelanggan dan mitra bisnisnya. Beliau juga melihat peluang-peluang bisnis di berbagai pasar regional Jazirah Arab, termasuk barang dan jasa yang dibutuhkan di tiap-tiap pasar.
8	<i>Supportive</i> (mendukung)	Muhammad saw. memberikan dukungan kepada sahabat untuk berusaha mencari karunia-Nya.
9	<i>Straight forward</i> (terus terang)	Muhammad saw. tidak menyembunyikan kekurangan atau cacat barang yang dijualnya.
10	<i>Dependable</i> (dapat diandalkan)	Tatkala mengelola modal atau barang dagangan mitra bisnisnya, Muhammad saw. melaksanakan tugas dengan baik dan senantiasa memberi keuntungan kepada mereka
11	<i>Cooperative</i> (kerja sama)	Muhammad saw. mampu menunjukkan kerja sama yang baik dengan para pemilik modal
12	<i>Determined</i> (tegas)	Muhammad saw. menolak keras memperdagangkan barang-barang yang dilarang dalam Islam. Begitu pula transaksi yang mengandung unsur-unsur yang diharamkan, seperti riba, gharar, maisir, tadlis.
13	<i>Imaginative</i> (berdaya imajinasi)	Muhammad saw. mampu membayangkan keuntungan yang bisa diperoleh ketika bersedia mengelola modal para pemodal (investor). Begitu pula ketika beliau bisa mendapatkan keuntungan yang berlipat ketika membawa dagangan Khadijah ke luar negeri.
14	<i>Ambitious</i> (berambisi)	Muhammad saw. bermotivasi tinggi untuk meningkatkan kehidupan ekonominya. Perdagangan adalah usaha yang dipilihnya.

15	<i>Courageous</i> (berani)	Muhammad saw. berani menghadapi kemungkinan terjadinya perampokan dan bahaya lainnya ketika beliau berdagang hingga jauh ke negeri orang.
16	<i>Caring</i> (perhatian)	Muhammad saw. menaruh perhatian terhadap hak-hak mitra bisnisnya dan para pembelinya. Beliau membebaskan pembeli (untuk membayar) yang sekiranya dianggap tidak mampu membayar.
17	<i>Mature</i> (matang/dewasa)	Sejak muda, Muhammad saw. sudah menunjukkan kedewasaannya dalam berpikir dan bertindak.
18	<i>Loyal</i> (setia)	Kesetiaan Muhammad saw. antara lain tecermin dari sikap amanahnya dalam mengelola modal orang lain.
19	<i>Self controlled</i> (menguasai diri)	Sejak muda, Muhammad saw. tidak tergoda untuk berpola hidup seperti umumnya masyarakat jahiliyah.
20	<i>Independent</i> (mandiri)	Sejak muda, Muhammad saw. sudah menunjukkan diri bahwa ia ingin hidup mandiri. Beliau juga memiliki pemikiran dan sikap yang teguh terhadap kebenaran.

Menurut Ary Ginanjar, mengutip hasil penelitian Kouzes dan Posner pada 1987, 1995, dan 2002, yang melibatkan sampel di enam benua: Afrika, Amerika Utara, Amerika Selatan, Asia, eropa, dan Australia, menunjukkan bahwa setiap responden menilai dan memilih tujuh karakter *Chief Executive Officer* (CEO) ideal mereka. Hasilnya, ternyata sukses mereka ditentukan oleh sejumlah nilai-nilai utama dengan peringkat sebagai berikut: *honesty, forward looking, competent, inspiring, intelligent, fairness, dan broad minded*.²⁰

Esensi dan filosofi SDM yang dicontohkan oleh Rasulullah untuk mencapai tujuan bisnis adalah karakter SDM yang tentunya sesuai dengan nilai-nilai Islam. Jadi, untuk bisnis syariah karakternya juga mengacu pada karakter Rasulullah saw., seperti jujur, berpikiran maju, kompeten, cerdas, adil, dan lain-lain.

Ternyata dalam dunia bisnis kontemporer, karakter-karakter tersebut di atas sejalan dengan kebutuhan bisnis masa kini. Hal tersebut terangkum dalam tabel berikut:²¹

²⁰Ari Ginanjar Agustian, *Spiritual Company*, Jakarta: Arga Publishing, 2009.

²¹Muhammad Syafii Antonio, , hlm. 165.

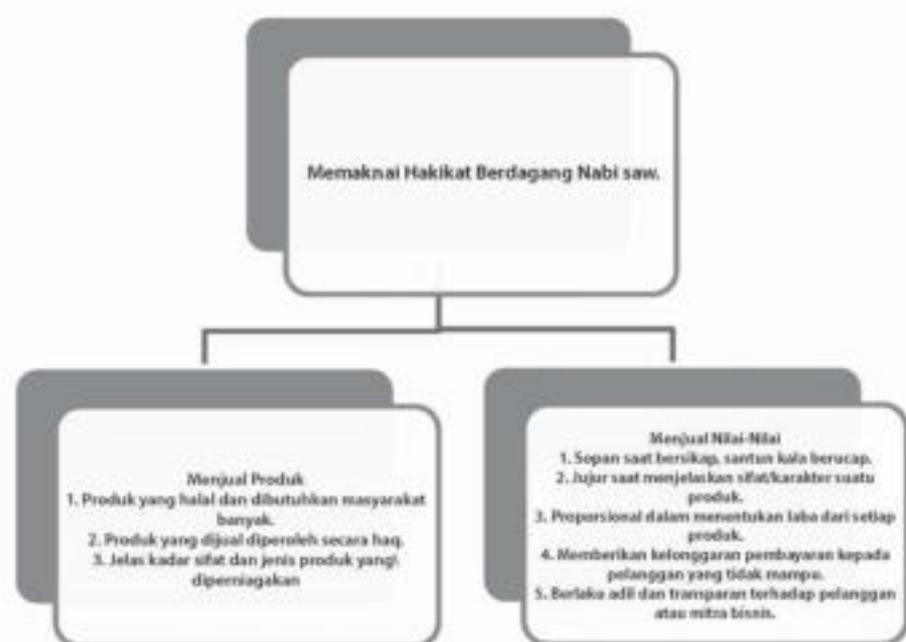
Peringkat	Karakteristik	Tahun		
		2002	1995	1987
1	<i>Honest</i> (jujur)	88	88	83
2	<i>Forward looking</i> (berpikiran maju)	71	75	62
3	<i>Competent</i> (kompeten)	66	63	67
4	<i>Inspiring</i> (memberi inspirasi)	65	68	58
5	<i>Intelligent</i> (cerdas)	47	40	43
6	<i>Fair minded</i> (adil)	42	49	40
7	<i>Broad minded</i> (berpandangan luas)	40	40	37
8	<i>Supportive</i> (mendukung)	35	41	32
9	<i>Straight forward</i> (terus terang)	34	33	34
10	<i>Dependable</i> (dapat diandalkan)	33	32	33
11	<i>Cooperative</i> (kerja sama)	28	28	25
12	<i>Determined</i> (tegas)	24	17	17
13	<i>Imaginative</i> (berdaya imajinasi)	23	28	34
14	<i>Ambitious</i> (berambisi)	21	13	21
15	<i>Courageous</i> (berani)	20	29	27
16	<i>Caring</i> (perhatian)	20	23	26
17	<i>Mature</i> (matang/dewasa)	17	13	23
18	<i>Loyal</i> (setia)	14	11	11
19	<i>Self controlled</i> (menguasai diri)	8	5	14
20	<i>Independent</i> (mandiri)	6	5	10

3.1.6 Gambaran Perilaku Bisnis Rasulullah saw.

Sebagai pebisnis tingkat internasional, Rasulullah memiliki pengalaman bisnis yang luar biasa. Ia sudah terbiasa melakukan perdagangan dengan orang-orang dari China, Eropa, dan wilayah lainnya di seluruh dunia. Di antara kunci sukses beliau sebagai seorang pedagang adalah kepribadian beliau yang mengedepankan sifat amanah dan profesional dalam berdagang. Berikut bagan mengenai etika bisnis beliau.



Etika bisnis, sebagaimana dikemukakan dan dipraktikkan oleh Muhammad saw, sudah banyak dibuktikan kesahihannya oleh teori-teori ekonomi dan manajemen modern. Etika bisnis yang diajarkan oleh Nabi harus menjadi sumber dari segala sumber nilai dalam memotivasi semangat kerja dan wirausaha, sekaligus menjadi prinsip-prinsip dasar untuk meraih keberhasilan dalam membangun bisnis.²²



Berdasarkan bagan tersebut terlihat bahwa implementasi bisnis yang sesuai dengan cara Rasulullah perlu diawali dengan memahami hakikat dari bisnis tersebut. Islam memandang bisnis sebagai salah satu sarana untuk mendapatkan keuntungan yang harus didasarkan kepada nilai-nilai Islam. Karena itu, dalam Islam sejatinya bisnis juga adalah sarana beribadah kepada Allah ta'ala sehingga ia tidak boleh keluar dari nilai-nilai Islam. Dengan memahami hakikat ini maka selanjutnya bisnis bisa dilakukan, sebagai contoh ketika menjual maka kita harus memiliki nilai-nilai berikut:

1. Sopan saat bersikap, santun kala berucap.
2. Jujur saat menjelaskan sifat/karakter suatu produk.
3. Proporsional dalam menentukan laba dari setiap produk.

²²Muhammad Syafiq Antonio, *Kepemimpinan dan Strategi Militer, Ensiklopedia Leadership dan Manajemen Muhammad SAW Jilid II*, blm. 162.

4. Memberikan kelonggaran pembayaran kepada pelanggan yang tidak mampu.
5. Berlaku adil dan transparan terhadap pelanggan atau mitra bisnis.

Selanjutnya dalam menjual suatu barang atau jasa juga harus memperhatikan hal-hal berikut:

1. Produknya halal dan dibutuhkan masyarakat banyak.
2. Produk yang dijual diperoleh secara *haq*.
3. Jelas kadar sifat dan jenis produk yang diperniagakan.

Dengan memperhatikan etika bisnis tersebut maka setiap pedagang muslim diharapkan dapat mengetahui bagaimana seharusnya berbisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Berniaga dengan Allah

1. Menjadikan berdagang sebagai bagian dari aktivitas beribadah kepada-Nya.
2. Melandasi setiap aktivitas berdagang/berbisnis untuk mengharap keridaan-Nya

Mengenai etika berdagang ini Rasulullah bersabda:

Pedagang yang jujur dan amanah akan tinggal bersama para Nabi, orang-orang yang jujur dan para syuhada di hari kiamat. (HR. At-Tirmidzi)

Jadi, berdasarkan skema di atas, esensi dan filosofi SDM syariah harus memiliki etika yang baik dengan mengacu pada nilai yang paling tinggi, yakni nilai ilahiah.

Hal itu bisa kita lihat dalam memaknai hakikat berdagang Nabi saw., misalnya dalam menjual produk harus:

1. Produk yang halal dan dibutuhkan masyarakat banyak.
2. Produk yang dijual diperoleh secara *haq* (benar).
3. Jelas kadar sifat dan jenis produk yang diperniagakan

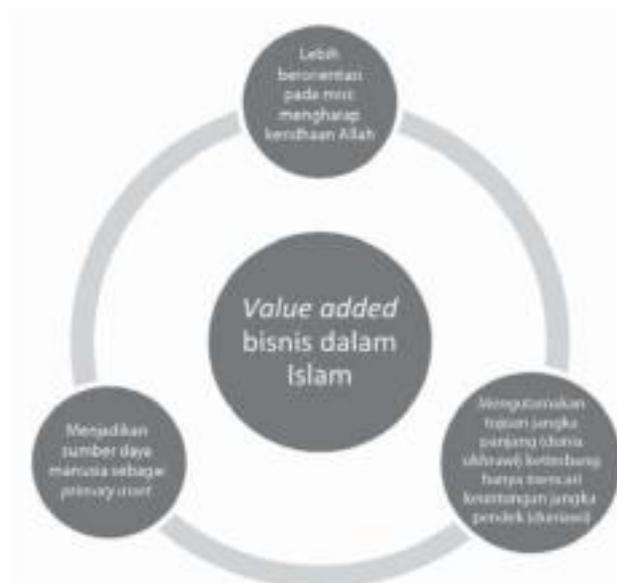
Selanjutnya etika menjual juga harus memperhatikan nilai-nilai:

- Sopan saat bersikap, santun kala berucap.
- Jujur saat menjelaskan sifat/karakter suatu produk.
- Proporsional dalam menentukan laba setiap produk.
- Memberikan kelonggaran pembayaran kepada pelanggan yang tidak mampu.
- Berlaku adil dan transparan terhadap pelanggan atau mitra bisnis.

Hal tersebut di atas dapat dilaksanakan jika kita beranggapan bahwa berdagang juga berarti berniaga dengan Allah:

- Menjadikan berdagang sebagai bagian dari aktivitas beribadah kepada-Nya.
- Melandasi setiap aktivitas berdagang/berbisnis untuk mengharap keridaan-Nya.

Oleh karenanya pebisnis muslim harus memperhatikan nilai-nilai ilahiah dalam berbisnis karena dalam Islam terdapat nilai yang bisa ditambahkan (*value added*). Adapun di antara *value added* bisnis dalam Islam lebih berorientasi pada misi mengharap keridaan Allah, mengutamakan tujuan jangka panjang (*ukhrawi*) ketimbang hanya mencari keuntungan jangka pendek (*duniawi*), dan menjadikan sumber daya manusia sebagai *primary asset*. Hal itu bisa dilihat pada gambar berikut.²³



²³Muhammad Syafii Antonio, *Kepemimpinan dan Strategi Militer, Ensiklopedia Leadership dan Manajemen Muhammad SAW Jilid II*, hlm. 163.

Pedagang yang senantiasa menerapkan etika bisnis syar'i seperti dicontohkan Nabi, tidak akan pernah merugi dalam menjalankan usahanya. Sebab, dalam Islam, keuntungan tidak semata-mata ditinjau berdasarkan materi. Hakikat keuntungan perniagaan dalam Islam sesungguhnya antara lain mencakup: 1) bila kegiatan dagang menambah amal saleh, 2) dapat membantu atau menolong orang lain, 3) menambah ilmu dan pengalaman, 4) membangun silaturahmi atau *network*. Sebagaimana skema yang bisa kita lihat berikut.



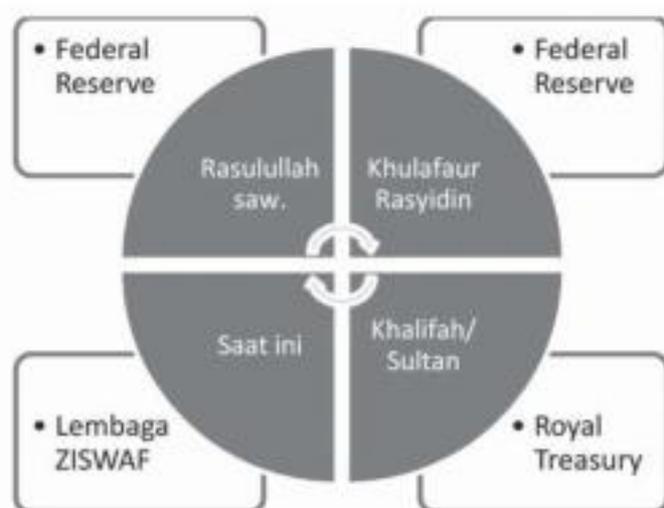
Gambar di atas menunjukkan bahwa esensi dan filosofi SDM berbasis syariah harus mempunyai visi "sebaik-baiknya manusia adalah yang paling banyak memberikan manfaat kepada orang lain".

3.1.7 Pengelolaan SDM Baitul Mal pada Masa Rasulullah saw. dan Setelahnnya

Baitul Mal telah berperan dalam menopang program dakwah, pembangunan infrastruktur, pendidikan, dan militer Rasulullah saw. Lembaga itu pula yang menjadi saksi ekspansi kekuatan Islam di bawah kepemimpinan Abu Bakar, Umar, Utsman, dan Ali.²⁴ Peradaban Baghdad dan Damaskus juga berdiri dengan adanya dukungan keuangan dari Baitul Mal. Demikian pula kejayaan Islam di Andalusia, Tunisia, dan Kairo. Bahkan Salahuddin Al-Ayyubi membiayai perang pembebasan Yerusalem dengan dana Baitul Mal. Baitul Mal dalam bentuk dan fungsinya yang penuh, masih utuh hingga tahun 1924.²⁵

²⁴Afzalu Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, hlm.163.

²⁵Muhammad Syafii Antonio, *Kepemimpinan dan Strategi Militer, Ensiklopedia Leadership dan Manajemen Muhammad SAW Jilid II*, hlm. 220.



Rasulullah saw. telah menunjuk beberapa orang sahabat sebagai administrator pencatatan pendapatan dan pengeluaran. Mereka dipilih secara khusus oleh Rasul karena memegang amanah yang luar biasa besarnya.

Gambar di atas menunjukkan bahwa esensi dan filosofi SDM berbasis syariah berkaitan dengan pembagian tugas (*Job Description*) yang telah dilakukan pada masa Rasulullah, Khulafaur Rasyidin, khalifah/sultan, dan pada masa saat ini, sebagaimana contoh yang terjadi pada masa Rasulullah, yang dapat dilihat pada tabel berikut.²⁶

Para Pejabat Administrasi Baitul Mal Rasulullah saw.		
1.	Muaqiqib bin Abi Fatimah Ad-Dausi	Administrator harta ghanimah
2.	Zubair bin Awwam	Administrator harta zakat
3.	Hudzaifah Al-Yamani	Penaksir panen hasil pertanian warga Hijaz
	Abdullah bin Rawahah	Penaksir panen hasil pertanian warga Khaibar
5.	Al-Mughirah bin Syu'bah	Pencatat utang piutang negara, baik untuk keperluan militer maupun infrastruktur
6.	Abdullah bin Arqam	Pengelola sumber daya negara, termasuk air

Untuk memastikan fungsi pengawasan Baitul Mal, Abu Bakar menunjuk beberapa karyawan khusus yang berfungsi mengumpulkan, membagikan, dan

²⁶Muhammad Syaifi Antonio, *Kepemimpinan dan Strategi Militer, Ensiklopedia Leadership dan Manajemen Muhammad SAW Jilid II*, hlm. 223.

mencatat semua transaksi yang terjadi. Selain itu, dilakukan pula pengawasan terhadap kinerja para karyawan tersebut. Pengawasan dilakukan secara berlapis, dan beliau adalah pengawas utama dalam pelaksanaannya.

Selanjutnya dari tabel berikut kita juga bisa melihat bahwa pada zaman Nabi Muhammad saw., sudah ada praktik penempatan orang sesuai dengan keahlian, atau dalam manajemen SDM dikenal dengan istilah *Placement*.

No.	Nama Zakat <i>Off Ricer</i>	Daerah Tugas
1	Dahhaq bin Sufyan Al-Kilabi	Kabilah Kilab
2	Malik bin Nuwairah Al-Yarbu'i	Bani Hanzalah
3	Abu Ubaidah bin Jarrah	Klan Hudzail dan Kinanah
4	Amr bin As	Suku Fazarah
5	Al-Aqra bin Habis	Bani Darim
6	Ayinah bin Husn	Suku Fazarah
7	Ibnu Lutbiyyah Al-Azdi	Bani Dzubyah
8	Abdurrahman bin Auf	Bani Kalb
9	Abu Sufyan bin Harb	Khaulan dan Bajilah
10	Zabrakan bin Badr	Bani Auf dan keluarga besarnya
11	Salif bin Utsman bin Mut'ib Ats-Tsaqafi	Haif dan Ahlaf
12	Al-Walid bin Uqbah	Bani Mustaliq
13	Buraidah bin Hasib	Suku Aslam dan Kabilah Ghifar
14	Abbas bin Mirdas	Bani Sula'im
15	Khuzaimah bin Asim bin Qatn	Bani Auf dan Wa'il
16	Adi bin Hatim At-Ta'i	Bani Asad dan Bani Tayyi'
17	Rafi' bin Makits	Juhainah
18	Al-Harits bin Auf	Bani Murrhah
19	'Ibad bin Basyar Al-Asyhuli	Bani Mazinah
20	Qurrah bin Hubairah al-Qusyairi	Bani Qusyair
21	Basr bin Sufyam al-Ka'bi	Bani Ka'b

Di kalangan sahabat Rasulullah saw., khususnya Umar bin Khattab, beliau memiliki beberapa kaidah utama dalam mengelola Baitul Mal. Sebelum menetapkan segala keputusan, Umar selalu memastikan kesesuaiannya dengan Al-Qur'an dan as-Sunnah.²⁷ Apabila tidak didapatkan pada keduanya maka beliau mengajak musyawarah para sahabatnya dan mengambil keputusan yang paling dekat dengan Al-Qur'an serta As-Sunnah.

²⁷Muhammad Muhammad Al-Madani, *Nadzarah Fi Fiqh Umar Al-Faruq*, hlm. 69.

Pada zaman Rasulullah saw. juga sudah ada praktik manajemen penggajian, setidaknya pada saat itu telah dikenal mengenai pengalokasian dana kesejahteraan atau dalam istilah sekarang dikenal sebagai tunjangan-tunjangan yang diambil dari Baitul Mal untuk berbagai orang yang memiliki latar belakang berbeda-beda sebagaimana tabel berikut.²⁸

Dana Kesejahteraan Militer dan Sipil dari Baitul Mal		
Penerimaan Dana		Jumlah
1	Istri-istri Rasulullah saw..	12.000
2	Paman dan Cucu Rasulullah saw.	5.000
3	Veteran Badar	5.000
4	Veteran Uhud	4.000
5	Yang Hijrah ke Abessinia	4.000
6	Yang Hijrah sebelum Fathu Mekkah	3.000
7	Anak Veteran Badar	2.000
8	Convert saat Fathu Mekkah	2.000
9	Anak-anak Muhajirin dan Anshar	2.000
10	Muslim di Syria dan Iraq	200–2.000
11	Veteran Qadisia	2.000
12	Veteran Yabulla	2.000
13	Veteran Hudaibiyah	2.000
14	Penduduk Mekkah (nonmuhajirin)	600–700
15	Penduduk Yaman	700
16	Penduduk Mudar dan Rabi'ah	200–300
17	Tokoh Persia yang memeluk Islam	2.000
18	Janda-janda dan perempuan	200–600
19	Anak baru lahir	100
20	Anak telantar	100
21	Lainnya	250

Ibnu Taimiyah²⁹ mengungkapkan bahwa dalam administrasi keuangan Negara, dalam Baitul Mal telah dibentuk beberapa departemen yang dikenal dengan Diwan (Dewan). Dewan-dewan tersebut di antaranya:

²⁸Muhammad Syafi Antonio, *Kepemimpinan dan Strategi Militer, Ensiklopedia Leadership dan Manajemen Muhammad SAW Jilid II*, hlm. 231.

²⁹Abdul Azim Islahi, *Economic Concepts of Ibn Taimiyyah*, Leicester, UK: The Islamic Foundation, 1996/1417 H, hlm. 204.

1. *Diwan Ar-Rawatib* yang berfungsi mengadministrasikan gaji dan honor para pegawai negeri dan tentara.
2. *Diwan Al-Jawalib wa Al-Mawarits Al-Hasyriyyah* yang berfungsi mengelola *poll taxes* (*jizyah*) dan warisan tanpa ahli waris.
3. *Diwan Al-Kharaj* yang berfungsi memungut pajak atas tanah kelolaan.
4. *Diwan Al-Hilali* yang berfungsi mengoleksi pajak bulanan.

Dari gambaran tersebut tampak bahwa pengelolaan manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan sedemikian rupa pada masa itu dengan mempertimbangkan berbagai ruang lingkup pekerjaan (*job description*) yang ada, serta kompetensi dan profesionalisme dari para sahabat Rasulullah saw. Dengan demikian diperoleh kinerja terbaik dari mereka karena selain dilandasi "spirit" dalam rangka beribadah, juga dalam rangka menjadi manusia yang terbaik yang memberi manfaat bagi sesamanya, manfaat bagi rekan sejawat dalam bekerja, dan memberi manfaat terbaik bagi umat yang dilayaninya.

3.2 IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DARI GENERASI TERBAIK UMAT ISLAM

Teori yang tampak "canggih" belum tentu demikian dalam implementasinya. Teori-teori mengenai HR Syariah juga tidak ada maknanya jika tidak ada aplikasinya. Untuk melihat aplikasi HR Syariah yang telah dilakukan oleh Nabi, kita harus membuka lembaran sejarah Islam saat beliau menjadi manajer pengelolaan sumber daya manusia pada masanya.

3.2.1 Rekrutmen dan Seleksi

Rasulullah saw. selain merekrut Abu Bakar ra. dan Umar Ibnu Khattab juga merekrut Utsman bin Affan dan Ali bin Abi Thalib. Para khalifah tersebut memimpin dengan menonjolkan sifat adil mereka. Khalifah Utsman adalah seorang yang jujur, saleh, dan lemah lembut. Dia adalah salah seorang dari beberapa orang terkaya di antara sahabat Nabi. Kekayaannya membantu penegakan Islam di beberapa peristiwa penting dalam sejarah. Pada awal pemerintahannya dia hanya melanjutkan dan mengembangkan kebijakan yang sudah diterapkan oleh khalifah kedua.³⁰

³⁰Imam As-Suyuti, *Tarikh Khulafa*, hlm. 171.

Menurut Mahmud al-Mishri, Utsman adalah manusia yang memiliki hati lembut dan penyayang dalam hidupnya. Sifatnya itu menjadi cahaya dalam semua tingkah lakunya. Pada suatu hari, ia marah kepada pembantunya lalu menjewer telinganya hingga menimbulkan rasa sakit. Tidak lama setelah itu, ia memanggil pembantunya tersebut dan memerintahkannya agar membalas dengan perbuatan yang serupa. Namun, pembantunya tidak mau. Ia tetap bersikukuh kepada sang pembantu agar membalasnya. Akhirnya pembantunya mau menuruti perintahnya. Ia berkata, "*Lakukanlah dengan keras wahai anak muda, karena sesungguhnya pembalasan di dunia lebih ringan daripada pembalasan di akhirat!*"³¹

Khulafaul Rasyidin yang pertama adalah Sayidina Abu Bakar. Nama aslinya adalah Abdullah, Abdullah bin Abi Quhafah bin Utsman bin Amir bin Amr bin Ka'ab bin Saad bin Tayim bin Murrah bin Ka'ab bin Lu'ay bin Ghalib. Bertemu dengan silsilah nasab Nabi saw. di Murrah. Dilahirkan di Makkah al-Mukarramah setelah lahirnya Rasulullah saw. berselang satu tahun.

Beliau akrab dengan Nabi saw. sebelum baginda Rasul diangkat menjadi Nabi. Semenjak lahir sampai masuk Islam Abu Bakar tidak pernah menyembah berhala. Akhlaknya dikenal baik oleh siapa pun. Hadits-hadits yang menjelaskan tentang maqam (kedudukan) Abu Bakar banyak sekali. Nasab Abu Bakar bertemu dengan nasab Baginda Nabi Muhammad saw. di datuk ke-8, Sayyid Ka'ab.³²

Abu Bakar adalah ahli diplomasi. Salah satu kecerdikannya adalah ketika ia membangun sebuah tempat ibadah dan melakukan segala ritual agama di dalamnya, dengan tujuan agar ia tidak melanggar perjanjian dengan kaum Quraisy untuk senantiasa melakukan ibadah di dalam rumahnya. Ia membangun tempat ibadah tersebut di atas lahan miliknya sendiri sehingga tidak bisa dikatakan bahwa ia keluar dari rumahnya. Ibnu al-Daghna yang pada waktu itu menjadi mediator perjanjian pun tidak menuntut Abu Bakar.³³

Khalifah kedua adalah Sayidina Umar yang mempunyai gelar al-Faruq, yang membedakan antara hak dan batil. Sayidina Umar memimpin selama 13 tahun. Sayidina Umar ini satu dari sekian tokoh Quraisy yang disegani. Beliau masuk Islam setelah sebelumnya ada 40 orang laki-laki dan 13 orang perempuan masuk Islam. Meski demikian, Sayidina Umar termasuk dalam sahabat yang bergelar *as-sabiqun al-awwalun*, atau generasi yang paling dahulu masuk Islam. Selain juga

³¹Mohammad Sayanto, *Strategi Pengembangan Sdm Nabi S.A.W.*, Yogyakarta: Jurnal Amicom, 2010. Lihat: <http://journal.amikom.ac.id/>

³²Imam As-Suyuti, *Tarikh Khulafa'*, hlm. 30.

³³Imam As-Suyuti, *Tarikh Khulafa'*, hlm. 43.

termasuk dalam kelompok *mubasyarin bi al-jannah*, sepuluh orang sahabat yang dijamin masuk surga. Sayidina Umar wafat pada usia 63 tahun.³⁴

Khalifah ketiga adalah Sayidina Utsman bin Affan yang bergelar *dzi al-nurain* (*pemilik dua cahaya*). Sayidina Utsman memimpin selama 6 tahun. Sayidina Utsman mendapat gelar *dzin al-nurain* sebab beliau menikahi dua putri Nabi; Sayidah Ruqayah dan Sayidah Ummu Kultsum. Para ulama mengatakan bahwa sepanjang sejarah tidak ada seseorang yang menikah dengan dua putri seorang Nabi selain Utsman. Utsman wafat pada tahun 35 Hijriah, pada usia 80 tahun.³⁵

Sedangkan yang terakhir adalah Sayidina Ali. Sayidina Ali bergelar *bab al-'ilmi*, *shiddiq al-Akbar*, dan *al-rida al-murtadha*. Ali memiliki beberapa keistimewaan, di antaranya adalah orang yang pertama masuk Islam. Ada yang mengatakan bahwa saat Nabi Muhammad saw. diangkat menjadi rasul pada hari Senin, Sayidina Ali masuk Islam pada hari Selasa. Pada waktu itu usia Sayidina Ali baru 9 tahun. Ali adalah salah satu dari beberapa orang yang mendapatkan tugas mengumpulkan Al-Qur'an dan menyetakannya pada Nabi saw. Ali dinikahkan oleh Nabi Saw. dengan putri Nabi; Sayidah Fathimah, dan Ali yang menjadi khalifah pertama dari Bani Hasyim. Ali *radhiyallahu 'anhu* wafat pada malam Minggu pada usia 63 tahun.³⁶

Jumlah generasi muslim pertama yang dikenal *As-Sabiqun al-Awwalun* memang beragam.³⁷ Ibnu Hisyam menulis ada 40 orang yang masuk generasi muslim pertama. Namun, ada pula yang menyebut 50 orang, 52 orang, dan sebagian lagi berpendapat kurang dari itu, bahkan ada juga yang lebih.³⁸ Meskipun begitu, yang tampaknya disepakati adalah bahwa generasi muslim pertama ini berasal dari suku-suku di wilayah Mekkah. Kebanyakan dari mereka adalah pemuda, yang ketika memeluk Islam usianya rata-rata tidak lebih dari 30 tahun. Sedangkan berdasarkan profesinya, kalangan *As-Sabiqun Al-Awwalun* terdiri atas pemuka adat, pemimpin suku, panglima perang, ibu rumah tangga, anak-anak, majikan, saudagar, pengusaha, pedagang, petani, peternak, pelayan pribadi, dan pembantu rumah tangga. Adapun nama-nama yang disebut-sebut sebagai *As-Sabiqun Al-Awwalun*, antara lain:

³⁴Imam As-Suyuti, *Tarikh Khulafa*, hlm. 159.

³⁵Imam As-Suyuti, *Tarikh Khulafa*, hlm. 87.

³⁶Dikutip oleh Tim Sarkub dari buku *Secercah Tinta* karya Al-Habib Muhammad Luthfi bin Yahya, hlm. 71

³⁷Abdul Malik bin Hisyam, *As-Siroh An-Nabawiyah*, Beirut: Darul Kitab Al-Arobi, cet. III, 1990.

³⁸M. Syafii Antonio, *Manajemen Dakwah*, hlm.49

1. Khadijah binti Khuwailid
2. Zaid bin Haritsah
3. Ali bin Abu Talib
4. Abu Bakar As-Siddiq
5. Ummu Aiman
6. Hamzah bin Abdul Muttalib
7. Abbas bin Abdul Muttalib
8. Abdullah bin Abdul-Asad
9. Ubai bin Ka'b
10. Abdullah bin Rawahah
11. Abdullah bin Mas'ud
12. Mus'ab bin Umair

Gambaran sejarah tersebut di atas menunjukkan bagaimana proses rekrutmen dan seleksi telah dilaksanakan oleh Rasulullah saw. dengan mempertimbangkan berbagai maksud dan tujuan dalam rangka mencapai tujuan rencana pengembangan dakwah Islam pada periode-periode pertama. Karena itu, tampak bahwa sumber daya insani yang melalui proses rekrutmen dan seleksi memiliki keragaman dari sisi usia, gender, serta latar belakang baik dari segi geografis maupun finansial.

3.2.2 Bukan Kuantitas, Melainkan Kualitas

Orang yang mula-mula memeluk Islam memang sedikit dari segi jumlah. Namun, berkat keterlibatan dan peran mereka, kini umat Islam menjadi salah satu yang terbesar jumlahnya di muka bumi. Permasalahan Islam saat ini bukan dalam hal kuantitas, tetapi dari segi kualitas. Secara kuantitas, jumlah umat Islam di dunia dapat dikatakan lebih dari cukup. Mereka tersebar di segenap penjuru bumi. Namun, dari segi kualitas, kondisi kaum muslimin tengah mengalami kemunduran kronis, bahkan keprihatinan yang tiada akhir. Iman mereka goyah tatkala kesenangan dan kenimatan duniawi menghinggapi diri. Tidak sedikit di antara mereka menjadi hamba-hamba dunia, musyrik, bahkan murtad. Sayangnya generasi muslim dewasa ini dapat menjadi pelanjut generasi muslim pertama. Syaratnya, umat Islam harus mau dan bersungguh-sungguh meneladani kehidupan generasi muslim pertama.³⁹

³⁹Syafiyurrahman Al-Mubarakfury, *Ar-Rahiqul Makhtum: Bahtsun Fii Sirati An-Nabawiyah 'Ala Shahibiha Afdhalu Shalatu Wa Salam*, blm. 104.

Kualitas SDM pada masa Rasulullah saw. dan para sahabatnya sehingga dikenal sebagai generasi terbaik umat sebagaimana pujian dari Allah Swt., ternyata pembentukannya diawali dengan penanaman fondasi tauhid yang sangat kuat. Hal itu diabadikan dalam QS. At Taubah ayat 100:

وَالسَّابِقُونَ السَّابِقُونَ
 رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ وَأَعَدَّ لَهُمْ
 جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا
 أَبَدًا ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Orang-orang yang terdahulu lagi yang pertama-tama (masuk Islam) dari golongan Muhajirin dan Anshar dan orang-orang yang mengikuti mereka dengan baik, Allah rida kepada mereka dan mereka pun rida kepada Allah dan Allah menyediakan bagi mereka surga-surga yang mengalir sungai-sungai di dalamnya selama-lamanya. Mereka kekal di dalamnya. Itulah kemenangan yang besar.

Dalam ayat itu Allah Swt. tidak mengkhususkan rida dan jaminan *jannah* (surga)-Nya untuk para sahabat Muhajirin dan Anshar (*As-Salaf*) semata, tetapi orang-orang yang mengikuti mereka dengan baik pun mendapatkan rida Allah dan jaminan surga seperti mereka.³⁹

Al Hafidh Ibnu Katsir berkata, "Allah Subhanahu wa ta'ala mengabarkan tentang keridaan-Nya kepada orang-orang yang terdahulu dari kalangan Muhajirin dan Anshar, serta orang-orang yang mengikuti jejak mereka dengan baik, dan Ia juga mengabarkan tentang ketulusan rida mereka kepada Allah, serta apa yang telah Ia sediakan untuk mereka dari surga-surga yang penuh dengan kenikmatan abadi."⁴⁰

Kemudian juga disebutkan dalam sebuah hadits:

Sebaik-baik manusia adalah pada masaku ini (yaitu masa para Sahabat), kemudian yang sesudahnya (masa Tabi'in), kemudian yang sesudahnya (masa Tabi'ut Tabi'in). (HR. Bukhari dan Muslim)

3.2.3 Pengaderan dan Pendelegasian Wewenang

Dalam berdakwah, Nabi dibantu oleh para sahabat. Bahkan, pada masa awal Islam diturunkan, Nabi telah melakukan pengaderan (melalui pendidikan dan

⁴⁰Ismail bin Umar bin Katsir, *Tafsir Al-Qur'an Al-'Adhim Jilid II (Tafsir Ibnu Katsir)*, blm. 367.

pelatihan) secara sembunyi-sembunyi kepada para sahabat untuk menjadi penyambung lidah beliau sebagai penyeru Islam. Di rumah Arqam, tersebutlah sejumlah sahabat yang berhasil dibina oleh Nabi hingga kemudian mereka menjadi para kader dakwah yang andal. Nabi pun secara resmi melakukan strategi dakwah dengan mendelegasikan wewenang kepada para sahabat yang tepercaya, Mus'ab bin Umair salah satunya. Dia pernah diangkat oleh Nabi sebagai Duta Islam pertama. Kala itu, Mus'ab ditugaskan menyiarkan ajaran Islam ke Madinah, hingga akhirnya banyak penduduk Madinah yang memeluk Islam.⁴¹

Nabi Muhammad saw. menyadari bahwa penyiaran ajaran Islam sesungguhnya bukan hanya tugas dirinya sebagai Nabi dan Rasul Allah, tetapi menjadi tugas bersama umat. Beliau tidak hanya sukses berdakwah secara individual, tetapi juga sukses berdakwah melalui pengaderan dan pendelegasian tugas-tugas dakwah kepada para sahabat. Berkenaan dengan pengaderan dan pendelegasian wewenang ini, Nabi juga menerapkan dakwah melalui tulisan. Semasa gencatan senjata setelah Perjanjian Hudaibiyah, Nabi berdakwah melalui surat yang dibawa oleh beberapa orang utusan kepada para penguasa di Jazirah Arab dan sekitarnya.⁴²