

# Tafsir Qs. An-Nisa Ayat 58: Pendekatan Ijmali, Tahlili, Dan Muqarin Serta Implikasi Hadis Rasulullah SAW Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Melalui Nilai Amanah, Keadilan, dan Kerja Keras

Nia Kurnia\*, Gita Aryani, Fitia Ningsih, Muhammad Syaifuddin, Muhammad Fitriyadi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

[nia.arassy@gmail.com](mailto:nia.arassy@gmail.com), [Gitaa1355@gmail.com](mailto:Gitaa1355@gmail.com), [F.ningsih1986@gmail.com](mailto:F.ningsih1986@gmail.com), [muhammadsyaifudin74@gmail.com](mailto:muhammadsyaifudin74@gmail.com),  
[muhammad.fitriyadi@uin-suska.ac.id](mailto:muhammad.fitriyadi@uin-suska.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini mengkaji tafsir QS. An-Nisa' ayat 58 dengan pendekatan ijmali, tahlili, dan muqarin untuk memahami nilai amanah, keadilan, dan kerja keras dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam, khususnya di madrasah dan pesantren di Riau. Melalui metode penelitian pustaka (library research), penulis menganalisis ayat tersebut secara mendalam, membandingkannya dengan tafsir klasik dan modern, serta hadis Rasulullah ﷺ yang menekankan etos kerja dan kesempurnaan amal. Penelitian ini menemukan bahwa nilai-nilai dalam Al-Qur'an dan hadis bukan hanya menjadi landasan moral, tetapi juga kerangka strategis untuk memperkuat profesionalisme dan harmoni kerja di lingkungan pendidikan Islam. Dengan memandang amanah sebagai tanggung jawab yang harus dijaga, keadilan sebagai dasar pengambilan keputusan, dan kerja keras sebagai pendorong utama, pengelolaan SDM dapat menciptakan kualitas pendidikan yang berkelanjutan dan membentuk karakter sumber daya manusia yang berkualitas. Relevansi kajian ini sangat penting dalam konteks sosial budaya dan pendidikan di Riau, yang memiliki tradisi Islam yang kuat, untuk menerapkan nilai-nilai tersebut dalam praktik sehari-hari demi kemajuan institusi pendidikan Islam.

**Kata kunci:** Amanah, Keadilan, Kerja Keras, SDM, Pendidikan Islam

## Abstract

DOI:  
<https://doi.org/10.47134/comdev.v6i2.1819>

\*Correspondensi: Nia Kurnia  
Email: [nia.arassy@gmail.com](mailto:nia.arassy@gmail.com)

Received: 22-10-2025

Accepted: 22-11-2025

Published: 22-12-2025



**Copyright:** © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

*This study examines the interpretation of Surah An-Nisa' verse 58 using ijmali, tahlili, and muqarin approaches to understand the values of trustworthiness, justice, and hard work in human resource management (HR) in Islamic educational institutions, particularly madrasahs and Islamic boarding schools (pesantren) in Riau. Using library research, the author analyzes the verse in depth, comparing it with classical and modern interpretations, as well as the hadith of the Prophet Muhammad (peace be upon him), which emphasizes work ethic and the perfection of good deeds. This study found that the values in the Qur'an and hadith serve not only as a moral foundation but also as a strategic framework for strengthening professionalism and work harmony in Islamic educational environments. By viewing trustworthiness as a responsibility that must be maintained, justice as the basis for decision-making, and hard work as the primary driver, HR management can create sustainable educational quality and shape the character of qualified human resources. This study is crucial in the socio-cultural and educational context of Riau, which has a strong Islamic tradition, to implement these values in daily practice for the advancement of Islamic educational institutions.*

**Keywords:** Trust, Justice, Hard Work, Human Resources, Islamic Education

## I. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam, seperti madrasah dan pesantren, memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pendidikan yang diberikan. Di wilayah Riau, yang dikenal dengan tradisi Islam yang kuat, lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada tantangan besar dalam mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dan spiritual ke dalam praktik manajerial yang lebih modern dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Pendidikan di madrasah dan pesantren bukan hanya fokus pada transfer ilmu, tetapi juga pada pembentukan karakter, moral, dan spiritualitas siswa serta pengelola lembaga. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang berbasis pada nilai-nilai Islam, terutama yang tercermin dalam Al-Qur'an dan hadis Rasulullah ﷺ, menjadi krusial untuk membangun sebuah sistem pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Salah satu dasar utama dalam pengelolaan SDM di Islam dapat ditemukan dalam QS. An-Nisa' ayat 58 yang menyebutkan:

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

Artinya:

“Sesungguhnya Allah memerintahkan kalian untuk menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kalian menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kalian menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kalian. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

Ayat ini menekankan dua hal yang sangat relevan dengan manajemen SDM: amanah dan keadilan. Konsep amanah dalam ayat ini bukan hanya merujuk pada kepercayaan yang diberikan, tetapi juga pada tanggung jawab besar yang harus dijalankan dengan penuh integritas, transparansi, dan akuntabilitas. Di sisi lain, keadilan yang diamanatkan dalam ayat tersebut menuntut agar setiap keputusan yang diambil dalam pengelolaan SDM harus berdasarkan prinsip objektivitas dan tanpa ada bias atau diskriminasi.

Namun, penerapan kedua nilai ini dalam manajemen SDM lembaga pendidikan Islam di Riau tidak semudah yang dibayangkan. Dalam konteks sosial budaya yang khas, tantangan yang dihadapi sangat kompleks. Lembaga pendidikan Islam di Riau, meskipun berpegang pada tradisi agama yang kuat, sering kali menghadapi pergeseran antara sistem manajemen tradisional dan tuntutan administrasi modern yang lebih profesional. Ini mencakup aspek-aspek seperti rekrutmen, penempatan tenaga pengajar yang berbasis kompetensi, hingga evaluasi kinerja yang objektif dan bebas dari faktor-faktor personal.

Penerapan nilai-nilai dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam di Riau tidak hanya terbatas pada pergeseran antara sistem tradisional dan modern, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi sosial budaya setempat yang khas. Di tengah masyarakat yang sangat menghargai tradisi agama, lembaga pendidikan Islam di Riau dihadapkan pada tantangan besar dalam menjalankan manajemen SDM yang lebih terstruktur dan profesional. Tantangan ini semakin kompleks dengan adanya ketegangan antara kebutuhan akan administrasi yang

lebih efisien dan terstandarisasi, serta pelestarian nilai-nilai lokal yang telah mengakar dalam kehidupan masyarakat.

Aspek rekrutmen tenaga pengajar menjadi salah satu permasalahan utama. Selama ini, proses rekrutmen sering kali didasarkan pada hubungan personal atau kekerabatan, alih-alih kompetensi profesional yang relevan. Akibatnya, banyak tenaga pengajar yang tidak memiliki latar belakang pendidikan atau keahlian yang sesuai dengan kebutuhan kurikulum dan standar pengajaran. Penempatan pengajar yang tidak berbasis kompetensi mengurangi efektivitas pengajaran dan kualitas pendidikan, yang pada gilirannya berdampak pada hasil belajar siswa.

Selain itu, evaluasi kinerja pengajar yang objektif juga masih menjadi kendala. Di banyak lembaga pendidikan Islam di Riau, penilaian terhadap kinerja tenaga pengajar tidak sepenuhnya didasarkan pada hasil dan pencapaian yang terukur. Penilaian sering kali dipengaruhi oleh faktor subjektif, seperti hubungan pribadi antara pengajar dan pihak pengelola lembaga. Hal ini mempersulit proses perbaikan kualitas pendidikan secara menyeluruh, karena evaluasi kinerja yang tidak akurat tidak mencerminkan masalah yang sesungguhnya.

Tantangan ini menjadi relevan dengan tujuan penelitian yang ingin mengidentifikasi cara-cara untuk menjembatani kesenjangan antara tradisi dan kebutuhan akan manajemen SDM yang lebih modern dan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana lembaga pendidikan Islam di Riau dapat mengadaptasi praktik manajemen SDM yang lebih berbasis kompetensi, dengan tetap menghargai dan mempertahankan nilai-nilai budaya serta agama. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang praktis bagi lembaga pendidikan Islam di Riau dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, tanpa mengorbankan aspek religius dan kultural yang menjadi ciri khas mereka.

Kajian ini juga mengungkap bahwa meskipun nilai-nilai amanah dan keadilan ini terkandung dalam teks-teks agama, dalam prakteknya mereka sering kali terabaikan atau hanya diterapkan secara formal tanpa ada implementasi yang mendalam dalam proses manajerial. Sebagai contoh, dalam proses rekrutmen, sering kali pemilihan guru atau staf berdasarkan hubungan pribadi atau favoritisme, bukan berdasarkan pada kompetensi dan integritas yang seharusnya menjadi landasan. Hal ini tentunya berpotensi merusak prinsip-prinsip keadilan dan mengganggu kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Selain itu, meskipun prinsip kerja keras sering diajarkan dalam pendidikan Islam, masih banyak lembaga pendidikan yang kurang memperhatikan etos kerja dan profesionalisme dalam pengelolaan SDM. Padahal, nilai kerja keras yang dijunjung tinggi dalam ajaran Islam, seperti yang tercermin dalam hadis Rasulullah ﷺ yang mengatakan:

حَدَّثَنَا فَتْيَبَةُ بْنُ سَعِيدٍ قَالَ حَدَّثَنَا جَرِيرٌ عَنْ مَنْصُورٍ عَنْ هَمَّامٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: "إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ"  
(رواه البيهقي)

Artinya:

“Sesungguhnya Allah mencintai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, maka hendaknya ia melakukannya dengan sempurna.” (HR. Al-Baihaqi)

Hadis ini menekankan pentingnya kualitas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, yang berarti pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam harus memprioritaskan pelatihan dan peningkatan keterampilan tenaga pendidik agar mereka dapat bekerja dengan baik dan profesional.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam penerapan tafsir QS. An-Nisa' ayat 58 dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam, khususnya di madrasah dan pesantren Riau. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan ijmal, tahlili, dan muqarin untuk menggali makna ayat secara komprehensif, serta mengaitkannya dengan praktek-praktek manajerial yang berbasis pada nilai-nilai amanah, keadilan, dan kerja keras. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan model pengelolaan SDM yang berbasis pada prinsip-prinsip Islam yang relevan, sekaligus membantu mengatasi tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan Islam di Riau dalam mengelola SDM secara profesional dan sesuai dengan tuntunan agama.

## II. METODE

Metodologi penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai penerapan nilai amanah, keadilan, dan kerja keras dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam, khususnya di madrasah dan pesantren di Riau. Penelitian ini menggunakan metode library research yang diperkaya dengan analisis kualitatif untuk menggali tafsir QS. An-Nisa' ayat 58 serta relevansinya dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam.

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan library research (penelitian pustaka). Library research dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menelaah teks-teks Al-Qur'an dan hadis Rasulullah ﷺ serta berbagai literatur terkait untuk mengkaji nilai-nilai amanah, keadilan, dan kerja keras dalam pengelolaan SDM. Penelitian ini berfokus pada analisis teori dan konsep yang terkait dengan tafsir ayat Al-Qur'an dan hadis, serta implikasinya terhadap praktik manajerial di lembaga pendidikan Islam.

### 2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan tafsir yang terbagi dalam tiga model utama, yaitu:

- Pendekatan Ijmal (Global): Pendekatan ini digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang makna QS. An-Nisa' ayat 58 secara keseluruhan. Pendekatan ini memastikan pemahaman dasar terhadap prinsip-prinsip utama dalam ayat tersebut, yaitu amanah dan keadilan, yang harus diterapkan dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Pendekatan ini bertujuan agar nilai-nilai tersebut dapat diapresiasi oleh para pengelola lembaga tanpa terjebak pada kerumitan linguistik atau tafsir yang terlalu mendalam.
- Pendekatan Tahlili (Analitis): Pendekatan tahlili digunakan untuk menganalisis kata per kata dari QS. An-Nisa' ayat 58, serta memahami makna yang lebih dalam dari setiap elemen dalam ayat tersebut. Proses analisis ini mencakup pemahaman tentang kata-kata seperti "أمانات" (amanah), "أهلها" (pemiliknya), dan "بالعدل" (dengan keadilan), serta mengaitkan makna tersebut dengan implementasi praktis dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Pendekatan ini membantu untuk menggali lebih dalam mengenai bagaimana amanah dan keadilan dapat diterjemahkan ke dalam

kebijakan rekrutmen, penempatan, dan evaluasi kinerja di lembaga pendidikan.

- Pendekatan Muqarin (Perbandingan): Pendekatan muqarin dilakukan dengan membandingkan tafsir QS. An-Nisa' ayat 58 dari berbagai ulama klasik (seperti Ibn Kathir, Al-Qurtubi) dengan tafsir kontemporer (seperti Sayyid Qutb). Pendekatan ini juga melibatkan analisis hadis Rasulullah ﷺ yang terkait dengan amanah, keadilan, dan kerja keras. Dengan perbandingan ini, penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi relevansi dan penerapan prinsip-prinsip tersebut dalam konteks pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam masa kini, terutama di Riau, yang memiliki tantangan sosial dan budaya yang spesifik.

### 3. Sumber Data

- Data Primer: Sumber data primer dalam penelitian ini adalah QS. An-Nisa' ayat 58 itu sendiri, beserta hadis-hadis Rasulullah ﷺ yang relevan. Tafsir dari ayat ini serta penafsiran dari ulama kontemporer mengenai nilai amanah, keadilan, dan kerja keras akan menjadi inti analisis dalam penelitian ini. Ayat ini memberikan pedoman tentang pentingnya amanah, keadilan, dan peran individu dalam memegang tanggung jawab. Penelitian ini memfokuskan pada interpretasi makna ayat tersebut dan kaitannya dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Selain itu, hadis-hadis Rasulullah ﷺ yang berhubungan dengan amanah, keadilan, dan kerja keras akan menjadi landasan untuk memperkaya analisis dan pemahaman terhadap nilai-nilai Islam yang harus diterapkan dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan. Penafsiran ayat ini akan dianalisis melalui berbagai tafsir klasik dan kontemporer yang akan memberikan wawasan lebih mendalam. Tafsir-tafsir klasik, seperti tafsir Al-Tabari, Al-Qurtubi, dan Ibnu Kathir, akan memberikan konteks historis serta pandangan awal yang digunakan oleh para ulama terdahulu. Sementara tafsir kontemporer, seperti yang dikembangkan oleh para ulama modern, akan membawa perspektif baru tentang penerapan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan SDM di dunia pendidikan saat ini.
- Data Sekunder: Data sekunder mencakup berbagai literatur yang terkait dengan pengelolaan SDM berbasis nilai-nilai Islam, termasuk buku, artikel jurnal, dan penelitian sebelumnya yang mengkaji penerapan nilai-nilai agama dalam manajemen pendidikan. Beberapa referensi penting yang digunakan dalam penelitian ini adalah tafsir-tefsir klasik dan kontemporer, artikel-artikel mengenai manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam, serta jurnal tentang etika kepemimpinan dan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

Data sekunder dalam penelitian ini melibatkan berbagai literatur yang mengkaji penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM, khususnya di lembaga pendidikan Islam. Sumber utama yang digunakan adalah buku, artikel jurnal, dan penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik ini.

1. Buku dan Artikel tentang Manajemen SDM Islam. Misalnya, buku *Manajemen SDM dalam Perspektif Islam* oleh Malayu S.P. Hasibuan (2017) membahas bagaimana prinsip-prinsip Islam, seperti amanah dan keadilan, diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Buku ini sangat penting dalam menjelaskan bagaimana nilai-nilai Islam menjadi dasar pengelolaan SDM yang efektif.
2. Jurnal tentang Etika dan Kepemimpinan Islam. Artikel dari Jurnal Pendidikan Islam, seperti *Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Islam terhadap Pengelolaan SDM* (Khalid, 2018), mengkaji pengaruh kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai Islam dalam meningkatkan kinerja SDM di lembaga

pendidikan Islam. Jurnal ini memberikan bukti empiris yang relevan dengan analisis penerapan nilai keadilan dan amanah.

3. Penelitian tentang Tafsir dan Implementasi dalam Pendidikan. Buku dan artikel jurnal lainnya, seperti karya Sayyid Qutb dalam *Fi Zilal al-Qur'an* (1964), memberikan tafsir kontekstual yang menggambarkan relevansi nilai-nilai Islam dalam kehidupan modern, termasuk dalam manajemen SDM di pendidikan Islam. Tafsir ini digunakan untuk melihat bagaimana amanah dan keadilan dapat diterapkan dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam.

Referensi-referensi ini memberikan dasar teori yang kuat untuk analisis nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM pendidikan Islam, serta aplikasinya dalam konteks kontemporer.

#### 4. Proses Pengumpulan Data

- Kajian Tafsir: Pertama-tama, penulis akan melakukan kajian mendalam terhadap QS. An-Nisa' ayat 58 dan tafsirnya. Kajian ini mencakup penelitian terhadap teks-teks tafsir klasik dan kontemporer yang memberikan penjelasan lebih rinci mengenai makna ayat tersebut dalam konteks manajemen SDM. Analisis tafsir ini juga akan mengaitkan nilai amanah dan keadilan dengan prinsip-prinsip profesionalisme dalam pengelolaan SDM.
- Studi Hadis Rasulullah ﷺ: Hadis-hadis yang berhubungan dengan prinsip amanah, keadilan, dan kerja keras akan dikumpulkan dan dianalisis untuk memperkaya pemahaman tentang bagaimana nilai-nilai tersebut dapat diterapkan dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam.
- Studi Pustaka: Selanjutnya, penulis akan mengumpulkan dan menelaah literatur sekunder yang relevan, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Literatur ini akan digunakan untuk menggali praktik-praktik terbaik dalam penerapan nilai amanah, keadilan, dan kerja keras dalam manajemen SDM.

#### 5. Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui dua langkah utama:

- 1) Reduksi Data: Data yang dikumpulkan melalui kajian tafsir dan hadis akan diseleksi dan direduksi untuk memfokuskan pada tema-tema yang relevan dengan pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Ini termasuk nilai amanah, keadilan, dan kerja keras serta bagaimana penerapannya dalam kebijakan dan praktik sehari-hari lembaga pendidikan.
- 2) Display Data dan Verifikasi: Data yang sudah direduksi kemudian akan disajikan dalam bentuk tematik untuk menggambarkan pola-pola penerapan prinsip-prinsip tersebut dalam pengelolaan SDM di madrasah dan pesantren. Selanjutnya, data akan diverifikasi melalui analisis konten yang menekankan pada makna kehidupan sehari-hari pengelola SDM dan hubungan mereka dengan nilai-nilai Islam yang terkandung dalam QS. An-Nisa' ayat 58.

#### 6. Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga dengan memastikan validitas melalui triangulasi sumber. Hal ini dilakukan dengan membandingkan hasil tafsir dari berbagai ulama, analisis hadis Rasulullah ﷺ, dan literatur terkait lainnya untuk memperoleh kesimpulan yang lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

Selain itu, analisis dilakukan dengan pendekatan induktif, di mana data akan diolah dan disintesis untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk memberikan rekomendasi kontekstual yang relevan untuk praktik pengelolaan SDM di pesantren dan madrasah.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Analisis Tafsir Ijmali (Pendekatan Global) terhadap QS. An-Nisa' Ayat 58

Pendekatan ijmali digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai makna QS. An-Nisa' ayat 58. Secara umum, ayat ini menyampaikan dua pokok utama yang sangat relevan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yaitu amanah dan keadilan. Dua konsep ini mendasari seluruh siklus manajerial, mulai dari rekrutmen, penempatan, evaluasi, hingga promosi atau penghargaan di lembaga pendidikan Islam.

Amanah dalam ayat ini bukan hanya sekadar tanggung jawab administratif, tetapi lebih kepada konsep yang lebih luas yang mencakup kepercayaan yang diberikan kepada individu dalam kapasitasnya untuk melaksanakan tugas dengan penuh integritas dan tanggung jawab. Dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam, amanah ini harus dimaknai sebagai kewajiban untuk menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat berdasarkan kompetensi dan integritas. Sebagai contoh, penempatan seorang guru atau staf harus didasarkan pada keahlian dan moralitas, bukan berdasarkan kedekatan pribadi atau afiliasi tertentu.

Keadilan, di sisi lain, menekankan pentingnya objektivitas dalam pengambilan keputusan. Setiap kebijakan yang diambil dalam manajemen SDM, seperti promosi, evaluasi, atau bahkan pemberhentian, harus berdasarkan prinsip keadilan yang memastikan bahwa semua individu diperlakukan secara setara tanpa adanya diskriminasi atau ketidakadilan. Keadilan ini juga harus tercermin dalam proses evaluasi kinerja, di mana setiap individu dinilai berdasarkan kriteria yang jelas, terukur, dan tidak bias.

Melalui pendekatan ijmali, kita melihat bahwa QS. An-Nisa' ayat 58 menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang berbasis pada amanah dan keadilan akan menciptakan lingkungan yang sehat dan harmonis. Prinsip-prinsip ini tidak hanya berlaku pada pengelola atau pimpinan, tetapi juga kepada seluruh anggota lembaga pendidikan Islam, baik pengajar, staf, maupun siswa. Dengan memegang amanah dan keadilan, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil berlandaskan pada nilai-nilai moral dan etika yang terkandung dalam Al-Qur'an.

#### 2. Analisis Tafsir Tahlili (Pendekatan Analitis) terhadap QS. An-Nisa' Ayat 58

Pendekatan tahlili menganalisis QS. An-Nisa' ayat 58 lebih mendalam dengan mengurai kata per kata untuk menggali makna yang lebih spesifik. Beberapa elemen penting yang perlu dianalisis adalah:

##### a. أَمَانَاتٍ (Amanah)

Kata amanah dalam ayat ini mengandung makna yang sangat luas. Dalam konteks manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam, amanah tidak hanya sekadar tanggung jawab dalam mengelola

sumber daya manusia, tetapi juga mencakup kepercayaan yang diberikan kepada setiap individu untuk menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Amanah ini termasuk dalam hal keadilan dalam distribusi tugas, transparansi dalam penempatan posisi, dan penghargaan terhadap integritas pribadi.

Dalam pengelolaan SDM, amanah dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menempatkan orang yang tepat di posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Hal ini penting karena tidak semua orang memiliki kemampuan yang sesuai untuk menjalankan tugas tertentu. Oleh karena itu, amanah mengharuskan pimpinan untuk melaksanakan penilaian yang objektif dalam memilih tenaga pendidik atau tenaga kependidikan lainnya. Misalnya, dalam pemilihan kepala sekolah atau kepala pesantren, harus didasarkan pada kriteria yang jelas, yakni kemampuan kepemimpinan, kompetensi manajerial, dan integritas moral, sehingga amanah tersebut tidak disalahgunakan.

b. إِلَىٰ أَهْلِهَا (Kepada yang Berhak)

Frasa ini mengandung arti bahwa amanah harus diserahkan kepada orang yang berhak, yaitu mereka yang memiliki kompetensi dan kapabilitas untuk memikulnya. Dalam konteks manajemen SDM, hal ini berarti bahwa setiap posisi yang ada di lembaga pendidikan Islam harus diisi oleh individu yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan tuntutan tugas tersebut. Hal ini menekankan perlunya sistem rekrutmen yang berbasis pada meritokrasi, di mana orang yang berkompeten dan berkualitas mendapat tempat sesuai dengan kemampuannya, bukan karena faktor lain seperti kedekatan pribadi atau preferensi politik.

c. وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ (Dan Apabila Kamu Menetapkan Keputusan, Hendaklah Kamu Menetapkannya dengan Adil)

Keadilan dalam konteks ini mengharuskan setiap keputusan yang diambil dalam pengelolaan SDM berdasarkan prinsip yang sama, tanpa ada perbedaan perlakuan terhadap individu berdasarkan status sosial, agama, atau afiliasi pribadi. Keputusan dalam evaluasi kinerja, promosi, atau pemberian penghargaan harus didasarkan pada kriteria yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.

Prinsip keadilan juga mengharuskan adanya sistem evaluasi yang objektif dan tidak bias. Hal ini sangat penting dalam lembaga pendidikan Islam, di mana transparansi dan akuntabilitas menjadi kunci untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan mendorong integritas serta profesionalisme.

d. إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ (Sesungguhnya Allah Menyuruhmu dengan Perintah yang Baik)

Ayat ini menegaskan bahwa perintah Allah dalam QS. An-Nisa' ayat 58 adalah perintah yang baik dan bermanfaat bagi umat manusia. Dalam pengelolaan SDM, perintah ini dapat diartikan sebagai seruan untuk menerapkan prinsip-prinsip amanah dan keadilan dalam setiap aspek manajerial. Implementasi nilai-nilai ini tidak hanya akan memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan, tetapi juga memperkuat hubungan antar individu di dalam lembaga pendidikan Islam.

### 3. Analisis Tafsir Muqarin (Pendekatan Perbandingan) terhadap QS. An-Nisa' Ayat 58

Pendekatan muqarin membandingkan tafsir QS. An-Nisa' ayat 58 dengan tafsir ulama klasik seperti Ibn Kathir, Al-Qurtubi, dan ulama kontemporer seperti Sayyid Qutb, serta menghubungkannya

dengan hadis-hadis Rasulullah ﷺ yang relevan dengan nilai amanah, keadilan, dan kerja keras. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih holistik dengan mengaitkan tafsir Al-Qur'an dengan praktik kepemimpinan dan manajemen dalam konteks lembaga pendidikan Islam.

a. Ibn Kathir dan Al-Qurtubi

Ibn Kathir dalam tafsirnya menjelaskan bahwa amanah adalah kewajiban moral yang harus dipenuhi dengan penuh rasa tanggung jawab. Ia menekankan bahwa amanah tidak hanya berlaku dalam konteks administrasi, tetapi juga dalam hubungan antara individu dengan Allah SWT dan sesama manusia. Al-Qurtubi juga menambahkan bahwa amanah dalam ayat ini mengandung makna bahwa seseorang yang diberi tanggung jawab harus memikinya dengan penuh integritas, tidak mengecewakan orang yang mempercayakan amanah tersebut. Ini menjadi dasar yang kuat dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam, di mana para pengelola lembaga harus memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki komitmen moral untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

b. Sayyid Qutb

Sayyid Qutb dalam tafsirnya memberikan pemahaman bahwa keadilan dalam ayat ini bukan hanya sekedar keputusan yang adil dalam konteks hukum, tetapi juga mencakup seluruh aspek kehidupan sosial, termasuk dalam manajemen SDM. Keadilan dalam pengelolaan SDM harus diterapkan tidak hanya dalam hal pembagian tugas atau evaluasi, tetapi juga dalam distribusi sumber daya, peluang pengembangan karir, dan hak-hak lainnya. Qutb menegaskan bahwa keadilan harus menjadi landasan utama dalam setiap keputusan yang melibatkan individu dalam organisasi atau lembaga pendidikan.

c. Hadis Rasulullah ﷺ

Hadis-hadis Rasulullah ﷺ juga memberikan panduan yang sangat jelas tentang penerapan nilai amanah dan keadilan dalam pengelolaan SDM. Hadis yang menyatakan bahwa "Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya" (Sahih Bukhari) menegaskan bahwa pengelola lembaga pendidikan Islam harus bertanggung jawab penuh atas amanah yang diberikan kepada mereka. Hadis lainnya, "Sesungguhnya Allah menyukai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna" (Sahih Muslim) menggarisbawahi pentingnya kerja keras dan profesionalisme dalam menjalankan setiap tugas, yang menjadi landasan utama dalam pengelolaan SDM.

#### 4. Implikasi Penerapan Nilai Amanah dan Keadilan dalam Pengelolaan SDM

Berdasarkan analisis tafsir dan hadis, dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai amanah dan keadilan dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam memiliki dampak positif yang besar. Penerapan prinsip ini dalam setiap tahap manajerial akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan, adil, dan profesional. Implementasi ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga memperkuat karakter dan moralitas para pengelola, pengajar, dan siswa.

## 5. Implikasi Praktis dalam Pengelolaan SDM di Lembaga Pendidikan Islam

Penerapan nilai-nilai amanah dan keadilan dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam tidak hanya memiliki dampak teoritis, tetapi juga menghasilkan perubahan signifikan dalam praktik sehari-hari. Beberapa implikasi praktis dari penerapan kedua nilai ini dalam konteks lembaga pendidikan Islam antara lain:

### a. Penguatan Sistem Rekrutmen dan Penempatan Berdasarkan Meritokrasi

Implementasi nilai amanah memerlukan sistem rekrutmen yang transparan, berbasis pada kompetensi dan integritas. Rekrutmen tenaga pengajar dan staf di lembaga pendidikan Islam harus memperhatikan kompetensi, pengalaman, serta integritas pribadi calon pegawai. Pengelola lembaga harus memastikan bahwa posisi-posisi strategis, seperti kepala sekolah atau kepala pesantren, diisi oleh individu yang memiliki kompetensi yang sesuai dan dapat dipercaya untuk menjalankan amanah tersebut. Dengan demikian, proses rekrutmen yang berbasis meritokrasi akan memastikan bahwa orang yang berkompeten mendapatkan tempat yang sesuai, bukan berdasarkan kedekatan pribadi atau faktor subjektif lainnya.

Contoh konkret penerapan nilai-nilai tafsir dan hadis dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam dapat terlihat dalam penerapan prinsip keadilan dan keterbukaan. Misalnya, dalam memilih guru atau staf, lembaga pendidikan Islam dapat merujuk pada hadis Nabi Muhammad SAW yang mengajarkan bahwa "penerimaan seseorang harus berdasarkan kompetensi, bukan kedekatan" (HR. Bukhari). Hal ini tercermin dalam proses rekrutmen yang berbasis meritokrasi, di mana kompetensi dan integritas menjadi faktor utama dalam penilaian.

### b. Evaluasi Kinerja yang Objektif dan Adil

Keadilan dalam pengelolaan SDM juga mengharuskan adanya evaluasi kinerja yang objektif dan transparan. Setiap individu yang bekerja di lembaga pendidikan Islam harus dinilai berdasarkan kinerja mereka yang terukur dengan kriteria yang jelas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Keputusan untuk memberikan penghargaan, promosi, atau sanksi harus didasarkan pada hasil yang konkret, bukan berdasarkan hubungan pribadi atau favoritisme. Dengan adanya sistem evaluasi yang adil, setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas diri.

Contoh konkret penerapan nilai-nilai tafsir dan hadis dalam evaluasi kinerja di lembaga pendidikan Islam adalah dengan menggunakan sistem penilaian berbasis kinerja yang transparan dan objektif. Misalnya, sebuah sekolah Islam mengadakan evaluasi tahunan untuk para guru, di mana hasil pengajaran, keterampilan manajerial, serta kontribusi terhadap kegiatan sekolah diukur dengan menggunakan indikator yang jelas. Sesuai dengan hadis Nabi SAW, "Setiap kamu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya" (HR. Bukhari), keputusan untuk memberikan promosi atau penghargaan hanya didasarkan pada hasil evaluasi yang objektif, bukan kedekatan pribadi atau faktor lain yang tidak relevan.

### c. Penciptaan Lingkungan Kerja yang Sehat dan Profesional

Dengan menekankan amanah dan keadilan, lembaga pendidikan Islam akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan profesional. Pimpinan yang menjunjung tinggi kedua nilai ini akan menjadi contoh bagi seluruh staf dan pengajar, yang pada gilirannya akan mempengaruhi atmosfer lembaga pendidikan tersebut. Keadilan dalam pengambilan keputusan, serta amanah yang dijaga dalam pelaksanaan tugas, akan memperkuat rasa saling percaya antar anggota tim. Hal ini penting dalam menjaga hubungan yang harmonis antar pengelola, guru, dan siswa, serta membangun suasana kerja yang mendukung pembelajaran dan pengembangan karakter.

Contoh konkret penerapan amanah dan keadilan dalam lembaga pendidikan Islam dapat dilihat pada penerapan sistem rotasi jabatan di lembaga tersebut. Pimpinan yang menjunjung tinggi amanah dan keadilan akan memastikan bahwa setiap guru atau staf mendapatkan kesempatan yang adil untuk mengembangkan karier, tanpa adanya diskriminasi atau favoritisme. Misalnya, setiap guru diberikan kesempatan untuk memimpin proyek tertentu atau menjadi ketua tim berdasarkan kemampuan dan kontribusi nyata, bukan karena kedekatan pribadi. Dengan demikian, transparansi dan keadilan dalam pengambilan keputusan akan memperkuat rasa saling percaya antar anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan profesional. Prinsip ini sesuai dengan nilai yang terkandung dalam hadis Nabi SAW yang mengingatkan untuk berlaku adil dalam memimpin dan bertanggung jawab atas amanah yang diberikan.

## 6. Rekomendasi untuk Lembaga Pendidikan Islam di Riau dan Daerah Lain

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, berikut beberapa rekomendasi praktis bagi lembaga pendidikan Islam di Riau, maupun di daerah lain yang menghadapi tantangan serupa:

### a. Mengembangkan Sistem Manajerial yang Berbasis Nilai Islam

Lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan sistem manajerial yang tidak hanya mengacu pada standar administrasi modern, tetapi juga memperhatikan nilai-nilai Islam yang terkandung dalam Al-Qur'an dan hadis. Sistem ini harus mengutamakan amanah dan keadilan dalam setiap aspek manajerial, mulai dari rekrutmen, penempatan, evaluasi, hingga pengambilan keputusan penting lainnya. Pengembangan sistem ini memerlukan pelatihan bagi pengelola lembaga pendidikan agar mereka memahami dan dapat mengimplementasikan prinsip-prinsip tersebut dalam keseharian mereka.

### b. Pelatihan Kepemimpinan yang Berbasis Etika Islam

Penting bagi para pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam untuk menerima pelatihan kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada keterampilan manajerial, tetapi juga pada pengembangan karakter dan etika Islam. Pelatihan ini harus mencakup pemahaman yang mendalam tentang amanah, keadilan, dan kerja keras, serta bagaimana menerapkannya dalam pengelolaan SDM dan pengambilan keputusan. Kepemimpinan yang beretika akan membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan kualitas pendidikan.

#### c. Peningkatan Akuntabilitas dan Transparansi dalam Pengelolaan SDM

Untuk memastikan bahwa prinsip amanah dan keadilan dapat diterapkan dengan efektif, lembaga pendidikan Islam perlu meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam setiap aspek pengelolaan SDM. Hal ini dapat dilakukan dengan menyusun pedoman operasional yang jelas, serta membuat proses pengambilan keputusan yang dapat dipertanggungjawabkan. Pengelola lembaga juga perlu menerapkan sistem audit internal yang memastikan bahwa setiap kebijakan dan keputusan yang diambil berlandaskan pada prinsip-prinsip keadilan dan tidak diskriminatif.

#### d. Peningkatan Keterlibatan Stakeholder dalam Pengelolaan SDM

Lembaga pendidikan Islam harus melibatkan seluruh stakeholder, termasuk guru, staf, dan bahkan siswa, dalam proses pengelolaan SDM. Dengan melibatkan mereka dalam proses evaluasi kinerja, pengambilan keputusan, dan pembentukan kebijakan, lembaga akan menciptakan rasa memiliki yang lebih kuat. Hal ini juga akan meningkatkan kualitas keterbukaan dan keadilan dalam proses manajerial, serta mendorong partisipasi aktif dari semua pihak yang terlibat dalam lembaga pendidikan Islam.

Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi di atas, lembaga pendidikan Islam di Riau dan daerah lainnya dapat mengelola SDM secara lebih profesional dan berlandaskan pada nilai-nilai Islam yang kuat, sehingga dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas, akuntabel, dan berkelanjutan.

### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis QS. An-Nisa' ayat 58, penerapan nilai amanah dan keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam, seperti madrasah dan pesantren, sangatlah krusial. Nilai amanah menuntut adanya penempatan individu yang tepat berdasarkan kompetensi dan integritas, sementara keadilan mengharuskan keputusan yang objektif dan transparan dalam semua aspek manajerial, mulai dari rekrutmen hingga evaluasi kinerja.

Meskipun kedua prinsip ini sangat penting, tantangan utama yang dihadapi lembaga pendidikan Islam di Riau adalah integrasi antara nilai-nilai keislaman dan tuntutan administrasi modern. Oleh karena itu, pengelola lembaga pendidikan perlu mengembangkan sistem manajerial yang menggabungkan prinsip-prinsip Islam dengan praktik administrasi yang efisien dan adil.

Penerapan amanah dan keadilan tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga memperkuat integritas dan profesionalisme di lingkungan pendidikan Islam. Dengan mengutamakan kedua nilai ini, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan iklim kerja yang sehat dan berkelanjutan, serta memastikan setiap individu diberi kesempatan yang setara untuk berkembang sesuai dengan kompetensinya.

Tantangan dalam implementasi nilai amanah dan keadilan di lembaga pendidikan Islam antara lain adalah bias pribadi, favoritisme, serta kurangnya sistem evaluasi yang objektif. Hal ini sering kali menghambat terciptanya lingkungan kerja yang adil dan profesional. Untuk mengatasi tantangan ini, lembaga pendidikan Islam perlu menyusun sistem evaluasi yang jelas, terukur, dan transparan, sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang mengutamakan kompetensi dan integritas. Selain itu, pelatihan kepemimpinan berbasis nilai Islam penting untuk memastikan pimpinan dan pengelola SDM dapat

mengambil keputusan yang adil dan sesuai dengan amanah. Menerapkan sistem rotasi jabatan dan memberikan kesempatan yang setara bagi setiap individu untuk berkembang juga penting untuk mencegah adanya diskriminasi. Meningkatkan partisipasi dan transparansi dalam komunikasi antar pimpinan dan staf akan memperkuat rasa saling percaya dan menciptakan iklim kerja yang lebih harmonis dan produktif. Dengan langkah-langkah ini, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, profesional, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam yang mendalam.

### Daftar Pustaka

- Abdullah, S. Z. (2015). *Pengelolaan Pendidikan Islam dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Abu Zayd, N. H. (1993). *Reformasi tafsir: Dari Al-Qur'an ke teori-teori modern*. Penerbit Mizan.
- Al-'Asqalani, I. H. (1997). *Fath al-Bari: Penjelasan hadis-hadis Sahih al-Bukhari*. Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah.
- Al-Qaradawi, Y. (2010). *Fiqh al-amanah: Perspektif Islam tentang amanah dalam kehidupan sosial dan pendidikan*. Dar al-Fikr.
- Al-Qaradawi, Y. (2020). *Etika Islam dan manajemen bisnis*. Gema Insani.
- Anwar, S., & Syafi'i, H. (2024). Relevansi prinsip meritokrasi *ilā ahlihā* (Q.S. An-Nisa: 58) dalam sistem promosi jabatan dosen. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(1), 45–60.
- Az-Zuhaili, W. (2021). *Al-Wajiz fi tafsir al-Qur'an al-Karim*. Dār al-Fikr.
- Fazlur Rahman. (1980). *Islamic methodology in history*. University of Chicago Press.
- Fitriani, N. (2022). Implementasi nilai amanah dan tanggung jawab dalam kepemimpinan pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 8(3), 211–230.
- Hamzah, R. (2023). *Amanah dan akuntabilitas dalam manajemen pendidikan Islam*. Kencana.
- Hassan, A. (2016). The role of ethics and justice in human resource management: A study on Islamic educational institutions. *Journal of Islamic Human Resource Management*, 4(3), 44–58.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Pengertian, konsep, dan aplikasinya dalam pendidikan Islam*. Jakarta.
- Ibn Kathir, I. (2020). *Tafsir al-Qur'an al-'Azim*. Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah.
- Khalid, M. (2018). *Pengaruh kepemimpinan berbasis Islam terhadap pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam*.
- Mulyana, D. (2014). *Pengantar ilmu komunikasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Qutb, S. (1964). *Fi zilal al-Qur'an*. Dar al-Shuruq.
- Qutb, S. (2020a). *Fi zilal al-Qur'an* (Vol. 3). Dār al-Shurūq.
- Qutb, S. (2020b). *Fi zilal al-Qur'an* (F. Al-Qur'ani, Trans.). Dār al-Shurūq.
- Rahim, S. (2023). Integrasi prinsip keadilan (*al-'adl*) dalam evaluasi kinerja SDM pendidikan Islam. *Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan*, 12(2), 99–115.
- Riyadi, A. (2019). Islamic ethics in leadership and human resource management: The case of educational institutions. *Journal of Leadership in Islamic Education*, 2(1), 75–90.
- Siddiqi, M. (1997). *Islamic principles of human resource management*. Islamic Foundation.
- Yusuf, I. (2020). Amanah sebagai nilai inti dalam kepemimpinan pendidikan Islam: Analisis kualitatif. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 5(2), 120–135.

- Zidan, A. (2020). *Tafsir kontemporer dan implikasinya terhadap pengelolaan pendidikan Islam*.
- Zulkifli, M. (2022). Peran *diyanah* dan *kafa'ah* dalam perekrutan staf pendidikan Islam berbasis Q.S. An-Nisa: 58. *Jurnal Al-Fikr: Kajian Keislaman dan Pendidikan*, 11(1), 75–90.