

Pemikiran Ibn Khaldun dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Wisber Wiryanto

Peneliti Lembaga Administrasi Negara, Indonesia

Corresponding author e-mail: wisberwiryanto@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI: 10.32832/jm-uika.v11i1.3385

Article history:

Received:

26-08-2020

Accepted:

13-11-2020

Available online:

01-12-2020

Keywords:

Ethics officials,

Human resource management,

Ibn Khaldun,

Mukaddimah,

Typology of employee.

ABSTRACT

Ibn Khaldun (732-808 H) was a figure of muslim scholars in the classical era and an author of the Mukaddimah's which contains both naqli and aqli knowledge. In assumption, the Mukaddimah contains human resource management (HRM) also. Therefore, a study was conducted with a problem formulation, how did Ibn Khaldun's thought on HRM in the Mukaddimah's? The objective of this research was to identify the concepts of Ibn Khaldun's thought on HRM. This study was conducted using the library research method. The Mukaddimah as a source of data or subject; and the HRM's as focus or object this study. After collecting data, analyzing data was carried out, using the descriptive qualitative technique. The study was conducted in the year 2020. The result of this study indicated an existence of Ibn Khaldun's thoughts in good HRM which has relevance to HRM contemporary, namely the concept of employee typology and ethics officials. This concept was evidenced by the contribution of Ibn Khaldun's thought on HRM science sourced from the al-Quran, hadith, and Islamic legacy. Therefore, this study suggests awarding Ibn Khaldun as the founding father of human resource management.

1. INTRODUCTION

Manajemen sumberdaya manusia (SDM) atau *Human Resources Manajemen (HRM)* lebih banyak dikenal sebagai sebuah disiplin ilmu kontemporer yang dikembangkan dengan pendekatan *Western* perspektif. Disiplin ilmu ini dahulu disebut *personnel management* adalah sebuah disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana mengelola SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Ada yang mengatakan, disiplin ilmu ini dikembangkan oleh Robert Owen (1771-1858) sehingga ia disebut sebagai pendiri manajemen personel.

Sebenarnya, ada tokoh lain yang telah lebih dahulu memiliki konsep pengelolaan SDM yang baik di abad 14 dengan menggunakan pendekatan yang bersumber dari khasanah Islam. Dialah Ibn Khaldun (1332-1406) tokoh sarjana Islam pengarang kitab *Mukaddimah* yang berisi ilmu pengetahuan khasanah Islam.

Sejak kecil beliau telah belajar al-Qur'an hingga menjadi *hafidz*, dan belajar ilmu Hadits serta ilmu agama, di samping belajar filsafat dan disiplin ilmu lainnya. Menjelang dewasa memasuki dunia kerja dengan jabatan administrasi, sebagai sekretaris (sekretaris Negara Fez) dan menggeluti dunia politik. Ia juga mengembara ke beberapa negeri seperti Maghrib dan Andalusia. Selanjutnya, ia mengasingkan diri untuk menulis dan meneliti sehingga menghasilkan

kitab berjudul *Mukaddimah*.

Mukaddimah berisi disiplin ilmu pengetahuan cabang *naqli* dan *aqli* yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadits, serta pengetahuan teoritis dan pengalaman empiris yang dimilikinya. Maka diduga *Mukaddimah* juga berisi ilmu pengetahuan mengelola SDM yang baik yang ada hubungan relevansinya dengan disiplin ilmu manajemen SDM masa kini.

Sehubungan dengan latar belakang tersebut, maka dipandang perlu melakukan penelitian pemikiran Ibn Khaldun dalam manajemen SDM, dengan rumusan permasalahan, bagaimana konsep pemikiran Ibn Khaldun dalam *Mukaddimah* mengenai pengelolaan SDM? Tujuan penelitian untuk mengetahui konsep pemikiran Ibn Khaldun dalam *Mukaddimah* mengenai pengelolaan SDM yang baik dan kategori-kategorinya. Diharapkan hasil penelitian ini memberi kontribusi bagi pengembangan disiplin ilmu manajemen SDM dalam perspektif Islam; dan dapat digunakan sebagai alternatif referensi studi ilmu manajemen SDM pendekatan *non-Western perspective*.

1. LITERATURE REVIEW

Penelitian ini diawali dengan melakukan *literature review* untuk menggali pengetahuan dan pemahaman konseptual yang relevan dengan penelitian, meliputi disiplin ilmu manajemen SDM, *Mukaddimah* dan biografi ringkas Ibn

Khaldun. Selanjutnya, dilakukan penelusuran hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Disiplin Ilmu Manajemen SDM. Mahasiswa yang mengambil mata kuliah manajemen SDM di perguruan tinggi sudah barang tentu tidak diperkenalkan dengan tokoh sarjana Islam Ibnu Khaldun, melainkan dengan tokoh dari Barat bernama Robert Owen yang dianggap sebagai pendiri manajemen personel. Hal ini disebutkan oleh Kumar, A. dan Sharma, R. (2000: 25), *Robert Owen is called the founder of personnel Management. He eliminated child labour and provided healthy conditions.*

Manajemen SDM merupakan sebuah bidang studi yang mempelajari bagaimana mengelola manusia organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Flippo, E.B. (1980), *personnel management is the planning, organizing, and controlling of the procurement, development, compensation, in maintenance and separation of human resources to the end that individual, organizational and social objectives are accomplished.* Selanjutnya, kategori tersebut, dianalisis untuk mengetahui hubungan relevansinya dengan pemikiran Ibn Khaldun dalam *Mukaddimah.*

Di Indonesia, praktek manajemen SDM dalam penyelenggaraan pemerintahan mengacu kepada PP No.17/2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan tersebut menyebutkan bahwa manajemen PNS adalah

pengelolaan PNS untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Manajemen PNS meliputi: (1) penyusunan dan penetapan kebutuhan; (2) pengadaan; (3) pangkat dan jabatan; (4) pengembangan karier; (5) pola karier; (6) promosi; (7) mutasi; (8) penilaian kinerja; (9) penggajian dan tunjangan; (10) penghargaan; (11) disiplin; (12) pemberhentian; (13) jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan (14) perlindungan. Selanjutnya, kategori-kategori dari pengadaan pegawai hingga pension tersebut, akan dianalisis untuk menemukan hubungan relevansinya dengan konsep pemikiran Ibn Khaldun.

Kitab Mukaddimah. *Prolegomena* atau *Mukaddimah*, merupakan sebuah karya ilmiah monumental yang disusun oleh Ibn Khaldun antara tahun 776-778 H. Kitab ini sebagai pengantar dari kitab *Al-Ibrar* merupakan kitab pokok yang disusunnya. Ada banyak kitab karangannya, antara lain: (1) Kitab *Mukaddimah*, sistematika babnya (Khaldun, 2014: 4) meliputi: (a) peradaban manusia secara umum; (b) peradaban masyarakat maju dan primitif; (c) masalah kekhilafahan dan kerajaan; (d) peradaban masyarakat perkotaan, negeri-negeri, pengaruh peradaban, fase-fasenya dan ketundukannya kepada hukum sebab-sebab alam; (e) keterkaitan kondisi peradaban dengan berbagai macam mata

pencapaian masyarakat; (f) hubungan keadaan peradaban umum dengan ilmu pengetahuan, cara pengajaran dan mempelajarinya. Jadi, pada garis besarnya, *Mukaddimah* berisi disiplin ilmu pengetahuan baik cabang *naqli* maupun *aqli*.

Selanjutnya, (2) *Kitab Al-Ibrar, wa Diwan Al-Mubtada' wa Al-Khabar, fi Ayyam Al-'Arab wa Al-'Ajam wa Al-Barbar, wa man Asharumum min dzawi As-Sulthani Al-'Akbar* yaitu kitab pelajaran dan arsip sejarah zaman permulaan dan akhir yang mencakup peristiwa politik mengenai orang-orang Arab, Non-Arab dan Barbar, serta raja-raja besar yang semasa dengan mereka; (3) *Kitab A-Ta'rif bi Ibnu Khaldun wa Rihlatu Syarqan wa Gharban* isinya tentang autobiografinya yang disusun secara sistematis menggunakan metode ilmiah; dan lain-lain.

Jadi, kitab *Mukaddimah* karangannya menjelaskan disiplin ilmu pengetahuan cabang *naqli* dan *aqli* yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadits, serta khasanah Islam termasuk ilmu pengetahuan teoritis dan pengalaman empiris yang dimilikinya. Maka diduga *Mukaddimah* juga berisi konsep pengelolaan sumberdaya manusia yang baik yang mempunyai relevansi dengan konsep manajemen SDM masa kini.

Ibnu Khaldun, biografi ringkas. Ibn Khaldun lahir di Tunisia, Maghribi, awal *Ramadhan* 732 H (1332 M). Perkembangan kehidupan dan

karier Ibn Khaldun (2014: 1082) dapat dibagi lima periode: (1) Periode pertumbuhan belajar dan menuntut ilmu (732-751 H) selama 20 tahun di Tunisia, pendidikannya diawali dengan membaca dan menghafal al-Qur'an, lalu menimba ilmu dari berbagai guru sesuai bidangnya, dan menyelesaikan studinya dengan memperoleh ijazah. Gurunya yang sangat berpengaruh Syaikh Muhammad ibnu Ibrahim Al-Abili dalam ilmu filsafat; dan Syaikh 'Abd Al Muhaimin ibnu Al-Hadrami dalam ilmu agama; (2) Periode bekerja pada jabatan administrasi, sekretaris (sekretaris Negara Fez) dan politik (751-776 H). Selama 25 tahun, berkelana ke beberapa negeri diantaranya, Maghrib dan Andalusia.

Selanjutnya, (3) Periode *'uzlah* yaitu mengasingkan diri untuk menulis dan meneliti (776-778 H). Ia menulis *Mukaddimah*, pada periode ini; dan (4) Periode mengajar dan menjadi hakim (784-808 H). Setelah meninggalkan kehidupan politik, ia menduduki jabatan hakim sebanyak enam kali (dan menjabat Kepala Pengadilan Mahkamah Tinggi di Kairo), menjadi pengajar di universitas al-Azhar dan sekolah lainnya di Mesir.

Perlu disinggung, seorang murid Ibn Khaldun (Sherwani, 1964: 160) yaitu Ibn Hajar Al-Asqalani (773-852 H) adalah ahli hadits dan sejarah, terkenal dengan karyanya, kitab *Fathul*

Baari yang terus dicetak ulang dan dijadikan referensi ilmu pengetahuan hingga sekarang. Akhirnya, Ibn Khaldun wafat di Kairo, Mesir pada 25 Ramadhan 808 H (1406 M).

Jadi, Ibn Khaldun merupakan salah seorang tokoh sarjana Islam yang kaya akan hapalan al-Qur'an dan Hadits, dan ilmu agama, serta ilmu pengetahuan *aqli* dan *naqli*, dan kaya akan pengalaman kerja dalam berbagai jabatan administrasi dan manajemen pemerintahan, politikus, hakim, dan kepala pengadilan mahkamah tinggi, serta mengajar di perguruan tinggi, termasuk pengembaraannya ke berbagai negara diantaranya ke Magrib dan Andalusia, serta kaya akan kegiatan menulis dan meneliti. Kesemua aktivitas tersebut berkontribusi membentuk sosok ketokohnya dalam berbagai disiplin ilmu pengetahuan sebagaimana dapat ditelaah dalam karya ilmiahnya *Mukaddimah*.

Penelusuran hasil penelitian yang relevan.

Dengan menggunakan data *accidental sampling* maka ditemukan 10 (sepuluh) hasil penelitian yang membahas pemikiran Ibn Khaldun dalam berbagai disiplin ilmu, sebagai berikut: (1) Ilmu Filsafat: White, H.V. (1959) mengkaji *Ibn Khaldun in world philosophy of history*; (2) Ilmu Bahasa: Osman, G. (2003) mengkaji *The historian on language: Ibn Khaldun and the communicative learning approach*; (3) *Anthropology*: Ahmed, A.S. (2005) mengkaji *Ibn Khaldun and anthropology: The failure of meth-*

odology in the post 9/11 world; (4) Ilmu Ekonomi: Ali, S.S (2006) mengkaji *Economic Thought of Ibn Khaldun (1332-1406)*; (5) *Sociology*: Alatas, S.F. (2006) mengkaji *Ibn Khaldun and contemporary sociology*.

Berikutnya, (6) Ilmu Politik: Karatas, S.C. (2006) mengkaji *The Economic Theory of Ibn Khaldun and The Rise and Fall of Nations*; (7) Hubungan Internasional: Sune, E. (2016) mengkaji *Non-Western International Relations Theory and Ibn Khaldun*; (8) Ilmu Sejarah: Çaksu, A. (2007) mengkaji *Ibn Khaldun and Hegel on causality in history: Aristotelian legacy reconsidered*; (9) Pendidikan Islam: Kozhithod, S. (2018) mengkaji *Khaldunian techniques of historical criticism and their place in modern debates on Naqd at-Matn (content criticism) of hadith*; dan (10) Manajemen SDM: Al-Banna, H. (2019) mengkaji *Improving Islamic Economic Institutions Through Empowering Human Resource Management based on Ibn Khaldun's Thoughts*.

Temuan ini, menunjukkan diantara akademisi sesuai disiplin ilmu dan kompetensinya antusias mengkaji pemikiran Ibn Khaldun. Hal ini membuktikan bahwa Ibn Khaldun merupakan tokoh sarjana Islam dalam berbagai disiplin ilmu pengetahuan. Pada gilirannya, kajian pemikiran tokoh sarjana Islam akan memperkaya referensi atau bahan ajar studi Islam di perguruan tinggi.

Dari kesepuluh hasil kajian yang diperoleh,

ada 1 (satu) diantaranya dalam disiplin manajemen SDM; sedangkan 9 (sembilan) lainnya berada di luarnya. Kajian pemikiran Ibn Khaldun dalam manajemen SDM tersebut, membahas masalah bagaimana organisasi dapat jatuh bahkan rusak jika tidak dibarengi dengan sumberdaya yang memadai baik dari sisi perangkat organisasi maupun manajemen kemanusiaan. Jadi, aspek atau kategori yang dikajinya adalah interaksi anggota organisasi dan budaya organisasi serta implikasinya.

Oleh karena itu, kajian ini tidak mengulangi yang sudah dikaji melainkan akan mengkaji aspek atau kategori lainnya, agar kajian ini dapat bersifat baru (*novelty*) dan melengkapi hasil kajian sebelumnya, serta memperkaya referensi di bidang manajemen SDM pada gilirannya.

Berdasarkan hasil telaahan tersebut, maka kerangka berpikir kajian ini disusun, diduga terdapat konsep pemikiran Ibn Khaldun dalam manajemen SDM dan kategori-kategorinya dalam kitab *Mukaddimah* mempunyai hubungan relevansi dengan konsep dan kategori manajemen SDM masa kini.

3. RESEARCH METHODS

Makalah ini disusun menggunakan metode *library research*, dengan mengambil fokus penelitian manajemen SDM sebagai obyek penelitian; sedangkan sumber data adalah kitab *Mukaddimah* sebagai subyek penelitian.

Penelitian ini mengumpulkan data berupa konsep pemikiran Ibn Khaldun dalam manajemen SDM dan kategori-kategorinya dalam *Mukaddimah* yang mempunyai hubungan relevansi dengan kategori-kategori manajemen SDM masa kini. Selanjutnya, dilakukan analisis deskriptif kualitatif untuk menarik kesimpulan dan saran tentang eksistensi pemikiran Ibn Khaldun dalam disiplin ilmu manajemen SDM. Penelitian ini dilakukan pada semester kedua tahun 2020.

4. RESULTS

Dalam *Mukaddimah* ditemukan adanya konsep pemikiran Ibn Khaldun dan kategori-kategorinya yang mempunyai relevansi dengan manajemen SDM dalam kategori pengadaan pegawai yaitu konsep tipologi pelayan. Pemikiran Ibn Khaldun dalam *Mukaddimah* menyoroti adanya perilaku pelayan yang bervariasi. Perilaku pelayan tersebut dalam manajemen SDM disebut sebagai tipologi pelayan.

Ibn Khaldun membagi tipologi pelayan menjadi 4 (empat) tipe. Tipe pertama, pelayan yang menguasai urusan dan dapat dipercaya. Ibn Khaldun (2014: 691) menjelaskan bahwa, seseorang tidak mungkin menggunakannya, dengan cara apapun karena dia dengan kemampuannya dan kepercayaannya itu telah menjadi orang kaya serta merasa terhina bila mendapatkan upah dari pelayanan yang diberikannya ka-

rena merasa kemampuannya lebih dari itu. Maka tipe ini tidak ada yang menggunakan kecuali pejabat yang mempunyai jabatan tinggi, karena luasnya kebutuhan pada jabatan itu.

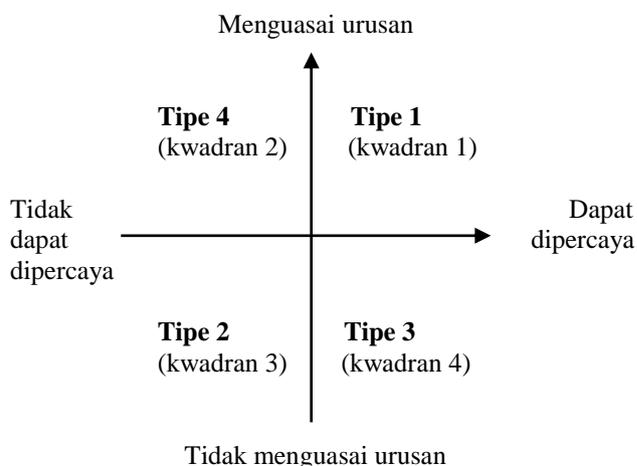
Tipe kedua, pelayan yang tidak menguasai urusan dan tidak dapat dipercaya. Ibn Khaldun (2014: 691) menerangkan, orang yang berakal sehat tak akan menggunakannya karena dia merugikan orang yang dilayaninya dalam dua hal sekaligus. Sia-sia menggunakannya karena dia tidak punya keterampilan di satu sisi, dan terancam kehilangan harta karena dikhianati di sisi lain. Maka tipe ini hanyalah beban bagi tuannya.

Tipe ketiga, pelayan yang dapat dipercaya tapi tidak menguasai urusan. Menurut Ibn Khaldun (2014: 691), orang yang menyia-nyiakan, meskipun dapat dipercaya, bahaya yang ditimbulkannya karena menyia-nyiakan itu adalah lebih besar daripada manfaat yang diberikannya.

Tipe keempat, pelayan yang menguasai urusan tetapi tidak dapat dipercaya. Ibn Khaldun (2014: 691) menjelaskan, bahwa pelayan yang menguasai urusan, meskipun tidak dapat dipercaya, dia dapat menghindari tindakan menyia-nyiakan. Selanjutnya, tipologi pelayan tersebut, dapat dijelaskan secara sederhana ke dalam ilustrasi yang terbagi ke dalam 4 (empat) kwadran, lihat gambar 1, sebagai berikut.

Keempat tipe pelayan tersebut, meliputi: (1) Tipe 1, pelayan menguasai urusan dan dapat dipercaya (kwadran 1); (2) Tipe 2, pelayan tidak

menguasai urusan dan tidak dapat dipercaya (kwadran 3); (3) Tipe 3, pelayan dapat dipercaya tapi tidak menguasai urusan (kwadran 2); dan (4) Tipe 4, pelayan menguasai urusan tapi tidak dapat dipercaya (kwadran 4).



Gambar 1. Tipologi pelayan menurut Ibnu Khaldun
Sumber: diolah dari Ibnu Khaldun (2014: 691).

Dari keempat tipe tersebut, tipe apakah yang prioritas dipilih karena akan memberikan harapan bila digunakan? Menurut Ibn Khaldun (2014: 691) tipe pertama dan kedua, tidak dapat diharapkan oleh siapapun untuk digunakan. Maka tidak tersisa kecuali menggunakan dua tipe terakhir, yaitu yang ketiga dan keempat. Selanjutnya, tipe apakah yang mendapat prioritas dipilih karena akan memberikan harapan bila digunakan?

Jadi, menurut Ibn Khaldun (2014: 691) pelayan tipe keempatlah yang dapat diharapkan dalam menggunakannya daripada pelayan tipe ketiga. Alasan dan pertimbangannya, bahwa orang yang menguasai urusan, meskipun tidak

dapat dipercaya, lebih diprioritaskan karena dia dapat menghindari tindakan menyia-nyiakan. Dan untuk menghindari penghianatannya dapat diusahakan semaksimal mungkin. Sedangkan orang yang menyia-nyiakan, meskipun dapat dipercaya, bahaya yang ditimbulkannya karena menyia-nyiakan itu adalah lebih besar daripada manfaat yang diberikannya.

Pemikiran Ibn Khaldun tentang tipologi pelayan mempunyai hubungan relevansi dengan permasalahan manajemen SDM masa kini, terutama dalam kategori pengadaan atau *recruitment* SDM aparatur sebagai pelayan masyarakat. Konsep tipologi tersebut dapat digunakan sebagai instrumen dalam kategori pengadaan SDM ataupun pengangkatan dalam jabatan terutama dalam proses seleksinya.

Namun, konsep tersebut belum ada yang mengkomodasinya ke dalam referensi atau buku ajar manajemen SDM di perguruan tinggi masa kini. Padahal, jauh hari sebelumnya, Ibn Khaldun (2014: 691) merekomendasikan, bahwa anda sebaiknya tahu pertimbangan ini dan menggunakannya sebagai pedoman dalam menentukan pelayan, Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. Oleh karena itu, diusulkan konsep tipologi pelayan dalam perspektif Ibn Khaldun dapat digunakan dalam menentukan pelayan (masyarakat) baik dalam proses pengadaan pegawai maupun pengangkatan dalam jabatan, se-

bagai instrument seleksinya.

Dalam praktek masa kini, dapat dilihat adanya hubungan relevansi tipologi pelayan tersebut dengan tipologi pegawai negeri sipil (PNS) sebagai pelayan masyarakat. Karim, A.B. (koranmadura.com, 2017) selaku Bupati Sumenep dalam acara pelantikan jabatan pimpinan tinggi pratama, administrator dan pengawas, mengatakan ada 3 (tiga) tipologi aparatur sipil Negara (ASN).

Tipe pertama, pegawai yang hanya menikmati jabatan. ASN ini bekerjanya hanya mengisi absen sebagai formalitas, tidak memiliki langkah meningkatkan kinerja sebagai tanggungjawab kepada masyarakat dan Tuhannya. Kalau birokrat pola berpikinya hanya mau menikmati, dan ada banyak diantara kita, maka Sumenep tidak akan maju. Tipe kedua, pegawai yang memanfaatkan jabatannya untuk beramal sholeh. Aparatur ini jumlahnya lebih banyak daripada yang hanya menikmati jabatannya. Dan, tipe ketiga, pegawai yang tidak hanya beramal sholeh tapi memanfaatkan jabatannya dengan perjuangan membawa daerah menjadi lebih baik.

Konsep tipologi tersebut tampaknya mempunyai hubungan relevansi dengan pemikiran Ibn Khaldun mengenai konsep tipologi pelayan sebagaimana telah disebutkan. Dengan kata lain, konsep tipologi pelayan (masyarakat) yang

ditawarkan Ibn Khaldun telah berkembang sehingga dijumpai tipologi ASN masa kini.

Dengan demikian, tipologi pelayan yang ditawarkannya mempunyai hubungan relevansi dengan manajemen SDM dalam kategori pengembangan (*development*) karier, dan pengangkatan dalam jabatan. Jadi, dapat dikatakan Ibn Khaldun telah meletakkan dasar-dasar pengelolaan SDM yang baik.

Di samping itu, dalam *Mukaddimah*, Ibn Khaldun (2014: 442) mengutip surat dari Abdul Haris yang ditujukan kepada sekretaris kerajaan. Surat yang dikutipnya berisi kriteria yang dipersyaratkan terhadap orang yang akan menduduki jabatan sekretaris kerajaan. Maka kriteria tersebut digunakan sultan dalam menentukan pilihannya dari berbagai kalangan.

Kriteria tersebut, mempunyai hubungan relevansi dengan apa yang seharusnya dan wajib dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh mereka yang memangku jabatan. Oleh karena itu, istilah yang lebih tepat digunakan dalam hal ini adalah “etika jabatan” daripada istilah “kriteria yang dipersyaratkan untuk menduduki jabatan”. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan istilah etika jabatan. Etika jabatan yang dimaksudkan berkenaan dengan apa yang wajib dan seharusnya dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh pemangku jabatan.

Berdasarkan surat Abdul Haris (pemangku jabatan sekretaris kerajaan) kepada para sekreta-

ris di bawahnya, yang dikutip Ibn Khaldun (2014: 442) dalam kitab *Mukaddimah*, diidentifikasi ada 7 (tujuh) butir etika jabatan. Etika pertama, janganlah seorang pegawai berlebihan. Abdul Haris (Khaldun, 2014: 446) menyatakan, janganlah seseorang dari kalian berlebihan dalam mengadakan tempat duduk, pakaian, kendaraan, makanan, minuman, rumah, pelayanan dan berbagai hal melebihi kadar haknya. Sebab kalian, dengan anugerah Allah, telah diberikan berupa kemuliaan pekerjaan kalian, sesungguhnya tidak terjamin pelayanan kalian jika terdapat kecerobohan. Kalian adalah para penjaga yang tidak terjamin dari tindakan menyia-nyiakan dan sikap berlebihan.

Etika kedua, *iffah* (menjaga harga diri). Abdul Haris (Khaldun, 2014: 446) menjelaskan, untuk sikap *iffah* kalian, bersikaplah pertengahan, dalam segala yang saya jelaskan dan sampaikan kepada kalian. Hindarilah kerusakan-kerusakan karena sikap berlebihan dan akibat buruk kewewahan. Sebab keduanya sikap itu mendatangkan kefakiran. Etika ketiga, belajarlah dari pengalaman masa lalu. Abdul Haris (Khaldun, 2014: 447) menjelaskan, segala sesuatu mempunyai kemiripan dan saling menunjukkan. Dengan begitu, carilah petunjuk dari mula pekerjaan kalian berdasarkan pengalaman di masa lalu. Lalu berjalanlah dan paling terpuji akhirnya.

Etika keempat, bekerja dengan ilmu dan cer-

mat. Abdul Haris (Khaldun, 2014: 447) menjelaskan, ketahuilah dalam hal pengelolaan (manajemen) terdapat gangguan yang merusak. Yaitu sifat yang memalingkan pelakunya dari melaksanakan ilmu dan kecermatan. Hendaklah bertindak moderat dalam majelis.

Etika kelima, bersyukur kepada Allah. Abdul Haris (Khaldun, 2014: 447) berpendapat, adalah kewajiban masing-masing kelompok untuk mengetahui anugerah nikmat Allah tanpa terbuju oleh pendapatnya sendiri maupun menganggap dirinya suci. Memuji Allah adalah kewajiban setiap orang. Hal ini dilakukan dengan merendahkan diri terhadap keagungannya dan menceritakan nikmat-Nya.

Etika keenam, menyerahkan urusan kepada Allah. Abdul Haris (Khaldun, 2014: 447) berpendapat, hendaklah anda merendah kepada Allah dalam hal memohon taufik dan pemberian-Nya. Sebab, seandainya diantara kalian ada yang menyangka atau menyatakan bahwa baiknya hasil pekerjaannya dan kekuatan gerakannya semata-mata adalah berkat usaha dan kepandaiannya mengatur, maka dengan sangkaan dan pernyataan seperti itu, dia harus bersiap bahwa Allah akan menyerahkan urusannya kepada dirinya sendiri.

Akhirnya, etika ketujuh, menghargai rekan seprofesi dan kerjasama dalam mengelola pelayanan. Abdul Haris (Khaldun, 2014: 447)

menyatakan, janganlah ada diantara kalian yang menklaim dirinya lebih mengerti urusan dan lebih mampu menanggung beratnya pengelolaan (manajemen) daripada teman seprofesi dan rekan dalam pelayanannya. Sebab, orang yang paling cerdas dari dua orang, menurut ahli ilmu hati adalah orang yang melempar jauh-jauh rasa bangga di belakang punggungnya dan berpandangan bahwa temannya lebih cerdas darinya dan lebih terpuji jalannya.

Dalam praktek masa kini, dapat ditelaah hubungan relevansi antara etika jabatan yang ditawarkan oleh Ibn Khaldun dengan etika PNS di Indonesia. Dalam Peraturan Pemerintah No. 42/2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS, dinyatakan bahwa, kode etik PNS adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan PNS di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.

Kode etik PNS dalam bermasyarakat, meliputi: (1) mewujudkan pola hidup sederhana; (2) memberikan pelayanan dengan empati, hormat dan santun, tanpa unsur pemaksaan; (3) memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka, dan adil serta tidak diskriminatif; (4) tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat; dan (5) berorientasi kepada penbingkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.

Jadi, adanya kode etik tersebut menunjukkan

pemikiran Ibn Khaldun mempunyai hubungan relevansi dengan manajemen SDM masa kini, dimana Ibn Khaldun telah meletakkan dasar-dasar pengelolaan SDM yang baik. Konsepsi yang ditawarkannya telah berkembang sehingga dapat dijumpai adanya etika dalam jabatan PNS di Indonesia seperti sekarang.

Dengan demikian, pemikiran Ibn Khaldun yang bersumber dari Abdul Haris tentang konsep etika jabatan, mempunyai hubungan relevansi dengan konsep manajemen SDM kontemporer, terutama dalam kategori disiplin dan pengangkatan dalam jabatan.

Konsepsi etika jabatan yang ditawarkan tersebut dapat digunakan sebagai acuan atau pedoman untuk mengatasi permasalahan pegawai atau pejabat ASN sebagai pelayan masyarakat masa kini. Namun, belum ditemukan adanya upaya mengadopsi konsepsi etika jabatan yang ditawarkan tersebut ke dalam referensi atau buku ajar manajemen SDM di perguruan tinggi masa kini.

Oleh karena itu, diusulkan agar dapat mengakomodasi konsep etika jabatan tersebut ke dalam buku ajar manajemen SDM di perguruan tinggi. Selanjutnya, diharapkan dapat diterapkan di lingkungan pekerjaan, dalam pembinaan disiplin pegawai dan pengangkatan dalam jabatan dalam rangka pengelolaan manajemen SDM yang baik.

Akhirnya, dengan adanya indikasi 2 (dua)

konsep pemikiran Ibn Khaldun dalam mengelola SDM yang baik, yaitu tipologi pelayanan dan etika jabatan, maka dapat dinyatakan bahwa yang sebenarnya sebagai tokoh pendiri manajemen SDM adalah Ibn Khaldun.

Alasannya, Ibn Khaldun telah lebih dahulu menemukan konsep manajemen SDM berupa tipologi pelayan (masyarakat) dan etika jabatan dalam rangka pengelolaan sumberdaya manusia yang baik, sebagaimana diuraikan di dalam kitabnya *Mukaddimah*.

Sebagai implikasinya, maka diusulkan kepada kalangan akademisi di ranah disiplin ilmu manajemen SDM untuk menganugerahkan penghormatan *the founding father of human resource management* atau Bapak pendiri manajemen SDM kepada Ibn Khaldun (1332-1406). Penghargaan itu dapat diwujudkan dengan mengakomodasi konsep pemikirannya ke dalam penulisan berbagai referensi atau karya ilmiah disiplin ilmu manajemen SDM.

Mengapa penghormatan itu bukan diberikan kepada Robert Owen (1771-1858)? Alasannya, ia muncul belakangan dalam menawarkan konsep manajemen SDM. Akhirnya, disinggung sekilas hasil karya berupa buku dan pendapatnya dalam manajemen SDM. Semoga dapat digunakan sebagai pembanding oleh sidang pembaca dan akademisi untuk memberikan penilaiannya.

Buku terakhir Robert Owen, judul dan pem-

babakannya, yaitu: *The revolution in the mind and practice of the human race* (Owen, R., 1850). *Chapter I. Good and Evil; Chapter II. Narrative of thirty years experiment at New Lanark; Chapter III. Practical Measures of Peaceful Transition; Chapter IV. The Universal Rational Constitution for the Government of new Town ships, with the Reasons for each Law*, Owen R. (1850: 12) berpendapat, “*The time of working per day without any reduction of wages, was reduced for all ages to ten-and-a-half hours*” (Waktu pekerja perhari tanpa pengurangan upah, dikurangi untuk semua umur hingga sepuluh setengah jam). Kumar, A. & Sharma R. (2000: 25) berpendapat, *Robert Owen is called the founder of personnel Management. He eliminated child labour and provided healthy conditions.*

Jadi, pemikiran Robert Owen dalam manajemen SDM hanya sebatas kategori perlindeungan, yaitu membuat usulan pengaturan jam kerja, pelarangan tenaga kerja anak, dan penyediaan kondisi kerja yang sehat.

5. CONCLUSION AND SUGGESTION

Umum: Dalam *Mukaddimah* ditemukan ada 2 (dua) konsep pemikiran Ibn Khaldun dalam mengelola SDM yang baik, yaitu konsep: (1) Tipologi pelayan, mempunyai hubungan relevansi dengan manajemen SDM masa kini, yaitu

berkenaan dengan tipologi pegawai atau aparatur sipil Negara, dalam kategori pengadaan pegawai dan pengangkatan dalam jabatan dengan proses seleksi; dan (2) Etika jabatan, juga mempunyai hubungan relevansi dengan manajemen SDM masa kini, yaitu berkenaan dengan etika pegawai atau aparatur sipil Negara, yaitu dalam kategori disiplin jabatan atau kepegawaian menaati etika.

Khusus: Konsep tipologi pelayan dan etika jabatan yang ditawarkan oleh Ibn Khaldun menunjukkan ketokohnya dalam dunia ilmiah sebagai peletak dasar-dasar disiplin ilmu manajemen SDM yang bersumber kepada al-Qur’an, hadits dan khasanah Islam. Dengan demikian, Ibn Khaldun sebenarnya adalah tokoh pertama yang telah meletakkan dasar-dasar mengelola SDM yang baik secara ilmiah, sehingga diusulkan mendapatkan penghargaan sebagai *the founding father of human resource management.*

Disarankan pemangku kepentingan dan akademisi di bidang disiplin ilmu manajemen SDM, perlu: (1) melakukan penelitian lanjutan pemikiran Ibn Khaldun dalam mengelola SDM yang baik pada aspek lainnya, mengingat keterbatasan penelitian ini; dan (2) *Stakeholder* dan akademisi menerapkan dan mengembangkan manajemen SDM yang bersumber dari al-Qur’an dan Hadits serta khasanah Islam, serta memberikan penghargaan kepada Ibn Khaldun

sebagai *the founding father of human resource management* atas jasa-jasanya dalam meletakkan dasar-dasar manajemen SDM dengan pendekatan *non-Western perspective*.

REFERENCES

- Ahmed, A.S. (2005) "Ibn Khaldun and anthropology: The failure of methodology in the post 9/11 world". *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*. 34(6), 591.
- Alatas, S.F. (2006) "Ibn Khaldūn and contemporary sociology". *International Sociological Association*. 21(6), 782–795.
- Albanna, H. (2019) "Improving Islamic Economic Institutions Through Empowering Human Resource Management based on Ibn Khaldun's Thoughts". *Inklusif Jurnal Pengkajian Penelitian Ekonomi dan Hukum Islam*, 4(2), Cirebon: IAIN Syekh Nurjati.
- Ali, S.S. (2006) "Economic Thought of Ibn Khaldun (1332-1406)". *International Conference on Ibn Khaldun, Madrid*.
- Çaksu, A. (2007) "Ibn Khaldun and Hegel on causality in history: Aristotelian legacy reconsidered". *Asian Journal of Social Science*, (35)1, 47-83.
- Flippo, E.B. (1980) *Personnel Management*. 5th Edition, Mc. Graw Hill, Inc.
- Karatas, S.C. (2006). "The Economic Theory of Ibn Khaldun and The Rise and Fall of Nations". United Kingdom: *Foundation for Science Technology and Civilisation*.
- Khaldun, I. (2014) *Mukaddimah*, diterjemahkan oleh Ilham, M. *et.al*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Koranmadura.com. (2017) *Inilah tiga tipologi ASN menurut Bupati Sumenep* (Retrieved from: <https://www.koranmadura.com/3-8-2020>).
- Kozhithod, S. (2018) "Khaldunian techniques of historical criticism and their place in modern debates on *Naqd at-Matn* (content criticism) of hadith". *Ibn Khaldun Çalışmaları Dergisi*, 3(2), 225-238.
- Kumar, A. and Sharma, R. (2000) *Personnel Management theory and Practice*, New Delhi: Atlantic Publishers and Distributors.
- Osman, G. (2003) *The historian on language: Ibn Khaldun and the communicative learning approach*, *Review of Middle East Studies*, (37)1, 50-57.
- Owen, R. (1850) *The revolution in the mind and practice of the human race; or the coming change from irrationality to rationality*. London: Effingham Wilson, Royal Exchange.
- Sherwani, H.K. (1964) *Studies in Muslim Political Thought and Administration (Mempelajari pendapat sarjana-sarjana Islam tentang Administrasi Negara)*, diterjemahkan oleh Lubis, M.A., Jakarta: Tintamas.
- Sume, E. (2016) "Non-Western International Relations Theory and Ibn Khaldun". *Jurnal All Azimuth* (4)1.
- White, H.V. (1959) *Ibn Khaldun in world philosophy of history. Comparative Studies in Society and History*, (II)1.