

الباب الأول

خلفية

أ. خلفية البحث

البشر هو الهدف النهائي لشراء الفوائد وزيادتها، ولكن في الوقت نفسه، البشر هو الوسيلة لذلك. وذلك لأن البشر يصبحون مستكشفين لجميع الموارد الطبيعية المتاحة في إنتاج السلع والخدمات، ثم يصبح البشر أيضا مستهلكين لهذه السلع والخدمات. الموارد البشرية هي أهمية حقيقية أن كل إنسان هو العنصر المهم لأنه سيكون موجودا دائما في المنظمة.^١ الموارد البشرية هي الجانب الأكثر حيوية للمنظمة لأنها يمكن أن تؤثر على كفاءة وفعالية المنظمة. لهذا السبب، تحتاج المنظمة إلى خبير في مجال إدارة الموارد البشرية يكون جزءا من العملية التي تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها.^٢

¹ Yira Dianti, "Manajemen Sumber Daya Manusia," in *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., ed. Ni Putu Yeni Astiti Agus Whyudi Salasa Gama, Cetakan Pe (Denpasar: CV. Noah Aletheia, 2020), hal. 30, [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf).

² باري كشواي, إدارة الموارد البشرية حقوق الطبع و النشر محفوظة لدار الفاروق للنشر و التوزيع , الطبعة

الع (القاهرة مصر: المركز الرابع, ٢٠٠٢), ص. ٨١

إن إدارة الموارد البشرية جانبا مؤثرا للغاية في تحديد تقدم وتطوير المنظمة وفي نفس الوقت تحديد تقدم البلاد والحضارة.^٣ حتى في عصر العولمة المتزايد التعقيد، تأخذ إدارة الموارد البشرية دائما في القيم والمبادئ التي تتوافق مع نظرة الحياة والمعتقدات الدينية التي يعتنقها المجتمع.^٤

لقد نظم الإسلام جميع جوانب الحياة البشرية، سواء تلك المتعلقة بالدنيا أو المتعلقة بالآخرة. في هذه الحالة، جنبا إلى جنب مع النمو الفكري للتطورات في مختلف المجالات،^٥ شهدت المنظمات الإسلامية تطورا سريعا في إندونيسيا. ومع ذلك، لا تزال هناك ثغرات في إدارة الموارد التنظيمية لا تتوافق تماما مع المبادئ الإسلامية. على سبيل المثال، بعض الممارسة مثل الخصومات الكاملة من الراتب بسبب التأخر بضع دقائق، واستخدام نظام العقوبات لحجب الشهادة، وتقليل وقت الراحة، وما إلى ذلك.

³ Ilhaamie Abdul and Ghani Azmi, "Human Resource Management Practices in the Era of Khulaf ā ' Al -R ā Shid ī n (11-40 AH / 632-661 AD) Introduction Human Resource Management Is a Term Used to Describe a Wide Range of Activities Involved in Attracting, Developing, Motivating and Retai" 42, no. 4 (2015), hal. 148.

⁴ Samsul Aripin Pahruraji and Mulyawan Safwandy Nugraha, "Human Resources Management in an Islamic Perspective: A Review of the Qur'an," *Journal of Humanities and Social Studies* 1, no. 02 (2023), hal. 508.

⁵ Rafi Prasojo et al., "Praktik Ekonomi Pada Masa Khulafaur Rasyidin," *Jurnal Ilmiah Research Student* 1, no. 3 (2024), hal. 398.

وإدراكا لأهمية ذلك، نحتاج إلى إعادة النظر في مفاهيم إدارة الموارد البشرية الواردة في التعاليم الإسلامية. على الرغم من المعروف أن علم إدارة الموارد البشرية قد نشأ في الغرب، إلا أن الإسلام قد وضع في الواقع أساسا قويا فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، والتي تشمل جوانب الحياة الشخصية والاجتماعية والحياة الأوسع.

سيكون تخطيط الموارد البشرية قادرا على القيام به بشكل صحيح وسليم إذا كان التخطيط يعرف ماهية الموارد البشرية وكيف تكون.^٦ في عهد الخليفة عمر بن الخطاب، يمكن افتراض أن ممارسة إدارة الموارد البشرية لها دور مهم في تشكيل واستدامة قوة الدولة الإسلامية.^٧

اللَّهُمَّ أَعِزِّ الْإِسْلَامَ بِأَحَبِّ هَدَّيْنِ الرَّجُلَيْنِ إِلَيْكَ بِأَبِي جَهْلٍ أَوْ بِعُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ.
قَالَ وَكَانَ أَحَبَّهُمَا إِلَيْهِ عُمَرُ^٨

⁶ Marnis dan Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Teddy Chandra, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pe (Surabaya: Zifatama, 2008), hal. 20. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

⁷ Anisa Oktaviana, Siti Ardianti, and Jeesica Shinta, "Nilai-Nilai Keteladanan Dari Umar Bin Khattab Dan Sayyidah Aisyah R.A.," *Maqolat* 1, no. 2 (2023), hal. 68.

⁸ سنن الترمذي لأبي عيسى محمد بن عيسى بن سورة، الجامع الصحيح، الطبعة الث (بيروت: شركة مصطفى

سجل التاريخ اسم عمر بن الخطاب باعتباره باني الحضارة الإسلامية. كان لعمر بن الخطاب رضي الله عنه أثر كبير في تاريخ الحضارة الإسلامية.⁹ ثبت أن عمر يتمتع بصفات شخصية عظيمة واستطاع أن يحقق للإسلام مجدا عظيما.¹⁰ وقد اعترف الكثيرون من مختلف الأوساط، من المسلمين وغير المسلمين بعظمة عمر بن الخطاب رضي الله عنه.¹¹ لقد كان ما قام به عمر بن الخطاب خطوة عبقرية فذة، لذلك تعتبر أنجح حكومة من حكومات الخلفاء الراشدين الأربعة التي نجحت في تحقيق المسلمين من المجد في المجال السياسي والرخاء في المجال الاجتماعي و الاقتصادي ما لم يتحقق في عهد الخليفة قبله وبعده.¹²

كان عمر بن الخطاب شرسًا، و قويًا، و حازمًا. وكان شديد الإخلاص لتعاليم الإسلام وطريقة حياته، بما في نظام إدارته. وكان عمر بن الخطاب، مثل أبي بكر، أخذ قيادته على محمل الجد. وكان النبي نفسه قد أعدّه ليكون خليفة في المستقبل، لأن لم أختَر

⁹ Putri Sholihatuz Zahra and Sebastian Herman, "Islamic Economics and Business Review The Economic Policy Of Umar Bin Khattab To Face Ramadhan Crisis," *Islamic Economics and Business Review* 2, no. 1 (2023), hal. 50.

¹⁰ Abu Bakar Bhutta et al., "Second Caliph Umar R.A, His Personality, Era and Reforms," *Central European Management Journal* 30 (2022), hal. 2336, <https://doi.org/10.57030/23364890.cemj.30.4.246>.

¹¹ Oktaviana, Ardianti, and Shinta, "Nilai-Nilai Keteladanan Dari Umar Bin Khattab Dan Sayyidah Aisyah R.A.," hal. 80.

¹² Salmah Intan, "Kekhalifahan Umar Ibn Khattab (13-23 H/ 634-644 M)," *Ekp* 13, no. 3 (2017), hal. 137-138.

عمر مرة واحدة كقائد حرب، أنه كان أقوى الناس وأقواهم. وبدلاً من ذلك، تم تعيين فتى يبلغ من العمر ١٦ عامًا، وهو أسامة، لقيادة الجيش. وكان ذلك لأنه إلى جانب القتال، اعترف النبي بـخبرة عمر بن الخطاب في قيادة قومه.^{١٣}

اتسم أسلوب عمر بن الخطاب في القيادة بعدة الجوانب، منها إحساسه بالمسؤولية، وتطبيقه الكامل لإدارة الجودة، والمشاركة في الإدارة، وإظهار السيطرة الكاملة على الإدارة، و تحسينات إدارية كبيرة طوال فترة ولايته. ظهر نفسه كشخص حكيم للغاية تعامل مع المواقف بحساسية ويتعامل مع مواقف صعبة.^{١٤}

ومع ذلك، على الرغم من وجود الكثير من التاريخ عن قيادة عمر بن الخطاب، إلا أن الأدبيات التي تناقش على وجه التحديد ممارسة إدارة الموارد البشرية في عهد تلك الفترة لا تزال محدودة. لذلك، تعتبر دراسة الأدبيات النوعية المتعمقة لممارسة إدارة الموارد البشرية في عهد الخليفة عمر بن الخطاب ضرورية لفهم شامل لمساهمته في تطوير المنظمات والمجتمع في ذلك الوقت. من الإصلاحات التي ستناقشها الكاتبة في هذا البحث العلمي،

¹³ Abbas J. Ali and Abdullah Al-Owaihian, "Islamic Work Ethic: A Critical Review," *Cross Cultural Management: An International Journal* 15, no. 1 (2008), hal. 5–19, <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>.

¹⁴ Atiq ur Rehman Salman Sarwar dan Faryal Murtaza Cheema, "Modern Human Resource Management and Strategic Management Practices in the Time of Second Caliphate of Islam Umar Bin Khtaab R . A" 4, no. 3 (2023), hal. 268.

الأول هو التركيز على جوانب محددة من إدارة الموارد البشرية التي تشمل ممارسة المشتريات الموارد البشرية، وتطوير الموارد البشرية، وإدارة الأجور، وممارسة الاندماج، ونظم صيانة الموارد البشرية، وإنهاء خدمة العاملين. والثاني هو أهمية المعاصرة و قابلية التطبيق التي تربط الممارسة السابقة بالتحديات و الاتجاهات في إدارة الموارد البشرية. ثم أخيرا، اعتبارات السياقية التاريخية والثقافية التي تأخذ في الحسبان تأثير عوامل مثل القيم الاجتماعية أو الدين أو الظروف السياسية على ممارسة إدارة الموارد البشرية.

ب. مشكلة البحث

واستنادا إلى الخلفية المبينة أعلاه، ولتوفير نطاق وحدود أوضح للمفهوم قيد البحث، تحدد الكاتبة صياغة المشكلة يعني:

كيف ممارسة إدارة الموارد البشرية في عهد الخليفة عمر بن الخطاب؟

ج. أهداف البحث

الهدف من هذا البحث العلمي هو بحث أعمق لممارسات إدارة الموارد البشرية المطبقة في عهد الخليفة عمر بن الخطاب. و أما الغرض المحددة فهي:

لتحليل ممارسة إدارة الموارد البشرية في عهد الخليفة عمر بن الخطاب.

د. أهمية البحث

١. أهمية النظرية

من المتوقع أن يكون هذا البحث مفيدا على النحو التالي:

١. مراجع إضافية في البحوث المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.
٢. هذا يمكن أن يوفر للقراء المعرفة والفهم لممارسات إدارة الموارد البشرية في الإسلام.

٢. أهمية التطبيقية

من الناحية التطبيقية, يمكن أن يكون هذا البحث مفيدا على النحو

التالي:

١. لأبحاث أخرى

يمكن أن يكون ذلك على شكل أفكار وأسس مثل تطور المعرفة في علم إدارة

الموارد البشرية على طريقة عمر بن الخطاب، وخاصة في تنفيذ ممارسات إدارة

الموارد البشرية في الإسلام.

٢. للمجتمع

كوسيلة لفهم الأمور المتعلقة بمفهوم إدارة الموارد البشرية في الإسلام.

٥. المناقشة المنهجية

يتكون هذا البحث العلمي من خمسة أبواب. و يتكون كل باب من أبواب

الفرعية. و فيما يلي التفاصيل الأولية والوصف العام:

تناقش الباحثة في الباب الأول الأمور المتعلقة بقضايا البحث العلمي، وهي خلفية

البحث، و مشكلة البحث، و أهداف البحث، و أهمية البحث، و منهجية البحث.

في الباب الثاني، تصف الباحثة الدراسة النظرية التي ستستخدمها الباحثة كمادة

مقارنة لنتائج البحث وتعديلها للمشكلة قيد البحث بحيث يمكن استخدامها كسلاح

تحليلي لشرح البيانات التي تم الحصول عليها. و الأساس النظري هو مفهوم إدارة الموارد

البشرية في الإسلام وسيرة الخليفة عمر بن الخطاب.

الباب الثالث وستقوم الباحثة بشرح الأساليب التي سيتم استخدامها في هذا

البحث العلمي، ومنها: نوعية البحث، و موضع البحث، و الأسلوب لجمع البيانات،
و الأسلوب لتحليل البيانات.

و في الباب الرابع تشرح الباحثة نتائج و مناقشة ممارسة إدارة الموارد البشرية في

عهد الخليفة عمر بن الخطاب.

يحتوي الباب الخامس على استنتاجات من شأنها الإجابة على صياغة مشكلة

البحث وكذلك اقتراحات الباحثة