



## Human Relation (Alaqah Insaniyah) Dalam Perspektif Islam

**Imam Wahyudi Nasution<sup>1</sup>, Anjellie Dasviana Putri<sup>2</sup>, Ansori<sup>3</sup>, Kasful Anwar<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Pendidikan Islam Dan Keguruan,  
Universitas Islam Batang Hari

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received December 17, 2025

Revised December 19, 2025

Accepted December 29, 2024

Available online 25 January, 2025

#### Kata Kunci:

*Human Relation, Islam, Interaksi kerja*

#### Keywords

*Human Relations, Islam, Work Interaction*



*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda*

### ABSTRAK

Hubungan antar manusia memberikan panduan mengenai interaksi kerja yang positif antara eksekutif dan karyawan, sehingga penerapan hubungan manusia sebagai seorang pemimpin sangat penting. Perilaku manusia bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor pribadi, lingkungan, dan organisasi yang memengaruhi praktik manajemen. Dalam memenuhi kebutuhan emosional akan kebahagiaan, stabilitas, keutuhan, dan kepuasan batin, manusia pada dasarnya berfungsi sebagai penggerak atau penggerak aktivitas. Motivasi seseorang untuk bekerja biasanya akan menurun jika kebutuhan tidak dipenuhi dengan tepat. Tingkat kepuasan psikologis yang tinggi di kalangan karyawan, semangat kerja yang baik, disiplin, kesetiaan, dan motivasi adalah tujuan dari penerapan hubungan antar manusia. Martabat manusia sebagai makhluk yang mulia berhak mendapatkan perlakuan yang bijaksana dan baik hati, yang menjadi dasar konseptual dari konsep interaksi manusia dalam Islam.

### ABSTRACT

*Human relations provide guidance on positive work interactions between executives and employees, so the application of human relations as a leader is very important. Human behavior varies and is*

*influenced by various factors, including personal, environmental, and organizational factors that affect management practices. In fulfilling emotional needs for happiness, stability, wholeness, and inner satisfaction, humans basically function as movers or movers of activity. A person's motivation to work will usually decrease if needs are not met properly. A high level of psychological satisfaction among employees, good work spirit, discipline, loyalty, and motivation are the goals of implementing human relations. Human dignity as a noble creature deserves wise and kind treatment, which is the conceptual basis of the concept of human interaction in Islam.*

### PENDAHULUAN

Human relation terdiri atas dua kata, yaitu human dan relation. Secara kebahasaan, kata human berarti "manusia", sedangkan kata humane berarti "bersifat manusia", kata humanist berarti "peramah, orang yang penyayang, perikemanusiaan" (Echols & Shadily, 1990). Dalam Kamus Internasional Populer, humanest berarti "ajaran atau paham kemanusiaan, menganggap manusia-manusia lain mempunyai nilai, kepentingan-kepentingan dan hak-hak serta kewajiban-kewajiban yang sama sebagai layaknya manusia" (Redaksi Karya Anda, t.th.:164). Sedangkan kata relation berarti "hubungan" (Echols & Shadily, 1990). Dari pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa human relation adalah hubungan atau interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain atau dengan sekelompok orang, baik dalam organisasi maupun dalam masyarakat yang berlangsung secara manusiawi.

Makna hakiki dari human relation bukanlah human dalam pengertian wujud manusia (human being), melainkan makna dalam proses rohaniah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lain-lain, yang merupakan aspek kejiwaan yang terdapat pada diri manusia. Oleh karena itu, maksud human relation adalah hubungan manusiawi atau hubungan insani (Effendy, 1993).

Peristiwa yang terjadi, misalnya seorang karyawan suatu perusahaan atau instansi berkata kepada teman sekerjanya bahwa direktur atau pimpinan kita itu ada hubungan keluarga dengan saya. Lalu teman tersebut tersenyum. Antara si karyawan dengan direktur terdapat hubungan, baik hubungan kekeluargaan maupun hubungan kerja, tetapi hubungan tersebut adalah hubungan manusia atau hubungan antarmanusia, bukan human relation. Atau, peristiwa seperti perkataan

seorang suami kepada istrinya, "Bu, saya nanti pulang dari kantor agak terlambat karena banyak tugas tambahan yang saya harus selesaikan" Jawab sang istri, "Pak, pulanginya jangan terlalu malam, nanti terjadi apa- apa di jalan". Dialog singkat ini bukan merupakan human relation, meskipun terjadi hubungan atau komunikasi dua arah.

Dalam peristiwa lain, seorang guru pulang dari menerima gaji, yang disambut sang istri dengan rasa gembira, lalu berkata kepada suaminya, "Pak sejak kita menikah sampai mempunyai anak dua sekarang, kalungku hanya ini saja dari emas imitasi, aku ingin sekali kalung emas yang baru." Sang suami terdiam, lalu berkata kepada istrinya, "Bukan papa tidak sayang padamu Bu! Tetapi aku pikir ada yang lebih penting dari itu, bagaimana pendapatmu kalau gaji bulan ini kita belikan lemari pakaian agar pakaian yang berserakan dapat tersimpan rapi. Aku berjanji gaji bulan depan insyaallah akan kubelikan kalung emas untukmu. Bagaimana Bu?" "Betul juga pendapat Bapak, aku sangat setuju," jawab istri dengan wajah cerah.

Dialog antara suami dan istri tersebut merupakan suatu contoh proses human relation karena terjadi kegiatan komunikasi, dan yang dituju kedua belah pihak merasa puas. Human relation bersifat action- oriented, bukan hubungan yang pasif dan yang dituju adalah kepuasan batin. Oleh karena itu, human relation banyak diterapkan dalam manajemen (Effendy, 1993).

Dari beberapa peristiwa dan pengertian yang disebutkan di atas, terkandung suatu pengertian bahwa human relation dapat dipahami sebagai interaksi yang dilakukan seseorang kepada orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, yang dapat menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati kedua belah pihak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Manusia Dalam *Human Relation*

Dalam teori manajemen, *human relation* merupakan titik sentral yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun demikian, perlu dipahami pula bahwa inti dari *human relation* adalah manusia. Dalam hal ini, perlu dikaji lebih dahulu siapa sebenarnya manusia itu? Fattah (2000) memaparkan beberapa pandangan yang berbeda tentang manusia:

1. Pandangan psikoanalitik tradisional menganggap bahwa manusia pada dasarnya digerakkan oleh dorongan dari dalam dirinya yang bersifat instingtif. Tingkah laku individu ditentukan dan dikontrol oleh kekuatan psikologis yang sejak semula sudah ada pada diri individu itu.
2. Pandangan humanis mengemukakan bahwa pribadi individu merupakan proses yang terus berjalan, suatu kekuatan yang tidak statis. Individu merupakan satu kesatuan potensi yang terus berubah. Manusia pada hakikatnya tidak pernah selesai, tidak pernah sempurna.
3. Pandangan humanis berpendapat bahwa manusia tidak semata-mata digerakkan oleh dorongan untuk memuaskan dirinya sendiri, namun sebaliknya manusia digerakkan dalam kehidupannya sebagian oleh tanggung jawab sosial dan sebagian yang lain oleh kebutuhan untuk mencapai sesuatu.

Perilaku manusia yang cenderung berbeda ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor individu, faktor lingkungan dan faktor organisasi, yang berimplikasi terhadap pelaksanaan manajemen. Pada prinsipnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sebagai penggerak atau pembangkit perilaku, terutama kebutuhan jiwa, berupa kesenangan, keamanan, kebersamaan, dan kepuasan batin. Ketika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi secara proposional, dengan sendirinya akan mengurangi motivasi kerja seseorang.

Manusia dalam kaitannya dengan *human relation* merupakan inti dari segala aktivitas yang dilakukan. Dalam organisasi atau perusahaan, *Human relation* adalah karyawan atau staf yang membutuhkan perhatian dan perlakuan yang manusiawi sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Dalam penerapan *human relation*, seorang pimpinan perlu memahami sifat dan tabiat bawahannya, mengapa karyawan yang satu berbeda dengan karyawan lain, bagaimana tingkah laku orang yang dipimpinnya dalam kehidupan berkelompok dan bermasyarakat (Effendy, 1993). Kegagalan seseorang dalam *human relation* adalah akibat ketidakmampuannya memahami dan memperlakukan orang lain sesuai dengan karakter dan kebutuhannya, terutama kebutuhan rohaninya.

### Human Relation Menurut Islam

Dari segi agama, komunikasi dan hubungan adalah nilai-nilai yang diperintahkan dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah. Proses komunikasi dan relasi antar pribadi dijelaskan dalam Al-Qur'an dan dipraktikkan langsung oleh Nabi Muhammad SAW. Al-Qur'an dan Hadits Nabi SAW menawarkan banyak informasi mengenai komunikasi dan hubungan baik secara umum maupun rinci. Sebenarnya, Al-Qur'an dan Hadits memberikan panduan mengenai etika komunikasi dan pentingnya hubungan

dalam kehidupan seorang pemimpin. Memenuhi kebutuhan karyawan yang bersifat tidak fisik di sebuah perusahaan memerlukan koneksi yang kuat antar karyawan. Karyawan merasa terinspirasi dan terdorong untuk memberikan yang terbaik ketika kebutuhan psikologis ini terpenuhi. Hanya pada awal tahun 1900-an, teori manajemen modern mulai mengakui pentingnya interaksi manusia dalam proses produksi dan menjadikan manusia sebagai faktor dalam produksi. Namun, hal ini tidak memperhatikan aspek psikologisnya. Anggota suatu kelompok lebih mungkin untuk berbicara terbuka, santai, dan akrab satu sama lain dalam suasana komunikasi yang positif. Di sisi lain, lingkungan yang tidak mendukung membuat anggota ragu untuk berbicara secara jujur dan baik kepada satu sama lain (Arni Muhammad, 2013)

Pada bagian yang lalu telah dikemukakan pengertian *human relation* secara umum. Pada uraian ini secara spesifik akan dikaji konsep dasar *human relation* dalam perspektif Islam. Dalam Alquran terdapat beberapa ayat yang dapat dijadikan landasan filosofi tentang makna *human relation* seperti yang tersirat dalam ayat berikut: Kehinaan ditimpakan kepada mereka di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka (berpegang) pada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia. Mereka pasti mendapat murka dari Allah dan kesengsaraan ditimpakan kepada mereka. Yang demikian itu karena mereka mengingkari ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa hak (alasan yang benar). Yang demikian itu karena mereka durhaka dan melampaui batas QS. Ali 'Imran Ayat 112.

Ayat ini memiliki makna yang sangat mendalam, artinya seseorang akan senantiasa merasa terhina dalam keadaan apapun dan di mana saja, kecuali bagi mereka yang konsisten memperbaiki hubungan dengan Allah dan orang-orang di sekitarnya. Dalam konteksnya, ayat ini dapat dipahami bahwa manusia selalu beribadah kepada Allah, namun jika tidak menjalin hubungan baik antar sesama, maka mereka dianggap sebagai kaum yang rendah. Artinya, dalam ibadah kepada Allah, hubungan yang harmonis dengan orang lain adalah bagian penting dari eksistensinya. Islam mengajarkan silaturahmi bukan hanya sebagai sebuah pertemuan, tetapi juga sebagai kewajiban yang harus dipenuhi.

## SIMPULAN

Hubungan antar manusia memberikan panduan mengenai interaksi kerja yang positif antara eksekutif dan karyawan, sehingga penerapan hubungan manusia sebagai seorang pemimpin sangat penting. Perilaku manusia bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor pribadi, lingkungan, dan organisasi yang memengaruhi praktik manajemen. Dalam memenuhi kebutuhan emosional akan kebahagiaan, stabilitas, keutuhan, dan kepuasan batin, manusia pada dasarnya berfungsi sebagai penggerak atau penggerak aktivitas. Motivasi seseorang untuk bekerja biasanya akan menurun jika kebutuhan tidak dipenuhi dengan tepat. Tingkat kepuasan psikologis yang tinggi di kalangan karyawan, semangat kerja yang baik, disiplin, kesetiaan, dan motivasi adalah tujuan dari penerapan hubungan antar manusia. Martabat manusia sebagai makhluk yang mulia berhak mendapatkan perlakuan yang bijaksana dan baik hati, yang menjadi dasar konseptual dari konsep interaksi manusia dalam Islam.

## REFERENSI

- Arni Muhammad. (2013). Komunikasi Organisasi. Jakarta. Bumi Aksara. Echols, John M. & Hasan Shadily. 1990. Kamus Inggris-Indonesia. Cet. Ke-19. Jakarta: Gramedia.
- Effendy, Onong Uchjana. 1993. Human Relation dan Public Relation. Cet. Ke-8. Bandung: Mandar Maju.
- Fattah, Nanang. 2000. Landasan Manajemen Pendidikan. Cet. Ke-3. Bandung: Bumi Aksara.
- Redaksi Karya Anda. t.th. Kamus Internasional Populer. Surabaya: Karya Anda.