

REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM

NILA MARDIAH

Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol Padang
E-mail: nilamardiah06@gmail.com

Abstract

The research theme is the concept of business according to Islamic economics. The research objective is: to analyze recruitment, selection and placement according Islam. Research is the study of literature. Islam is the Religion of Allah. The rules of Islam come from God. God has sent down Al-qura'an as a guidance to the ummah of Islam in the running of every aspect of life. The hadith is also used as the basis of muslims. So also the thing with the Islamic concept of human resource management. This paper describes how the Islamic perspective regarding the process of recruitment, selection and placement of human resources. How the process and implementation of recruitment, selection and placement in Al-Quran and Hadith to be guidelines for muslims

Keywords: Recruitment, Selection, Placement, Islamic Perspective

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang akan menentukan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi (Schuler & Jackson, 2006), dengan kata lain sumber daya manusia merupakan kekayaan dan milik yang berharga buat organisasi tersebut, sehingga harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. Fungsi Manajemen Sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat kompleks mulai dari perencanaan dan rekrutmen, pengembangan dan evaluasi, kompensasi dan proteksi hubungan karyawan dan audit sumber daya manusia. Fungsi awal manajemen sumber daya

manusia adalah perencanaan dan rekrutmen. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses meramalkan kebutuhan sumber daya manusia dan karakteristik sesuai dengan posisi dan jabatan masing-masing.

Proses selanjutnya dalam fungsi manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari dan menyaring sumber daya manusia yang mampu memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Rekrutmen sangatlah penting karena merupakan proses awal untuk penyediaan sumber daya manusia. Dalam proses rekrutmen sumber daya manusia dikumpulkan, kemudian dilanjutkan untuk mengikuti proses seleksi. Seleksi merupakan proses mencari informasi mengenai pelamar kemudian menetapkan siapa yang pantas untuk diterima atau tidak sebagai karyawan di

suatu organisasi. Dari proses seleksi organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria untuk menduduki posisi tertentu. Proses selanjutnya dalam manajemen sumber daya manusia adalah penempatan. Penempatan merupakan proses mendudukkan sumber daya yang memenuhi syarat untuk posisi tertentu, dan kemudian melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan organisasi.

Dari penjelasan diatas mengenai proses manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia menggambarkan bahwa proses mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi adalah proses yang panjang, membutuhkan waktu dan tentu saja memakan biaya. Hal ini dilakukan organisasi dengan tujuan agar sumber daya manusia yang diterima adalah sumber daya manusia yang kompeten dan mampu menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Islam merupakan agama yang bersumber dari Allah, pemikiran Islam merupakan pemikiran yang datang dari Allah. Dalam Islam diatur semua sendi-sendi kehidupan umatnya, baik hubungan antara manusia dengan Allah, hubungan manusia sesama manusia dan juga hubungan manusia dengan alam semesta. Allah telah menurunkan Alqur'an sebagai aturan menjalankan kehidupan umatnya. Selain itu hadist juga digunakan sebagai acuan umat Islam. Alqur'an dan hadistlah yang menjadi pedoman umat Islam untuk dalam menjalankan kehidupan.

Sama halnya dengan manajemen sumber daya manusia. Dalam Alqur'an dan Hadist terdapat pedoman bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam pandangan Islam atau yang lebih dikenal dengan manajemen sumber daya insani. Manajemen sumber daya insani adalah (Ibrahim, 2006) seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terkait awal masuk karyawan hingga masa pensiun. Definisi ini dapat diartikan bahwa proses awal untuk menjalankan organisasi adalah rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Rekrutmen dan seleksi menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sistem rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang sesuai syariat bertujuan agar tenaga yang diseleksi dapat dikembangkan potensinya semaksimal mungkin sehingga mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya dari perekrutan tersebut. Islam mensyaratkan agar dalam pemilihan calon karyawan berdasarkan haruslah berdasarkan kemampuan, keahlian, dan pengalamannya dibidang tersebut. Sesuai dengan firman Allah:

"Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (Al-Qashas [28]:26)

Rasullullah Shallallahu'alahi wasallam bersabda:

"Jika urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu" (Bukhari-6015).

Sehingga dibutuhkan Rekrutmen dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia

yang benar dan baik agar sesuai apa yang disyariatkan dan diajarkan berjalan dengan baik sehingga menghasilkan mamfaat yang baik pula. Dari uraian diatas maka penulis tertarik mengkaji lebih dalam tentang bagaimana rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia dalam perspektif Islam.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kajian tentang bagaimana merencanakan, mengorganisasikan, mengatur dan mengontrol sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Tulisan ini fokus membahas bagaimana proses merencanakan, mengorganisasikan dan mengatur sumber daya manusia dalam organisasi menurut perspektif Islam. Proses inilah yang disebut dengan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan dalam perspektif Islam. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia dalam perspektif Islam. Selain itu juga dibahas ayat alquran dan hadist yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen Sumber Daya manusia

Rekrutmen merupakan proses awal manajemen sumber daya manusia. Proses rekrutmen dilakukan setelah dilakukan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia. Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi sesuai dengan analisis jabatan dan perencanaan sumber daya manusia yang telah dilakukan sebelumnya. Beberapa pendapat para tokoh mengenai definisi rekrutmen:

- a. Rekrutmen (Werther & Davis, 1996) adalah proses menemukan dan menarik para pelamar yang memenuhi syarat untuk dipekerjakan.
- b. Rekrutmen (Ardana, dkk, 2012) adalah suatu proses mencari tenaga kerja atau karyawan dan mendorong serta memberikan suatu harapan dari mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.
- c. Rekrutmen (Kasmir, 2012) adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar melamar ke lembaga.
- d. Rekrutmen (Mondy, 2008) adalah proses pencarian atau mengundang tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi diwaktu tertentu untuk melamar kerja.
- e. Definisi rekrutmen (Sirait, 2006) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.

Dari pendapat para tokoh mengenai definisi rekrutmen diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi. Rekrutmen dimulai dari proses pencarian pelamar baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal organisasi. Pelamar mengajukan surat lamaran. Surat lamaran yang diajukan pelamar diseleksi sesuai dengan *job specification* yang telah

ditetapkan. Proses rekrutmen menghasilkan surat lamaran yang siap untuk diseleksi pada tahap berikutnya.

Rekrutmen memberikan kesempatan yang besar kepada organisasi untuk memilih dan menseleksi calon pekerja atau karyawan sesuai dengan kebutuhan dan klasifikasi posisi dan jabatan tertentu. Organisasi dengan bebas bisa memilih sumber daya manusia yang cocok dan pantas untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Sehingga rekrutmen menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dibidangnya, dan tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian proses rekrutmen sangatlah penting artinya dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang akan membawa dan menjalankan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sumber Rekrutmen

Ada dua sumber rekrutmen (Schuler & Jackson, 2006)

1. Sumber internal terdiri dari:
 - a. Promosi
 - b. Transfer
 - c. Penarikan Kembali (*Rehire*)

Sumber internal merupakan sumber rekrutmen yang berasal dari internal organisasi, melalui promosi karyawan yang sudah bekerja, transfer dari satu bagian ke bagian yang lainnya ataupun penarikan kembali karyawan yang pernah bekerja di suatu organisasi.

2. Sumber eksternal merupakan sumber rekrutmen yang berasal dari luar organisasi terdiri dari:

- a. Sekolah Menengah Umum dan Sekolah Kejuruan
- b. Akademi dan Universitas
- c. Pesaing dalam Pasar Tenaga Kerja
- d. Mantan Karyawan
- e. Pengangguran
- f. Wirausahawan

Seleksi Sumber Daya Manusia

Seleksi (Werther & Davis 1996, Schuler & Jackson 2006) adalah proses bertahap untuk memperoleh dan memanfaatkan berbagai informasi mengenai para pelamar kerja guna menentukan siapa saja yang akan ditarik sebagai karyawan untuk mengisi lowongan posisi-posisi jangka panjang ataupun jangka pendek. Proses awal seleksi (Schuler & Jackson 2006):

- a) Menetapkan kriteria-kriteria yang diinginkan.
- b) Memilih berbagai prediktor (ragam informasi yang diperlukan untuk melakukan seleksi) dan teknik-teknik penilaian.
- c) Menentukan waktu yang tepat untuk mengukur setiap prediktor.
- d) Mengolah informasi yang terkumpul dan mengambil keputusan seleksi.

Teknik penilaian pelamar (Schuler & Jackson 2006)

- a) Riwayat pribadi pelamar
- b) Pemeriksaan referensi dan latar belakang
- c) Tes tertulis
- d) Simulasi kerja

- e) Pusat penilaian
- f) Wawancara
- g) Tes kesehatan

Tahap- tahap seleksi (Werther & Davis 1996)

- a) Wawancara awal
- b) Tes kerja
- c) Wawancara seleksi
- d) Pemeriksaan referensi dan latar belakang
- e) Pemeriksaan kesehatan
- f) Wawancara dengan calon atasan
- g) Tinjauan kerja nyata
- h) Keputusan penarikan karyawan baru

Penempatan Sumber Daya Manusia

Defenisi penempatan (siswanto, 2003) adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada calon tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. Jenis-jenis penempatan menurut Effendi dalam Munadin (2011).

a. Promosi

Promosi adalah menaikan jabatan seseorang kejabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar, gaji lebih besar dan pada level organisasi lebih besar. Sudah barang tentu promosi dilakukan dengan baik dalam rangka menjawab tantangan MSDM ya sng dihadapi yaitu pengisian jabatan, pengembangan pegawai, peningkatan kepuasan kerja, dan

peningkatan motivasi kerja. Hal ini dilakukan umumnya dengan mengacu pada keputusan-keputusan seperti apakah promosi dilakukan berdasarkan prestasi (*merit-based promotion*) atau senioritas (*seniority-based promotion*) atau kombinasi dari keduanya.

b. Transfer

Transfer adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama, dan level organisasi yang sama. Tantangan-tantangan internal dan eksternal yang dihadapi perusahaan menghendaki organisasi harus mampu memanfaatkan tenaga kerja yang tersedia seoptimal mungkin dengan cara adanya kemungkinan pengalihan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang sama untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja. Ini sangat penting khususnya ketika supply tenaga kerja untuk jabatan tertentu sulit didapat atau adanya kekosongan jabatan yang tiba-tiba akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri. Selain hal diatas, pengalihan mungkin diperlukan untuk pegawai sebelum dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi, yang membutuhkan berbagai keahlian sebagaisyarat untuk dapat melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar dengan baik.

Kemudian dari sisi pegawai, pemindahan atau pengalihan pegawai kepada pekerjaan lain mungkin diperlukan untuk meningkatkan tantangan dan pengakuan dan memberikan keterampilan baru untuk mengurangi kebosanan, sekaligus sebagai unsur-unsur motivasional yang sangat penting bagi pegawai

dan untuk memenuhi jalur karier yang lebih tinggi yang didambakan oleh setiap pegawai serta meningkatkan semangat kerja melalui peningkatan tantangan dan pengakuan.

c. Demosi

Demosi adalah pemindahan pegawai dari jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih rendah, gaji lebih rendah, dan level organisasi yang lebih rendah. Keseluruhan kegiatan MSDM pada akhirnya adalah untuk meningkatkan unjuk kerja pegawai sesuai dengan tujuan organisasi. Demosi dilakukan dengan alasan unjuk kerja yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat. Hal ini dilakukan untuk memperbaiki unjuk kerja dan perilaku melalui hukuman. Meskipun hukuman untuk mengubah perilaku sebagaimana dikatakan oleh para ahli bukanlah metode yang baik dalam mengubah perilaku. Tetapi dalam kasus tertentu mungkin harus dilakukan.

d. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah keadaan yang mungkin terjadi dalam suatu pekerjaan, yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan seperti disiplin, ekonomi, bisnis, dan alasan-alasan pribadi. Adanya pemutusan hubungan kerja akan mengakibatkan munculnya aktifitas penempatan pegawai, karena ada kekosongan jabatan yang ditinggalkan, yang dapat dilakukan melalui promosi, transfer, demosi. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja menjadi aspek yang tidak bisa dipisahkan dari aktifitas penempatan dan juga orientasi.

PEMBAHASAN

Rekrutmen dalam Perspektif Islam

Islam memandang bahwa proses rekrutmen merupakan persoalan yang krusial karena proses rekrutmen berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai. Hal ini ditegaskan dalam alqur'an surat Al-Qashash [28] ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ
مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: “Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”

Ayat diatas menerangkan bahwa karyawan yang dipekerjakan adalah karyawan yang kuat. Pada zaman nabi karyawan yang direkrut adalah untuk panglima perang, kekuatan disini maksudnya merekrut orang yang kuat untuk berperang, memiliki fisik yang tangguh sehingga mampu melaksanakan tugas sebagai panglima perang dengan baik. Sedangkan kuat pada saat ini diartikan sebagai orang yang memiliki fisik yang sehat jasmani dan rohani, karena dengan fisik yang kuat karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga dapat dipertanggung jawabkan. Implementasi ayat diatas pada masa sekarang yaitu dengan adanya syarat memiliki badan sehat jasmani

dan rohani bagi pelamar yang dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter atau rumah sakit pemerintah. Syarat ini sudah menjadi hal yang tidak bisa ditinggalkan pada proses rekrutmen. Syarat ini juga sudah menjadi keharusan disemua bidang pekerjaan. Hampir semua organisasi sudah menjadikan syarat ini sebagai syarat yang mutlak.

Selain itu ayat diatas juga menerangkan bahwa karyawan yang diterima adalah karyawan yang dapat dipercaya, artinya bahwa karyawan harus memiliki sifat yang jujur dapat dipercaya, bisa menjalankan amanah dengan baik. Kejujuran merupakan modal dasar bagi seorang karyawan. Jika semua karyawan memiliki sifat jujur, dapat dipercaya, maka tercipta lingkungan organisasi yang harmonis, kondusif, tidak perlu diawasi karena setiap karyawan merasa diawasi oleh Allah. Pendapat lain mengenai tafsiran ayat diatas (Ibrahim, 2006), amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon karyawan, karyawan harus melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan Nya, melaksanakan tugas yang dijalankan sebaik mungkin sesuai prosedurnya tidak diwarnai unsur nepotisme, tindak kezoliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Pentingnya merekrut karyawan yang amanah juga ditegaskan Rosulullah SAW dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Rosulullah bersabda:

“Ketika menyalahkan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rosulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rosulullah bersabda: “ketika suatu

perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”.

Hadist diatas menyatakan pentingnya merekrut karyawan yang amanah, yang tidak menyalahkan kepercayaan yang telah diamanatkan kepada karyawan tersebut, dengan kata lain karyawan harus bisa menjalankan tugas sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya, dan tidak mengkhianati kepercayaan yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan tidak amanah maka berdampak buruk pada kinerja dan efek jangka panjangnya tujuan organisasi tidak tercapai. Selain itu hadist diatas juga menganjurkan untuk merekrut karyawan sesuai bidang ilmu atau keahlian dengan posisi yang dibutuhkan dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memposisikan orang ditempat yang sesuai dengan keahliannya, baik ilmu maupun keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian setiap karyawan mengerti dan paham apa yang menjadi tugasnya, apa yang harus dikerjakan dan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Sebagai implementasi dari hadist diatas pada proses rekrutmen organisasi harus mencantumkan syarat bidang keilmuan atau pendidikan pelamar yang disesuaikan dengan posisi yang akan direkrut. Atau mensyaratkan adanya pengalaman kerja pada bidang yang sama. Ada banyak Ayat dan Hadist yang bisa kita jadikan pedoman dalam proses rekrutmen. Rekrutmen sangat menentukan keberhasilan proses perencanaan sumber daya manusia, karena proses rekrutmen adalah langkah awal sebelum dilanjutkan pada proses seleksi dan penempatan karyawan. Karena dalam Islam

proses atau pekerjaan yang diawali dengan baik akan menghasilkan kebaikan dan sebaliknya, pekerjaan yang diawali dengan keburukan akan mengakibatkan kegagalan dalam pencapaian hasil yang baik.

Seleksi dalam Perspektif Islam

Proses seleksi merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen. Hasil rekrutmen yaitu berupa surat lamaran yang siap untuk diseleksi. Proses seleksi menentukan siapa yang layak di angkat jadi karyawan dan siapa yang tidak. Seleksi dalam pandangan Islam harus dilakukan berdasarkan kepatutan dan kelayakan (Ibrahim, 2006) hal ini sesuai dengan hadist raosullah yang artinya:

“Barang siapa yang mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah, Rasul-Nya, dan kaum muslimin.”

Dan juga hadist yang artinya:

“Barang siapa mempekerjakan satu orang diantara diantara 10 orang, dan ia tahu bahwa diantara mereka terdapat yang lebih utama (patut dan layak) maka ia telah mengkhianati Allah, Rasul-Nya, dan kaum muslimin”.

Petikan hadist diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa proses seleksi harus dilakukan dengan kejujuran tidak mengutamakan orangnya tapi yang dilihat yaitu bagaimana kemampuan, keahlian dan kelayakan sesuai dengan posisi lowongan tersebut. Karena itulah proses seleksi diadakan yaitu untuk melihat kemampuan, keahlian sehingga terlihat siapa yang layak dan pantas diangkat menjadi karyawan. Hadist diatas juga menerangkan bahwa seleksi yang dilakukan karena ada unsur nepotisme merupakan

perbuatan mengkhianati Allah, Rasul-Nya dan kaum muslimin pada umumnya, sama artinya dengan melanggar ketentuan Allah yang tentu saja hal ini merupakan perbuatan yang mengundang dosa bagi organisasi yang melakukan proses seleksi. Ada banyak cara atau metode untuk melihat kemampuan, keilmuan dan keahlian yang dilakukan pada proses seleksi. Mulai dari wawancara awal psikotes, tes potensi akademik, wawancara akhir dan tes kesehatan. Dengan mengikuti proses seleksi yang begitu panjang maka tersaring siapa yang utama dijadikan karyawan. Landasan hukum proses seleksi dalam Islam juga terlihat jelas dari pernyataan Khalifah Ali bin Abi Thalib R.A yang berbunyi:

نألاً فيظوت لا تنا . يثاقتنا رايتخا مث
فظوملا عفر يف بغرت تنك اذا

قلخي نأ هنأش نم اذه و ،)ةيبوسحملا
دجملاو بجلا نم ارضنع كانه

تاءافكلا و ةربخلا ببسب فظوملا ،
رايتخا . ةنايخ و ةنتفلل ةريشم ةكرح

لين ةيصخش مهيدل نيدلا صاخشلاً
كلذكو ، يقت لسنلاو بوقتلا بوتسمو ة

ةرظن هيدلو)ةبتر(دجملا ءارو يعسلا
، سيلو ، ةحيحص ريغ ةجح يهو

ةفيظو بلع ةعساو

“Jika engkau ingin mengangkat pegawai, maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkat pegawai

karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan (nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat. Pilihlah pegawai karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki, tingkat ketakwaannya dan keturunan orang shaleh, serta orang yang memiliki akhlak mulia, argumen yang shahih, tidak mengejar kemuliaan (pangkat) dan memiliki pandangan yang luas atas suatu pekerjaan”.

Dari pernyataan diatas dapat kita jabarkan bahwa seleksi tidak boleh dilakukan dengan mementingkan orang yang terdekat atau kerabat yang tidak memenuhi kriteria seleksi. Mengangkat orang karena ada unsur hubungan tertentu akan mengakibatkan adanya karyawan yang memiliki kinerja buruk, tidak patuh terhadap atasan, tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, tidak loyal terhadap organisasi dan melakukan hal yang merugikan organisasi, ataupun korupsi serta kolusi. Sehingga berdampak buruk terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk menghindari dan mencegah terjadinya hal-hal yang menghalangi tercapainya tujuan organisasi maka lakukanlah proses seleksi sesuai dengan syariat Islam. Petikan pernyataan diatas juga menegaskan adanya kriteria orang yang pantas diluluskan dalam proses seleksi yaitu:

1. Memiliki pengalaman dan kompetensi

Karyawan yang memiliki pengalaman adalah karyawan yang pernah menggeluti, menyelami, sehingga telah mengetahui seluk beluk dunia kerja dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat adanya surat keterangan bekerja dari organisasi sebelumnya. Kompetensi maksudnya yaitu karyawan yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas

berdasarkan ketrampilan dan pengetahuan sesuai bidangnya. Karyawan yang kompetensi juga memiliki sikap kerja yang baik sesuai dengan Aturan Allah.

2. Memiliki ketaqwaan dan keturunan yang sholeh

Karyawan yang taqwa adalah karyawan yang takut akan azab Allah sehingga dalam kehidupannya selalu melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan Allah. Dalam dunia kerja karyawan yang taqwa akan bertindak sesuai aturan kerja yang berlaku dalam organisasi, tidak melanggar peraturan-pertaturan yang ada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki keturunan yang sholeh adalah yang berasal dan dibesarkan dari keluarga yang memiliki tingkat pemahaman agama yang tinggi sehingga karyawan tersebut memiliki pondasi agama yang kuat yang tidak mungkin melakukan hal yang merugikan organisasi dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3. Memiliki akhlak yang mulia

Karyawan yang memiliki akhlak mulia yaitu karyawan yang memiliki tingkah laku baik. Menjalankan tugas dengan baik tanpa ada unsur paksaan, tekanan dari atasan karena hal tersebut merupakan dorongan secara dari dalam dirinya. Tidak hanya itu saja karyawan yang berakhlak mulia akan menjalin hubungan baik antar sesama rekan kerja sehingga tercipta team work yang kuat dan tercipta lingkungan organisasi yang kondusif.

4. Memiliki argument yang shahih

Karyawan yang memiliki argument yang shahih adalah karyawan yang memiliki pendapat yang mengandung unsur kebenaran sesuai dengan pedoman umat Islam, sehingga memiliki ide-ide yang cemerlang untuk kemajuan organisasi.

5. Tidak mengejar kemuliaan (pangkat)

Bekerja atas dasar tanggung jawab, secara ikhlas tidak mengharapkan balasan dan tidak mengaharapkan jabatan merupakan diantara ciri karyawan yang tidak mengejar kemuliaan. Karyawan tersebut tidak haus akan jabatan, tidak meminta jabatan kecuali diberi amanah untuk ditempatkan pada jabatan tertentu. Hal ini juga terdapat dalam sabda rasullah yang artinya:

“Demi Allah, wahai pamanku, aku tidak akan menyerahkan persoalan ini, kepada siapapun yang memintanya atau sangat menginginkannya”

6. Memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan

Karyawan yang memiliki pandangan yang atas suatu persoalan akan memiliki kemampuan memecahkan masalah dengan dari berbagai sudut pandang, sehingga masalah dalam organisasi dapat diselesaikan dengan baik. Kemudian karyawan ini juga memiliki wawasan luas kedepan untuk memajukan organisasi.

Penempatan dalam Perspektif Islam

Penempatan merupakan proses yang dilakukan untuk menduduki posisi karyawan yang lulus seleksi. Penempatan karyawan harus dilakukan sesuai dengan bidang ilmu

dan keahlian serta kemampuan yang dimiliki. Dalam manajemen sumber daya manusia dikenal dengan “*Right man the right place*”. Penempatan yang salah mengakibatkan hasil kinerja yang tidak optimal, karena pekerjaan tidak dilakukan oleh orang yang bukan ahlinya. Hal diatas tertuang dalam hadist yang artinya:

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqon (Professional)” (HR. Thabrani).

Karyawan yang professional akan melaksnakan tugasnya dengan dasar pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diduduki nya. Jika pekerjaan dilakukan dengan tingkat pemahaman dan pengetahuan tinggi maka sasaran kerja dapat tercapai dengan baik. Selain itu karyawan yang professional akan terus mengembangkan ilmu dan pengetahuannya, agar bisa meningkatkan kualitas diri. Profesionalisme dalam pandangan Islam dicirikan oleh tiga hal (yusanto, 2002) yakni kafaah (keahlian), himmatul’amal (etos kerja yang tinggi), amanah (terpercaya).

a. Kafaah (Keahlian)

Merupakan hal yang berhubungan dengan keahlian dan kecakapan. Ketetapan Islam dalam mengangkat dan menempatkan karyawan haruslah sesuai antara keahlian dan kecakapan dengan tugas atau jabatan yang embannya. Oleh karena itu penempatan haruslah dilakukan dengan tepat.

b. Himmatul’amal (etos kerja yang tinggi)

Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi melakukan tugas dengan penuh keiklasan, sungguh-sungguh dengan semangat tinggi, mencapai sasaran kerja yang telah

ditetapkan tanpa ada sedikitpun kesalahan. Selain itu karyawan yang memiliki etos kerja tinggi memandang pekerjaan sebagai ladang ibadah tidak hanya sebatas aktualisasi diri dan meapenghargaan atau penghasilan semata

c. Amanah (terpercaya)

Karyawan yang amanah adalah karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan jujur, tidak berkhianat, melakukan tugas sesuai prosedur, tidak melanggar aturan yang ada dalam organisasi.

Penempatan karyawan harus dilakukan dengan baik dan tepat, karena penempatan sangat memiliki peran penting untuk pelaksanaan tugas kedepannya. Berbagai penelitian menyatakan bahwa penempatan beberapa factor diantaranya:

1. Kinerja

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa penempatan yang tepat akan mengakibatkan terlaksananya kinerja dengan baik dan sebaliknya penempatan yang kurang tepat akan menghasilkan kinerja yang tidak baik.

2. Motivasi

Penempatan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, meskipun banyak factor lain yang memberikan pengaruh terhadap motivasi, penempatan tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan motivasi karyawan. Jika penempatan terlaksana dengan baik, maka karyawan juga memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dan sebaliknya jika

penempatan tidak tepat, motivasi karyawan menjadi menurun untuk menyelesaikan tugas.

3. Kepuasan kerja

Hubungan kepuasan kerja dengan penempatan yaitu jika penempatan karyawan yang tepat maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga mengalami peningkatan dan sebaliknya jika penempatan kurang tepat maka tingkat kepuasan kerja juga mengalami peningkatan.

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh penempatan, karyawan memiliki prestasi kerja bagus jika karyawan tersebut ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keilmuan dan keahlian yang dimiliki.

Selain menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian atau ilmu yang dimilikinya organisasi juga harus mempertimbangkan kesanggupan karyawan tersebut dalam melaksanakan tanggung jawab yang dipikulnya, karena Rasulullah berprinsip tidak membebankan pekerjaan pada seseorang melewati batas kesanggupan. Salah satu tujuan proses seleksi yaitu melihat kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan, dalam proses seleksi karyawan ditanya apakah dia sanggup dan bersedia ditempatkan pada suatu posisi, sehingga pada saat penempatan tidak terjadi kesalahan penempatan posisi. Dalam Al-Quran juga dijelaskan bahwa nabi Yusuf AS pernah diamanatkan untuk menjadi bendaharawan

negeri. Sebelum diangkat raja menanyakan kesanggupannya dalam menjalankan tugas dan nabi Yusuf AS pun menjawab dengan menyanggupi tugas yang diberikan raja dengan menguatkan bahwa ia memiliki kemampuan di bidang tersebut. Berikut arti surat Yusuf ayat 54-55:

Dan raja berkata: "Bawalah dia (Yusuf) kepadaku, agar aku memilih dia (sebagai orang yang dekat) kepadaku." Ketika dia (raja) telah bercakap-cakap dengan dia, dia (raja) berkata, "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi di lingkungan kami dan dipercayai." Dia (Yusuf) berkata, "Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga dan berpengetahuan." (Q. S. Yusuf: 54-55)

Dari ayat diatas dapat kita lihat bahwa nabi Yusuf As menyanggupi permintaan raja karena beliau merasa pantas dan layak menerima jabatan tersebut. Nabi Yusuf memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab jika diangkat menjadi bendaharawan negeri. Dengan adanya pengetahuan dan ilmu yang sesuai dengan jabatan atau posisi yang diamanatkan, setiap tugas yang diberikan akan terlaksana dengan baik dan sempurna. Konsep Islam sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia, "*Right Man on the Right Place*". Penempatan harus dilakukan dengan tepat, sesuai dengan kemampuan, keahlian kesanggupan. Penempatan yang salah dan keliru mengakibatkan terhalangnya pencapaian kinerja karyawan. Selain itu penempatan yang salah juga mengakibatkan karir karyawan yang statis. Dan banyak dampak buruk akibat salah penempatan. Dari penjelasan dapat kita tarik kesimpulan bahwa penempatan memiliki peran penting dalam pelaksanaan kerja, dan Islam juga telah mengatur bagaimana pelaksanaan

penempatan. Oleh karena itu penempatan harus dilakukan sesuai dengan teori dan konsep Islam untuk agar tujuan dan capaian kinerja organisasi dapat tercapai dengan baik.

KESIMPULAN

Islam merupakan agama kebenaran yang bersumber dari Allah. Al-qur'an dan Hadist menjadi pedoman umat Islam dalam menjalankan kehidupan. Dalam Al-Qur'an dan Hadist terdapat Aturan yang jelas yang bisa dijadikan landasan hukum dalam menjalankan berbagai sendi kehidupan, begitu juga halnya dengan konsep Islam mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia. Khususnya mengenai masalah rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia. Banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang dapat dijadikan pedoman dalam proses tersebut. Pada dasarnya konsep Islam sama dengan konsep manajemen sumber daya manusia secara umum mengenai rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia. Proses rekrutmen, seleksi dan penempatan pada prinsipnya harus dilakukan dengan baik dan tepat agar tersedianya karyawan yang pantas dan layak untuk menempati posisi dan jabatan tertentu dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardanab, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Effendi, Hariandja, Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Ibrahim, Abu Sinn, Ahmad. 2006. *Manajemen Syariat*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012.
- Mondy, Wayne R. 2008. *Human Resource Management*. 10th ed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schuler, R. S. & Jackson, S. E. 2006. *Human Resource Management, International Perspective*. Thomson South-Western: Mason.
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Werther, W. B. & Davis, K. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. 5th Ed. Boston: McGraw-Hill.
- Yusanto, Muhammad dan Karebet Widjajakusuma, Muhammad. 2002. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani.