

PEMILIHAN PERSONIL DALAM ORGANISASI PERSPEKTIF HADITS MANAJEMEN

Binti Ulfatul Janah

STAI Darussalam Krempyang Tanjunganom Nganjuk

Email : bintiulfah856@gmail.com

Mar'atush Sholikhah

STAI Darussalam Krempyang Tanjunganom Nganjuk

Email : lika.sholikhah@gmail.com

Abstract

Islam views the personnel selection process as a crucial issue because it influences performance results and the achievement of organizational goals. Furthermore, Islam also states that the personnel selection process must be carried out correctly and well so that the goal of personnel selection can be achieved, namely obtaining suitable and appropriate employees. In this study, the author used library research, a data collection technique by conducting a review study of books, literature, notes, and reports related to the problem being solved. The researcher conducted a comprehensive literature review on hadiths related to personnel selection in organizations. Relevant literature sources such as books, journal articles, and previous research will be collected and analyzed. After collecting relevant literature sources, the researcher will conduct an in-depth analysis of the material. The analysis process involves reading, understanding, and identifying themes. The results of the literature analysis will be used to answer the research questions and formulate findings that can enrich the understanding of the meaning and perspective of hadiths on personnel selection in organizations. This research will contribute to Islamic thought, namely hadith. Which hadith is a source of guidance in Islam.

Keyword : *Personnel selection and Hadith*

Pendahuluan

Personil adalah aset penting dalam organisasi. Dikarenakan, organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya dan kinerjanya yang baik. Memilih personil dapat diartikan sebagai suatu pendekatan terhadap manajemen manusia. Dalam memilih personil perlu memperhatikan pada segi kemampuannya. Nabi Muhammad SAW pun memberi perhatian pada tugas yang harus diberikan kepada orang yang mampu, bukan pikun dan tua tak mampu. Dikarenakan ditakutkan akan melahirkan kerugian (*khasyah*). Oleh karena itu, Nabi memperhatikan beberapa aspek personil agar perintah dapat berjalan dengan baik

yang diantaranya aspek *quwwatul 'ilmiyati* yaitu kemampuan dari sisi pengetahuan, penguasaan medan, mengetahui masalah. Aspek berikutnya yaitu aspek *quwwatul 'amaliyati* berupa kemampuan dari sisi fisik, sehat jasmani, dan rohani.

Dalam pemilihan personil dipersyaratkan terkait dengan keadilan, keilmuan, dan juga memiliki pandangan rasional dan hikmah. Tiga persyaratan tersebut menjadi dasar pilihan bagi seseorang yang diberi suatu amanah dalam organisasi. Oleh karenanya, suatu amanah dapat tersampaikan dengan baik dan bertanggung jawab.¹ Hal tersebut sebagaimana telah difirmankan oleh Allah dalam surat An-Nisa ayat 58, yakni :

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 menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

Dalam penelitian sebelumnya menguraikan secara komprehensif berkaitan alokasi sumber daya, aktifitas perekrutan sumber daya islam serta prinsip-prinsip dalam organisasi.² Namun demikian, kajian mengenai pemilihan personil dalam organisasi perspektif hadis manajemen masih terbatas sehingga diperlukan pengkajian yang lebih mendalam secara mendatang. Artikel ini bertujuan untuk pengkajian lebih mendalam berkaitan dengan pemilihan personil dalam organisasi. Fokus kajian meliputi penentuan kriteria penyeleksian, proses rekrutmen serta penempatan dan orientasinya.

Hasil dan Pembahasan

A. Penentuan Kriteria Penyeleksian Personil

Proses seleksi di suatu instansi menentukan apakah pelamar akan diterima atau ditolak, disebut kepegawaian. Jackson dan Mathis menyebutnya sebagai proses seleksi untuk mengisi posisi di perusahaan. Proses rekrutmen pertama dalam strategi perusahaan adalah menarik pekerja berkemampuan tinggi. Keputusan seleksi memberikan informasi akurat tentang kualifikasi dan pengalaman calon karyawan. Seleksi merupakan langkah setelah rekrutmen di manajemen sumber daya manusia. Pengambilan keputusan bersama dilakukan dalam proses pemilihan, namun dalam keadaan normal, posisi

¹ Moh. Sulhan, *Hadis Manajemen Pendidikan* (Bandung : Aksara Satu, 2020), 91

²Fathur Riyadhi Aarsal, “Organizing, memilih personil, & kurikulum pendidikan dalam perspektif hadits”, dalam Jurnal Gunung Djati Conference Series, Volume 36(2023)Conferences Series Learning Class , Tahun 2023

kandidat/perusahaan dominan menentukan proses seleksi.³ Personil adalah aset penting dalam organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses mengumpulkan dan menggunakan informasi tentang pekerjaan pelamar.

Tujuan utama dari proses seleksi personil adalah untuk memberikan saran kepada khalayak umum tentang cara mempekerjakan pekerja yang akan memenuhi persyaratannya. Prosedur seleksi awal adalah Sebagai bagian dari proses seleksi awal, tentukan kriteria yang diinginkan, memilih metode alternatif untuk prediksi dan estimasi (diperlukan data yang berbeda untuk ini), memilih kerangka waktu yang sesuai untuk mengukur setiap predikso, memilih kandidat setelah mengevaluasi data yang dikumpulkan.⁴ Yang mana hal tersebut diperlukan tata kelola yang baik atau biasa disebut dengan *good governance*.

Tata kelola yang baik merupakan sekumpulan aturan yang menjelaskan hubungan antara seluruh pihak yang mempengaruhi suatu organisasi baik internal maupun eksternal. Aturan ini menetapkan apa yang menjadi hak dan kewajiban dari pihak tersebut atau sitem yang mengarah dan mengawasi jalannya kegiatan organisasi untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi tersebut. Terdapat empat unsur tambahan dari tata kelola tersebut yakni transparansi, tanggungjawab dan partisipasi. ⁵ Moh Sulhan juga menyatakan bahwa Memilih personil adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia. Pemilihan sumber daya manusia ini biasanya berdasarkan empat prinsip dasar:

1. SDM adalah aset penting dalam organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan sebuah organisasi.
2. Kesuksesan tercapai bila peraturan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari suatu organisasi saling berhubungan dalam mencapai tujuan.
3. Kultur dan nilai suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. SDM berkaitan dengan integrasi, yang menjadikan semua anggota organisasi terlibat dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Berentetan dengan prinsip tersebut memilih personil juga memperhatikan kemampuan amanah

B. Proses Rekrutmen Personil

³Yulianti, " Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai", dalam Jurnal Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Mei 2023 h. 680.

⁴Yulianti, " Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai".

⁵Sigit Suyantoro, *Buku Pintar Strategi Bisnis Koperasi Simpan Pinjam* (Yogyakarta : ANDI Offset, 2012), h. 393

Rekrutmen adalah kegiatan yang dilakukan oleh suatu lembaga untuk memenuhi kebutuhan personil, baik dari segi jumlah maupun kualitasnya. Pengadaan personil adalah serangkaian tindakan yang dilakukan lembaga untuk mendapatkan pegawai tambahan, dimulai dari pengumuman kebutuhan, menyeleksi, hingga pengangkatan. Dalam pengadaan personil perlu memperhatikan formasi. Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat yang diperlukan oleh suatu organisasi untuk melaksanakan tugas pokoknya dalam jangka waktu tertentu. Formasi ditetapkan berdasarkan perkiraan beban kerja, rutinitas pekerjaan, keahlian yang dibutuhkan, serta hal-hal lain yang mempengaruhi jumlah dan sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan. Dalam proses rekrutmen, penting untuk melakukan identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai. Proses rekrutmen biasanya mencakup langkah-langkah seperti identifikasi kebutuhan, publikasi lowongan, seleksi kandidat, wawancara, verifikasi, penawaran kerja, dan orientasi karyawan.⁶

C. Penempatan dan Orientasi Personil

Penempatan merupakan proses yang dilakukan untuk menduduki posisi yang lulus seleksi. Penempatan 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.⁷ Hal diatas tertuang dalam hadist yang berbunyi

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُفَقَّهُهُ

artinya: "*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqon (Professional)*" (HR. Thabrani).

Karyawan yang profesional akan melaksanakan 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).

Dengan demikian organisasi harus mempertimbangkan kesanggupan personil sesuai dengan bidang keahlian mereka. Rasulullah mengajarkan untuk

⁶Siti Aisyah, *Dasar-dasar Manajemen* (Klaten : Nasmedia, 2018) 55

⁷Nila Mardiah, "*Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*", dalam jurnal Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam -Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016. h. 232.

tidak memberi pekerjaan melebihi batas kesanggupan seseorang. Tujuan seleksi personil adalah melihat apakah mereka mampu menjalankan tugas yang diberikan. Contoh dari Al-Quran adalah ketika nabi Yusuf AS ditanya kesanggupannya sebagai bendaharawan, dan ia menjawab dengan meyakinkan bahwa ia memiliki kemampuan di bidang tersebut.

Kesimpulan

Dari pernyataan Proses seleksi personil dalam suatu instansi, atau kepegawaian, merupakan tahap penting dalam menentukan penerimaan atau penolakan pelamar. Jackson dan Mathis menggambarkannya sebagai proses untuk mengisi posisi di perusahaan. Tahap pertama dalam strategi perusahaan adalah menarik pekerja berkemampuan tinggi. Keputusan seleksi memberikan informasi akurat tentang kualifikasi dan pengalaman calon karyawan. Seleksi merupakan sebuah langkah setelah rekrutmen di manajemen sumber daya manusia. Personil dianggap sebagai aset penting dalam organisasi, dan seleksi merupakan proses untuk mengumpulkan dan menggunakan informasi tentang pelamar. Tujuan utama dari proses seleksi personil adalah memberikan saran kepada khalayak umum tentang cara mempekerjakan pekerja yang sesuai. Proses seleksi melibatkan langkah-langkah seperti menetapkan kriteria yang diinginkan, memilih metode prediksi, evaluasi kandidat, dan memilih setelah mengevaluasi data. Tata kelola yang baik, atau *good governance*, merupakan aturan yang mengawasi hubungan antara pihak yang mempengaruhi organisasi. Proses rekrutmen personil melibatkan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan personil dalam segi kualitas maupun jumlahnya. Penempatan dan orientasi personil adalah tahapan untuk memposisikan karyawan yang lolos seleksi sesuai dengan bidang ilmu dan kemampuan mereka. Kesanggupan personil dalam bidang keahlian mereka menjadi pertimbangan utama dalam penempatan. Karyawan yang profesional diharapkan dapat menjalankan tugas dengan itqon (profesionalisme) sesuai dengan bidang pekerjaan mereka.

References

- Fathur Riyadh Aرسال, "Organizing, memilih personil, & kurikulum pendidikan dalam perspektif hadits", dalam *Jurnal Gunung Djati Conference Series*, Volume 36(2023)Conferences Series Learning Class ,
- Moh. Sulhan, *Hadis Manajemen Pendidikan*. Bandung : Aksara Satu, 2020.
- Nila Mardiah, "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam", dalam *jurnal Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam -Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016*.
- Sigit Suyantoro, *Buku Pintar Strategi Bisnis Koperasi Simpan Pinjam*. Yogyakarta : ANDI Offset, 2012.
- Siti Aisyah, *Dasar-dasar Manajemen*. Klaten : Nasmedia, 2018.
- Yulianti," Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai", dalam *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Mei 2023 h. 680.