

SELEKSI TENAGA KERJA (PEGAWAI) DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Reflinda¹, Septi Maharni², Jamilus³

^{1, 2, 3}Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman, Sumatera Barat, Indonesia
Email: reflinda79@gmail.com

Article History

Received: 24-11-2025

Revision: 04-12-2025

Accepted: 06-12-2025

Published: 09-12-2025

Abstract. This study aims to understand the Islamic perspective on workforce (employee) selection. This research uses a literature study approach (library research). Data collection was conducted through academic databases such as Google Scholar and Garuda using the keywords: “workforce selection,” “employee recruitment,” “Islamic education,” “Islamic HR management,” and “Islamic human resource management.” Purposive sampling technique was used to directly select literature that is relevant to the study focus. Data analysis was carried out using content analysis techniques. The analysis results indicate that from the perspective of Islamic teachings, the approach to recruitment and selection emphasizes values such as professional competence, relevant experience, honesty, piety, and noble character, as outlined in the Qur'an and the Prophet's hadiths. The implementation of this process must be conducted with full transparency, objectivity, and free from any form of favoritism or nepotism, in order to produce educators who are not only experts in their fields but also possess high integrity. Furthermore, this article explains that the use of systematic selection criteria, the application of advanced technology, and active participation from various relevant parties are strategic steps to ensure that the recruited educators truly meet the institution's needs.

Keywords: Selection, Workforce, Islamic Education

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pandangan Islam mengenai seleksi tenaga kerja (pegawai). Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*library research*). Proses pengumpulan data dilakukan melalui basis data akademik seperti Google Scholar, dan Garuda menggunakan kata kunci: “*seleksi tenaga kerja*,” “*rekrutmen pegawai*,” “*pendidikan Islam*,” “*manajemen SDM Islam*,” dan “*Islamic human resource management*.” Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih literatur yang relevan secara langsung dengan fokus kajian. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*). Hasil analisis menunjukkan bahwa dari sudut pandang ajaran Islam, pendekatan terhadap perekrutan dan seleksi menekankan nilai-nilai seperti kemampuan profesional, pengalaman yang relevan, kejujuran, ketakwaan, serta karakter yang mulia, sebagaimana diuraikan dalam Al-Qur'an dan hadis Nabi. Pelaksanaan proses ini wajib dilakukan dengan penuh keterbukaan, obyektivitas, dan bebas dari segala bentuk favoritisme atau nepotisme, guna menghasilkan pendidik yang tidak hanya ahli di bidangnya tetapi juga memiliki integritas yang tinggi. Selain itu, artikel ini menjelaskan bahwa penggunaan kriteria seleksi yang sistematis, penerapan teknologi mutakhir, serta partisipasi aktif dari berbagai pihak terkait merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan institusi.

Kata Kunci: Seleksi, Tenaga Kerja, Pendidikan Islam

How to Cite: Reflinda., Maharni, S., & Jamilus. (2025). Seleksi Tenaga Kerja (Pegawai) dalam Pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (8), 11667-11678. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i8.4604>

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan saat ini terus mengalami dinamika, sehingga manajemen rekrutmen dan seleksi pendidik menjadi aspek penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Pendidikan memegang peran penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Untuk mencapai tujuan tersebut, lembaga pendidikan membutuhkan guru yang kompeten secara akademik, memiliki keterampilan mengajar, mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman, serta terus mengembangkan diri melalui pendidikan, profesi, pelatihan, dan pengalaman mengajar (Rahman, 2022). Sejalan dengan itu, menurut (Falaach, 2024) manajemen rekrutmen dan seleksi pendidik yang efektif memegang peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas seorang guru.

Namun, sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di lembaga pendidikan sering menghadapi berbagai kendala. Menurut (Rusdi, 2025) menjelaskan bahwa rekrutmen yang tidak diawali dengan analisis kebutuhan yang tepat sering menghasilkan pendidik yang kurang sesuai dengan tuntutan kurikulum dan perkembangan pendidikan modern. Situasi tersebut berpengaruh secara langsung terhadap efektivitas proses pembelajaran dan capaian belajar peserta didik. Selain itu, ketidakterpaduan kebijakan rekrutmen di setiap sekolah turut menimbulkan kesenjangan kualitas pendidik antar lembaga. Optimalisasi strategi rekrutmen perlu dilakukan, misalnya dengan penggunaan instrumen penilaian yang objektif serta keterlibatan stakeholder dalam proses seleksi. Oleh karena itu, dibutuhkan kriteria seleksi yang lebih terstruktur seperti tes tertulis, wawancara mendalam, Tes Psikotes serta praktik mengajar (*microteaching*) agar pemilihan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan sekolah (Nazi, 2023)

Kesalahan dalam proses rekrutmen dapat memberikan dampak signifikan terhadap mutu pendidikan. Guru merupakan faktor utama dalam keberhasilan pembelajaran karena kompetensinya berpengaruh pada motivasi dan capaian belajar siswa. Untuk mendapatkan guru yang berkualitas, dibutuhkan sistem rekrutmen yang transparan dan akuntabel, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada akreditasi dan citra sekolah. Selain itu, diperlukan pula kriteria tambahan, seperti keaktifan calon guru dalam organisasi dan kemampuan beradaptasi dengan budaya sekolah. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat memperoleh guru yang tidak hanya unggul secara akademis, tetapi juga mampu memberikan kontribusi holistik bagi lingkungan sekolah. Menurut Abrori (2020) Keterlibatan stakeholder, seperti kepala sekolah, guru senior, dan masyarakat, juga sangat penting untuk memastikan pendidik yang dipilih sesuai dengan kebutuhan spesifik lembaga (Falaach, 2024). Meski demikian, masih banyak

lembaga yang belum memanfaatkan teknologi dalam proses rekrutmen sehingga memperburuk kualitas pembelajaran.

Peningkatan mutu pendidikan melalui manajemen rekrutmen dan seleksi pendidik membutuhkan pendekatan yang menyeluruh. Hal ini mencakup analisis kebutuhan yang matang, penerapan kriteria seleksi yang jelas, pemanfaatan teknologi, serta keterlibatan stakeholder. Menurut Arifa (2020), Murtafiah (2022), dan Darim (2020) Dengan strategi yang tepat, sekolah dapat memperoleh tenaga pendidik yang kompeten dan berdedikasi sehingga kualitas pembelajaran serta hasil belajar siswa meningkat (Falaach, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dapat dimaksimalkan guna meningkatkan kualitas pendidikan. Temuan dari penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi pengambil kebijakan dan lembaga pendidikan dalam memperbaiki manajemen sumber daya manusia sehingga mampu melahirkan pendidik profesional yang dapat menghadapi tantangan pendidikan di era modern.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sekolah, khususnya pada lembaga pendidikan menengah atas, masih menghadapi berbagai tantangan yang cukup kompleks. Menurut Khalim dan Taman yang dikutip dalam (Kari, 2025) Hambatan tersebut tidak hanya terkait keterbatasan jumlah dan kualitas tenaga pendidik, tetapi juga berkaitan dengan kesesuaian nilai, sikap, serta komitmen terhadap visi islami pendidikan. Selain itu, permasalahan dokumentasi manajemen SDM yang belum terdigitalisasi dengan baik, turut menghambat efektivitas evaluasi maupun proses pengambilan keputusan jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam setiap organisasi atau lembaga, terutama dalam lembaga pendidikan. Keberhasilan sebuah institusi pendidikan sangat bergantung pada mutu serta peran sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini juga berlaku bagi lembaga pendidikan Islam, di mana kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mewujudkan tujuan kelembagaan.

Kualitas *output* pendidikan pada lembaga pendidikan Islam dapat terwujud apabila didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, termasuk pendidikan Islam, merupakan aspek dasar yang sangat penting untuk mencapai hasil yang maksimal. Walaupun kemajuan teknologi terus berkembang, unsur manusia tetap menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam memiliki peran penting dalam mengatur, memanfaatkan, dan mengarahkan kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan agar dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan lembaga. Oleh karena itu, SDM yang ada perlu dikelola secara profesional sehingga tercipta keseimbangan antara kebutuhan guru dan tenaga kependidikan dengan tuntutan serta kapasitas

lembaga. Keseimbangan tersebut menjadi faktor utama agar lembaga pendidikan dapat tumbuh dan berkembang secara wajar serta produktif.

Manajemen sumber daya manusia, yang juga disebut manajemen personalia, menurut Arikunto dalam Barnawi, mencakup seluruh proses pengaturan yang berkaitan dengan upaya memperoleh dan memanfaatkan tenaga kerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, perekrutan tenaga kerja yang sesuai, penempatan dan pemberian tugas, pemeliharaan, pembinaan, penilaian kinerja, hingga pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, kemajuan suatu lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam, sangat ditentukan oleh kemampuan dan produktivitas tenaga pendidik serta tenaga kependidikannya. Melihat besarnya peran sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam, maka pemahaman tentang konsep sumber daya manusia dalam perspektif Islam serta penerapan pengelolaan yang efektif menjadi sangat penting. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam keberlangsungan suatu lembaga, sehingga dibutuhkan strategi pengelolaan yang tepat untuk mengoptimalkan kontribusinya. Melalui pengelolaan yang efisien dan terarah, kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan secara signifikan guna menunjang keberhasilan lembaga pendidikan Islam.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*library research*) sebagai dasar untuk menganalisis konsep, prinsip, dan praktik seleksi tenaga kerja dalam konteks pendidikan Islam. Studi literatur dipilih karena topik ini membutuhkan pemahaman komprehensif terhadap teori-teori manajemen sumber daya manusia (SDM), prinsip-prinsip pendidikan Islam, serta pendekatan normatif yang bersumber dari Al-Qur'an, hadis, dan literatur ilmiah modern.

Tahapan penelitian dimulai dengan identifikasi isu terkait kebutuhan sistem seleksi tenaga kerja yang profesional dalam lembaga pendidikan Islam. Selanjutnya, peneliti melakukan penelusuran sumber melalui jurnal ilmiah, buku, prosiding, dan dokumen institusional yang membahas manajemen SDM, administrasi pendidikan, pendidikan Islam, serta etika profesi. Sumber-sumber yang digunakan dibatasi pada publikasi 10 tahun terakhir untuk memastikan relevansi, kecuali literatur klasik seperti Al-Ghazali atau Ibnu Khaldun yang digunakan sebagai fondasi normatif. Pembatasan ini sejalan dengan rekomendasi Webster dan Watson (2002) bahwa literatur kontemporer perlu mendapat prioritas agar hasil penelitian sesuai dengan konteks kekinian.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui basis data akademik seperti Google Scholar, dan Garuda menggunakan kata kunci: “*seleksi tenaga kerja,*” “*rekrutmen pegawai,*” “*pendidikan Islam,*” “*manajemen SDM Islam,*” dan “*Islamic human resource management.*” Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih literatur yang relevan secara langsung dengan fokus kajian. Pemilihan literatur dilakukan berdasarkan kriteria: (1) membahas proses seleksi dan rekrutmen tenaga kerja; (2) berfokus pada lembaga pendidikan atau perspektif Islam; dan (3) memiliki kredibilitas ilmiah seperti jurnal bereputasi atau buku akademik. Pendekatan ini mengikuti anjuran Booth et al. (2016) mengenai pentingnya pemilihan sumber secara selektif dan berbasis kualitas.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) untuk menafsirkan dan mengelompokkan temuan menjadi beberapa tema utama, seperti prinsip seleksi dalam Islam, kriteria kompetensi, integrasi nilai akhlak dan profesionalitas, serta implikasi manajerial bagi lembaga pendidikan. Analisis isi dianggap sesuai karena memungkinkan peneliti melakukan interpretasi sistematis terhadap teks dan menarik makna mendalam dari literatur (Krippendorff, 2018). Setiap informasi yang ditemukan dievaluasi secara kritis, dibandingkan, dan disintesis untuk menghasilkan pemahaman komprehensif mengenai seleksi tenaga kerja dalam perspektif pendidikan Islam.

Selain itu, penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif-kualitatif, yaitu memaparkan temuan literatur secara naratif sesuai dengan tujuan penelitian. Hasil sintesis kemudian disusun menjadi konsep utuh yang menggambarkan bagaimana nilai Islam seperti amanah, keadilan, kompetensi (*kifā'ah*), dan integritas—dapat diterapkan dalam proses seleksi pegawai pada lembaga pendidikan. Dengan desain penelitian ini, artikel diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan sistem seleksi tenaga kerja yang lebih berlandaskan nilai-nilai Islam dan sesuai tuntutan profesionalisme modern.

HASIL DAN DISKUSI

Konsep Sumber Daya Manusia dalam Islam

Islam merupakan agama yang bersumber dari Allah, sehingga seluruh ajarannya merupakan bentuk petunjuk Ilahi. Dalam Islam, segala aspek kehidupan manusia telah diatur secara komprehensif, baik yang berkaitan dengan hubungan manusia dengan Allah, interaksi antar sesama manusia, maupun hubungan manusia dengan alam semesta. Sebagai pedoman hidup, Allah menurunkan Al-Qur'an, yang kemudian dipertegas dengan hadis Nabi sebagai rujukan utama umat Islam dalam menjalani kehidupan.

Demikian pula dalam bidang manajemen sumber daya manusia, Al-Qur'an dan hadis memberikan prinsip-prinsip yang dapat dijadikan landasan. Dalam perspektif Islam, pengelolaan sumber daya manusia lebih dikenal dengan istilah *manajemen sumber daya insani*. Menurut Ibrahim yang dijelaskan dalam (Mardiah, 2016) konsep ini mencakup berbagai aktivitas seperti perencanaan dan penentuan kebutuhan tenaga kerja, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan, hingga pengelolaan karyawan sejak awal masuk organisasi sampai pada masa pensiun. Definisi ini menegaskan bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal sekaligus kunci penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sistem rekrutmen dan seleksi yang berpedoman pada syariat Islam memiliki tujuan untuk mengoptimalkan potensi tenaga kerja terpilih agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Islam menegaskan bahwa proses pemilihan calon tenaga kerja harus berlandaskan pada kompetensi, keterampilan, serta pengalaman yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Prinsip ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. Al-Qashash [28]:26, yang menyatakan bahwa "Sesungguhnya orang yang paling baik untuk diambil bekerja adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya." Rasulullah SAW juga menegaskan dalam hadis riwayat Bukhari (6015) bahwa, "Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran." Dengan demikian, proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia menjadi aspek esensial dalam manajemen organisasi berbasis Islam.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis merasa perlu untuk mengkaji lebih mendalam mengenai rekrutmen, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia dalam perspektif Islam. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan disiplin yang membahas tentang perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, serta pengendalian tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. Kajian ini secara khusus diarahkan untuk menelaah bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengaturan sumber daya manusia dalam suatu organisasi ditinjau dari sudut pandang Islam. Proses tersebut mencakup aktivitas rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan sesuai prinsip-prinsip syariat. Dengan demikian, tujuan utama penulisan ini adalah untuk memahami secara komprehensif mekanisme rekrutmen, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia menurut perspektif Islam, sekaligus menelaah relevansi ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis yang berkaitan dengan proses tersebut.

Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen merupakan tahap awal dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses analisis jabatan dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja. Tujuan dari proses ini adalah untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi sesuai dengan hasil analisis jabatan serta rencana yang telah disusun sebelumnya. Berbagai ahli memberikan pengertian yang berbeda-beda mengenai konsep rekrutmen ini. Menurut Werther & Davis, rekrutmen adalah proses menemukan serta menarik pelamar yang memenuhi syarat untuk dipekerjakan (Mardiah, 2016). Selain itu, Lilistian (2020) mendefinisikan Rekrutmen sebagai proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar sekolah sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Menurut Ricky dan Ronald dalam bukunya *Business* mengatakan rekrutmen adalah proses penarikan orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi, hal ini dikutip dalam artikel (Mulyati, 2018). Sementara itu, (Muslimah, 2019) Rekrutmen digambarkan sebagai proses untuk memperoleh sejumlah calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan jabatan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang definisi rekrutmen, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses untuk mencari dan memperoleh sumber daya manusia guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Proses ini diawali dengan upaya pencarian calon pelamar, baik dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Para pelamar kemudian mengajukan surat lamaran yang selanjutnya diseleksi berdasarkan spesifikasi pekerjaan (job specification) yang telah ditetapkan. Hasil dari proses rekrutmen ini adalah kumpulan surat lamaran yang layak untuk masuk ke tahap seleksi berikutnya.

Menurut Werther & Davis (1996) serta Schuler & Jackson (2006), seleksi adalah proses yang dilakukan secara bertahap dengan tujuan untuk mengumpulkan dan menggunakan informasi tentang para calon pelamar kerja, sehingga dapat ditentukan individu yang tepat untuk direkrut sebagai karyawan, baik untuk mengisi posisi jangka pendek maupun jangka panjang (Mardiah, 2016).

Rekrutmen Dalam Perspektif Islam

Islam memandang bahwa proses rekrutmen memiliki peran yang sangat penting, karena pelaksanaannya berpengaruh terhadap kualitas kinerja serta pencapaian tujuan organisasi (Rianto, 2022). Selain itu Islam menegaskan bahwa proses rekrutmen harus dilaksanakan

secara tepat dan benar agar tujuan utamanya, yaitu memperoleh karyawan dapat tercapai. Hal ini ditegaskan dalam alqur'an surat Al-Qashash [28] ayat 26, yang artinya :

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 mengandung makna bahwa setiap karyawan yang dipekerjakan biasanya 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 saat ini adalah adanya syarat memiliki tubuh yang sehat baik jasmani ataupun 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.

Pentingnya merekrut karyawan yang amanah juga ditegaskan Rosulullah SAW dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Rosulullah bersabda: “Ketika menyia-nyiakan 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 menyia-nyiakan 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. Tujuan nya 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 (Hesti Kusumaningrum, 2024).

Seleksi Dalam Perspektif Islam

Seleksi adalah proses untuk memilih calon SDM yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditentukan (Rismananda Chelsea Khahanya, 2024). 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 Rasulullah:

“Barang siapa yang mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik dari pada orang tersebut, maka ia telah menghianati amanah yang diberikan 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 menghianati 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:

”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”

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses seleksi tidak boleh dilakukan dengan mengutamakan kerabat atau orang terdekat yang tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Mengangkat seseorang karena adanya hubungan pribadi dapat menimbulkan dampak negatif, seperti munculnya karyawan dengan kinerja rendah, ketidakpatuhan terhadap atasan, kurangnya tanggung jawab terhadap tugas, rendahnya loyalitas terhadap organisasi, serta potensi melakukan tindakan merugikan seperti korupsi dan kolusi. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berpengaruh buruk terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk mencegah terjadinya hal-hal yang dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi, proses seleksi hendaknya dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip syariat Islam.

Pernyataan di atas menegaskan adanya sejumlah kriteria yang harus dipenuhi oleh individu yang layak dinyatakan lulus dalam proses seleksi, yaitu sebagai berikut:

- Memiliki pengalaman dan kompetensi; Karyawan yang berpengalaman adalah individu yang telah terlibat dan mendalami dunia kerja dalam suatu organisasi, sehingga memahami berbagai aspek dan dinamika yang ada di dalamnya. Pengalaman tersebut dapat dibuktikan melalui surat keterangan kerja dari instansi atau organisasi tempatnya bekerja sebelumnya.
- Memiliki ketaqwaan dan keturunan yang shaleh; Karyawan yang bertakwa adalah mereka yang memiliki rasa takut terhadap azab Allah, sehingga senantiasa melaksanakan perintah-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya. Dalam konteks pekerjaan, karyawan yang bertakwa akan berperilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku di organisasi dan tidak akan melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, karyawan yang berasal dari keturunan shaleh adalah individu yang tumbuh dalam keluarga dengan pemahaman agama yang kuat, sehingga memiliki dasar keimanan yang kokoh dan tidak akan melakukan tindakan yang dapat merugikan organisasi dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- Memiliki akhlak yang mulia; Karyawan yang berakhlak mulia adalah mereka yang menunjukkan perilaku terpuji dan melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh tanpa adanya paksaan atau tekanan dari atasan, karena didorong oleh kesadaran dan niat tulus dari dalam dirinya. Selain itu, karyawan berakhlak mulia juga mampu membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, sehingga terbentuk kerja sama tim yang solid dan tercipta lingkungan organisasi yang kondusif.

- Memiliki argument yang shahih; Karyawan yang memiliki argumen yang benar adalah mereka yang menyampaikan pendapat berdasarkan prinsip kebenaran sesuai dengan ajaran Islam, sehingga mampu menghasilkan gagasan-gagasan yang inovatif demi kemajuan organisasi.
- Tidak mengejar kemuliaan (pangkat); Bekerja dengan penuh tanggung jawab, disertai keikhlasan tanpa mengharapkan imbalan maupun jabatan, merupakan salah satu ciri dari karyawan yang tidak mencari kehormatan diri. Karyawan seperti ini tidak memiliki ambisi terhadap jabatan dan tidak akan memintanya, kecuali apabila diberikan amanah untuk menempati posisi tertentu. Hal ini sejalan dengan sabda Rasulullah SAW yang artinya: “Demi Allah, wahai pamanku, aku tidak akan menyerahkan urusan ini kepada seseorang yang memintanya atau sangat menginginkannya.”
- 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.

KESIMPULAN

Islam adalah agama kebenaran yang bersumber dari Allah SWT. Al-Qur'an dan Hadis menjadi pedoman utama bagi umat Islam dalam menjalani kehidupan. Di dalamnya terdapat aturan-aturan yang jelas yang dapat dijadikan landasan hukum dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam konsep Islam tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja. Banyak ayat Al-Qur'an dan Hadis yang dapat dijadikan acuan dalam proses tersebut. Secara prinsip, konsep Islam memiliki kesamaan dengan konsep manajemen sumber daya manusia secara umum dalam hal rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai. Proses tersebut pada dasarnya harus dilaksanakan dengan benar dan tepat agar organisasi memperoleh karyawan yang sesuai dan layak untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu

REFERENSI

- Ariadna Mulyati, S. M. (2018). Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai. *Jurnal manajemen pendidikan islam*, 4.
- Hesti Kusumaningrum, J. Z. (2024). Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Talenta Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 221.
- Lilistian, Y. (2020). Rekrutmen Karyawan Perusahaan. 92. *Fokus, Volume 18*, 92.
- Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 224.
- Muchammad Fajeril Falaach, I. R. (2024). Manajemen Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik: Kajian Pustaka . *Jurnal Kajian Keislan* , 77.
- Muhammad Fendra Kari, A. M. (2025). Manajemen Rekrutmen, Seleksi, Orientasi Dan Penempatan Sumber . *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* , 10.
- Muslimah. (2019). Rekrutmen Strategi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal At-Ta'lim*, 32.
- Nazi, F. A. (2023). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan. *Journal Continuous Education*, 7.
- Poppy Rusdi, B. A. (2025). Development of a manual for standardizing the. *Universal Teaching and Learning Journal*, 20.
- Rahman, A. (2022). Analisis Pentingnya Pengembangan Kompetensi Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8464.
- Rianto. (2022). Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Syariah Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera Kabupaten Luwu. *Jurnal Dialogika: Manajemen dan Administrasi*, 75.
- Rismananda Chelsea Khahanya, I. P. (2024). Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 234.