



MANAJEMEN PERSONALIA DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM

Muhammad Madarik
Universitas Al-Qolam Malang
email: gusmad@alqolam.ac.id

Received: 08 Agustus 2025 | Revised: 19 Desember 2025 | Accepted: 15 Januari 2026

Abstract

Human resource management is a crucial aspect of any organization. Personnel management becomes important in the context of personnel empowerment. Personnel management from an Islamic educational perspective can be explained as follows: (1) Personnel who have competence. (2) Personnel who carry out tasks. (3) Personnel who are professional. (4) Personnel who have leadership skills. The steps in the personnel preparation process as the implementation of personnel management in Islamic education are: (1) Human Resources Planning [QS. Al-Mujadilah: 11]. (2) Withdrawal or Recruitment [QS. Al-Baqarah: 159]. (3) Selection [QS. Al-Qashash:26]. (4) Introduction and Orientation [Al-An'am:165]. (5) Training and Development [QS. Al-Isra: 70]. (6) Work Implementation Assessment [QS. Az-Zalzalah:7-8]. (7) Providing Remuneration and Awards [QS. Al-Qashash]. (8) Career Development [QS. Al-An'am: 132]. The conclusion is that personnel development must be colored by Islamic values as an implementation of personnel management in Islamic education.

Keywords: *Personel Management, Islamic Education, Human Resource Management*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam kesuksesan suatu organisasi. Oleh karena itu, penelitian tentang metode manajemen personalia menjadi sangat penting dalam konteks pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia.¹

¹ Lihat dalam, Gusti Gede Heru Marwanto (2024), *Metode Penelitian Manajemen, Personalia Teori dan Implementasi*, Medan, PT Media Penerbit Indonesia. Hal. 01

Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah SWT yang diberi amanah sebagai khalifah di muka bumi sebagaimana diungkapkan Allah SWT dalam firman-Nya:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَنْجَعِلْ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”²

Manajemen personalia dalam Islam menekankan prinsip-prinsip seperti keadilan (*al-adl*) dan musyawarah (*al-shura*). Hubungan antara atasan dan bawahan tidak hanya bersifat transaksional, tetapi juga disertai motivasi spiritual, yang dilandasi niat yang tulus menggapai ridha Allah SWT seperti terdapat dalam Al-Qur’an:

وَمَاۤ اٰمُرُوْۤا اِلَّا لِيَعْبُدُوْۤا اللّٰهَ مُخْلِصِيْنَ لَهُ الدِّيْنَ ؕ حٰنِفًاۙ وَيُقِيْمُوْۤا الصَّلٰوةَ وَيُوْتُوْۤا الزَّكٰوةَ وَذٰلِكَ دِيْنُ الْقِيٰمَةِۙ

Artinya: “Mereka tidak diperintah, kecuali untuk menyembah Allah dengan mengikhlaskan ketaatan kepada-Nya lagi hanif (*istiqamah*), melaksanakan shalat, dan menunaikan zakat. Itulah agama yang lurus (benar).”³

Menurut Sukarji, dipilih manajemen sebagai aktivitas agar seorang kepala sekolah dapat berperan sebagai administrator, sebagai manajer dalam memadukan sumber-sumber pendidikan dan sebagai supervisor dalam membina guru-guru pada proses belajar mengajar.⁴

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Personalia

1. Pengertian dan Tujuan

Secara *etimologis*, kosa kata “Manajemen Personalia” terdiri dari dua kata, yaitu manajemen yang berasal dari bahasa Inggris “*manag*” yang artinya mengatur. Sedangkan kata “personalia” yang artinya anggota. Sedangkan secara *terminologis* terdapat banyak pendapat dari para ahli.

Sedangkan Manullang⁵ menyatakan bahwa:

² QS. Al-Baqarah:30

³ QS. Al-Bayyinah:05

⁴ Sukarji, (2025), *Manajemen Pendidikan Islam*, Purbalingga: Eureka Media Aksara. Hal. 21

⁵ George R Terry, (2006), *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 134

“Manajemen personalia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara memberikan suatu fasilitas untuk perkembangan, pekerjaan dan juga rasa partisipasi pekerjaan didalam suatu kegiatan atau aktivitas.”

Made Pidarta⁶ merinci hal yang berkaitan dengan istilah personalia:

“Istilah personalia, personel, pegawai mengandung arti keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi. Personalia adalah semua anggota organisasi yang bekerja untuk keputusan organisasi, yaitu mencapai tujuan yang sudah ditentukan.”

2. Fungsi Manajemen Personalia

Menurut Yuspiani, setiap sesuatu yang dikembangkan dan diterapkan dalam setiap peradaban manusia pastilah memiliki fungsi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan, salah satu contohnya adalah manajemen pendidikan Islam.⁷ Adapun Terry memaknai fungsi manajemen pendidikan sebagai suatu proses yang tidak memiliki wujud namun hasilnya dapat dirasakan. Seperti hasil pekerjaan baik yang berbentuk produk, kemudian melahirkan kepuasan tersendiri.⁸

Manajemen personalia memiliki sejumlah fungsi penting yang berkontribusi pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Berikut ini adalah penjelasan mengenai masing-masing fungsi tersebut:⁹ (1) Perencanaan (*Planning*). Artinya, rancangan program terkait personalia untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Prosesnya bisa melibatkan partisipasi aktif semua pihak. (2)

⁶ Made Pidarta, (2004), *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 190

⁷ Yuspiani, (2021), *Administrasi Pendidikan: Membaca Isu dan Harapan Pendidikan Masa Depan*, Alauddin University Press. Hal. 10

⁸ George R Terry, “Prinsip-Prinsip Manajemen” (2014) dalam, Yuspiani, (2021). Hal. 10-11

⁹ Fungsi-fungsi manajemen personalia secara lengkap dapat ditemui dalam, Henry Simamora, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIE. Hal. 03-06, sebagaimana juga bisa dilihat dalam, Dr. H. Firdaus, S.E, M.M, (2023), *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Widina Media Utama. Hal. 115. Di samping Firdaus lebih jauh mengadopsi Mondy dan Noe yang mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dikenal dengan istilah (*human resource management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Lebih lanjut Firdaus mengungkapkan bahwa strategi pengembangan SDM modern didasarkan pada peranan-peranan SDM yang strategis dalam organisasi. Peranan strategis menentukan pola kerja SDM dalam organisasi. Peran-peran yang dapat diambil oleh SDM sebagai suatu strategi pengembangan diantaranya adalah: (1) **Peran Administratif**. Hal ini fokus pada pekerjaan administrasi secara ekstensif dimana pekerjaan ini akan lebih mudah apabila digunakan fasilitas internet dan komputer sebagai alat bantu. (2) **Peran Penasihat (*advisory*)**. Hal ini bertugas sebagai petugas “Moral Perusahaan” yang tidak memahami realitas bisnis dalam organisasi dan tidak memberikan kontribusi untuk keberhasilan strategi bisnis. (3) **Peran Operasional SDM**. Hal ini implementasi program dan kebijakan yang dibutuhkan di dalam organisasi sebagai “fasilitator” keberhasilan unit lain. (4) **Peran Strategis**. Hal ini sebagai kontributor bisnis.

Pengorganisasian (*Organizing*). Artinya, rancangan struktur berdasarkan hubungan antara fungsi, faktor-faktor fisik dan orang. (3) Pengarahan (*Directing*). Artinya, tuntunan untuk mendapatkan personalia yang diinginkan. (4) Pengawasan (*Controlling*). Artinya, pengamatan terhadap kegiatan agar sesuai dengan rencana organisasi. (5) Pengadaan Tenaga Kerja (*Recruitment*). Artinya, serangkaian aktivitas mencari pelamar dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan. (6) Pengembangan (*Development*). Artinya, peningkatan keterampilan melalui pelatihan untuk prestasi yang tepat. (7) Kompensasi (*Compensation*). Artinya, rumusan balas jasa yang memadai kepada personalia. (8) Integrasi (*Integration*). Artinya, usaha penyesuaian yang layak atas kepentingan perorangan, masyarakat, dan organisasi. (9) Pemeliharaan (*Maintenance*). Artinya, Upaya untuk mengabadikan angkatan kerja yang mempunyai kemauan dan mampu untuk bekerja. (10) Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*). Artinya, pemutusan hubungan kerja sesuai persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan sebagai fungsi terakhir.

3. Pendayagunaan Personalia

Personalia dalam struktur organisasi perlu didayagunakan secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan tercapai secara optimal. Adapun efektif disini menyangkut hal-hal yang bersifat ekstern yaitu kualitas jasa pelayanan yang mempunyai pengaruh pada dunia luar yang dilayani oleh organisasi tersebut.¹⁰ Untuk mengukur efektifitas organisasi tersebut, maka caranya dengan memperhatikan dua faktor, yaitu seberapa besar pencapaian sasaran dan bagaimana kualitas jasa pelayanan. Sedangkan efisien disini berorientasi pada hal-hal yang bersifat intern, yakni berkaitan dengan energi, kegiatan dan vitalitas dalam organisasi. Adapun indikatornya, yaitu kerjasama, motivasi, prosedur-prosedur dan supervisi.

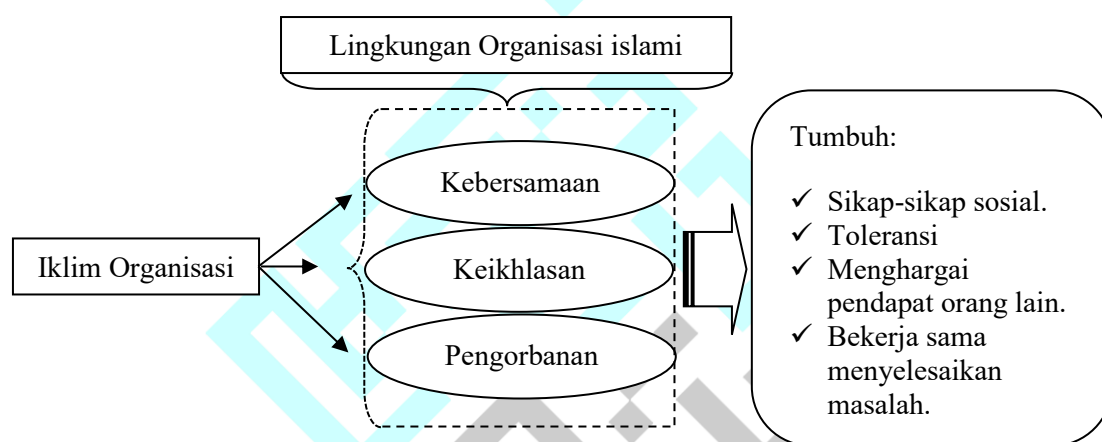
Pendayagunaan personalia harus memperhatikan beberapa hal berikut:¹¹ (1) Prinsip Pengembangan Manajemen Personalia. Kepala Sekolah sebagai *top*

¹⁰ Ibid. Hal. 220

¹¹ Prinsip-prinsip mengenai pendayagunaan personalia dapat dilihat dalam, Henry Simamora, (2003), atau dengan rincian yang berbeda juga bisa ditemui dalam, Dr. H. Firdaus, S. E, M.M, (2023). Sedangkan dalam,

leader di sekolah setidaknya mempunyai prinsip dasar yang harus dipegang dalam menerapkan manajemen personalia agar tercapai tujuan penyelenggaraan pendidikan. (2) Penciptaan Iklim Hubungan Personalia. Hubungan antar personalia menjadi karakteristik organisasi tertentu yang membedakan dengan organisasi lain. Dengan demikian, apabila nilai-nilai agama dapat direalisasikan di lembaga pendidikan, maka hal itu sudah merupakan modal dasar dalam mewujudkan iklim lembaga pendidikan yang baik.

Iklim organisasi demikian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

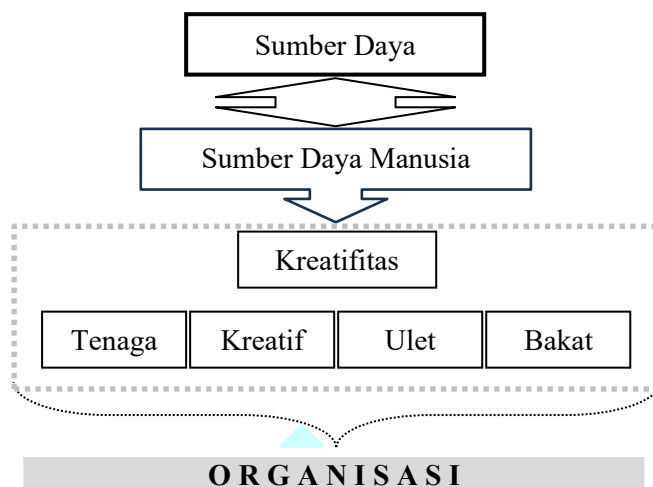


Proses Penyusunan Personalia (*Staffing Process*)

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Dari inilah upaya memberikan tenaga, kreatifitas, bakat, dan usaha terhadap pengembangan organisasi dapat ditingkatkan. Manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran organisasi.¹² Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai puncak dari guna. Apabila kedua kata tersebut digabungkan, maka manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya sebagaimana dapat diperjelas dalam skema di bawah ini:

George, (2006), bisa ditemukan rincian-rincian yang lebih komprehensif tetapi dengan konten isi yang tidak jauh berbeda.

¹² Uraian ini bisa didapati dalam, Edwin B. Filippo, (tt.), *Manajemen Personalia*, Prof. Jakarta: PT. Erlangga, edisi ke-6. Hal. 105. Meskipun dengan narasi-narasi penjelasan dan bahasa yang berbeda juga dapat dijumpai dalam, George, (2006). Hal. 33



Menurut Imamul dan Gina, manajemen sebagai seni dapat dimaknai sebagai bagian dari proses aplikasi fungsi dan prinsip manajemen dalam kenyataan, untuk mengaplikasikan hal tersebut dibutuhkan keahlian, keterampilan sekaligus kemampuan menerapkan prinsip, metode, serta teknik yang tepat dalam mengolah aset secara tepat.¹³ Implementasi khususnya di dunia pendidikan, dibutuhkan dukungan penuh semua stakeholder dan pelaku pendidikan.

Penyusunan personalia adalah fungsi manajemen yang berkenaan dengan penarikan, penempatan, pemberian latihan dan pengembangan anggota-anggota organisasi. Fungsi penyusunan personalia harus dilaksanakan oleh manajer personalia, agar prinsip manajemen sumber daya manusia pada sebuah organisasi dapat diwujudkan sebagaimana mestinya.¹⁴

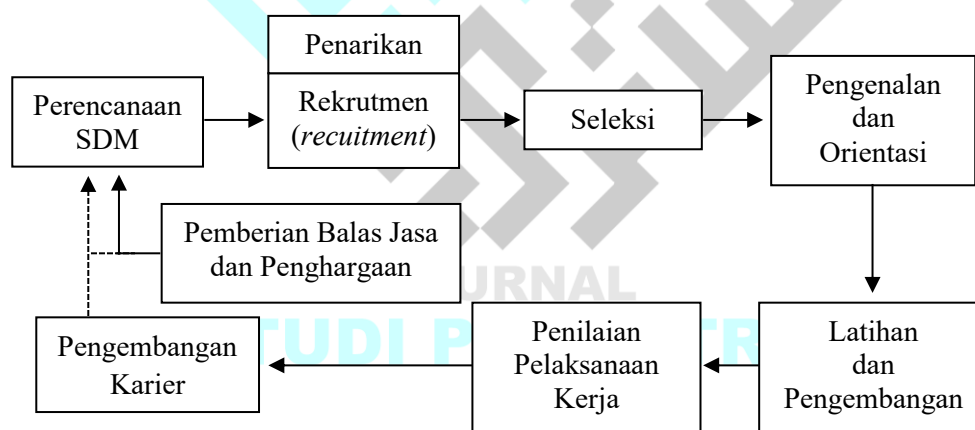
Proses penyusunan personalia (*staffing process*) dapat dipandang sebagai serangkaian kegiatan yang dilaksanakan terus menerus untuk menjaga pemenuhan kebutuhan personalia organisasi dengan orang-orang yang tepat dalam posisi tepat dan waktu yang tepat.¹⁵

¹³ Arifin Imamul and H W Gina, (2007), *Membuka Cakrawala Ekonomi*, Bandung: PT. Setia Purna Inves, dalam, Yuspiani, (2021). Hal. 05

¹⁴ Lihat kembali dalam, George R Terry (2014) dalam, Yuspiani, (2021). Bab II. Hal. 101. Adapun dalam, T. Hani, Handoko, (2008), *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, Theo Haimann berpendapat bahwa penyusunan personalia berkaitan dengan perekrutan, seleksi, pengembangan, dan kompensasi terhadap pegawai. Sedangkan Harold Koonzt dan Cyril O 'Donnel berpendapat bahwa penyusunan personalia adalah pengisian jabatan atau pengisian tenaga kerja atau penarikan tenaga kerja.

¹⁵ George Leslie, (2014), *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara. Hal. 158-167

Oleh karena itulah, proses penyusunan personalia harus dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) Perencanaan sumber daya manusia (SDM), yang dirancang untuk menjamin konsistensi dan pemenuhan kebutuhan personalia organisasi. (2) Penarikan, yang berhubungan dengan pengadaan calon-calon personalia segaris dengan rencana sumber daya manusia (SDM) yang diproyeksikan kian berkualitas. (3) Seleksi, mencakup penilain dan pemilihan diantara calon-calon personalia. (4) Pengenalan dan orientasi, yang dirancang untuk membantu individu-individu yang terpilih menyesuaikan diri dalam organisasi. (5) Latihan dan pengembangan, program ini bertujuan meningkatkan kemampuan perseorangan dan kelompok untuk mendorong efektifitas organisasi. (6) Penilaian pelaksanaan kerja, dilakukan dengan membandingkan antara pelaksanaan kerja perseorangan dan standar-standar yang dikembangkan bagi posisi tersebut. (7) Pemberian balas jasa dan penghargaan, yang disediakan bagi karyawan sebagai kompensasi pelaksanaan kerja dan sebagai motivasi bagi pelaksanaan di waktu yang akan datang. (8) Pengembangan karier, yang mencakup transfer (promosi, mutasi, demosi dan rotasi).¹⁶ Langkah-langkah proses penyusunan personalia dapat diskemakan sebagai berikut:



Manajemen Personalia Perspektif Pendidikan Islam

Dalam perspektif pendidikan Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT:

¹⁶ Rincian pembagian ini lihat kembali dalam, Handoko, (2008). Hal. 234-235

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: “*dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan Kami beri mereka rezki yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.*”¹⁷

Untuk menghadapi tantangan dan tuntutan perkembangan zaman serta kebutuhan umat, pendidikan Islam haruslah siap dengan kekuatan yang dimilikinya, memberikan fasilitas pendidikan dengan pemenuhan personalialia yang mumpuni untuk mengelola pendidikan.

Dalam sudut pandang Islam manajemen diistilahkan dengan menggunakan kata *al-tadbir* (pengaturan).¹⁸ Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al-Qur’an seperti firman Allah SWT:

يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: “*Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (segala urusan) itu naik kepada-Nya pada hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.*”¹⁹ Merujuk pada uraian Al-Qur’an mengenai tatalaksana dan pengaturan tentu sejalan dengan prinsip-prinsip pokok dalam manajemen, khususnya manajemen pendidikan Islam.

Landasan dasar yang ditunjukkan Al-Qur’an terkait langsung dengan aspek manajemen dapat disarikan dalam beberapa kepribadian personalialia: (1) Personalialia yang mempunyai kompetensi. (2) Personalialia yang melaksanakan tugas. (3) Personalialia yang profesional. (4) Personalialia yang memiliki loyalitas.

Pokok-pokok konsep qur’ani tentang personalialia bisa dijabarkan sebagai berikut:

1. Personalialia yang Mempunyai Kompetensi. Seharusnya seseorang yang berilmu, berakal sehat, memiliki kecerdasan, kearifan, kemampuan fisik dan mental untuk dapat mengendalikan roda kepemimpinan dan memikul tanggung jawab.
2. Personalialia yang Melaksanakan Tugas. Dalam setiap satuan personalialia, seseorang yang terlibat dalam lingkup struktur harus bersedia melaksanakan tugas-tugas yang

¹⁷ QS. Al-Isra’:70

¹⁸ Ramayulis, (2008), *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia. Hal. 362

¹⁹ QS. As-Sajdah:05

telah ditetapkan. Pada saat yang sama, seorang personalialia juga dibebani tuntutan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, tepat dan benar dikala sudah terpilih sebagai pihak yang dipercaya sebagai salah satu personalialia dalam sebuah organisasi sebagaimana yang ditegaskan Nabi Muhammad SAW dalam sebuah hadits berikut:

عن أبي ذر رضي الله عنه قال: قُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ أَلَا تَسْتَعْمِلُنِي؟ فَضَرَبَ بِيَدِهِ عَلَى مَنْكِبِي ثُمَّ قَالَ: "يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا".

Artinya: “Dari Abu Dzar, “Saya berkata kepada Rasulullah, wahai Rasulullah tidakkah engkau mengangkatku menjadi pejabat. Lalu Rasulullah menepuk pundaknya seraya berkata “wahai Abu Dzar, sesungguhnya engkau lemah, sedangkan jabatan itu adalah amanah dan merupakan kehinaan serta penyelasan pada hari kiamat nanti kecuali bagi orang yang mendapatkannya dengan hak serta melaksanakannya dengan baik dan benar.”²⁰

Ketika mengomentari hadits Abu Dzar, Imam Nawawi berkata: “Hadits ini merupakan pokok untuk menjauhi kepemimpinan terlebih lagi bagi seseorang yang lemah untuk menunaikan tugas-tugasnya. Adapun penyesalan akan diperoleh bagi orang yang tidak pantas menjadi pemimpin atau mungkin pantas namun tidak berlaku adil. Maka Allah menghinakannya pada hari kiamat, membuka kejelekannya dan ia akan menyesal atas kesia-siaan yang dilakukannya.”²¹

3. Personalialia yang Profesional. Jabatan merupakan amanah yang dipercayakan kepada seseorang yang berarti ia tengah memikul kepercayaan itu. Tentu saja, amanah harus ditunaikan sebagaimana seharusnya dilaksanakan. Dengan demikian, tugas-tugas yang melekat pada diri personalialia pada satu sisi dinilai berat, tetapi dianggap lahan berpahala pada sisi yang lain. Sebab itulah, sepantasnya personalialia yang mengemban amanah adalah orang yang memiliki kecakapan dan kompetensi di bidangnya, implementasi amanah benar-benar profesionalisme. Karena itulah, Rasulullah SAW melarang orang yang tidak mempunyai kecakapan dan kompetensi di bidangnya untuk ditunjuk memangku personalialia karena kekurangmampuan mengemban tugas-tugas dengan semestinya dilaksanakan.

²⁰ HR. Muslim.

²¹ Abu Zakariya Yahya ibn Syaraf al-Nawawi, (1392 H.), *Syarh Shahih Muslim*, Beirut: Dar Ihya al-Turas al-Arabi, Juz. XII (Cet. II). Hal. 210

4. Personalia yang Punya Skill Kepemimpinan. Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.²²

Implementasi Manajemen Personalia Dalam Pendidikan Islam

Secara sederhana langkah-langkah proses penyusunan personalia meliputi: (1) Perencanaan Sumber Daya Manusia. (2) Penarikan. (3) Seleksi. (4) Pengenalan dan Orientasi. (5) Latihan dan Pengembangan. (6) Penilaian Pelaksanaan Kerja. (7) Pemberian Balas Jasa dan Penghargaan. (8) Pengembangan Karier.

Penarikan atau Rekrutmen (*Recruitment*). Penarikan harus dilaksanakan berdasarkan asas-asas sebagai berikut: (1) Terbuka. Artinya pemberian informasi kepada calon personil secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besaran upah dan jam kerja. (2) Bebas. Artinya calon personil diberi ruang untuk memilih jenis-jenis tugas sesuai kesempatan yang diberikan oleh lembaga tanpa ada paksaan dan intervensi. (3) Obyektif. Artinya lembaga harus menawarkan peluang yang sesuai dengan kondisi dan sesuai persyaratan-persyaratan yang ditetapkan tanpa ada tendensi kepentingan pribadi atau kelompok. (4) Adil dan Setara. Artinya penempatan calon personil berdasarkan atas kriteria yang ditetapkan. Rekrutmen dapat diambil berasal dari internal atau eksternal lembaga.

Penarikan atau rekrutmen (*recruitment*) dalam lembaga pendidikan berbasis Islam, khususnya pada aspek keterbukaan informasi, tidak boleh keluar dari konsep-konsep umum dalam Al-Qur'an:

إِنَّ الَّذِينَ يَكْتُمُونَ مَا أَنْزَلْنَا مِنَ الْبَيِّنَاتِ وَالْهُدَىٰ مِنْ بَعْدِ مَا بَيَّنَّاهُ لِلنَّاسِ فِي الْكِتَابِ أُولَٰئِكَ يَلْعَنُهُمُ اللَّهُ وَيَلْعَنُهُمُ اللَّعُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang menyembunyikan apa yang telah Kami turunkan berupa keterangan-keterangan dan petunjuk, setelah Kami jelaskan kepada*

²² Lihat dalam, Edi Sutrisno, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana. Hal. 214, Blancard dan Hersey mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

manusia dalam Kitab (Al-Qur'an), mereka itulah yang dilaknat Allah dan dilaknat (pula) oleh mereka yang melaknat.”²³

Ayat ini menginspirasi para pegiat pendidikan Islam untuk senantiasa memegang azas-azas keterbukaan dalam mengelola informasi, termasuk tentang perihal lembaga.

Termasuk pada aspek keadilan yang seharusnya diberlakukan, seperti ditegaskan Allah SWT dalam Al-Qur'an:

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 menyuruhmu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya. Dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.*”²⁴

Berdasarkan spirit ayat ini, seharusnya lembaga pendidikan Islam memperlakukan semua calon personil yang akan direkrut tidak didzalimi dengan sikap ketidakadilan karena kepentingan pribadi atau kelompok.

Seleksi. Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi peluang dalam organisasi. Penentu kebijakan perekrutan tenaga dalam suatu lembaga pendidikan harus bertumpu pada kesepahaman bahwa seleksi penerimaan calon personil diperlukan yang dituangkan dalam keputusan rapat.

Dasar-dasar yang dibuat landasan ialah: (1) Pendirian lembaga. (2) Perluasan peluang, misalnya penambahan kelas, perkembangan grafik jumlah murid dan lain-lain. (3) Beban tugas yang semakin bertambah dan tidak bisa ditangani personil lama. (4) Pergantian dalam personalia karena wafat, keluar, mutasi yang memungkinkan peluang baru.

Pada umumnya langkah-langkah seleksi meliputi: (1) Penerimaan pendahuluan pelamar. (2) Tes-tes penerimaan. (3) Wawancara seleksi. (4) Penerimaan referensi-referensi. (5) Evaluasi medis melalui tes kesehatan. (6) Wawancara oleh penyelenggara. (7) Keputusan penerimaan.

²³ QS. Al-Baqarah:159

²⁴ QS. An-Nisa:58

Terkait dengan proses seleksi, Al-Qur'an memberikan gambaran peristiwa yang patut dijadikan rujukan dalam pemilihan calon personil dalam sebuah lembaga dengan ayat:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”²⁵

Selaras dengan semangat yang terdapat dalam kandungan firman Allah SWT ini, maka sebuah lembaga pendidikan Islam hendaknya mempersyaratkan agar setiap orang yang akan bergabung di dalam lingkungan lembaga tersebut memiliki kemampuan, keahlian dan pengalaman dibidangnya.

Berdasarkan azas-azas penarikan atau rekrutmen (*recruitment*), yaitu terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara, maka sekalipun misalnya pihak lembaga pendidikan Islam melakukan perilaku nepotisme dalam penyelenggaraan seleksi, tidak di anggap salah. Hal ini berdasarkan gambaran Al-Qur'an mengenai kasus pengangkatan Nabi Harun sebagai pemimpin menggantikan Nabi Musa, karena alasan sosok yang paling pantas, sebagaimana firman Allah SWT:

وَأَوْعَدْنَا مُوسَىٰ ثَلَاثِينَ لَيْلَةً وَأَتَمَمْنَاهَا بِعَشْرِ فَنَمَّ مِثْقَاتِ رَبِّهِ أَرْبَعِينَ لَيْلَةً وَقَالَ مُوسَىٰ لِأَخِيهِ هَارُونَ اخْلُفْنِي فِي قَوْمِي وَأَصْلِحْ وَلَا تَتَّبِعْ سَبِيلَ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Kami telah menjanjikan Musa (untuk memberikan kitab Taurat setelah bermunajat selama) tiga puluh malam. Kami sempurnakan jumlah malam itu dengan sepuluh (malam lagi). Maka, lengkaplah waktu yang telah ditentukan Tuhannya empat puluh malam. Musa berkata kepada saudaranya, (yaitu) Harun, “Gantikanlah aku dalam (memimpin) kaumku, perbaikilah (dirimu dan kaummu), dan janganlah engkau mengikuti jalan orang-orang yang berbuat kerusakan.”²⁶

Pengenalan dan Orientasi. Pengenalan dan orientasi merupakan dua kalimat yang menjadi istilah dengan satu pengertian, yaitu kegiatan penyesuaian diri di masa adaptasi di dalam lingkungan tugas.

²⁵ QS. Al-Qashash:26

²⁶ QS. Al-A'raf:142

Kegunaan pengenalan dan orientasi bagi personil baru adalah: (1) Masa orientasi. (2) Masa percobaan mengukur kinerja. (3) Masa penentuan penetapan atau anulir keputusan.

Langkah-langkah pengenalan dan orientasi bagi lembaga adalah sebagai pemberian informasi mengenai gambaran umum berkaitan dengan: (1) Kebijakan lembaga. (2) Prosedur kerja. (3) Manfaat bagi personalialia.

Pengenalan dan orientasi adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia (SDM). Hal yang paling pokok dari adanya pengenalan dan orientasi di sebuah lembaga adalah: (1) Cara memperkenalkan personil terhadap lingkungan dan segala macam aktivitas yang ada dalam lembaga itu. (2) Cara mendapatkan tenaga personalialia yang baik dan memiliki kompetensi di masing-masing pos sesuai yang diperlukan.

Dua hal di atas berbanding lurus dengan semangat pengenalan dan orientasi yang digambarkan Al-Qur'an:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ

Artinya: “Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia meninggikan sebagian kamu beberapa derajat atas sebagian (yang lain) untuk menguji kamu atas apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu sangat cepat hukuman-Nya. Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”²⁷

Dalam surah ini dijelaskan bahwa hidup adalah cobaan dari Allah SWT. Dia pula yang menjadikan manusia sebagai khalifah di bumi sekaligus mengangkat derajat sebagian dari sebagian yang lain. Di samping tampil sebagai Tuhan yang cepat memberi hukuman bagi mereka yang durhaka, Allah SWT juga Maha Pengampun.

Berlandaskan inspirasi ayat ini, maka lembaga pendidikan berbasis Islam dalam pengenalan dan orientasi selayaknya menyiapkan instrumen untuk menemukan sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kesetiaan kepada nilai-nilai Islam dan tidak hedonis.

Latihan dan Pengembangan. Latihan dan pengembangan merupakan dua kalimat yang menjadi istilah dengan satu pengertian, yaitu suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan personil dalam melaksanakan tugas. Bentuk-bentuk pengembangan dapat dirupakan dalam kegiatan sesuai kebutuhan masing-masing

²⁷ Al-An'am:165

personalia, antara lain: (1) Usaha mandiri. (2) Melalui kelompok profesi dalam suatu jaringan tertentu. (3) Melalui kegiatan-kegiatan pengembangan, seperti pelatihan, seminar, lokakarya dan lain-lain.

Manfaat latihan dan pengembangan adalah: (1) Untuk pengembangan dan peningkatan kompetensi sehingga menjadi profesional. (2) Untuk menargetkan promosi jabatan.

Secara etimologis, pelatihan merupakan terjemahan dari kata bahasa Inggris “*training*” yang sering digunakan untuk merujuk pada metode peningkatan kemahiran keterampilan. Tetapi dalam Islam, istilah “*training*” memiliki padanan bahasa Arab, yaitu “*tadrib*” yang mengacu pada lebih dari sekadar pelatihan formal, namun sebuah pembelajaran komprehensif tentang pengembangan diri dari aspek intelektual, spiritual dan sosial.

Secara umum, manusia diciptakan dengan potensi dan modal kemuliaan paripurna sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur’an:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: “Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.”²⁸

Oleh karenanya, manusia diperintahkan untuk mengembangkan diri seperti yang digambarkan Al-Qur’an agar menjelajah segala penjuru alam semesta:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”²⁹

Gambaran Al-Qur’an tentang manusia tersebut memberikan peluang bagi sebuah lembaga untuk membuka ruang segenap personil supaya mengembangkan diri.

Konsep pelatihan di dunia Barat dan Islam terdapat kesamaan sekaligus perbedaan. Keduanya sama-sama menekankan pentingnya pembelajaran dan pengembangan diri. Namun, Islam memberikan dimensi yang lebih dalam aspek spiritualitas. Konsep “*tadrib*” (pelatihan) dalam Islam, melampaui sekadar transfer pengetahuan dan keterampilan.

²⁸ QS. Al-Isra:70

²⁹ QS. Al-Mulk:15

Perbedaan konsep pelatihan Barat dan Islam terletak pengembangan diri secara berkelanjutan dan holistik yang bertumpu pada tujuan untuk mencapai dua dimensi, yaitu kebahagiaan dunia dan akhirat (في الدنيا حسنة و في الآخرة حسنة).

Oleh sebab itu, latihan dan pengembangan yang diupayakan lembaga pendidikan Islam seharusnya: (1) Menekankan segenap personalia untuk mengedepankan tujuan dunia dan akhirat. (2) Mengutamakan kegiatan latihan dan pengembangan yang berakar peningkatan kualitas personil sesuai keterampilan dan pos personalia. (3) Memberikan prioritas untuk kontribusi positif bagi lembaga dan masyarakat.

Penilaian Pelaksanaan Kerja. Penilaian pelaksanaan kerja adalah proses evaluasi kinerja personil dalam melaksanakan tugas sesuai seperangkat standar yang ditetapkan. Tujuan penilaian kinerja adalah umpan balik pelaksanaan kinerja untuk: (1) Perbaikan prestasi tugas. (2) Pertimbangan pos-pos bagian dan kompensasi. (3) Pengukuran kelayakan dan ketidaklayakan jabatan.

Asepek-aspek penilaian meliputi: (1) Aspek kedisiplinan menyangkut kehadiran dan ketepatan waktu. (2) Aspek pelaksanaan tugas menyangkut tugas administrasi dan partisipasi. (3) Kepatuhan terhadap peraturan menyangkut peraturan institusi pemerintah dan aturan atau tata tertib lembaga.

Metode penilaian pelaksanaan kerja meliputi: (1) Evaluasi prestasi oleh atasan berdasarkan indikator-indikator dan standarisasi lembaga. (2) Evaluasi partisipasi oleh stakeholder berdasarkan indikator-indikator dan standarisasi lembaga. (3) Evaluasi umpan balik dengan mekanisme saling silang konstruktif berdasarkan indikator-indikator tertentu.

Implementasi penilaian pelaksanaan kerja terinspirasi Al-Qur'an yang memuat gambaran tentang evaluasi senoktah apapun kerja-kerja yang dilakukan sebagaimana firman Allah SWT:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.”³⁰

³⁰ QS. Az-Zalzalah:7-8

Mengacu kepada tujuan, aspek-aspek dan metode penilaian pelaksanaan kerja, maka lembaga pendidikan Islam hendaknya memperhatikan hal-hal berikut: (1) Menjadikan evaluasi berfungsi selektif. Artinya, penilaian dipergunakan sebagai acuan untuk memilih. (2) Menjadikan evaluasi berfungsi diagnostik. Artinya, penilaian dijadikan instrumen mengukur kelemahan dan kelebihan. (3) Menjadikan evaluasi berfungsi divisi. Artinya, penilaian dibuat sebagai pijakan penempatan. (4) Menjadikan evaluasi berfungsi sukses. Artinya, penilaian dimanfaatkan sebagai landasan keberhasilan.

Pemberian Balas Jasa dan Penghargaan. Istilah ini juga disebut dengan kompensasi yang didefinisikan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang serta barang langsung atau tidak langsung yang diterima personil sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Pengembangan Karier. Pengembangan karier didefinisikan sebagai sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Dalam pengembangan karier, dikenal istilah yang mencakup transfer, yaitu: (1) Promosi. Istilah ini merujuk pada peningkatan jabatan sebagai imbalan atas prestasi kinerja. (2) Mutasi. Istilah ini merujuk pada perpindahan dari satu unit ke unit lain, baik dalam jabatan sejajar (horizontal) maupun tingkatan atas-bawah (vertikal) dalam sebuah jabatan. (3) Demosi. Istilah ini merujuk pada pemindahan dari jabatan yang lebih tinggi menuju jabatan yang lebih rendah. (4) Rotasi. Istilah ini merujuk pada perpindahan, baik dalam satu unit maupun dalam unit lain secara sejajar (horizontal) dalam sebuah jabatan.

Pengembangan karier bertujuan untuk: (1) Memudahkan kepastian arah karier. (2) Memudahkan penyelenggaraan program pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga. (3) Memudahkan administrasi dalam hal karier.

Indikator pengembangan karier adalah: (1) Adanya perencanaan karier. (2) Adanya indikasi tanggungjawab atas pengembangan karier. (3) Adanya umpan balik terhadap kinerja.

Dalam Islam, terkait dengan pengembangan karier seperti difirmankan Allah SWT dalam Al-Qur'an:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: “*Masing-masing orang ada tingkatannya, (sesuai) dengan apa yang mereka kerjakan. Tuhanmu tidak lengah terhadap apa yang mereka kerjakan.*”³¹

Mengambil intisari yang terkandung dalam ayat di atas, bisa diuraikan bahwa kemajuan suatu lembaga pendidikan ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Karena peningkatan kualitas personalia cukup penting di dalam kelola lembaga, maka pengembangan karier harus menjadi program yang layak diwujudkan dalam lembaga pendidikan Islam dengan mengejawantah indikator pengembangan karier sebagai program kegiatan.

KESIMPULAN

Personalia dalam struktur organisasi perlu didayagunakan secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan tercapai secara optimal. Adapun efektif disini menyangkut hal-hal yang bersifat ekstern yaitu kualitas jasa pelayanan yang mempunyai pengaruh pada dunia luar yang dilayani oleh organisasi tersebut.³² Untuk mengukur efektifitas organisasi tersebut, maka caranya dengan memperhatikan dua faktor, yaitu seberapa besar pencapaian sasaran dan bagaimana kualitas jasa pelayanan. Sedangkan efisien disini berorientasi pada hal-hal yang bersifat intern, yakni berkaitan dengan energi, kegiatan dan vitalitas dalam organisasi. Adapun indikatornya, yaitu kerjasama, motivasi, prosedur-prosedur dan supervisi.

Segala uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sebagai implementasi manajemen personalia dalam pendidikan Islam maka langkah-langkah penyusunan personalia harus diwarnai oleh nilai-nilai keislaman.

³¹ QS. Al-An'am:132

³² Ibid. Hal. 220

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim.

Abu Zakariya Yahya ibn Syaraf al-Nawawi, (1392 H.), Syarh Shahih Muslim, Beirut: Dar Ihya al-Turas al-Arabi, Juz. XII (Cet. II).

Arifin Imamul and H W Gina, (2007), *Membuka Cakrawala Ekonomi*, Bandung: PT. Setia Purna Inves.

Engkoswara dan Aan Komariah, (2012), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: ALFABETA.

Filippo, Edwin B., (tt.), *Manajemen Personalia*, Prof. Jakarta: PT. Erlangga, edisi ke-6.

Firdaus, (2023), *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Widina Media Utama.

Leslie, George, (2014), *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ramayulis, (2008), *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia.

Heru Marwanto, Gusti Gede, (2024), *Metode Penelitian Manajemen, Personalia Teori dan Implementasi*, Medan: PT Media Penerbit Indonesia.

Pidarta, Made, (2004), *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.

R Terry, George, (2006), *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sukarji, (2025), *Manajemen Pendidikan Islam*, Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Sutrisno, Edi, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Simamora, Henry, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIE.

Yuspiani, (2021), *Administrasi Pendidikan: Membaca Isu dan Harapan Pendidikan Masa Depan*, Alauddin University Press.