

Konsep Promosi, Mutasi Dan Pemberhentian Sdm Dalam Perspektif Ilmu Qowaid As-Shorf

Damanhuri, M.Pd.

STAI Luqman Al-Hakim Surabaya

mafatiha32@gmail.com

Abstrak :

Ilmu Qowaid As-Shorf adalah ilmu yang membahas kaidah-kaidah ilmu Shorof. Sedangkan cakupan pembahasan Ilmu Shorof meliputi; pembahasan Wazan (patokan kata), pembahasan Sighot (bentuk kata), pembahasan Mauzun (kata yang mengikuti Wazan, patokan) dan Bina' (bangunan kata). Pada pembahasan Bina' akan diketahui apakah sebuah kata tersusun dari huruf-huruf yang asli atau ada huruf-huruf tambahan, atau apakah sebuah kata itu tersusun dari huruf-huruf yang shabih atau terdapat huruf illat di dalamnya. Kajian ini akan menjawab rumusan bagaimana konsep mutasi dan pemberhentian sdm dalam perspektif ilmu qowaid as-shorf? Untuk menjawab rumusan ini, kajian ini menggunakan Qiyas sebagai analisa mengukur sesuatu dengan yang lain agar diketahui persamaan di antara keduanya. Huruf yang membentuk sebuah lafadz dikiasikan sebagai sdm atau pegawai. Sedangkan harokat pada huruf dikiasikan sebagai tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Hasil dari kajian ini menunjukkan pada simpulan, bahwa dalam perspektif ilmu qowaid as-shorf, konsep mutasi terdapat pada proses I'lal yang bisa dengan qolb (mengganti huruf), naql (memindah harokat), badzf (membuang huruf) dan taskin (membuang harokat). Sedangkan konsep promosi terdapat pada proses Ibdal (mengganti) yaitu menaikkan status huruf illat diganti dengan huruf shobih. Sedangkan pemberhentian bisa dijelaskan pada proses I'lal dengan badzf (membuang huruf) dan taskin (membuang harokat). Proses I'lal dan Ibdal yang dipahami dengan baik akan membantu pengelola sdm dalam menjalankan fungsi manajemen sdm.

Kata Kunci: Promosi dan Mutasi SDM, Pemberhentian SDM, Qowaid As-Shorf.

A. PENDAHULUAN

Bagi umat Islam, al-Qur'an adalah penjelasan bagi segala sesuatu (*tibyānun li kulli shay'in*). Perkara yang dibolehkan, perbuatan yang dilarang dan amalan yang wajib dikerjakan, semuanya, dijelaskan dalam Al-Quran. Al-Quran sebagai petunjuk jalan dalam melalui kehidupan di Dunia dan perjalanan setelah kematian menuju Akhirat, hanya berlaku bagi mereka yang meyakiniya saja. Mereka adalah umat Islam.

Karena itu, penggalan terhadap isi kandungan Al-Qur'an memang tidak pernah berhenti, termasuk dari perspektif pendidikan dan yang berkaitan dengan manajemen pendidikan. Al-Qur'an sendiri memerintahkan orang yang mengimaninya untuk mempelajari dan memahami (tadabbur) al-Qur'an.¹

Islam memandang sosok manusia sebagai makhluk sempurna atau sebaik-baik ciptaan. Konsep manusia dalam Al Quran bisa ditelusuri dengan istilah dan penyebutan yang berbeda-beda. Istilah itu antara lain disebut dengan *Basyar*, *Insan*, *An Naas*, *Al Insu* dan *Bani Adam*. Di mana masing-masing istilah dalam penyebutan Al Quran ini memiliki konsep dan tujuan yang satu sama lain berbeda walaupun secara singkat dia sama-sama bermakna manusia.²

Sedangkan bahasa yang dipilih Alloh SWT menjadi bahasa Al-Quran adalah Bahasa Arab. Karena itu, tidak bisa memahami Al-Quran jika tidak memahami bahasa Arab. Dan tidak bisa memahami bahasa Arab kalau tidak memahami ilmu bahasa Arab. Dan diantara ilmu bahasa Arab adalah ilmu Nahwu dengan kaidah-kaidahnya dan ilmu Shorof dengan kaidah-kaidahnya.

Ilmu bahasa Arab, kalau dikaji melalui integrasi ilmu dengan perspektif tauhid (bahwa ilmu yang Alloh SWT karuniakan kepada seluruh manusia saling berkaitan), juga menjelaskan kepemimpinan pendidikan dan ilmu tasawwuf.³ Ilmu shorof, melalui proses yang disebut dengan Tashrif Istilahi, juga memaparkan salah satu model pengembangan organisasi pendidikan.⁴ Dan tidak menutup kemungkinan, ilmu bahasa Arab, baik Nahwu dan Shorof, juga menerangkan secara jelas terkait dengan ilmu-ilmu sosial dan masalah

¹ M. Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an; Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*. (Bandung : Mizan, 2009) Cet. Ke-3, hal 139.

² Zainal Arifin, *Tafsir Ayat Ayat Manajemen, Hikmah Idariyah dalam Al Qur'an*, 2019, Prodi MPI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, hal 65-78.

³ Damanhuri. 2018. "Nilai –Nilai Tasawuf Dalam Ilmu Nahwu". *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7 (1), 27-48. <https://e-jurnal.stail.ac.id/index.php/tadibi/article/view/39>.

⁴ Damanhuri. 2019. "Tashrif Model Strategy Development (Strategi Pengembangan Dengan Model Tashrif)". *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7 (2), 84-107. <https://e-jurnal.stail.ac.id/index.php/tadibi/article/view/22>.

kepribadian dan perilaku. Dan harapan seperti ini, akan terjadi jika kajian terhadap ilmu bahasa Arab sebagai bahasa Al-Quran terus menerus dikaji dan digali.

Kajian ini akan menjawab rumusan; (1) Bagaimana konsep promosi dan mutasi SDM dalam perspektif ilmu Qowaid as-Shorf? Dan (2) Bagaimana konsep pemberhentian SDM dalam perspektif ilmu Qowaid As-Shorf?

Untuk menjawab pertanyaan dari rumusan penelitian, maka digunakan metode Qiyas. Qiyas merupakan mengukur sesuatu dengan yang lain agar diketahui persamaan di antara keduanya. Dalam istilah fiqh (hukum fiqh), Qiyas adalah mengembalikan perkara cabang kepada perkara asal karena adanya illat yang mencakup keduanya. Karena itu, Qiyas harus memenuhi 4 rukun (unsur), yaitu Asal, Cabang, Hukum Asal dan Illat Hukum Asal. Qiyas ada tiga macam; Qiyas illat, Qiyas dalalah, dan Qiyas syibhi.⁵

B. PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dibahas tentang manajemen SDM, aktivitas manajemen SDM, promosi dan mutasi SDM, ilmu Qowaid as-Shorf, pemberhentian SDM dan konsep promosi dan mutasi SDM dalam ilmu Qowaid As-Shorf serta konsep pemberhentian SDM dalam ilmu Qowaid As-Shorf.

1. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen adalah sebuah proses pengaturan yang sistematis untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Manajemen disebut juga dengan pengaturan atau pengelolaan. Dalam manajemen harus ada tujuan yang ingin dicapai dan terdapat proses atau kegiatan yang diatur dalam rangka mencapai tujuan.

Dalam kegiatan manajemen, umumnya terdapat tiga pokok kegiatan, yaitu perencanaan, implementasi dan evaluasi. Kegiatan itulah yang kemudian disebut dengan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen mengelola unsur-unsur manajemen yang berupa 6M yaitu; *Men* (SDM), *Money* (dana), *Materials* (row input), *Method* (sistem), *Machines* (sarana) dan *Market* (pasar dan humas).

⁵ Abd Hamid Hakim, *Mabadi' Awwaliyah Fii Usul al-Fiqh wal Qowaid al-Fiqhiyah*, tt, Jakarta, Sa'adiyah Puta, 18-19.

Manusia dalam lembaga pendidikan menjadi fungsi sebagai pelaku dan sekaligus yang dikenai proses pendidikan dan pembinaan. Bahkan, sumber daya manusia (SDM) adalah penentu kesuksesan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Secara khusus lembaga pendidikan selalu memposisikan titik tekan pengelolaan dan pembinaan itu kepada SDM. Dalam hal ini adalah siswa/peserta didik dan guru/ pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk pengaturan mengenai peserta didik masuk wilayah manajemen peserta didik. Sedangkan pengaturan tentang pendidik dan tenaga kependidikan masuk wilayah manajemen SDM.

Sumber daya manusia adalah hal terpenting dalam proses manajemen karena manajemen sebagai ilmu sosial selalu terkait tentang hubungan sesama manusia. Dalam manajemen sebenarnya juga fokus bagaimana mengelola manusia untuk tujuan tertentu.

Fokus utama manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi pada suksesnya tujuan organisasi. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas SDM mendukung usaha organisasi yang terfokus pada tiga sasaran yaitu produktivitas, pelayanan dan kualitas.

Produktivitas diukur dari jumlah output per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program dan sistem manajemen.

Kualitas suatu barang/jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Bila suatu organisasi memiliki reputasi sebagai penyedia barang/jasa yang kualitasnya buruk, perkembangan dan kinerja organisasi tersebut akan berkurang.

Pelayanan organisasi. SDM sering kali terlibat pada proses produksi barang/jasa. Manajemen SDM harus disertakan pada saat merancang proses tersebut. Pemecahan masalah harus melibatkan semua karyawan, tidak hanya manajer, karena sering kali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan dan kebijakan SDM.

2. AKTIFITAS MANAJEMEN SDM

Untuk mencapai sasaran tersebut di atas, manajemen SDM haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan. Aktivitas manajemen SDM adalah sebagai berikut:⁶

⁶ Robert L. Mathis, John H.Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2001, Thomson Learning

a. Perencanaan dan Analisis SDM

Aktivitas perencanaan ini dilakukan untuk mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi pasokan dan permintaan akan tenaga kerja. Sedangkan, aktivitas analisis dan penilaian selektivitas SDM juga penting dilakukan sebagai bagian dari menjaga daya saing organisasi. Dukungan informasi akurat dan tepat waktu yang didapatkan dari Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) sangat dibutuhkan untuk menunjang aktivitas ini.

b. Kesetaraan Kesempatan Bekerja

Kepatuhan pada hukum dan peraturan Kesetaraan Kesempatan Bekerja (*Equal Employment Opportunity - EEO*) mempengaruhi aktifitas SDM lainnya dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen SDM. Contohnya, perencanaan SDM harus memastikan sumber tenaga kerja yang bervariasi untuk memenuhi jumlah tenaga kerja yang ditetapkan oleh hukum dan peraturan. Selain itu, pada saat perekrutan, seleksi dan pelatihan, semua manajer harus mengerti peraturan ini.

c. Perekrutan/Staffing

Sasaran perekrutan adalah untuk menyediakan pasokan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Dengan mengerti apa yang dilakukan oleh tenaga kerja, analisis pekerjaan (*job analysis*) adalah dasar dari fungsi perekrutan. Dari sini, uraian pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*), dapat dipersiapkan untuk proses perekrutan. Proses seleksi sangatlah menekankan pada pemilihan orang yang memenuhi kriteria persyaratan (*qualified*) untuk mengisi lowongan pekerjaan.

d. Pengembangan SDM

Pekerjaan pasti akan berevolusi dan berubah, karena itu diperlukan pelatihan yang berkesinambungan untuk tanggap pada perubahan teknologi. Pengembangan semua tenaga kerja, termasuk pengawas (*supervisor*) dan manajer, diperlukan untuk menyiapkan organisasi menghadapi tantangan ke depan. Perencanaan Karir (*Career Planning*) mengidentifikasi jalur dan aktivitas setiap individu yang berkembang di suatu organisasi.

e. Kompensasi dan Keuntungan

Kompensasi diberikan pada tenaga kerja yang melakukan kerja organisasi seperti pembayaran (*pay*), insentif (*incentive*), dan keuntungan (*benefits*). Perusahaan harus

mengembangkan dan selalu memperbaiki sistem upah dan gaji. Program insentif seperti pembagian keuntungan dan penghargaan atas produktivitas semakin banyak dilakukan. Peningkatan biaya pada keuntungan, contohnya pada keuntungan pemeliharaan kesehatan, selalu menjadi isu penting.

f. Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja

Kesehatan dan keselamatan fisik serta mental tenaga kerja adalah hal yang utama. *Occupational Safety and Health Act* (OSHA) atau Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah membuat organisasi lebih tanggap atas isu kesehatan dan keselamatan. Pertimbangan tradisional atas keselamatan kerja terfokus pada mengurangi atau menghapuskan kecelakaan kerja. Pertimbangan lain adalah pada isu kesehatan yang timbul pada lingkungan kerja yang berbahaya seperti resiko terkena bahan kimia atau teknologi baru. Keamanan tempat kerja juga semakin penting karena kekerasan tidak jarang terjadi di sini.

g. Hubungan Tenaga Kerja / Manajemen

Hak-hak tenaga kerja harus diperhatikan, tidak peduli apakah ada atau tidak ada serikat tenaga kerja. Komunikasi dan pembaharuan kebijakan dan peraturan SDM sangat penting untuk dikembangkan sehingga manajer dan tenaga kerja tahu apa yang diharapkan dari mereka.

3. PROMOSI DAN MUTASI SDM

Promosi.

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Menurut Husein (2003) seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Terkadang gender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bisa menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan dalam status sosial.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya

oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja.

Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja. Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik Ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepantasnya atas prestasi kerja tersebut.

Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya.

Lain halnya dengan demosi, demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja. Demosi adalah suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji.

Dasar-dasar promosi

Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan atau pegawai menurut Handoko (1999) adalah; (1) Pengalaman (lamanya pengalaman kerja karyawan), (2) Kecakapan (keahlian atau kecakapan), dan (3) Kombinasi kecakapan dan pengalaman (lamanya pengalaman dan kecakapan).

Syarat-syarat promosi.

Persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan/lembaga masing-masing. Menurut Handoko (1999) syarat-syarat promosi pada umumnya antara lain; Kejujuran, Disiplin, Prestasi kerja, Kerjasama, Kecakapan, Loyalitas, Kepemimpinan, Komunikatif, dan Pendidikan.

Demosi.

Menurut Suratman (1998) demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja. Turun jabatan biasanya diberikan pada karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk serta bisa juga diberikan ada karyawan yang bermasalah sebagai sanksi hukuman. Demosi merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji. Namun, demosi atau turun jabatan ini biasa dilakukan oleh beberapa instansi ataupun perusahaan demi peningkatan kualitas kerja, dan juga sebagai motivasi bagi karyawannya agar mau berusaha untuk memperoleh yang diinginkan. Mendapatkan promosi dan menghindari demosi.

Jadi, memang benar jika perusahaan-perusahaan ingin maju, maka harus menciptakan kompetisi bagi para karyawannya agar mereka tekun dalam bekerja dan tidak selalu berpangku tangan pada karyawan lainnya. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moriil yang rendah.

Mutasi.

Mutasi atau transfer menurut Wahyudi (1995) adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi perkerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala. Mutasi atau rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan

mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Transfer terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang. Hakekatnya mutasi adalah bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan. Disamping perhatian internal, upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat adalah bagian terpenting dalam seluruh pergerakan yang terjadi dalam lingkup kerja pemerintahan.

Tujuan mutasi

Tujuan mutasi menurut Mudjiono (2000) adalah sebagai berikut :

- Untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
- Untuk menciptakan keseimbangan anatar tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
- Untuk menghilangkan rasa bosan/jenuh terhadap pekerjaannya.
- Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.
- Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
- Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.

Sebab-sebab dan alasan Mutasi.

Sebab-sebab pelaksanaan mutasi menurut Siswandi (1999) digolongkan sebagai berikut :

a. Permintaan sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya pemindahan jabatan yang peringkatnya sama baik, anatr bagian maupun pindah ke tempat lain.

b. Alih tugas produktif (ATP)

Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaannya yang sesuai dengan kecakapannya.

4. PEMBERHENTIAN SDM

Yang dimaksud dengan hal ini adalah pencopotan atau pelepasan seseorang dari tugas dan tanggung jawabnya yang diputuskan oleh pimpinan atau kepala sekolah karena hal dan sebab tertentu. Apabila seorang pegawai yang sudah tidak mampu lagi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik dan semaksimal mungkin, maka kepala sekolah harus bisa mengambil tindakan tegas dengan memberhentikannya dengan syarat sudah menjalani pertimbangan yang matang dan mendalam terhadap kasus yang berjalan.⁷

Pemberhentian tenaga kependidikan dilakukan karena ada sebab. Sebab-sebab pemberhentian tenaga pendidik atau tenaga kependidikan bisa dikelompokkan ke dalam tiga jenis (1) pemberhentian atas permohonan sendiri; (2) pemberhentian oleh dinas atau pemerintah; dan (3) pemberhentian sebab lain.⁸

Pemberhentian atas permohonan sendiri dari pihak tenaga pendidik/kependidikan (SDM) karena alasan pindah lapangan pekerjaan. Atau alasan pribadi yang tidak bisa disampaikan kepada pihak lain. Prinsipnya berhenti karena keinginan dan kemauan sendiri.

Sedangkan pemberhentian oleh dinas atau pemerintah bisa dilakukan dengan beberapa alasan antara lain:

- a. Tenaga kependidikan yang bersangkutan tidak cakap dan tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.
- b. Perampangan atau penyederhanaan organisasi.
- c. Peremajaan, biasanya karena usia yang berhak untuk diberhentikan dalam jangka waktu satu tahun.
- d. Tidak sehat jasmani dan rohani sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- e. Melakukan pelanggaran tindak pidana sehingga dihukum penjara atau kurungan.
- f. Melanggar sumpah atau janji tenaga kependidikan negeri sipil.

Sementara pemberhentian karena sebab lainnya adalah tenaga kependidikan yang bersangkutan meninggal dunia, hilang, habis menjalani cuti di luar tanggungan negara dan tidak melaporkan diri kepada yang berwenang, serta telah mencapai batas usia pensiun.

⁷ Murni, Murni. 2017. "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan". *Intelektualita : Jurnal Pendidikan* 5 (2), <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4445/2926>

⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 2007, Bandung, Remaja Rosdakarya, 155-156.

5. QOWAID AS-SHORF

Qowaid as-Shorf berasal dari dua kata, yaitu Qowaid dan as-Shorf. Qowaid dari bahasa Arab adalah bentuk plural dari kata Qoidah. Secara bahasa, Qoidah bermakna peraturan, prinsip, asas, model, dan cara.⁹ Qowaid berarti kumpulan qoidah. Dalam bahasa Indonesia, padanan katanya adalah kaidah yang mempunyai arti patokan atau aturan yang sudah pasti.¹⁰ Sedangkan as-Shorf secara bahasa artinya perubahan atau penukaran.¹¹ Namun, istilah as-Shorf disini adalah ilmu Shorof yang dipahami sebagai ilmu yang membahas bangunan sebuah kata (lafadz, kalimat) dalam bahasa Arab dan bentuk kata serta penjelasan huruf-huruf yang menyusun sebuah kata, baik tersusun dari huruf-huruf asli atau tambahan yang diketahui dengan memahami patokannya yang disebut dengan wazan.¹²

Qowaid As-Shorf merupakan pembahasan dari kaidah-kaidah ilmu Shorof. Cakupan pembahasan Ilmu Shorof meliputi; pembahasan Wazan (patokan kata), pembahasan Sighot (bentuk kata), pembahasan Mauzun (kata yang mengikuti Wazan, patokan) dan Bina' (bangunan kata). Pada pembahasan Bina' akan diketahui apakah sebuah kata tersusun dari huruf-huruf yang asli atau ada huruf-huruf tambahan, atau apakah sebuah kata itu tersusun dari huruf-huruf yang shahih atau terdapat huruf illat di dalamnya.

Disamping itu, juga dalam ilmu Shorof dijelaskan proses merubah dari satu bentuk kata menjadi bentuk yang lainnya, dari satu sighthot ke sighthot yang lainnya. Proses ini disebut dengan proses Tashrif yang berarti peralihan atau perubahan. Dan Tashrif terbagi menjadi dua macam, yaitu Tashrif Istilahi dan Tasrif Lughowi. Tashrif Istilahi merubah dari satu bentuk menjadi bentuk yang lainnya, sedangkan pada Tasrif Lughowi menjelaskan perubahan dalam satu bentuk kata saja. Pada umumnya, pelajar menyebut ilmu shorof dengan tashrif.

Qowaid As-Shorf menjelaskan tentang kaidah-kaidah atau aturan-aturan yang ditetapkan Ulama Shorof dalam rangka mengatur perubahan-perubahan kata yang terjadi di dalam ilmu shorof yang pembahasannya sangat banyak dan beragam. Dikatakan banyak karena dalam pembahasan satu kata, maka akan diuraikan dan dipahami bahwa sebuah kata tersebut mengikuti patokan tertentu dan bangunan kata tertentu. Sedangkan beragam, karena

⁹ A.W. Munawwir, Kamus Al Munawwir Arab Indonesia Terlengkap, Surabaya: Pustaka Progressif, hal 1138.

¹⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, <https://kbbi.web.id/kaidah>.

¹¹ A.W. Munawwir, Kamus..., hal 775.

¹² Jamal Abdul Azis, *Qowaid As-Shorfi*, Oman: Wazarotul Awqof was Syuun ad-diniyah, 2012, hal 7.

bangunan kata bermacam-macam yang masing-masing memiliki ketentuan atau aturan yang berbeda. Misalnya, bentuk kata Fiil Mudhori' (sebuah Sighot) antara fiil mudhori' yang bangunan kata (bina') terbangun (tersusun) dari huruf shohih dengan huruf illat memiliki kaidah yang tidak sama dalam proses penentuan patokan (Wazan).

Terkait ilmu Shorof, yang merupakan salah satu ilmu bahasa Arab, penulis sudah membuat kajian tentang konsep kepemimpinan pendidikan dalam perspektif ilmu shorof. Karena objek kepemimpinan dan objek kajian ilmu shorof itu berbeda, maka dibuat interpretasi, yaitu kata/lafadz/kalimah sebagai kajian ilmu Shorof dikomparasikan dengan pemimpin sebagai figur yang memiliki peran dan fungsi kepemimpinan. Hasilnya, ilmu shorof itu bisa dijadikan menjadi salah satu referensi untuk memahami kepemimpinan, sifat atau karakter seorang pemimpin. Pemimpin dikiaskan seperti sebuah Wazan (patokan kata), karena pemimpin itu menjadi contoh menjadi patokan dan panutan orang-orang yang dipimpinya (Mauzun, yang mengikuti Wazan). Sedangkan proses Tashrif dipahami sebagai proses menjalankan fungsi dan peran kepemimpinan dalam proses menghantarkan yang dipimpin dari satu keadaan mencapai kondisi yang diharapkan dan dikehendaki.¹³

Dari kajian ini, kemudian dilanjutkan dengan fokus pada Tasrif Istilahi. Hasilnya, Tashrif Istilahi bisa menjadi salah satu model strategi pengembangan organisasi. Hal ini bisa ditunjukkan dengan cara menganalisa program kerja yang sudah berjalan (Fiil Madhi) dan program kerja yang sedang berjalan (Fiil Mudhori'). Dari hasil analisa Fiil Madhi dan Fiil Mudhori' ini kemudian akan menentukan program pengembangan yang harus dilaksanakan pada masa yang akan datang (Fiil Amar) dan akan diketahui program kerja yang tidak boleh dilakukan (Fiil Nahi). Begitu selanjutnya, sampai pada wilayah operasional dengan menentukan yang akan menjalankan (Isim Fail) dan sasaran program siapa (Isim Maful), waktu dan tempat pelaksanaan kegiatan (Isim Zaman dan Isim Makan) serta media yang diperlukan (Isim Alat) sekiranya membutuhkan. Bahkan dalam Strategi Pengembangan Model Tasrif ini seorang pemimpin harus memperhatikan hal-hal yang samar atau sifat-sifat yang muncul pada pelaksana program dan sasaran program (Isim Sifat Musyabbihah).¹⁴

Sebagaimana disebutkan pada bagian sebelumnya, bahwa pembahasan Qowaid As-Shorf sangat banyak dan luas. Misalnya dimulai dengan pengenalan Bina', Wazan Fi'il

¹³ Untuk pembahasan lebih lanjut bisa dilihat pada, Damanhuri. (2019). Kepemimpinan Pendidikan dalam Tinjauan Ilmu Shorof. *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 63-81. Retrieved from <https://e-jurnal.stail.ac.id/index.php/tadibi/article/view/4>

¹⁴ Damanhuri. 2019. "Tashrif Model Strategy Development (Strategi Pengembangan Dengan Model Tashrif)". *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7 (2), 84-107. <https://e-jurnal.stail.ac.id/index.php/tadibi/article/view/22>.

Mujarrad, Wazan pada fi'il mazid, Masdar pada fi'il tsulasi dan mengikuti wazan apa saja. Lalu, Masdar fi'il tsulasi mazid lalu Qaidah/kaidah tentang masing-masing bentuk kata (Sighot) yang semuanya memiliki pembahasan yang sangat banyak. Karena itu, pada bagian ini ilmu Qowaid as-Shorf hanya dibatasi pada pembahasan I'lal dan pembahasan Ibdal.

I'lal dan Ibdal.

Sebelum pembahasan tentang I'lal dan Ibdal, disini diterangkan bahwa huruf hijaiyah yang membentuk kata dalam bahasa Arab terbagi menjadi dua macam, yaitu huruf shohih dan huruf illat. Huruf illat ada tiga, yaitu huruf wawu (و), huruf ya' (ي) dan huruf alif (ا). Sedangkan huruf shohih, adalah selain huruf illat.

Pengertian I'lal adalah perubahan yang terjadi pada huruf illat atau pergantian huruf illat dari huruf satu kepada huruf illat yang lain dengan tujuan untuk memudahkan atau meringankan. Contoh perubahan yang terjadi pada lafadz قَالَ itu asalnya adalah lafadz قَوْل . lalu huruf wawu diganti huruf alif. Begitu juga lafadz بَاع itu asalnya بَيْع lalu huruf ya' diganti alif. Contoh yang lainnya pada lafadz رَضِيَ itu asalnya adalah lafadz رَضَوْ , lalu huruf wawu diganti huruf ya. Jadi, I'lal bisa dipahami sebagai proses pembahasan terhadap lafadz yang dibangun dari salah satu huruf illat. Penjelasan lebih luas pada bagian setelah ini.

Sedangkan pengertian Ibdal adalah proses perubahan huruf illat atau perubahan huruf shohih kepada huruf shohih yang lain. Maksudnya, ada huruf illat dalam satu lafadz atau ada huruf shohih dalam satu lafadz, lalu huruf illat itu diganti dengan huruf shohih. Atau huruf shohih itu diganti dengan huruf shohih yang lainnya. Contohnya huruf illat yang diganti huruf shohih, pada lafadz اِتَّصَلَ itu aslinya adalah lafadz اَوْتَصَلَ , disitu ada huruf wawu diganti huruf ta' kemudian diidghomkan karena sama-sama huruf ta' (ditulis satu dan di beri tanda syiddah/tasydid). Contoh huruf shohih diganti huruf shohih yang lain, pada lafadz اِصْطَبَرَ itu aslinya adalah lafadz اِصْتَبَرَ mengikuti wazan اِفْتَعَلَ , kemudian huruf ta' diganti dengan huruf Tho'.

Semua perubahan dengan mengganti satu huruf pada huruf yang lainnya ini karena ada sebab, yang kemudian ditentukan qaidahnya oleh para ulama. Qaidah itulah yang kemudian disebut dengan qoidah shorof dan bentuk jamak/pluralnya adalah Qowaid as-Shorf.

Macam-macam I'lal.

I'lal terbagi dalam 4 macam, yaitu I'lal dengan mengganti huruf (bil Qolbi), I'lal dengan memindahkan harkat (bin Naqli), I'lal dengan membuang huruf (bil Hadzfi), dan I'lal dengan mensukunkan huruf (bit Taskini).

Pertama, I'lal dengan mengganti huruf yaitu mengganti huruf illat dengan huruf illat yang lain. Contohnya, seperti pada lafadz صَامَ aslinya صَوَمَ serta pada lafadz بَاعَ aslinya بَيَّعَ. Pada I'lal bil Qolb, terdapat huruf Alif yang merupakan huruf yang mengganti huruf wawu dan huruf ya'. Kita ketahui, bahwa huruf alif, wawu dan ya' adalah huruf illat (وَائِي).

Kedua, I'lal dengan memindahkan harkat yaitu memindahkan harokat huruf illat kepada huruf shohih yang sukun sebelum huruf illat. Contohnya seperti lafadz يَتَّقُوْمُ aslinya adalah يَتَّقُوْمُ , huruf wawu berharokat dhommah karena mengikuti wazan يَفْعُلُ. Juga pada lafadz يَبْيَعُ aslinya adalah يَبْيَعُ , huruf ya' berharokat kasroh karena mengikuti wazan يَفْعُلُ . Pada kedua contoh ini, huruf wawu dan huruf ya' awalnya sama-sama berharokat, tapi karena ada huruf shohih sebelumnya dan huruf shohih itu tidak berharokat (sukun) maka harkat huruf wawu dan huruf ya' dipindahkan ke huruf shohih sebelumnya.

Ketiga, I'lal dengan membuang, yaitu membuang huruf illat karena ada sebab harus ada perubahan seperti bertemunya dua huruf sukun. Contoh pada fi'il Amar فُلَّ dan بَعُ , terdapat huruf illat yang dibuang. Untuk mengetahuinya, maka kita perhatikan pada bentuk masdarnya (مصدر artinya asal/sumber). Bentuk masdar dari dua fiil amar itu adalah قَوْلٌ dan بَيْعٌ. Dari sini, akan diketahui bahwa huruf wawu dan ya' dibuang menghindari bertemunya dua huruf sukun setelah harkat huruf wawu dan huruf ya' dipindahkan kepada huruf shohih sebelumnya.

Pada bentuk mashdar, akan dipahami bahwa, huruf illat pada sebuah lafadz bisa terletak pada huruf awal, di tengah dan di akhir. Dalam penjelasan Bina' (bangunan kata), kalau huruf illat ada di awal (artinya dia pada posisi fa' fiil) disebut bina' Mitsal. Kalau huruf illat ada di tengah (artinya huruf illat pada ain fiil) disebut bina' Ajwaf. Apabila huruf illat ada di akhir (artinya pada lam fiil) disebut bina' Naqish.

Kalau kita perhatikan pada contoh sebelumnya, diketahui bahwa proses I'lal dengan membuang huruf illat, pembahasannya masih pada bina' Ajwaf (huruf illat pada ain fiil, posisi ditengah). Berikutnya, akan dijelaskan I'lal dengan membuang huruf illat pada bina Mitsal dan bina Naqish.

Apabila pada bina' Mitsal, huruf wawu menjadi fa' fi'il mudhori' atau fa' fi'il Amar maka huruf wawu dibuang kalau harokat ain fi'ilnya harkat kasrah. Contohnya, lafadz وصل dan وَعَدَ يَعُدُّ عُدٌّ . pada lafadz tersebut ada huruf wawu yang dibuang.

Berikutnya pada bina' Naqish, dengan membuang huruf wawu atau huruf ya' yang menjadi lam fiil, jika disandarkan (baca isnad) pada wawu jamak (wawu jamak adalah wawu dhomir rofa' yang menunjukkan arti jamak mudzakkar salim). Contohnya bisa diperhatikan pada lafadz سَقَيْوْا ، دَعَوْا ، مَشَوْا ، رَضَوْا ، نَسَوْا ، لَفَّوْا yang aslinya secara berurutan adalah سَقَيْوْا ، دَعَوْا ، مَشَوْا ، رَضَوْا ، نَسَوْا ، لَفَّوْا , Sighotnya adalah fil Madhi yang isnad kepada wawu jamak (وا-).

Keempat, Plal dengan mensukunkan yaitu mensukunkan huruf illat, maksudnya membuang harokatnya, dan biasanya terjadi pada fi'il mu'tal akhir (maksudnya lam fiilnya berupa huruf illat, baik huruf wawu atau huruf ya. Seperti contoh pada lafadz يَدْعُو dan lafadz يَفْضِي , huruf wawu dan huruf ya' diakhir lafadz disukunkan. Aslinya dua lafadz ini adalah يَدْعُو huruf wawu berharakat dhommah mengikuti wazannya yaitu يَفْعُل . Begitu juga huruf ya' berharakat dhommah pada lafadz يَفْضِي mengikuti wazan يَفْعُل , lalu harkat dhommah pada huruf wawu dan huruf ya' dibuang sehingga menjadi ringan dalam penyebutannya.

Ibdal.¹⁵

Sebagaimana sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, bahwa pada proses Ibdal adalah mengganti huruf illat dengan huruf shohih atau mengganti huruf shohih dengan huruf shohih yang lainnya. Huruf-huruf Ibdal ada 9 huruf yang terkumpul dalam ungkapan هَدَاتٌ مُؤْتِيَا yaitu huruf Ha' (هـ), Dal (د), Hamzah (أ), Ta' (ت), Mim (م), Wawu (و), Tho' (ط), Ya' (ي) dan huruf Alif (ا).¹⁶

Pertama, mengganti huruf illat (huruf wawu atau huruf ya') dengan huruf ta' jika menjadi fa' fiil (bina' Mitsal) dan mengikuti wazan افْتَعَلَ افتعالا. Contohnya, pada lafadz ائْتَصَلَ aslinya ائْتَصَلَ mengikuti wazan افْتَعَلَ yaitu fiil tsulasi mazid (fiil yang huruf asalnya berjumlah

¹⁵ Jamal Abd Azis, *Qowaid As-Shorfi*, Oman: Wazaratul Awqof, 2012. 133.

¹⁶ Ibnu Malik, *Alfiyah Ibnu Malik*. Riyad: Darul Minhaj, tt. Bait ke 943 hal 180.

tiga huruf, namun ditambah huruf ziyadah) dua huruf, yaitu huruf alif sebelum fa' fiil dan huruf ta' berharakat fathah setelah fa' fiil. Fiil tsulasi mujarrood dari *اتصل* adalah *وَصَلَ*, fa' fiilnya wawu, ain fiilnya huruf shod dan lam fiilnya huruf lam. Begitu juga terjadi ketentuan demikian pada, *يَنْصِلُ إِتِّصَالًا مُتَّصِلًا*. Hal yang sama berlaku ketentuan ini, jika fa' fiilnya huruf ya' seperti *يَسْرَ* dari fiil tsulasi mujarrood *يَسْرَ*.

Kedua, mengganti huruf ta' pada wazan *افتعل* dengan huruf tho', jika yang menjadi fa' fiilnya adalah huruf shod, dhod, tho' dan dzo'. Contohnya bisa diperhatikan pada lafadz, *اصْطَلَحَ* aslinya *اصْتَلَحَ* mengikuti wazan *اَفْتَعَلَ*, sedangkan fiil tsulasi mujarroodnya adalah *صَلَحَ* fa' fiilnya huruf shod. Maka huruf ta' ziyadah diganti dengan huruf tho'. Begitu juga berlaku demikian, jika fa' fiilnya seperti yang disebutkan di atas.

Ketiga, mengganti huruf ta' pada wazan *افتعل* dengan huruf dal, jika yang menjadi fa' fiilnya adalah huruf dal, dzal, dan zai. Contohnya bisa diperhatikan pada lafadz, *ادْتَكَّرَ* aslinya *ادْتَكَّرَ* mengikuti wazan *اَفْتَعَلَ*, sedangkan fiil tsulasi mujarroodnya adalah *دَكَرَ* fa' fiilnya huruf dzal. Maka huruf ta' ziyadah diganti dengan huruf dal. Begitu juga berlaku demikian, jika fa' fiilnya seperti yang disebutkan di atas.

C. DISKUSI DAN ANALISA

Pada bagian ini, didiskusikan tentang qoidah shorof yang menjadi dasar mutasi dan pemberhentian SDM. Qiyas sebagai metode analisa dari dua hal berbeda. Qiyas digunakan untuk mengukur sesuatu dengan yang lain agar diketahui persamaan di antara keduanya.

Dalam kajian ini, yang menjadi objek Qiyas antara lain; huruf dikiaskan sebagai SDM atau pegawai, harokat pada huruf dikiaskan sebagai tugas dan pekerjaan SDM atau pegawai, huruf illat dikiaskan kepada pegawai yang memiliki kekurangan dan ketidakmampuan, dan huruf shohih dikiaskan kepada SDM yang sehat dan memiliki kemampuan. Wazan dikiaskan kepada kondisi ideal dari SDM yang seharusnya. Kita ketahui bahwa Wazan terbentuk dari huruf shohih, yaitu huruf fa', ain dan lam. Sehingga qowaid ash-shorf menjadi aturan dan ketentuan yang semestinya dilakukan dan berjalan pada SDM yang dikiaskan sebagai huruf.

Di antara qoidah shorof yang dijadikan sebagai dasar pada contoh dalam tulisan sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Huruf wawu atau ya' diganti dengan huruf alif.

إِذَا تَحَرَّكَتِ الْوَاوُ وَالْيَاءُ بَعْدَ فَتْحَةٍ مُتَّصِلَةٍ فِي كَلِمَتَيْهِمَا أُبْدِلْنَا الْفَا مِثْلَ صَانَ أَصْلُهُ صَوْنٌ وَبَاعَ أَصْلُهُ بَيْعٌ.

Artinya: Apabila ada huruf wawu atau ya' berharakah, terletak sesudah harkah Fathah dalam satu kalimat, maka huruf wawu atau ya' tersebut harus diganti dengan dengan huruf alif seperti contoh *صَانَ* asalnya *صَوَّنَ*, dan *بَاعَ* asalnya *بَيَّعَ*.¹⁷

Ibnu Malik dalam kitab *Alfiyah* menyebutkan kaidah ini dan kemudian dibukukan dalam satu kitab dengan nama kitab *Qowaid As-Shorfi*. Bait nadzom itu seperti di bawah ini.¹⁸

من واو أو ياء بتحريك أصل # ألفا ابدل بعد فتح متصل.

Kaidah ini sebagai dasar untuk mengganti SDM yang bermasalah dan tidak memiliki kemampuan diganti dengan SDM yang sesuai dengan tugas yang diberikan. Artinya mutasi pegawai harus disesuaikan dengan tugas yang memang mampu dikerjakan.

2. Harokat huruf wawu atau harokat huruf ya' dipindah pada huruf shohih sebelumnya.

إِذَا وَقَعَتِ الْوَاوُ وَالْيَاءُ عَيْنًا مُتَحَرِّكَةً مِنْ أَجُوفٍ وَكَانَ مَا قَبْلَهُمَا سَاكِنًا صَاحِبًا نُقِلَتْ حَرَكَتُهُمَا إِلَى مَا قَبْلَهَا، نَحْوُ يَفُومٌ أَصْلُهُ يَفُومٌ، يَبْيَعُ أَصْلُهُ يَبْيَعُ.

Artinya: Apabila huruf wawu atau ya' berharokat berada pada 'ain fi'il Bina' Ajwaf dan huruf sebelumnya terdiri dari huruf shohih yang mati/sukun, maka harakat wawu atau ya' tersebut harus dipindah pada huruf sebelumnya. Contoh: *يَفُومٌ* asalnya *يَفُومٌ* dan *يَبْيَعُ* asalnya *يَبْيَعُ*.

Dalam kitab *Alfiyah* juga ditulis sebagai berikut,

لساكن صحّ انقل التحريك من # ذي لين آت بعد فعل كآين

Kaidah ini merupakan dasar untuk memberikan tugas kepada SDM yang memiliki kemampuan untuk melaksanakannya. Dan jika terdapat amanah atau tugas yang sudah diberikan kepada SDM yang tidak mampu, sementara ada SDM yang mampu melaksanakan

¹⁷ Mundzir Nadzir, *Qowaid al-l'al fii as-shorfi*, Surabaya: Pustaka Ahmad Nabhan, tt. 7.

¹⁸ Ibnu Malik, *Alfiyah ibnu Malik*, Riyad: Darul Minhaj, tt. 183. Lihat juga kitab *Al-Qowaid Ash-Shorfiyah*, pada kaedah pertama yang diterbitkan oleh PP Lirboyo Kediri.

dengan baik, maka tugas itu dipindahkan kepada SDM yang memiliki kemampuan tersebut. Artinya pada kaidah ini menunjukkan pada pemindahan tugas bukan pemindahan SDM.

3. Huruf illat dibuang

Kaidah ini menjadi dasar untuk memberhentikan SDM yang memiliki alasan yang kuat untuk diberhentikan.

إِذَا وَقَعَتِ الْوَاوُ بَيْنَ الْفَتْحَةِ وَالْكَسْرِ الْمَحْقَقَةِ وَقَبْلَهَا حَرْفُ الْمَضَارِعَةِ تُحْذَفُ نَحْوُ يَجِدُ أَصْلُهُ يَوْعِدُ

Artinya : jika terdapat huruf wawu terletak diantara harokat fathah dan harokat kasroh dan sebelumnya huruf mudhoro'ah maka wawu tersebut dibuang. Seperti lafadz يَوْعِدُ aslinya lafadz يَجِدُ.¹⁹

Sementara dalam kitab Al-Qowaid Ash-Shorfiyah pada bait yang ke-63 kaidah ke-11 mengutip dari kitab Alfiyah Ibnu Malik, ada penjelasan yang berbeda, bahwa huruf wawu yang menjadi fa' fiil, di awal kata (bina' Mitsal wawu) pada fiil mudhori' dan fiil amar, maka huruf wawu dibuang dengan syarat ain fiil mudhori' berharkat kasroh. Bait nadzomnya berbunyi,

فَا أَمْرٌ أَوْ مَضَارِعٌ مِنْ كَوْعَدٍ # احذف وفي كعده ذاك اطررد

Kaidah yang lainnya terkait dengan membuang huruf illat juga terjadi pada lafadz yang ain fiilnya berupa huruf illat. Namun, dibuangnya huruf illat tersebut untuk mencegah bertemunya dua huruf sukun, karena huruf yang sukun artinya huruf yang tidak menerima harokat dan dua huruf sukun dalam qowaid as-shorf itu harus dicegah dan dihindari. Hal ini menjadi dasar bahwa SDM tidak boleh melalaikan tugas kerjanya. Apalagi kalau sudah lebih dari satu SDM yang melalaikan tugas dan tanggung jawabnya, maka harus diberhentikan.

Pada kaidah tersebut di atas, ditetapkan pada fiil mudhori' dan fiil amar, dengan syarat ain fiilnya harokat kasroh. Maksudnya, bahwa fiil artinya pekerjaan, mudhori' mengandung masa saat ini, dan amar mengandung masa yang akan datang.

Maksud dari kaidah di atas, bisa dijadikan pertimbangan bagi pengelola SDM akan dua hal, jika SDM sudah diketahui ketidakmampuannya atau terdapat kekurangan dari awal maka tidak bisa dilanjutkan tugasnya. Yang kedua, jika terdapat SDM yang sama-sama memiliki kinerja buruk dan berkumpul dalam satu pekerjaan maka perlu dipisahkan dengan

¹⁹ Mundzir Nadzir, *Qowaid al-l'al fii as-shorfi*, Surabaya: Pustaka Ahmad Nabhan, tt. Kaedah ke-7 hal 13.

dihilangkan salah satunya. Diutamakan yang diberhentikan yang memang memiliki kekurangan kinerja dan kondisinya memang harus diberhentikan. Dasar pemberhentian harus jelas, seperti dalam kaidah, wawu terletak di antara dua harokat dan karena mencegah terkumpulnya dua huruf sukun.

4. Harokat dhommah huruf wawu atau ya' di akhir kalimat diganti Sukun.

إِذَا تَطَرَّفَتِ الْوَاوُ وَالْيَاءُ وَكَانَتَا مَضْمُومَةً أُسْكِنْتَا نَحْوَ يَغْزُوا أَصْلُهُ يَغْزُو وَيَرْمِي أَصْلُهُ يَرْمِي

Artinya : Apabila huruf wawu atau huruf ya' menempati ujung akhir kalimat, dan berharokat dhommah, maka disukunkan. Contoh: يَغْزُوا asalnya يَغْزُو dan يَرْمِي asalnya يَرْمِي

Sedangkan pada kitab al-qowaid as-shorfiyah pada kaidah ke-4 , bait nadzom memberikan keterangan jika huruf wawu atau huruf ya' tersebut berada di akhir pada fiil mudhori' yang tidak ber-I'rob Nashob maka disukunkan.²⁰

وإن هما محركين في طرف # مضارع لم ينتصب سكن تخف

Kaidah ini bisa menjadi dasar untuk mencabut tugas sementara waktu pada SDM yang tidak memiliki kecakapan, dalam rangka meringankan upaya untuk mencapai tujuan. Kalau dalam kaidah, supaya lebih ringan diucapkan. Tetapi SDM yang bersangkutan tidak diberhentikan, hanya ditangguhkan tugasnya saja.

FENOMENA HURUF ILLAT SEBAGAI HURUF MAD.

Dalam tinjauan wilayah sehat dan tidak sehat pada sdm, ketika dikiaskan dengan huruf hijaiyah maka huruf wawu dan huruf ya' termasuk huruf yang tidak sehat (huruf illat). Namun dalam fungsinya yang lain, huruf illat itu menguatkan amanah dan tugas (baca harokat) dari huruf shohih (sehat) yang lainnya.

Misalnya, wawu sukun menguatkan tugas yang dibebankan kepada huruf (pegawai) berupa harokat dhommah. Huruf ya' sukun menguatkan amanah /harokat kasroh yang dibebankan kepada huruf yang shohih didepannya. Begitu halnya huruf alif selalu menguatkan harokat fathah yang ada di depannya.

²⁰ Al-Qowaid As-Shorfiyah pada Kaidah ke-4 yang diterbitkan PP Lirboyo Kediri.

Hal ini memberikan penjelasan bahwa walaupun ada diantara karyawan atau SDM yang kurang memiliki kecakapan tetapi hadirnya mereka, bisa menguatkan SDM yang lain dalam melaksanakan tugas dan amanah yang diberikan. Bisa membantu memperjelas amanah yang diberikan kepada SDM yang lainnya. Tentu dalam pelaksanaan amanah seperti bisa disebut dengan tim tugas.

Bahkan dalam rangka menguatkan pelaksanaan tugas huruf illat itu bisa mengganti posisi huruf shohih. Dijelaskan dalam Qowaid As-Shorf, bahwa ketika terdapat dua huruf hamzah yang berada dalam satu kalimat, sementara Hamzah yang kedua sukun maka Hamzah yang kedua tadi diganti dengan huruf mad yang sesuai dengan harkat huruf sebelumnya.

Jika harokat huruf sebelumnya fathah maka Hamzah yang kedua diganti huruf alif dan jika huruf hamzah yang pertama itu harokat dhommah maka Hamzah sukun yang kedua diganti huruf Ya', begitu juga jika huruf hamzah yang pertama berharakat kasrah maka huruf yang kedua Hamzah yang kedua diganti dengan huruf ya'.

Yang berikutnya adalah huruf hamzah yang menjadi pengganti daripada huruf wawu dan huruf ya yang terletak di akhir kalimat setelah Alif ziyadah. Alif ziyadah merupakan Alif tambahan dan bukan termasuk huruf asli (artinya alif bukan termasuk fa' fill, ain fi'il, dan lam fi'il).

Fenomena ini menunjukkan bahwa Hamzah itu selaras dengan huruf alif karenanya ketika huruf illat atau ya terletak setelah Alif ziyadah di akhir kalimat maka huruf wawu atau huruf ya' diganti Hamzah. Seperti contoh lafadz بُنَاءُ itu aslinya بُنَايُ kemudian دُعَاءُ aslinya دُعَاؤُ .

Dengan metode qiyas ini, bisa diketahui huruf hamzah ini seperti SDM yang memang bisa membantu bahkan bisa menggantikan tugas dari SDM yang bermasalah atau kurang cakap dalam satu amanah (baca huruf illat). Pada saat yang sama huruf hamzah seperti SDM yang sehat dan punya kemampuan, tetapi dalam keadaan tidak memiliki amanah (harokat) maka diganti dengan huruf mad (huruf penguat) yang sesuai dengan amanah huruf madnya.

Dari pemaparan diskusi dengan analisa qiyas antara mutasi sdm dan pemberhentian sdm dengan pembahasan l'al dan ibdal dalam ilmu Qowaid as-Shorf, maka bisa diambil beberapa penjelasan sebagai hasil diskusi antara lain :

- Di antara sdm atau pegawai terdapat pegawai yang memiliki kekurangan dalam melaksanakan tugas kerja dan lebih banyak yang memiliki kemampuan bagus. Hal ini dari qiyas huruf illat dan huruf shohih. Illat artinya cacat, ada alasan sedangkan shohih artinya sehat, benar.
- Dalam memperlakukan sdm atau pegawai yang memiliki kekurangan maka pengelola sdm atau bagian personalia perlu memahami dengan baik proses P'lal. P'lal dalam perspektif manajemen sdm yaitu berkaitan dengan huruf illat harus ada proses berbeda dalam menghadapi.
- Dalam proses P'lal sangat beragam dan bisa dijadikan sebagai tahapan, sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya. Berkaitan dengan mutasi, maka bisa diketahui mutasi terjadi antar sdm, hanya beralih tugas dengan qiyas kondisi huruf wawu diganti huruf alif dan huruf wawu diganti huruf ya. Kemudian ada yang mutasi pada tugasnya bukan pada sdmnya, dengan qiyas perpindahan harkat kepada huruf sebelumnya. Bahkan, ada juga yang harus dicabut tugas dan tanggung jawabnya karena ada sebab yang jelas, dengan qiyas huruf illat yang berharkat, yang dibuang harkatnya (disukunkan). Bahkan sampai pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian sdm, dengan qiyas membuang huruf illat.
- Di samping harus memahami proses P'lal, yang berhubungan dengan sdm juga memahami proses Ibdal. Ibdal adalah mengganti huruf illat dengan huruf shohih karena penyesuaian tugas atau sebagai penghargaan. Bisa diperhatikan pada Qiyas mengganti huruf illat dengan huruf ta'. Sudah dijelaskan pada pembahasan tentang Ibdal. Artinya, dengan upaya dan situasi tertentu yang diciptakan oleh organisasi bisa merubah sdm yang tidak memiliki kemampuan (baca huruf illat) menjadi sdm yang memiliki kemampuan (diganti huruf shohih).

Dan masih banyak lagi pelajaran yang lainnya yang berhubungan dengan sdm, baik kaitannya dengan mutasi sdm dan pemberhentian sdm atau pada topik yang lainnya.

D. SIMPULAN

Sebagai simpulan dalam kajian ini, maka Hasil kajian ini menunjukkan bahwa dalam perspektif ilmu qowaid as-shorf, konsep mutasi terdapat pada proses I'lal yang bisa dengan qolb (mengganti huruf), naql (memindah harkat), hadzf (membuang huruf) dan taskin (membuang harokat). Sedangkan konsep promosi terdapat pada proses Ibdal (mengganti) yaitu menaikkan status huruf illat diganti dengan huruf shohih. Sedangkan pemberhentian bisa dijelaskan pada proses I'lal dengan hadzf (membuang huruf) dan taskin (membuang harokat). Proses I'lal dan Ibdal yang dipahami dengan baik akan membantu pengelola sdm dalam menjalankan fungsi manajemen sdm.

Namun, terlepas dari kelebihan dan kekurangan kajian ini maka bisa dilakukan kajian pendalaman terhadap kajian ini. Sehingga dari aspek metodologi lebih tajam sehingga semakin memperjelas objek kajian yang berkaitan dengan pengembangan sdm dan pengaturan sdm. Ilmu qowaid as-shorf yang merupakan ilmu yang membahas tentang kaidah-kaidah ilmu shorof sangat memungkinkan untuk dikembangkan pada kajian bidang yang lainnya selain sdm.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arifin, Zainal. *Tafsir Ayat Ayat Manajemen, Hikmah Idariyah dalam Al Qur'an*, (Yogyakarta: Prodi MPI UIN Sunan Kalijaga, 2019).
2. Azis, Jamal Abdul. *Qowaid As-Shorfi*, Oman: Wazarotul Awqof was Syuun ad-diniyah, 2012.
3. Damanhuri. 2018. "Nilai –Nilai Tasawuf Dalam Ilmu Nahwu". *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7 (1), 27-48. <https://e-jurnal.stail.ac.id/index.php/tadibi/article/view/39>.
4. Damanhuri. (2019). Kepemimpinan Pendidikan dalam Tinjauan Ilmu Shorof. *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 63-81. Retrieved from <https://e-jurnal.stail.ac.id/index.php/tadibi/article/view/4>.
5. Damanhuri. 2019. "Tashrif Model Strategy Development (Strategi Pengembangan Dengan Model Tashrif)". *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7 (2), 84-107. <https://e-jurnal.stail.ac.id/index.php/tadibi/article/view/22>.
6. Hakim, Abd Hamid. *Mabadi' Anwalyah Fii Usul al-Fiqh wal Qowaid al-Fiqhiyah*, tt, Jakarta, Sa'adiyah Putra, tt.
7. Ibnu Malik, *Alfiyah Ibnu Malik*, Riyad: Darul Minhaj, tt.
8. Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, <https://kbbi.web.id/kaidah>.
9. Mathis, Robert L. & Jackson, John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2001, Thomson Learning
10. Munawwir, A.W. *Kamus Al Munawwir Arab Indonesia Terlengkap*, Surabaya: Pustaka Progressif, 2007.
11. Murni, Murni. 2017. "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan". *Intelektualita : Jurnal Pendidikan* 5 (2), <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4445/2926>
12. Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

13. Nadzir, Mundzir. *Qowaid al-I'lal fii as-shorf*, Surabaya: Pustaka Ahmad Nabhan, tt.
14. *Qowaid As-Shorfiyah* pada Kaidah ke-4 yang diterbitkan PP Lirboyo Kediri.
15. Shihab, M. .Quraish *Membumikan Al-Qur'an; Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*. (Bandung : Mizan, 2009) Cet. Ke-3.