

SISTEM PEREKRUTAN SDM DALAM Q.S. AL QASHAS AYAT 20-28 (STUDI TAFSIR PENDIDIKAN)

Damanhuri, M.Pd.

STAI Luqman Al-Hakim Surabaya

Abstrak :

Kajian ini mencoba memberikan pemaparan tentang sistem perekrutan SDM yang terdapat dalam QS Al Qashas ayat 20-28, dimana pada ayat tersebut menggambarkan kisah Nabi Musa AS yang pergi ke negeri Madyan dan kemudian direkrut oleh Nabi Syu'aib AS untuk menggarap sawahnya. Tulisan ini merupakan bentuk interpretasi pendidikan terhadap ayat-ayat Al Quran atau yang lebih dikenal dengan studi tafsir tarbawi. Kajian serupa terkait tafsir pendidikan ini, penulis mengambil inspirasi dari QS Al Kahfi yang menggambarkan kisah Nabi Musa AS dengan hamba Allah yang disebut para abli tafsir dengan Nabi Khidir AS. Dari kajian QS Al Kahfi ini, dirumuskan konsep pembinaan peserta didik sedangkan pada kajian ini QS Al Qashas tentang sistem perekrutan SDM. Pendekatan tafsir tarbawi dengan fungsi epistemology digunakan sebagai analisa pada kajian ini. Rumusan masalah yang diangkat adalah bagaimana konsep perekrutan SDM dalam QS Al Qashas ayat 20-28. Sehingga tujuan dalam kajian ini adalah menemukan dan merumuskan konsep perekrutan SDM yang terdapat dalam QS Al Qashas ayat 20-28. Kajian ini penulis, batasi pada ayat-ayat tertentu dalam QS Al Qashas artinya bahan kajian tidak semua ayat dalam QS Al Qashas disebabkan keterbatasan penulis dalam melakukan kajian ini. Bagaimana konsep perekrutan SDM dalam QS Al Qashas ayat 20-28 secara details penjelasannya bisa diikuti dalam uraian-uraian berikutnya.

Kata-kata kunci: *Sistem Perekrutan SDM, QS Al Qashas ayat 20-28.*

A. PENDAHULUAN

Al Qur'an jika dikaji secara serius maka ia akan menyajikan konsep pendidikan Islam yang komprehensif, mulai dari tujuan, kurikulum, metode, konsep guru-murid, sampai pada media dan evaluasi pendidikan.¹ Penggalan terhadap isi kandungan Al-Qur'an memang tidak pernah berhenti, termasuk dari perspektif pendidikan. Al-Qur'an sendiri memerintahkan orang yang mengimaninya untuk mempelajari dan memahami (tadabbur) al-Qur'an.²

¹ Imam Bahroni, *Integrated Islamic Education: An Analytical Study on The Concept and Practice of Gontor System in East Java Indonesia*, Tsaqafah, Vol. 6, No. 1, April 2010, hal 103.

² M. Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an; Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*, 2009, Bandung, Mizan, Cet. Ke-3, hal 139.

Al Qur'an sebagai kitab suci pedoman umat Islam menghantarkan agar manusia bahagia di dunia dan di akhirat. Manusia merupakan sosok makhluk sempurna atau disebut juga sebaik-baik ciptaan, yang dalam Al Quran disebut *Ahsan at-taqwim*. Manusia menjadi makhluk terbaik karena mencerminkan apa yang ada di alam semesta. Alam semesta disebut makro-kosmos dan manusia disebut mikro-kosmos. Dalam diri manusia mengandung semua unsur kosmik, dari mulai mineral, tumbuhan, hewan bahkan malaikat dan unsur ilahi berupa ruh yang ditiupkan Tuhan kepada manusia, sehingga manusia menjadi makhluk dua dimensional: fisik dan spiritual.³

Dalam diri manusia menyatu empat elemen ; air,tanah, api dan udara. Gambaran elemen air dalam tubuh manusia melalui keberadaan air mata, ludah, darah, kencing dan sebagainya. Sedangkan elemen tanah digambarkan dalam tubuh manusia melalui keberadaan kulit yang beraneka warna dengan struktur pori-pori yang tumbuh rambut, alis, kumis, jenggot, dan lain sebagainya. Elemen api tergambar melalui keberadaan suhu badan, rasa marah, emosi, stress, dan lain sebagainya. Terakhir nafas merupakan wujud elemen udara dalam tubuh manusia.⁴

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi menempati posisi penting dalam mendukung dan mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah perusahaan SDM dikenal dengan karyawan, dalam instansi dan istitusi disebut pegawai. Penyebutan yang berbeda tapi mengacu pada makna yang sama, manusia. Sedangkan dalam dunia pendidikan atau sekolah, SDM meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. SDM ini dikelola potensi terbaiknya untuk mewujudkan tujuan organisasi pendidikan atau untuk mencapai visi misi sekolah dalam fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).⁵

Manajemen SDM merupakan suatu proses mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan mengoptimalkan pendayagunaan SDM dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada. Manajemen SDM meliputi delapan fungsi operasional, yaitu ; (1) perencanaan, (2) pengadaan, (3)

³ Mulyadi Kartanegara, *Gerbang Kearifan: Sebuah Pengantar Filsafat Islam*, 2006, Jakarta, Lentera Hati, hal 112.

⁴ M. Thalhan dan Achmad Mufid, *Fiqih Ekologi Menjaga Bumi Memahami Makna Kitab Suci*, 2008, Yogyakarta, Total Media, hal 246-247.

⁵ Zainal Arifin, Dr. MSI. *Tafsir Ayat Ayat Manajemen, Hikmah Idariyah dalam Al Qur'an*, 2019, Prodi MPI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, hal 86

pengembangan, (4) kompensasi, (5) pengintegrasian, (6) pemeliharaan, (7) kedisiplinan, dan (8) pemberhentian.⁶

Zainal Arifin menyebutkan kesimpulan Manajemen SDM perspektif Al Qur'an, berdasarkan tafsir QS Al Baqarah (2): ayat 30-39 dengan empat fungsi operasional, yaitu; (1) perencanaan, (2) seleksi dan penempatan, (3) pengembangan, dan (4) kompensasi.⁷

Dalam kajian berbeda dijelaskan bahwa terdapat tujuh fungsi operasional manajemen SDM, antara lain; (1) perencanaan dan analisis SDM, (2) kesetaraan kesempatan bekerja, (3) perekrutan/staffing, (4) pengembangan SDM, (5) kompensasi dan keuntungan, (6) kesehatan dan keselamatan kerja, dan (7) hubungan tenaga kerja.⁸

Dari sajian di atas, walaupun seolah berbeda tetapi memberikan penekanan yang sama bahwa fokus Manajemen SDM memberikan kontribusi pada suksesnya tujuan organisasi. Kesimpulan yang sama bahwa Manajemen SDM dimulai dari kegiatan rekrutmen atau perekrutan, sebagai bentuk konkrit pengadaan SDM.

Rekrutmen didefinisikan sebagai suatu kegiatan/aktivitas untuk mencari, mengidentifikasi, dan menarik para pelamar kerja untuk bisa bergabung dalam pekerjaan dengan memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan tersebut. Proses rekrutmen ini penting untuk dilakukan bertujuan agar organisasi/perusahaan mendapat tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang cukup untuk bekerja dan siap untuk membantu mengembangkan organisasi/perusahaan tersebut.⁹

Dalam proses rekrutmen SDM yang lebih ditekankan adalah memilih orang-orang yang menguasai bidang-bidang yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi, bukan karena faktor kolusi atau nepotisme (kekeluargaan) yang tidak didasari oleh kompetensi. Inspirasi pemilihan SDM yang harus memiliki skill (kompetensi) bisa diambil dari kisah Nabi Musa *alaihis salam* dalam QS Al-Qashas ayat 26, yang artinya di bawah ini,

⁶ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 2015, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hal 2-9.

⁷ Zainal Arifin, Dr. MSI. *Tafsir Ayat Ayat Manajemen, Hikmah Idariyah dalam Al Qur'an*, 2019, Prodi MPI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, hal 90-97

⁸ Damanhuri. (2020). Konsep Promosi, Mutasi Dan Pemberhentian SDM dalam Perspektif Ilmu Qowaid As-Shorf. *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 70-93. Retrieved from <https://e-jurnal.stail.ac.id/index.php/tadibi/article/view/224>

⁹ Maulana Saputra, *Proses Rekrutmen dan Implementasinya di PT XI*, pada <http://sdmberkualitas.blogspot.com/2016/09/proses-rekrutmen-dan-implementasinya-di.html>

Dan salah seorang dari kedua perempuan itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya,"¹⁰

Dari latar belakang inilah, kajian ini akan menjawab rumusan pertanyaan bagaimana konsep perekrutan SDM dalam QS Al Qashas ayat 20 s/d 28. Disamping itu, manfaat kajian ini akan memberikan penguatan terhadap pengelola sekolah, khususnya terkait perekrutan SDM dengan dasar teori yang kuat dari Al Quran yang memberikan gambaran utuh mengenai konsep perekrutan SDM.

Analisa kajian yang digunakan yaitu pendekatan tafsir ayat-ayat pendidikan atau dikenal dengan Tafsir Tarbawi dengan fungsi level yang kedua, yaitu tafsir tarbawi sebagai epistemologi. Fungsi dan kontribusi Tafsir Tarbawi bagi Ilmu Pendidikan Islam, menurut Cucu Surahman, bekerja pada dua level:

Pertama, ia berfungsi sebagai sumber rujukan atau landasan nilai (*value*); di mana Tafsir Tarbawi lebih sebagai landasan teologis-normatif, grand theory, pemberi rambu-rambu, dan prinsip bagi pengembangan Ilmu Pendidikan Islam. Dengan fungsi ini diharapkan Tafsir Tarbawi dapat memagari pendidikan di dunia Islam sehingga tidak menjadi sekuler dan hampa spiritualitas; dan

Kedua, Tafsir Tarbawi berfungsi sebagai epistemologi Ilmu Pendidikan Islam; di mana ia menjadikan al-Qur'an sebagai motivasi, inspirasi, dan isyarat bagi perumusan teori-teori Pendidikan Islam. Dalam konteks ini produk Tafsir Tarbawi bisa menguatkan pengetahuan yang sudah ada (*confirmation and justification*) ataupun menemukan dan merumuskan pengetahuan baru bagi terkait Ilmu Pendidikan Islam (*discovery*).¹¹

Dengan kata lain, analisa kajian ini dalam konteks menjadikan QS Al Qashas ayat 20 sampai dengan ayat 28 sebagai inspirasi dan isyarat bagi perumusan teori konsep perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga dalam konteks ini, kajian ini bertujuan bisa menguatkan konsep perekrutan SDM yang sudah ada atau menemukan dan merumuskan konsep perekrutan SDM dalam QS Al Qashas ayat 20 s/d 28.

B. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PENDIDIKAN.

¹⁰ Zainal Arifin, Dr. MSI. *Tafsir Ayat Ayat Manajemen*, Hal 93.

¹¹ Cucu Surahman, Dr.MA. *Tafsir Tarbawi di Indonesia*, 2019, Pati, Magzha Pustaka, hal 216

Manusia dalam lembaga pendidikan menjadi fungsi sebagai pelaku dan sekaligus yang dikenai proses pendidikan dan pembinaan. Manusia sebagai pelaku pendidikan adalah para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sedangkan manusia yang dikenai pendidikan dan pembinaan adalah para peserta didik. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah penentu kesuksesan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen adalah sebuah proses sistematis untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam kegiatan manajemen umumnya terdapat tiga pokok kegiatan, yaitu perencanaan, implementasi dan evaluasi. Kegiatan itulah yang kemudian disebut dengan fungsi-fungsi manajemen. Manajemen dalam bahasa kita kita sebut dengan pengaturan atau pengelolaan. Ajaran Islam sudah mengatur sistem kehidupan manusia menuju kebahagiaan di Dunia dan di Akhirat. Ajaran Islam bersumber dari Al-Quran al-Karim sebagai wahyu Allah yang diistilahkan sebagai Hudan linnas petunjuk pengaturan bagi manusia.

Dalam bahasa Arab manajemen sering disebutkan dengan kata Nazzoma (نظم) yang berarti menyusun, mengatur dan mengumpulkan. Al Ashri Al Jadid dalam djawahir tanthowi menyebutkan bahwa istilah manajemen disebut dengan siyasa, idaroh dan tadbir.¹²

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.¹³

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. Secara khusus lembaga sekolah atau pendidikan dan selalu memposisikan titik tekan pengelolaan dan pembinaan itu kepada SDM. SDM dalam hal ini maksudnya manusia adalah siswa/peserta didik dan guru/ pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk pengaturan mengenai peserta didik masuk wilayah manajemen peserta didik. Sedangkan pengaturan SDM, yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan masuk wilayah manajemen SDM.

¹² Zainal Arifin, Dr. MSI. *Tafsir Ayat Ayat Manajemen, Hikmah Idariyah dalam Al Qur'an*, 2019, Prodi MPI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, hal 103

¹³ Zainal Arifin, *Ibid*, hal 65-78.

Guru dalam bahasa Indonesia berasal dari bahasa Sanskerta yang berarti orang yang digugu atau orang yang ditiru dan dituruti perkataannya. Ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu kompetensi profesional kompetensi pedagogik kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi ini dalam istilah bahasa Arab sudah tergambar pada sebutan guru yaitu sebagai *Muallim*, sebagai *Murobbi*, sebagai *Mudarris* dan sebagai *Muaddib*.

Guru sebagai *Muallim*, menggambarkan kompetensi profesional yang menguasai ilmu pengetahuan yang akan diajarkan kepada peserta didik. Sedangkan guru sebagai *Murobbi* berarti mempunyai peranan dan fungsi membuat pertumbuhan dan perkembangan serta menyuburkan intelektual dan jiwa peserta didik. Adapun guru sebagai *Mudarris*, karena *mudarris* itu berasal dari kata *darrosa* yang berarti meninggalkan bekas, maka memberikan makna harfiah bahwa tugas dan kewajiban guru membuat bekas dalam jiwa peserta didik. Bekas itu merupakan hasil pembelajaran yang berwujud perubahan perilaku, sikap dan penambahan atau pengembangan ilmu pengetahuan peserta didik. Sedangkan guru sebagai *Muaddib* mempunyai tugas membuat peserta didiknya menjadi insan yang beradab yang berakhlak mulia, sehingga mereka berperilaku terpuji dan memiliki kepribadian dan jiwa sosial yang menawan di tengah-tengah masyarakat.¹⁴

Guru bersama murid saling berinteraksi dalam satu proses pembelajaran. Guru sebagai penyampai materi pembelajaran dan siswa/peserta didik sebagai yang menerima pembelajaran itu. Adapun peserta didik dalam proses pembelajaran, mereka harus selalu aktif dalam menerima penyampaian guru dan aktif dalam mencari dan menemukan sendiri pengetahuan yang sedang dipelajari.

Organisasi pendidikan atau sekolah dapat menjalankan aktivitas secara baik karena unsur-unsur yang mendukung itu bekerja secara sistematis dan terpadu. sesuatu yang bekerja secara sistematis dan terpadu itu bisa disebut sebagai bekerja secara sistem. Dalam konteks teori sistem, sekolah sebagai lembaga pendidikan adalah satu elemen dari sejumlah elemen yang berinteraksi secara interdependensi. Artinya suatu sistem terdiri dari elemen-elemen yang berhubungan dan bergantung antara satu dengan yang lain, hal ini berarti apabila berbagai elemen tersebut berinteraksi maka akan membentuk suatu kesatuan yang menyeluruh.¹⁵

¹⁴ Kadar M Yusuf, Dr, MAg. *Tafsir Tarbawi Pesan-pesan Al Quran tentang Pendidikan*, 2015, Jakarta, Amzah, hal 62-71

¹⁵ Wahyudi, Dr. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung, 2009, Alfabeta, hal 2-4.

Rekrutmen atau perekrutan SDM merupakan bagian awal dari kegiatan Manajemen SDM. Sumber daya manusia (SDM) atau dikenal juga dengan istilah pegawai, tenaga kerja atau karyawan merupakan unsur yang cukup menentukan baik tidaknya organisasi.¹⁶ Manajemen SDM termasuk salah satu substansi manajemen pendidikan. Manajemen SDM bisa dikatakan inti dalam sebuah organisasi pendidikan, karena tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi SDM terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami, sebab semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung kepada SDM yang mengelola dan melaksanakannya.¹⁷

Dalam konteks organisasi pendidikan atau sekolah, SDM tersebut adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik sangat menentukan baik tidaknya pelaksanaan kegiatan pembelajaran untuk mencapai target kompetensi peserta didik. Sedangkan tenaga kependidikan pada bidang yang lainnya yang bahkan lebih besar lagi, seperti bidang layanan administrasi dan layanan keuangan dan sarana prasarana.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses Perekrutan, Seleksi, Training and Development calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Mencari SDM yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah perekrutan SDM dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, Perekrutan ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

C. PEREKRUNTAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PENDIDIKAN.

Pada bagian ini akan dibahas tentang sistem perekrutan SDM yang menjadi bagian dari kegiatan Manajemen SDM. Sedangkan manajemen SDM adalah proses pengaturan SDM yang kegiatannya terdiri dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.¹⁸

¹⁶ Azhar Arsyad. *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis bagi pimpinan dan eksekutif*, Yogyakarta, 2003, Pustaka Pelajar, hal 68.

¹⁷ Rahmat Hidayat & Candra Wijaya. *Ayat-ayat Al Quran tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan, 2017, Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). Hal 45.

¹⁸ Mutiara S. Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2007, Jakarta, Ghalia Indonesia, hal 15.

1. DEFINISI PEREKRUTAN SDM

Beberapa definisi rekrutmen atau perekrutan menurut para ahli, antara lain;¹⁹

- a. Menurut Henry Simamora (1997:212) dalam buku koleksi digital Universitas Kristen Petra menyatakan bahwa: Perekrutan adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.
- b. Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997:227) dalam Nanang Nuryanta (2008) Perekrutan antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.
- c. Menurut Schermerhorn, 1997 Perekrutan (Recruitment) adalah “proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang kosong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.
- d. Menurut Faustino Cardoso Gomes (1995:105) Perekrutan merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Perekrutan merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

2. TUJUAN PEREKRUTAN

Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat; Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan; Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja; Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan; Untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja

¹⁹ P, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2009, Jakarta, Bumi Aksara _2010. Efisiensi Kerja, (online) dalam <http://insanperforma.co.id/2016/01/rekrutmen-karyawan-definisi-tujuan-proses-dan-sistem-rekrutmen/>

3. SALURAN-SALURAN PEREKRUTAN

Untuk memperoleh pegawai yang benar-benar tepat bagi organisasi publik, departemen SDM bertanggung jawab untuk menyediakan sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat, sedangkan penyelia bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang dipilih dari kumpulan itu. Agar efektif maka perekrut harus mengetahui pegawai apa saja yang bakal diisi dan dimana sumber daya manusia yang potensial dapat dicari. Saluran yang dapat digunakan diantaranya:²⁰

a. Job Posting (Maklumat Pegawai)

Metode ini dengan mengumumkan kepada para pegawainya tentang adanya lowongan-lowongan pegawai melalui buletin, publikasi perusahaan atau surat edaran.

b. Skills Inventory (Persediaan Keahlian)

Yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong. Calon yang diidentifikasi dihubungi, selanjutnya ditanya apakah mereka ingin melamar posisi yang ditawarkan.

c. Referrals (Rekomendasi Pegawai)

Kalangan pegawai yang memahami kegiatan-kegiatan, standar-standar dan sasaran-sasaran organisasi mereka, dapat mengenali pegawai lain yang bakal berkarya dengan baik di dalam organisasi atau mereka dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesional untuk sebuah lowongan pekerjaan.

Namun metode ini memiliki kelemahan yakni: kecenderungan nepotisme, pegawai yang merekomendasikan akan tersinggung jika yang direkomendasikan menolak, pengangkatan teman atau saudara kemungkinan besar akan menimbulkan klik-klik yang menyebabkan beberapa orang merasa disingkirkan dari kelompok informal, melembagakan status quo gagal mengenali bahwa kemajemukan gagasan perspektif pegawai menjadi sumber daya yang bernilai,

²⁰ Ambar Teguh Sulistyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, 2003, Yogyakarta, Graha Ilmu, hal 146-149.

- pemberian rekomendasi tidak berdasarkan kompetensi tetapi atas dasar persahabatan.
- d. Walks In
Para pencari kerja datang langsung ke departemen SDM untuk mencari kerja.
 - e. Writes In
Surat-surat lamaran yang dikirim langsung pada lembaga.
 - f. Rekrutmen Dari Perguruan Tinggi
Rekrutmen ini sering dipakai oleh perusahaan merupakan sumber utama kebutuhan tenaga manajerial, profesional dan teknis bagi organisasi.
 - g. Open House
Teknik ini dilakukan dengan cara perusahaan mengundang orang-orang untuk mengunjungi dan melihat berbagai fasilitas perusahaan serta mendapat penjelasan mengenai aktivitas perusahaan.
 - h. Advertising (Pengiklanan)
Dengan iklan organisasi mengkomunikasikan kebutuhan-kebutuhan pegawai kepada masyarakat umum melalui media radio, majalah, surat kabar, televisi dan media instansi/perusahaan yang bersangkutan.
 - i. Employment Agencies (Agen Penempatan Tenaga Kerja)
Rekrutmen bisa dilakukan melalui agen penempatan tenaga kerja baik milik pemerintah maupun swasta. Di Indonesia lembaga ini diwakili oleh Departemen Tenaga kerja RI.
 - j. Perusahaan Konsultan Manajemen
Perusahaan konsultan manajemen merekrut pegawai hanya untuk SDM/Pelamar-pelamar yang prospektif.
4. PROSES PEREKRUTAN
- a. Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat;
 - b. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan;
 - c. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja;

- d. Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan;
- e. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja

D. PENYAJIAN QS AL QASHAS AYAT 20 s.d. AYAT 28.

Pada bagian ini akan disajikan isi Al Quran Surah Al Qashas ayat 20-28 dengan terjemahannya.

وَجَاءَ رَجُلٌ مِنْ أَفْصَى الْمَدِينَةِ يَسْعَى قَالَ يَا مُوسَى إِنَّ الْمَلَأَ يَأْتَمِرُونَ بِكَ لِيَقْتُلُوكَ فَاخْرُجْ إِنِّي لَكَ مِنَ النَّاصِحِينَ (20) فَخَرَجَ مِنْهَا خَائِفًا يَتَرَقَّبُ قَالَ رَبِّ نَجِّنِي مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ (21) وَلَمَّا تَوَجَّهَ تَلْقَاءَ مَدْيَنَ قَالَ عَسَى رَبِّي أَنْ يَهْدِيَنِي سَوَاءَ السَّبِيلِ (22) وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةً مِنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمْ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّى يُصْدِرَ الرِّعَاءَ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ (23) فَسَقَى لَهُمَا ثُمَّ تَوَلَّى إِلَى الظِّلِّ فَقَالَ رَبِّ إِنِّي لِمَا أَنْزَلْتَ إِلَيَّ مِنْ خَيْرٍ فَقِيرٌ (24) فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقِصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ (25) قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (26) قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْسُقَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ (27) قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجْلَيْنِ فَضَيِّتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَى مَا نَقُولُ وَكِيلٌ (28)

Artinya :²¹

20. dan seorang laki-laki datang bergegas dari ujung kota seraya berkata, "Wahai Musa! Sesungguhnya para pembesar negeri sedang berunding tentang engkau untuk membunuhmu, maka keluarlah (dari kota ini), sesungguhnya aku termasuk orang-orang yang memberi nasihat kepadamu".

²¹ Al-Quran Tafsir Per Kata Al Hakam, cetakan III, 2014 diterbitkan Suara Agung Jakarta, hal 388-389.

21. maka keluarlah dia (Musa) dari kota itu dengan rasa takut dan waspada (kalau ada yang menyusul atau menangkapnya), dia berdoa, "Ya Tuhan, selamatkanlah aku dari orang-orang yang zalim itu".

22. dan ketika dia menuju ke arah negeri Madyan, dia berdoa lagi, "Mudah-mudahan Tuhanmu memimpin aku ke jalan yang benar."

23. dan ketika dia sampai di sumber air negeri Madyan, dia menjumpai di sana sekumpulan orang yang sedang memberi minum ternaknya, dan dia menjumpai di belakang orang banyak itu, dua orang perempuan sedang menghambat ternaknya. Musa berkata, "Apakah maksudmu dengan berbuat begitu?" kedua perempuan itu menjawab, "Kami tidak dapat memberi minum (ternak kami), sebelum para penggembala itu memulangkan ternaknya, sedang ayah kami adalah orang yang sudah lanjut usianya".

24. maka Musa memberi minum ternak kedua perempuan itu, kemudian dia kembali ke tempat yang teduh, lalu berdoa, "Ya Tuhan, sesungguhnya aku sangat memerlukan sesuatu kebaikan (makanan) yang Engkau turunkan kepadaku".

25. kemudian datanglah kepada Musa salah satu dari kedua perempuan itu berjalan dengan malu-malu, dia berkata, "sesungguhnya ayahku mengundangmu untuk memberi balasan sebagai imbalan atas kebaikanmu memberi minum ternak kami". Ketika Musa mendatangi ayahnya (Syuaib) dan dia menceritakan kepadanya kisah dirinya, Syuaib berkata, "Janganlah engkau takut! Engkau telah selamat dari orang-orang yang zalim itu."

26. salah satu dari kedua perempuan itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya."

27. Syuaib berkata, "Sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah satu dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun, maka itu adalah suatu kebaikan darimu, dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau. Insya Allah, engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik".

28. Musa berkata: "itu perjanjian antara aku dan engkau. Yang mana saja dari kedua waktu itu yang aku sempurnakan, maka tidak ada tuntutan (tambahan) atas diriku lagi. Dan Allah menjadi saksi atas apa yang kita ucapkan"

Demikian penyajian teks dan terjemahan QS Al Qashas ayat 20 sampai dengan ayat 28. Adapun penjelasan yang berhubungan dengan penelitian ini akan diuraikan di bagian selanjutnya.

E. SISTEM PEREKRUTAN SDM DALAM QS AL QASHAS AYAT 20-28.

Pada bagian ini, dipaparkan tentang sistem perekrutan SDM dalam QS Al Qashas ayat 20-28. Bahasan ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang diangkat dalam tulisan ini, yaitu bagaimana sistem perekrutan SDM (rekrutmen karyawan) dalam QS Al Qashas ayat 20-28.

Sistem adalah satu proses yang bergerak secara sistematis dalam menghasilkan satu tujuan bersama. Ada dua macam sistem, yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup. Sistem perekrutan SDM atau rekrutmen pegawai atau karyawan termasuk sistem yang tertutup sekaligus terbuka, biasanya dalam hal tahapannya melalui mekanisme yang jelas dan tertutup namun dalam pelaksanaannya masih terbuka untuk hal-hal penentuan diterima atau tidaknya dalam wawancara dan yang lainnya.

Dalam QS Al Qashas ayat 20-28, Nabi Musa AS pada ayat ini digambarkan sebagai calon SDM, sedangkan Nabi Syu'aib AS digambarkan sebagai sekolah yang mengadakan proses rekrutmen.

Nabi Musa as pergi meninggalkan tempatnya dalam keadaan waspada dan perasaan takut, karena beliau hijrah dari kondisi yang tidak nyaman penuh konflik, sebab ada peristiwa yang tidak sengaja dilakukan. Dalam perjalanan hijrahnya, Nabi Musa as ketika berada di sebuah daerah yang disebut dengan Madyan, Nabi Musa as mendapati sekumpulan orang (kaum laki-laki) yang sedang memberi minum ternaknya. Dia juga menjumpai di belakang orang banyak tersebut, dua orang perempuan yang terpisah dari sekumpulan orang itu, karena tidak mampu berdesakan dan menunggu sampai kambing ternak mereka pergi.

Setelah Nabi Musa as mengetahui hal ini, tanpa diminta Nabi Musa as membantu kedua perempuan tersebut memberi minum kambing-kambing ternak mereka. Dari sini, kedua perempuan tersebut mengetahui keahlian dan kecakapan Nabi Musa as dalam memberi minum ternak mereka. Kedua perempuan tersebut merupakan anak dari seorang yang sudah berusia lanjut, Nabi Syu'aib as.

Sebagai balas budi dari bantuan suka rela Nabi Musa as, dia diundang untuk hadir di rumahnya. Ketika berjumpa dengan Nabi Syuaib as, nabi Musa as menceritakan keadaannya termasuk alasan kepindahannya.

Ayat berikutnya, merupakan permohonan dari putri Nabi Syuaib as untuk menjadikan Nabi Musa as sebagai pekerja untuk menggembala ternak ayahnya. Mereka

berdua sudah melihat kemampuan Nabi Musa as dalam bekerja. Dari sini, timbullah apa yang disebut dengan perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja terdapat kompensasi yang didapat kedua belah pihak dengan waktu yang sudah disepakati keduanya. Dan dari keseluruhan cerita dalam QS Al Qashas ini dapat diuraikan tentang konsep perekrutan SDM dalam uraian selanjutnya.

Berikut ini, kami paparkan hasil kajian tentang sistem perekrutan SDM dalam QS Al Qashas ayat 20-28 :

1. MOTIVASI CALON SDM (Tenaga Kerja)

Calon SDM (karyawan, pegawai) mempunyai keinginan kuat untuk merubah keadaannya dari keadaan yang tidak baik menjadi keadaan yang baik dan lebih baik lagi. Motivasi seseorang mendaftar pekerjaan di sebuah instansi bervariasi. Motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu. Sedangkan motif adalah dorongan atau daya gerak yang mendorong seseorang berbuat sesuatu.²²

Di antara teori motivasi adalah teori hirarki kebutuhan oleh Maslow. Maslow (1970) membagi kebutuhan manusia ke dalam lima kategori kebutuhan yaitu: *physiological, safety, social, esteem, self actualization needs*.

Kebutuhan fisiologis adalah tingkatan kebutuhan yang paling rendah dan memerlukan pemenuhan yang paling mendesak, seperti kebutuhan makanan, minuman, air dan udara. Kebutuhan tingkat kedua yaitu kebutuhan rasa aman yang mendorong seseorang memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungannya, seperti kebutuhan pakaian, tempat tinggal dan perlindungan atas tindakan yang sewenang-wenang.

Berikutnya adalah kebutuhan kasih sayang mendorong seseorang untuk mengadakan hubungan afektif atau ikatan emosional dengan individu lain, di lingkungan keluarga atau masyarakat, seperti rasa disayangi, diterima, dan dibutuhkan oleh orang lain. Tingkatan selanjutnya, kebutuhan rasa harga diri yang mempunyai dua bagian. Bagian pertama penghormatan dan penghargaan dari diri sendiri dan kedua penghargaan dari orang lain. Dan yang tertinggi adalah kebutuhan akan aktualisasi diri yang akan muncul pada seseorang yang sudah terpenuhi kebutuhan sebelumnya.

²² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 2007, Bandung, Remaja Rosdakarya, hal 144-145.

Pada QS Al Qashas, terkait motivasi SDM ini digambarkan dengan keadaan Nabi Musa as yaitu rasa takut dan khawatir sehingga Nabi Musa as melakukan hijrah. Dalam konteks konsep perekrutan SDM, hijrah dimaksudkan dengan mencari pekerjaan untuk memenuhi kekhawatiran dirinya. Dalam hal ini, kebutuhan Nabi Musa as untuk mendapatkan rasa aman yang mengemuka.

Keadaan ini disebut oleh Al Quran dengan *Khoifan Yataroqqobu* (takut dan khawatir). Adanya kekhawatiran ini, karena ada seorang laki-laki yang memberikan kabar akan ancaman keamanan yang akan dihadapi dirinya. Sedangkan laki-laki tersebut meyakinkan kepada nabi Musa as akan kesungguhannya. Dimulai dari ayat 20 pada QS Al Qashas, sehingga mendorong nabi Musa as untuk keluar dari kota itu dan mencari peruntungan yang lebih baik.

Dari gambaran ayat 20 dan 21 QS Al Qashas ini memberikan konsep tentang seseorang yang mencari pekerjaan karena ingin mendapatkan penghidupan yang nyaman dan memperoleh keamanan diri. Namun, ada keyakinan dalam diri seseorang yang sedang mencari pekerjaan (berlaku di lembaga pendidikan atau pabrik dan perusahaan) untuk memantapkan hati bahwa dia pasti akan mendapatkan jalan keluar.

Keyakinan dalam diri harus terucap dengan ungkapan yang menimbulkan semangat dan kemandirian dalam melangkah. Pada ayat tersebut, diujarkan oleh nabi Musa as yang digambarkan sebagai calon SDM (tenaga kerja) yaitu, *قَالَ رَبِّ نَجِّنِي مِنَ الظَّالِمِينَ* (*Ya Tuhanku, selamatkanlah aku dari orang-orang yang zalim itu*). Dalam bahasa yang sederhana, bagi orang yang mencari pekerjaan bisa dipahami dengan kata lain, Ya Tuhanku keluarkan aku dari keadaan ini dan berilah aku kehidupan yang lebih baik.

Sehingga bagi calon SDM, menurut ayat 21 QS Al Qashas ini, harus mempunyai keyakinan kepada Allah SWT sebagai penjamin dan pemberi keselamatan dan kesejahteraan kepada dirinya. Atau dengan kata lain, harus memiliki niat yang lurus dan benar.

2. SDM MEMILIH TEMPAT BEKERJA.

Ayat berikutnya, yaitu QS Al Qashas ayat 22 berbunyi, *وَلَمَّا تَوَجَّهَ تَلْقَاءَ مَدْيَنَ* (dan ketika nabi Musa as menuju Madyan). Madyan merupakan sebuah negeri tempat tinggal nabi Syaib as yang sudah di luar kekuasaan Fir'aun. Nabi Musa as memilih tempat ini dan di tempat inilah, nabi Musa as memantapkan niat baiknya dengan mengucapkan, "*mudab-mudaban Tuhanku menunjuki aku jalan yang benar*". Artinya dalam hal ini, nabi Musa as yang digambarkan sebagai SDM yang akan direkrut sudah menentukan tempat yang baik. Dan

dengan keyakinan dirinya, memberikan harapan terbaik semoga di tempat itulah kebutuhan akan keamanan nya didapatkan.

Madyan di sini bisa dipahami sebagai tempat lembaga atau istitusi yang dipilih oleh SDM. Ketika calon SDM mulai melamar pada lembaga pendidikan (atau perusahaan) maka dalam dirinya terdapat harapan yang besar semoga dirinya diterima di lembaga tersebut.

Kaitannya dengan kondisi ini, sebelumnya, sudah tentu lembaga pendidikan sudah memberikan informasi tentang penerimaan calon tenaga kerja bagi perusahaan atau calon tenaga pendidik/kependidikan untuk lembaga pendidikan. Pelamar akan mengetahui informasi penerimaan SDM ini, bisa karena bertanya langsung atau informasi dari media yang dipublikasikan oleh lembaga pendidikan tersebut.

3. SDM MELAKUKAN TES PENERIMAAN SDM.

Pada ayat berikutnya, QS Al Qashas ayat 23 menggambarkan nabi Musa as yang mendapati sumber air di Madyan. Di sumber air tersebut, terdapat segolongan laki-laki yang sedang memberi minum kambing mereka. Sementara di tempat terpisah, ada dua orang wanita yang sedang menjaga ternak mereka dan tidak ikut memberi minum ternaknya.

Nabi Musa as sebagai SDM yang cakap dan peka, datang menghampiri kedua orang wanita itu. Di saat ternak kambing waktunya minum, mereka tidak memberikan minum ternaknya, hal ini yang ditanyakan nabi Musa as dengan ujarannya, *مَا خَطْبُكُمَا* (apa maksud kalian berdua berbuat begitu (tidak memberi minum ternak, saat ternak waktunya minum)?

Kedua wanita tersebut, yang merupakan putri nabi Syuaib as, memberikan keterangan bahwa mereka tidak mampu berdesakan dengan segolongan laki-laki dan harus menunggu segolongan laki-laki tersebut selesai memberi minum ternak mereka. Kondisi ini merupakan masalah yang perlu mendapatkan jalan keluar. Masalah inilah yang menjadi tes dan ujian bagi nabi Musa as. Nabi Musa as lalu membantu kedua wanita tersebut, memberikan minum ternak mereka.

Dalam perekrutan SDM menurut ayat 23 dan ayat 24 QS Al Qashas ini, lembaga pendidikan tempat penerimaan SDM sudah tentu melaksanakan tes penerimaan SDM. Dalam tes tersebut, calon SDM diberikan beberapa masalah dalam bentuk tertulis atau bentuknya wawancara yang harus diselesaikan dan dijawab oleh calon SDM. Manfaat

dari tes penerimaan SDM ini, untuk mengetahui kemampuan SDM yang akan direkrut di lembaga pendidikan. Apakah tenaga yang dibutuhkan sesuai dengan kriteria kebutuhan lembaga atau tidak. Semakin lengkap bentuk tes maka semakin banyak informasi yang diperoleh lembaga pendidikan mengenai hal ikhwal SDM yang akan diterima.

QS Al Qashas ayat 24 menggambarkan nabi Musa as yang mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikan masalah dengan baik. Artinya pada ayat 24 ini, seyogyanya bagi SDM yang sudah melaksanakan ujian atau tes penerimaan SDM harus berserah diri dan selalu tidak putus harap untuk mendapatkan yang terbaik. Semua yang terjadi berarti terbaik untuk dirinya, baik diterima di lembaga tersebut atau tidak. Hal ini dinyatakan dengan jelas dalam ayat 24 QS Al Qashas melalui ujaran nabi Musa as setelah membantu memberi minum ternak sambil berteduh di bawah pohon.

فَقَالَ رَبِّ إِنِّي لِمَا أَنْزَلْتَ إِلَيَّ مِنْ خَيْرٍ فَقِيرٌ

“Ya Tuhanku, sesungguhnya aku sangat memerlukan sesuatu kebaikan (makanan) yang Engkau turunkan kepadaku”.

4. PENENTUAN PENERIMAAN SDM

Berikutnya, QS Al Qashas ayat 25 menggambarkan penentuan hasil seleksi SDM yang sudah dilaksanakan pada ayat sebelumnya. Pada ayat ini, nabi Musa as didatangi oleh salah seorang dari dua wanita yang dibantu nabi Musa as. Nabi Musa as diundang untuk hadir di rumahnya. Nabi Syuaib as sebagai ayah dari kedua wanita tersebut memanggil nabi Musa as karena kebaikan yang sudah dilakukannya.

Dalam konteks perekrutan SDM, kondisi nabi Musa as yang dipanggil menghadap merupakan isyarat untuk penentuan keputusan diterima atau sebaliknya. Lembaga pendidikan yang melaksanakan seleksi dan kemudian memanggil pelamar hadir merupakan isyarat kalau pelamar tersebut akan diterima.

Itu juga tersurat dengan jelas pada ayat ini, dengan ungkapan nabi Syuaib as kepada nabi Musa as, *قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ*. Setelah dilaksanakan tes yaitu menyelesaikan persoalan yang dihadapi kedua putri nabi Syuaib as, nabi Musa as dipanggil dan diwawancarai. Tentu ada tanya jawab menyangkut banyak hal termasuk latar belakang kepindahan nabi Musa as dan memilih Madyan sebagai tempat harapan terbaiknya. Kegiatan ini untuk memberikan kepastian kepada nabi Syuaib apakah orang yang dibutuhkan memang nabi Musa as atau tidak.

Sistem perekrutan SDM pada ayat 25 merupakan tahapan wawancara awal, evaluasi latar belakang dan wawancara mendalam dalam langkah seleksi SDM yang lazim. Langkah-langkah proses seleksi dalam perekrutan SDM dimulai dari; (1) penyaringan para pelamar, (2) tes, (3) wawancara awal, (4) evaluasi latar belakang, (5) wawancara mendalam, (6) tes kesehatan atau fisik, dan (7) pengambilan keputusan manajemen.²³

Wawancara awal berguna untuk melihat secara cepat apakah pelamar cocok untuk pekerjaan yang ditawarkan. Wawancara dapat dilakukan untuk melihat pengalaman kerja, tingkat kerja yang diinginkan dan kemauan untuk dimutasi atau dipromosikan. Wawancara biasanya tidak dilakukan apabila pelamar kerja jumlahnya cukup besar karena akan memakan biaya dan tidak efisien.

Evaluasi latar belakang ingin mengetahui kebenaran informasi yang diberikan oleh pelamar kerja. Jika pelamar kerja menyebutkan referensi, manajer dapat mengecek referensi yang disebutkan. Manajer juga dapat menggunakan sumber lain untuk menginformasi kebenaran informasi yang disebutkan pelamar.

Selanjutnya wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh informasi lebih lanjut tentang pelamar. Hal ini pula digunakan untuk menginformasikan kebenaran informasi yang diberikan secara tertulis. Wawancara bisa dilakukan oleh manajer madya atau puncak untuk mengetahui kemampuan sebenarnya dari calon pelamar yang akan menduduki posisi strategis.

Berikutnya tes kesehatan dan fisik yang tidak kalah pentingnya dengan tes yang lain. Meskipun begitu, semua calon tenaga kerja harus menjalani tes untuk melihat apakah calon memiliki penyakit atau tidak. Tes ini dapat dilakukan pada saat awal atau akhir, bergantung pada apa yang diharapkan organisasi dari program seleksi secara keseluruhan.

Dalam QS Al Qashas ini, kegiatan tes fisik dan psikis tergambar pada ayat 26 yaitu ungkapan salah satu putri nabi Syuaib as kepada ayahnya yang berbunyi,

يَأْتِبِ اسْتَأْجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

(Wahai bapakku, ambillah dia sebagai pekerja, karena sesungguhnya pekerja yang paling baik yang kamu ambil ialah pekerja yang kuat (fisiknya) dan amanah, dapat dipercaya). Kaitannya dengan hal ini, bisa dipahami bahwa usulan salah satu putri nabi Syuaib as merupakan

²³ Ike Kusdiyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008, Yogyakarta, Andi Offset, hal 100-108.

gambaran rekomendasi dari tim perekrutan SDM untuk mengambil pelamar sebagai SDM dalam lembaga pendidikan. Rekomendasi ini dibuat karena sudah melakukan penilaian terhadap kesehatan fisik dan psikis SDM yang melamar.

Al Qowiyyu merupakan syarat SDM yang baik secara fisik, memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik secara lahiriah sedangkan *Al Amiin* yang memiliki arti amanah dan dapat dipercaya merupakan syarat batin yang mutlak dimiliki oleh SDM yang baik. Penyebutan dua hal ini merupakan gambaran umum untuk persyaratan SDM yang baik secara lahiriah atau jasmani dan secara batiniah atau rohani.

Al Amiin akan terdapat pada SDM yang dari awal memiliki keimanan, keyakinan, dan ketulusan sehingga harapan besar terhadap yang Maha Besar terus dikawal dari langkah awal memulai hijrah. Bisa dipahami bahwa menurut QS Al Qashas ini seorang pelamar pekerjaan yang memiliki keyakinan yang kokoh akan mendapatkan harapan besar kepada yang Maha Besar. Dan harapan ini terus dikawal dan dijaga sejak langkah awal seorang pelamar melamar pekerjaan di sebuah lembaga pendidikan atau perusahaan. Keyakinan yang benar kepada yang Maha Benar akan membimbing dirinya memiliki niat yang benar dan dibenarkan.

Dalam QS Al Qashas ayat 21 dengan ungkapan nabi Musa as, “Ya Tuhanku selamatkan aku dari kaum yang dzolim,” merupakan niat yang benar dan harapan yang kuat yang lahir dari keimanan yang kokoh. Dan terus dipertajam pada langkah berikutnya, ketika nabi Musa as tiba di tempat pilihannya, dengan ungapannya, “Mudah-mudahan Tuhanku menunjuki aku jalan yang baik dan benar”. Begitu juga setelah melalui rangkaian ‘tes’ menyelesaikan permasalahan minum kambing, nabi Musa as dalam ayat 24 mengatakan, “Wahai Tuhanku, sesungguhnya aku sangat membutuhkan kebaikan dari Engkau”.

5. PENEMPATAN SDM YANG SUDAH DIREKRUT

Jika pelamar sudah melalui serangkaian tes, pelamar siap bergabung dengan organisasi. Organisasi akan mengambil keputusan dengan menawarkan tawaran kerja dengan beberapa cara seperti pemberitahuan lewat pos, telepon, media massa, atau pengumuman di tempat seleksi. Calon yang tidak diterima sebaiknya diberitahu disertai alasan penolakan. Alasan penolakan dapat dibuat standar untuk menghindari kesalahan atau perbedaan interpretasi. Pengambilan keputusan dalam memberikan penawaran kerja ini sangat penting dan strategis sebab akan menentukan keberadaan pelamar dalam pekerjaan dan posisi yang akan ditanggung nanti.

Pada kondisi ini, pelamar sudah diputuskan diterima. Selanjutnya pelamar akan ditempatkan pada posisi yang memang dibutuhkan oleh organisasi atau lembaga pendidikan. Kontrak kerja akan ditawarkan kepada pelamar yang didalamnya akan juga disebutkan masa kerja, jenjang karir dan kompensasi yang diterima pekerja jika mengerjakan dengan baik.

Pada QS Al Qashas ini, digambarkan pada ayat ke 27 dan 28, yaitu ketika nabi Syuaib as (sebagai pihak manajemen organisasi yang merekrut SDM) menjelaskan jenis pekerjaan dan masa bekerja serta kompensasi yang akan diterima oleh nabi Musa as (sebagai SDM yang direkrut).

إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حِجَجٍ فَإِنْ أُنْمَمْتَ
عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلِكَ عَلَيْكَ سِتْرًا فَإِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ (27)

Nabi Syuaib berkata, "Sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah satu dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun, maka itu adalah suatu kebaikan darimu, dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau. Insya Allah, engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik".

Inilah bentuk penempatan kerja dengan penawaran kompensasi yang akan diberikan yang disampaikan secara jelas antar SDM yang direkrut dengan lembaga pendidikan/organisasi yang melakukan perekrutan SDM. Pada beberapa instansi yang membuka lamaran sudah memberikan informasi di awal terkait posisi yang dibutuhkan dengan besaran kompensasi yang akan diterima SDM yang diterima. Namun, ada juga beberapa lembaga pendidikan yang lain tidak memberikan informasi di awal namun menjelaskannya di akhir perekrutan yakni setelah SDM dinyatakan diterima dan ditempatkan posisi kerjanya.

Namun dari sini, juga ditekankan agar pihak lembaga pendidikan atau organisasi berperilaku baik dan bertindak bijaksana dengan memberikan jaminan kesejahteraan yang baik dan kenyamanan dan ketenangan dalam melakukan aktifitas kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan ungkapan nabi Syuaib as kepada nabi Musa as, "*Insya Allah, engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik*".

Kejelasan dalam kontrak kerja akan memberikan rasa aman di antara kedua belah pihak. Bagi pekerja akan mendapatkan jaminan kesejahteraan yang memang diharapkan dari awal perlangkahannya dia melamar dalam perekrutan SDM. SDM yang direkrut akan bersungguh-sungguh dalam menuntaskan tugasnya dengan baik. Sedangkan bagi organisasi kejelasan kontrak akan memberikan jaminan ketuntasan kerja yang akan diberikan oleh pekerja sebagai tanggung jawabnya. Ketika kondisi seperti ini sama-sama dipenuhi dengan baik maka lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya akan semakin mudah. Sehingga tidak ada yang dirugikan dan kedua pihak sama-sama mengambil keuntungan. Inilah gambaran ungkapan yang disampaikan oleh nabi Musa as.

قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلِينَ فَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَىٰ مَا نَقُولُ وَكِيلٌ

(28)

Nabi Musa berkata: "itu perjanjian antara aku dan engkau. Yang mana saja dari kedua waktu itu yang aku sempurnakan, maka tidak ada tuntutan (tambahan) atas diriku lagi. Dan Allah menjadi saksi atas apa yang kita ucapkan"

F. PENUTUP

Dari kajian dan pemaparan di atas, dapat dipahami bahwa nabi Musa as digambarkan sebagai SDM yang melamar pekerjaan. Sedangkan putri nabi Syuaib as sebagai penyelia yang memilih dari sekian pelamar dan petugas yang melaksanakan penilaian dalam tes. Adapun nabi Syuaib as digambarkan sebagai perekrut yang memberikan keputusan akhir diterimanya SDM yang melamar. Bisa dari tim manajemen SDM atau HRD atau bisa juga mewakili pimpinan organisasi atau lembaga pendidikan. QS Al Qashas ayat 20-28 merupakan susunan ayat pendidikan yang berkaitan dengan system perekrutan SDM.

Adapun sistem perekrutan SDM dalam QS Al Qashas ayat 20-28 adalah sebagai berikut;

1. SDM melakukan lamaran kerja dengan motivasi memenuhi kebutuhannya. SDM melamar pekerjaan karena ada kebutuhan yang harus dipenuhi. Gambaran keamanan dalam tempat kerja bagi yang sudah bekerja juga menjadi motivasi seseorang pindah dan melamar pekerjaan di tempat yang lain. Digambarkan pada QS Al Qashas ayat 20 dan 21.

2. SDM memilih tempat bekerja dan menentukan pilihannya. Digambarkan oleh QS Al Qashas ayat 22.
3. SDM melakukan tes perekrutan. Di dalamnya SDM dihadapkan dengan permasalahan yang harus dia selesaikan dengan baik. Digambarkan oleh QS Al Qashas ayat 23 dan ayat 24.
4. SDM yang lulus dengan baik akan dipanggil dan diterima. Organisasi yang sudah melakukan tes kepada SDM dan ingin merekrutnya bergabung di lembaganya, karena tahu kompetensinya maka akan membujuk SDM tersebut untuk masuk dan bergabung. Digambarkan oleh QS Al Qashas ayat 25. Sedangkan QS Al Qashas ayat 26 merupakan gambaran penguatan dari tim penyelia kepada bagian manajemen SDM untuk merekrutnya karena sudah memenuhi syarat lahiriah dan syarat batiniyah.
5. SDM ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan. Dijelaskan tugasnya dan besaran kompensasi yang akan diperoleh jika melaksanakan tugas dengan baik. Uraian tugas yang jelas akan membantu SDM menuntaskan tugas dengan baik. Bahkan dikonkritkan dengan kontrak tugas yang jelas, di dalamnya tercantum waktu dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Hal ini digambarkan dalam QS Al Qashas ayat 27 dan ayat 28.

DAFTAR PUSTAKA

Mushaf Al Quran

Azhar Arsyad. *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis bagi pimpinan dan eksekutif*, Yogyakarta, 2003, Pustaka Pelajar.

Cucu Surahman, Dr.MA. *Tafsir Tarbawi di Indonesia*, 2019, Pati, Magzha Pustaka.

Damanhuri. (2020). Konsep Promosi, Mutasi Dan Pemberhentian SDM dalam Perspektif Ilmu Qowaid As-Shorf. *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 70-93. Retrieved from <https://ejournal.stail.ac.id/index.php/tadibi/article/view/224>

Imam Bahroni, *Integrated Islamic Education: An Analytical Study on The Concept and Practice of Gontor System in East Java Indonesia*, Tsaqafah, Vol. 6, No. 1, April 2010.

Kadar M Yusuf, Dr, MAg. *Tafsir Tarbawi Pesan-pesan Al Quran tentang Pendidikan*, 2015, Jakarta, Amzah.

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

M. Thalhan dan Achmad Mufid, *Fiqih Ekologi Menjaga Bumi Memahami Makna Kitab Suci*, 2008, Yogyakarta, Total Media.

Mulyadi Kartanegara, *Gerbang Kearifan: Sebuah Pengantar Filsafat Islam*, 2006, Jakarta, Lentera Hati.

Mutiara S. Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2007, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Rahmat Hidayat & Candra Wijaya. *Ayat-ayat Al Quran tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan, 2017, Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 2015, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Wahyudi, Dr. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung, 2009, Alfabeta.

Zainal Arifin, Dr. MSI. *Tafsir Ayat Ayat Manajemen, Hikmah Idariyah dalam Al Qur'an*, 2019, Prodi MPI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- Ambar Teguh Sulistyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, 2003, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Al-Quran Tafsir Per Kata Al Hakam, cetakan III, 2014 diterbitkan Suara Agung Jakarta.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 2007, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Ike Kusdiyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008, Yogyakarta, Andi Offset.
- P, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2009, Jakarta, Bumi Aksara _2010.
- Efisiensi Kerja, (online) dalam <http://insanperforma.co.id/2016/01/rekrutmen-karyawan-definisi-tujuan-proses-dan-sistem-rekrutmen/>
- Maulana Saputra, *Proses Rekrutmen dan Implementasinya di PT XI*, pada <http://sdmberkualitas.blogspot.com/2016/09/proses-rekrutmen-dan-implementasinya-di.html>