

Nilai Islami pada Proses Rekrutmen Karyawan di Universitas Muhammadiyah Malang

Sri Budi Cantika Yuli¹, Nazaruddin Malik²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang

Article Information

History of article:

Received: 10-04-2019

Approved: 28-05-2019

Published: 30-06-2019

Keywords: Islamic Values, Recruitment Process, Employees, MSDI (Human Resources Management)

Abstract

This study aimed at determining the understanding and implementation of Islamic values in the recruitment process at University of Muhammadiyah Malang (UMM). This research applied qualitative method through a phenomenological approach by scrutinizing informants' conscious experiences. The methods of data collection were interviews, observation and documentation so that it can dig deeper into the implementation of Islamic values in the recruitment process at University of Muhammadiyah Malang. The informants of this study were (1) University Leaders; (2) Employees. Further, the data collected were analyzed using three qualitative data analysis techniques, namely: Data Reduction, Data Presentation, and Conclusion Drawing. The results of this study indicated that the recruitment process at UMM: 1) in accordance with Islamic values sourced from the Qur'an and Hadith; 2) UMM leaders have accomplished the mandate that was showed in selecting employees and establishing the law fairly according to QS An Nisa (4) verse 58 and QS Al Maidah (5) verse 8; 3) UMM Leaders appoint the most worthy and appropriate employees as in QS An Nisaa (4) verse 59; 4) UMM leaders choose employees of the highest quality selectively in accordance with the words of the Prophet Muhammad in HR. Baihaqi; 5) UMM Leaders choose capable and trustworthy employees according to QS Al Anfaal (8) verse 27.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi nilai islami pada proses rekrutmen di Universitas Muhammadiyah Malang (UMM). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi, dengan meneliti pengalaman yang disadari oleh informan (*conscious experience*). Metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi sehingga dapat menggali lebih dalam tentang implementasi nilai islami pada proses rekrutmen yang ada di Universitas Muhammadiyah Malang. Informan penelitian ini adalah (1) Pimpinan Universitas; (2) Karyawan. Teknik analisis data kualitatif dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) analisis yaitu: Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Proses rekrutmen di UMM : 1) Sudah sesuai dengan nilai islami yang bersumber dari Al Qur'an dan Hadits; 2) Pimpinan UMM menunaikan amanah yang diwujudkan dalam memilih karyawan dan menetapkan hukum secara adil sesuai QS An Nisa (4) ayat 58 dan QS Al Maidah (5) ayat 8; 3) Mengangkat karyawan yang paling layak dan sesuai seperti dalam QS An Nisaa (4) ayat 59 ; 4) Memilih karyawan dengan kualitas terbaik secara selektif sesuai dengan sabda Rasulullah SAW dalam HR. Baihaqi; 5) Memilih karyawan yang mempunyai kapabilitas dan amanah sesuai QS Al Anfaal (8) Ayat 27

✉ correspondence to Sri Budi Cantika Yuli
E-mail: cantika@umm.ac.id

Praktik manajemen sumberdaya insani (MSDI) yang telah dilaksanakan oleh Nabi Muhammad SAW sejak awal dakwahnya dimulai dari pemilihan orang-orang yang diajak untuk masuk ke Islam. Selanjutnya Rasulullah menyiapkan sumberdaya insani yang memiliki loyalitas tinggi terhadap Islam, memegang amanah (tanggungjawab), dan memiliki komitmen lahir bathin (Fahmi, Siswanto, Farid, & Abdurahman, 2013)

Perguruan tinggi sebagai sebuah organisasi sangat membutuhkan karyawan yang kreatif, memiliki kinerja tinggi, produktif, dan berkomitmen untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif. (Malik & Naeem, 2011)

Peran karyawan bagi perguruan tinggi sangat penting. Peran para administrasi umum, tenaga administrasi akademik, pranata laboratorium, pustakawan, pengelola keuangan, satpam, dan arsiparis sangat menentukan proses pendidikan di perguruan tinggi. Dosen dan mahasiswa tidak bisa bekerja sendiri, mereka sangat membutuhkan pelayanan karyawan untuk kegiatan akademisnya. Karena itu, kualitas pelayanan karyawan sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan dan pengabdian masyarakat.

Manajemen sumberdaya insani yang mengacu pada Al Qur'an dan Hadits meliputi merencanakan dan menarik sumberdaya insani yang berkualitas, mengembangkan sumberdaya insani agar berkualitas, menilai kinerja sumberdaya insani, memberikan motivasi dan memelihara sumberdaya insani yang berkualitas (Suyanto, 2008).

Menurut Raharjo (2011) manajemen sumberdaya insani yang unggul, cerdas dan berkarakter adalah seperti yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. Unggul adalah keadaan dimana tiap insan memiliki kemampuan dan karakter yang baik serta dapat lebih baik daripada yang biasanya ada, dengan mampu memiliki kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ). Cerdas adalah insan sadar dan berusaha untuk mengetahui apa yang paling utama untuk diketahui dan dipahami dalam hidup agar dapat bahagia dan selamat di dunia dan di akhirat.

Sistem pengelolaan sumberdaya insani di Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) mengacu pada Peraturan Universitas Muhammadiyah Malang No. 01 Tahun 2011 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan dilakukan secara terencana dan terbuka dalam pengertian mengakomodir pendapat dan pandangan dari lembaga, badan, fakultas, program studi dan juga mempertimbangkan kebijakan umum dari Pimpinan Pusat Muhammadiyah dalam hal ini Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah. Sistem pengelolaan sumberdaya insani mencakup (1). Perencanaan, (2). Seleksi/Perekrutan dan Pemberhentian, (3). Orientasi dan Penempatan Pegawai, (4). Pengembangan Karir Pegawai dan (5). Remunerasi, Retensi, Penghargaan dan Sanksi.

Untuk menjalankan proses tatakelola yang baik, selain dibantu melalui sistem informasi manajemen yang baik, UMM juga memiliki 680 orang karyawan yang meliputi tenaga kependidikan pustakawan, laboran/teknisi/programer, administrasi, dan lainnya: satpam/lapang.

Signifikansi penelitian ini terletak pada bagaimana nilai islami yang bersumber dari Al Qur'an dan Hadits diterapkan dalam proses rekrutmen karyawan di UMM.

KAJIAN TEORITIK DAN HIPOTESIS

Nilai Islami

Secara hakiki nilai Agama merupakan nilai yang memiliki dasar kebenaran yang paling kuat dibandingkan dengan nilai lainnya. Nilai ini bersumber dari kebenaran tertinggi yang datang dari Tuhan. Struktur mental manusia dan kebenaran mistik-transendental merupakan dua sisi unggul yang dimiliki oleh nilai Agama. Karena itu, nilai tertinggi yang harus dicapai adalah adanya keselarasan semua

unsur kehidupan. Antara kehendak manusia dengan perintah Tuhan, antara ucapan dan tindakan, atau antara *'itiqad* dan perbuatan (Fahmi et al., 2013)

Agama Islam sebagai Agama Allah yang disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW memiliki kebenaran yang hakiki. Nilai dalam agama merupakan petunjuk, pedoman dan pendorong bagi manusia untuk memecahkan berbagai masalah hidup seperti ilmu agama, politik, ekonomi, sosial, budaya, dan militer, sehingga terbentuk pola motivasi, tujuan hidup dan perilaku manusia yang menuju kepada keridhaan Allah. Dalam Agama Islam terdapat beberapa pokok ajaran yang dapat menjamin bagi terwujudnya kehidupan manusia lahir batin, dunia akhirat. Oleh karena itu nilai keagamaan dalam Islam didasarkan pada pokok-pokok ajaran tersebut, yakni akidah, syariah dan akhlaq yang semuanya bersumber dari Al Qur'an.

Manajemen Sumberdaya Insani (MSDI)

Manajemen sumber daya insani dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya insani dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Hakim, 2009).

Sumber daya Insani (SDI) merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jathiyah (45) ayat 13 :

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ (١٣)

13. Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini sebaiknya dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Di dalam surah Ar-Rahman ayat ke 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT. Ilmu pengetahuan yang dimaksud harus diarahkan kepada pengkajian terhadap Al Qur'an dan Hadits

Manajemen Sumber daya Insani (MSDI) merupakan semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan tercermin dari Sumber daya Insani yang baik ialah *Siddiq, Amanah, Fatonah dan Tabligh*. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan Sumber daya Insani.

Semua sifat dan keadaan yang ideal tersebut tentunya tidak akan ada dengan sendirinya melainkan harus dengan usaha yang sungguh-sungguh dan kesabaran yang luar biasa, sebagaimana firmanNya dalam surah Ar-Ra'd (13) ayat 11 :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُعْزِرُوا مَا بَأْنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ (١١)

11. Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Rekrutmen

Syari'at Islam sebagai sistem hidup bagi manusia yang sempurna (*syumuliyatul Islam*) mengatur berbagai aspek kehidupan, termasuk menyangkut sumber daya manusianya. Profesionalisme dalam konsep Islam tentunya menyangkut kualitas akal (*al-fiker*), kualitas hati nurani (*rubiyah*) dan komitmen melaksanakan tugas (*amaliyah*).

Rekrutmen adalah proses pencarian calon karyawan, yang prosesnya meliputi serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan pelamar diterima atau tidak (Fahmi et al., 2013). Rekrutmen pegawai dibutuhkan dua syarat yaitu: "kuat dan amanah". Calon pegawai memiliki kekuatan meliputi kuat aqidah (*quatul aqidah*), cerdas (*quatul fikir*), wawasan jauh kedepan (*tsaqofah*), cerdas hatinuraninya (*quatul rubiyah*) dan bekerja profesional (*itqan*).

Seorang pegawai memiliki amanahnya dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diberikan kepadanya. Faktor amanah sangat dibutuhkan sebagai kontribusi nyata mewujudkan pemerintahan yang bersih (*good governance*). Pegawai mampu menjalankan tugas yang diembangkannya melalui kerja jujur, disiplin dan bertanggung jawab.

Pegawai yang profesional atas bingkai iman perlu merenungkan penegasan Allah SWT dalam firman-Nya dalam QS Al Anfal ayat 27

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اِلٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمَنَاتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ

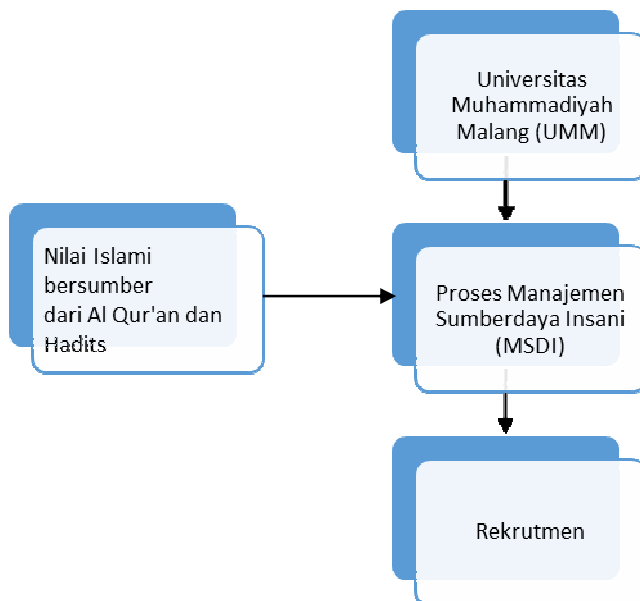
27. Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.

Penelitian Terdahulu

Menurut hasil penelitian Khan, Farooq, & Hussain (2010) MSDM dalam perspektif Islam adalah Islam memberi petunjuk tentang nilai-nilai Islami dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, Islam mengajarkan keadilan untuk memperlakukan karyawan setara dan tanpa memperdulikan tugas dan jabatan, setiap individu muslim harus mempraktekkan nilai-nilai Islami di tempat kerja, setiap individu muslim harus jujur, benar, berdedikasi tinggi, unggul, sukses dalam kehidupan dan pekerjaan dilakukan secara etika Islam.

Penelitian Alkahtani (2014) ini juga berusaha memahami dan menerapkan MSDI berdasar prinsip-prinsip Islami. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berdasar tinjauan ekstensif dan menemukan hasil bahwa MSDI berdasar prinsip-prinsip Islami dapat memberi manfaat bagi organisasi dengan memfasilitasi karyawan yang sehat di lingkungan kerjanya, saling percaya, menghargai, konsultasi, berbagi pengetahuan, kreatif, dan inovasi antar karyawan. MSDI berdasar prinsip-prinsip Islam juga membantu penyelesaian konflik manajer dan pemilik (*owner*). Prinsip-prinsip Islami dalam MSDI meliputi : (1) Niat; (2) Taqwa; (3) Ikhsan; (4) Adil; (5) Amanah; (6) Siddiq; (7) Itqan; (8) Ikhlas; (9) Syura (musyawarah); (10) Sabar.

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Pada kerangka konseptual dijelaskan bahwa dalam penelitian ini UMM sebagai sebuah Perguruan Tinggi mengelola organisasi berdasarkan nilai islami dalam implementasi proses manajemen sumberdaya insani (MSDM). Implementasi proses MSDM ditinjau dari aspek rekrutmen. Nilai islami dalam penelitian ini bersumber dari Firman Allah SWT di dalam Al Qur'an dan Hadits

DATA DAN METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk kata-kata dan gambar, kata-kata disusun dalam kalimat, misalnya kalimat hasil wawancara antara peneliti dan informan. Alasan pemilihan metode kualitatif adalah dalam pendekatan kualitatif sering digunakan untuk melihat lebih dalam suatu fenomena sosial termasuk didalamnya kajian ilmu manajemen (Indrawan & Yaniawati, 2016)

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi, dengan meneliti pengalaman yang disadari oleh responden (*conscious experience*). Fenomenologi mengungkapkan bagaimana manusia mengalami kehidupannya di dunia. Penelitian kualitatif fenomenologi dapat dilakukan dengan tiga fase perenungan yaitu *apoche* (memberi tanda kurung), reduksi fenomenologi dan kemampuan berpikir dialektif (Wirawan, 2012)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kualitatif dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) analisis yaitu:

- a. Reduksi Data

Peneliti melakukan langkah-langkah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola, serta membuang yang tidak perlu. Proses reduksi data ini dilakukan oleh peneliti secara terus menerus saat melakukan penelitian untuk menghasilkan catatan-catatan inti dari data yang diperoleh dari hasil penggalian data.

b. Penyajian Data

Peneliti melakukan langkah penyajian data ini dengan menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Peneliti melakukan penyajian data ini dengan alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya.

Peneliti melakukan penyajian data untuk dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari gambaran keseluruhan. Pada tahap ini peneliti mengklasifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang diawali dengan pengkodean pada setiap subpokok permasalahan

c. Penarikan Kesimpulan

Peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Pada langkah penarikan kesimpulan ini peneliti mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan.

Peneliti melakukan penarikan kesimpulan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian ini.

ANALISIS DAN HASIL

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Pimpinan UMM, pelaksanaan rekrutmen karyawan dilakukan oleh tim yang ditetapkan dengan SK Rektor yang melibatkan lembaga sebagai satuan penjaminan mutu sumberdaya insani yaitu Biro Pengembangan Sumberdaya Manusia (BPSDM) bersama Biro Hukum dan Kepegawaian (BHK) dengan berpedoman pada Perencanaan dan Pengembangan Tenaga Kependidikan (P2TK). Pedoman dan dasar hukum pelaksanaan sistem seleksi karyawan di UMM ditetapkan dengan Keputusan Rektor terkait dengan sistem penilaian seleksi, pembentukan tim Seleksi, tim penilai microteaching, seleksi AIK, wawancara dan Psikotes.

Proses rekrutmen dan sistem penilaian yang telah dilakukan oleh UMM sesuai dengan prinsip keadilan seperti keteladanan Rasulullah, bahwa kewajiban pemimpin untuk menunaikan amanah diwujudkan dalam memilih karyawan dan menetapkan hukum secara adil, sebagaimana dinyatakan dalam QS An Nisa (4) ayat 58

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا
بَصِيرًا ٥٨﴾

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

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alkahtani (2014) bahwa penerapan prinsip-prinsip islami dalam proses MSDI salah satunya adalah sifat adil sebagaimana firman Allah SWT dalam QS Al Maidah (5) ayat 8

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ اَنۡ قَوْمِ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوْا اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ۙ ۙ

8. Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Adil ini telah tercermin dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan berikut ini (DAP) dengan masa kerja 7 tahun yang menyatakan bahwa :

“Saya masuk ke UMM pada tahun 2012, sebelum saya menjadi staf karyawan, saya merupakan tenaga parttimer di kantor Hubungan Luar Negeri selama 1 tahun. Setelah saya lulus dan divisuda, saya diajukan untuk diangkat menjadi staf di kantor saya sekarang. Tes yang saya lalui sampai diterima yaitu meliputi tes wawancara, tes Bahasa Inggris, AIK, dan psikotest. Saya ditempatkan sesuai dengan kantor dimana saya diajukan untuk menjadi karyawan yaitu KHLN (Kantor Hubungan Luar Negeri)”

Proses rekrutmen karyawan di UMM juga mengindikasikan kewajiban pimpinan untuk memilih karyawan yang paling kompeten dan layak menempati jabatan tertentu untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, sebagaimana hasil wawancara dengan NWG yang telah bekerja selama 4 tahun berikut ini :

“Saya masuk di UMM tahun 2015. Saya mendapat panggilan untuk tes wawancara, psikotes, AIK dan tes praktik pengoperasian computer. Saya ditempatkan di Direktorat Program Pascasarjana UMM. Pelatihan yang pernah saya ikuti itu penyusunan borang akreditasi prodi (Sistem SAPTO). Tanggung jawab pekerjaan saya pelayanan administrasi. Misalnya, pelayanan mahasiswa, penyusunan jadwal kuliah, penyusunan sajian mata kuliah, dan lain-lain”

Proses rekrutmen yang dilakukan tersebut sesuai dengan keteladanan Rasulullah yaitu mengangkat individu yang paling layak dan sesuai sebagaimana dinyatakan dalam QS An Nisaa (4) ayat 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللّٰهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُوْلَ وَءَاوِلِي اْلأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ اِنۡ تَنَزَعْتُمْ فِيۡ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنۡ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ اْلآخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌۢ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ۙ ۙ

59. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Proses rekrutmen karyawan di UMM juga mengindikasikan kewajiban pimpinan untuk memilih karyawan yang memiliki kualitas terbaik. Merekrut karyawan dengan kriteria yang sempurna, tidak mudah atau bahkan tidak ada. Sehingga apabila tidak ditemukan kriteria yang tanpa cela, maka tim penilai UMM harus memilih secara selektif seorang karyawan yang memiliki kualitas tertinggi dari sejumlah calon yang ada.

Hasil wawancara dengan karyawan RIS yang telah bekerja selama 5 tahun di UMM menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan di UMM memilih karyawan yang memiliki kualitas terbaik, sebagaimana yang dinyatakan berikut ini :

“Pada tahun 2014 saya bergabung dengan UMM. Saya membuat lamaran pada bulan Februari 2014 dengan melampirkan ijazah, transkrip, KTP, dan surat lamaran. Saya dipanggil tes pada bulan April 2014. Pada saat itu calon karyawan yang ikut barengan tes banyak bu, ada 20an orang dan tidak semuanya diterima sebagai karyawan. Tim penilai membuat ranking. Kebetulan saya peringkat 1 jadi ya lolos sebagai karyawan UMM. Tes yang saya lakukan adalah wawancara, psikotes & AIK (Al-Islam dan kemuhammadiyah) dengan Bapak Dr. Abdul Haris, MA. Saya berusaha menjawab sesuai dengan yang saya ketahui dan kerjakan. Saya ditempatkan di Pascasarjana kampus 1 yang sekarang sudah berada di kampus 3. Tugas dan tanggungjawab saya menyusun jadwal ujian dan pendistribusian Dosen Penguji, merekap nilai masuk, entry nilai dan pelaporan wisuda. Terkadang juga membantu ujian dan keuangan. Sekarang jobdesk saya ditambah menjadi Tim Cek Plagiasi yang dinaungi LPPI (Lembaga Pengembangan Publikasi Ilmiah)”

Proses rekrutmen untuk memilih karyawan yang memiliki kualitas terbaik ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW:

“Barangsiapa mengangkat seseorang untuk mengurus suatu perkara kaum muslimin, sementara ada orang yang lebih layak dan sesuai daripada orang-orang yang diangkatnya, maka sesungguhnya ia telah berkhianat kepada Allah dan Rasul-Nya” (HR. Baihaqi)

Proses rekrutmen karyawan di UMM juga mengindikasikan kewajiban pimpinan untuk memilih karyawan yang mempunyai kapabilitas dan amanah. Karyawan yang memiliki kapabilitas dan karakter amanah ini, sebagaimana hasil wawancara dengan LAF yang telah bekerja selama 7 tahun menyatakan bahwa :

“Saya mengajukan lamaran ke UMM ini Tahun 2012. Ada beberapa tahapan tes yang saya ikuti, tes tulis, Tes TAEP, menulis essay Bahasa Inggris dan wawancara, juga AIK (Al Islam Kemuhammadiyah). Pertama diterima di UMM saya ditempatkan di IRO (International Relations Office) kemudian ditempatkan di Bidang Kesekretariatan Bidang I. Di IRO saya bertanggung jawab menjadi coordinator dosen asing, dan panitia berbagai macam acara internasional. Di kesekretariatan bidang I bertanggungjawab untuk membantu pekerjaan bidang I/Wakil Rektor I dan BAA (Biro Administrasi Akademik). Saya kerjakan apa yang menjadi tugas dan tanggungjawab saya, kadang saya juga diminta menjadi MC acara-acara kampus. Pernah sebagai pengawas tes TAEP sebagai penulis buku & majalah, pernah mengikuti Pelatihan membuat aplikasi untuk pendaftaran masuk ke ESP Graduation, pelatihan pembuatan RPP dan kurikulum, pelatihan kepemimpinan. Semua saya ikuti dengan baik...”

Karyawan LAF yang melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan sesuai kemampuannya tersebut sesuai dengan Al Qur’an sebagaimana dalam Firman Allah QS Al Anfaal (8) Ayat 27 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمَنَاتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ۚ ۲۷

27. Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alkahtani (2014) yang menyatakan bahwa proses MSDI berdasar prinsip-prinsip Islami dapat memberi manfaat bagi organisasi dengan memfasilitasi

karyawan yang sehat di lingkungan kerjanya, saling percaya, menghargai, konsultasi, berbagi pengetahuan, kreatif, dan inovasi antar karyawan. Prinsip-prinsip Islami dalam MSDI meliputi : (1) Niat; (2) Taqwa; (3) Ikhsan; (4) Adil; (5) Amanah; (6) Siddiq; (7) Itqan; (8) Ikhlas; (9) Syura (musyawarah); (10) Sabar.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Khan et al. (2010) yang menyatakan bahwa setiap individu muslim harus mempraktekkan nilai-nilai Islami di tempat kerja, setiap individu muslim harus jujur, benar, berdedikasi tinggi, unggul, sukses dalam kehidupan dan pekerjaan dilakukan secara etika Islam.

SIMPULAN

Proses rekrutmen di UMM sudah sesuai dengan nilai islami yang bersumber dari Al Qur'an dan Hadits. Pimpinan UMM menunaikan amanah yang diwujudkan dalam memilih karyawan dan menetapkan hukum secara adil sesuai QS An Nisa (4) ayat 58 dan QS Al Maidah (5) ayat 8. Pimpinan UMM mengangkat karyawan yang paling layak dan sesuai seperti dalam QS An Nisaa (4) ayat 59 . Pimpinan UMM memilih karyawan dengan kualitas terbaik secara selektif sesuai dengan sabda Rasulullah SAW dalam HR. Baihaqi. Pimpinan UMM memilih karyawan yang mempunyai kapabilitas dan amanah sesuai QS Al Anfaal (8) Ayat 27

REFERENSI

- Cantika Yuli, S. B. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Alkahtani, A. (2014). An Application of Islamic Principles in Building a Robust Human Resource Management System (In Islamic Countries). *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*, 1(3), 183–194.
- Fahmi, A., Siswanto, A., Farid, F., & Abdurahman. (2013). *HRD Syariah: Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hakim, A. (2009). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. EF Press Digimedia Semarang.
- Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran*. (N. F. Atif, Ed.) (2nd ed.). Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: an Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 17–34. <https://doi.org/10.1108/17574321011037558>
- Malik, M. E., & Naeem, B. (2011). Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Commitment of Faculty : Empirical Evidence from Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(1991), 92–98.
- Raharjo, M. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas dan Berkarakter Islam* (1st ed.). Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Suyanto, M. (2008). *Muhammad Business Strategy & Ethics: Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wirawan, I. B. (2012). *Teori-Teori Sosial Dalam Tiga Paradigma* (1st ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Alkahtani, A. (2014). An Application of Islamic Principles in Building a Robust Human Resource Management System (In Islamic Countries). *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*, 1(3), 183–194.

- Fahmi, A., Siswanto, A., Farid, F., & Abdurahman. (2013). *HRD Syariah: Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hakim, A. (2009). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. EF Press Digimedia Semarang.
- Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran*. (N. F. Atif, Ed.) (2nd ed.). Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: an Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 17–34. <https://doi.org/10.1108/17574321011037558>
- Malik, M. E., & Naeem, B. (2011). Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Commitment of Faculty: Empirical Evidence from Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(1991), 92–98.
- Raharjo, M. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas dan Berkarakter Islam* (1st ed.). Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Suyanto, M. (2008). *Muhammad Business Strategy & Ethics: Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wirawan, I. B. (2012). *Teori-Teori Sosial Dalam Tiga Paradigma* (1st ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.