



Jurnal Karya Insan Pendidikan Terpilih

E-ISSN: 3031-6642

Volume 3, Nomor 2, 2025

KINANTI

<https://kinantijurnal.org/index.php/ems>



Artikel

Penempatan Tenaga Kerja (Pegawai) dalam Pendidikan Islam

Alvan Satria Shidiq¹, Jamilus²

Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Jl. Jendral Sudirman No. 137, Kabupaten Tanah Datar

Prov. Sumatera Barat 27211

alsashiedu@gmail.com¹, jamilus@iainbatusangkar.ac.id²

Abstrak: Penempatan tenaga kerja dalam pendidikan Islam merupakan aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap mutu dan perkembangan lembaga. Kajian ini membahas konsep, prinsip, proses, serta tantangan dalam penempatan tenaga kerja berdasarkan perspektif pendidikan Islam yang menekankan nilai amanah, kompetensi, keadilan, profesionalisme, serta keseimbangan antara orientasi duniawi dan ukhrawi. Proses penempatan dilakukan melalui analisis kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan sesuai kualifikasi, evaluasi berkelanjutan, dan pengembangan pegawai yang mencakup aspek spiritual dan profesional. Namun, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala seperti keterbatasan tenaga kompeten, praktik nepotisme, minimnya program pelatihan, lemahnya literasi digital, dan rendahnya kesadaran spiritual sebagian pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa penguatan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam dan peningkatan adaptasi terhadap perkembangan teknologi menjadi kunci dalam menciptakan penempatan pegawai yang efektif serta mendukung peningkatan kualitas pendidikan Islam secara menyeluruh.

Kata Kunci: Penempatan tenaga kerja; pendidikan Islam; sumber daya manusia

Lisensi:

Hak Cipta (c) 2023 Jurnal
Karya Insan Pendidikan
Terpilih



Artikel ini berlisensi *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*.

Abstract: The placement of human resources in Islamic education is a crucial component of educational management that directly influences the quality and development of institutions. This study examines the concepts, principles, processes, and challenges of workforce placement from the perspective of Islamic education, which emphasizes the values of trustworthiness, competence, justice, professionalism, and the balance between worldly and spiritual orientations. The placement process includes needs analysis, recruitment, selection, appropriate assignment based on qualifications, continuous evaluation, and the development of personnel in both spiritual and professional aspects. However, its implementation still faces several obstacles, such as a shortage of competent personnel, nepotism, limited training opportunities, weak digital literacy, and low spiritual awareness among some employees. This study highlights that strengthening human resource management based on Islamic values and enhancing adaptability to technological advancements are essential to achieving effective workforce placement and improving the overall quality of Islamic education.

Keywords: Workforce placement, Islamic education; human resources

1. PENDAHULUAN

Pendidikan Islam merupakan komponen strategis dalam pembangunan bangsa karena tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai wahana pembentukan karakter, akhlak, dan spiritualitas peserta didik. Dalam kerangka tersebut, lembaga pendidikan Islam memikul tanggung jawab besar untuk melahirkan generasi muslim yang berilmu, beriman, dan berakhlak mulia sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi kehidupan masyarakat. Keberhasilan lembaga pendidikan Islam tidak semata ditentukan oleh kurikulum, metode pembelajaran, maupun sarana prasarana, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang menjalankan fungsi manajerial dan operasional.

Penempatan tenaga kerja menjadi aspek krusial dalam manajemen pendidikan, sebab penempatan yang tepat akan memastikan pegawai bekerja sesuai dengan kompetensi, keahlian, serta karakter pribadinya. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, proses penempatan tidak hanya mempertimbangkan kompetensi profesional, tetapi juga integritas moral, kejujuran, dan komitmen terhadap nilai-nilai Islami. Dengan demikian, penempatan pegawai merupakan proses strategis yang bukan sekadar administratif, tetapi juga bernilai ibadah.

Namun, fenomena yang kerap ditemukan di berbagai lembaga pendidikan adalah ketidaksesuaian antara posisi yang ditempati dengan kompetensi pegawai. Misalnya, lulusan manajemen pendidikan ditempatkan pada posisi teknis non-akademik, atau tenaga administrasi dengan keahlian teknologi informasi tidak diberdayakan sesuai bidangnya. Kondisi ini menghambat kinerja lembaga dan menjauhkan pencapaian tujuan pendidikan. Dalam perspektif Islam, praktik tersebut bertentangan dengan prinsip *al-kifā'ah* (kompetensi), yaitu pentingnya menempatkan seseorang sesuai keahlian dan tanggung jawabnya. Di sisi lain, lembaga pendidikan Islam masih menghadapi tantangan dalam ketersediaan tenaga kerja yang memenuhi

kualifikasi profesional dan spiritual secara seimbang. Karena itu, penempatan pegawai harus dilakukan secara terencana melalui analisis jabatan, pemetaan kompetensi, dan penilaian integritas. Prinsip ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. Al-Qashash ayat 26, yang menegaskan bahwa pekerja terbaik adalah mereka yang memiliki kekuatan (*al-quwwah*) dan dapat dipercaya (*al-amānah*).

Penempatan pegawai yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, memperbaiki kinerja, dan menumbuhkan loyalitas pegawai terhadap lembaga. Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai akan memunculkan berbagai persoalan, seperti menurunnya semangat kerja, konflik internal, hingga merosotnya mutu layanan pendidikan. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk mampu bersaing secara profesional dengan tetap menjunjung nilai-nilai keislaman. Oleh karena itu, penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif—khususnya dalam penempatan pegawai—menjadi salah satu kunci untuk membangun lembaga pendidikan Islam yang unggul, adaptif, dan berdaya saing.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai penempatan tenaga kerja dalam pendidikan Islam menjadi penting untuk diteliti lebih mendalam. Penempatan yang tepat tidak hanya meningkatkan efektivitas manajemen lembaga, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kualitas pendidikan Islam dalam membentuk generasi muslim yang berilmu, berakhlak, dan berakhlak mulia.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif berbasis studi literatur. Data dikumpulkan dari berbagai sumber pustaka, termasuk buku, jurnal ilmiah terindeks Sinta, dan dokumen akademik yang membahas Penempatan Tenaga Kerja (Pegawai) Dalam Pendidikan Islam. Analisis dilakukan melalui empat tahap: (1) Konsep Penempatan Tenaga Kerja dalam Pendidikan Islam, (2) Prinsip-Prinsip Penempatan Tenaga

Kerja dalam Pendidikan Islam, (3) Proses dan Mekanisme Penempatan Tenaga Kerja dalam Pendidikan Islam, dan (4) Tantangan Penempatan Tenaga Kerja dalam Pendidikan Islam.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Penempatan Tenaga Kerja dalam Pendidikan Islam

Penempatan tenaga kerja dalam pendidikan Islam tidak dapat direduksi menjadi aktivitas administratif, tetapi merupakan proses strategis yang menentukan kualitas dan arah perkembangan lembaga pendidikan. Tujuan pendidikan Islam tidak hanya berfokus pada capaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan akhlak peserta didik. Karena itu, tenaga kerja yang ditempatkan harus memenuhi dua kriteria utama: kompetensi profesional dan integritas spiritual (Ali, 2019).

Sedangkan dalam pandangan Islam, penempatan pegawai merupakan amanah yang menuntut pertanggungjawaban. Al-Qur'an melalui QS. Al-Qashash ayat 26 menegaskan pentingnya menempatkan seseorang berdasarkan kecakapan (*al-quwwah*) dan kepercayaannya (*al-amānah*). Prinsip ini menjadi pijakan dalam membangun konsep penempatan pegawai pada lembaga pendidikan Islam (Hasibuan, 2020). Setiap individu memiliki potensi dan keahlian yang beragam. Oleh sebab itu, proses penempatan harus disesuaikan antara kapasitas pegawai dengan kebutuhan lembaga. Ketidaksesuaian penempatan akan menurunkan efektivitas kerja dan berpotensi menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Sebaliknya, penempatan yang tepat akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif, harmonis, dan bertanggung jawab (Nata, 2016).

Konsep penempatan tenaga kerja dalam pendidikan Islam juga menekankan keseimbangan antara orientasi duniawi dan ukhrawi. Bekerja di lembaga pendidikan Islam tidak hanya dipandang sebagai aktivitas profesional, tetapi juga sebagai ibadah. Kesadaran ini mendorong munculnya dedikasi, keikhlasan, dan orientasi pada keberkahan

dalam pelaksanaan tugas (Syafaruddin, 2018). Lebih jauh, penempatan pegawai yang tepat turut menjaga kredibilitas lembaga pendidikan. Guru dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan perannya akan menjadi teladan bagi peserta didik, baik dalam aspek akademik maupun moral. Dengan demikian, penempatan yang tepat tidak hanya meningkatkan efisiensi internal lembaga, tetapi juga memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pendidikan Islam (Mulyasa, 2017).

Secara keseluruhan, pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam harus sejalan dengan visi besar pendidikan Islam, yaitu membentuk generasi yang berilmu, beriman, dan berakhlak mulia. Penempatan pegawai yang dilakukan secara adil, bertanggung jawab, dan sesuai prinsip syariat akan menjadi faktor kunci bagi lembaga pendidikan Islam dalam menjawab tantangan global dan dinamika zaman.

2. Prinsip-Prinsip Penempatan Tenaga Kerja dalam Pendidikan Islam

Prinsip utama dalam penempatan tenaga kerja pada lembaga pendidikan Islam adalah amanah. Setiap pemimpin berkewajiban menempatkan pegawai sesuai kapasitas dan tanggung jawabnya sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Allah SWT. Penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensi dipandang sebagai bentuk penyimpangan terhadap amanah dan berpotensi merusak keseluruhan sistem Pendidikan. Selain amanah, prinsip kompetensi menjadi landasan penting dalam proses penempatan pegawai. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan dengan tugas yang diemban. Pegawai yang kompeten mampu bekerja secara efektif, memberikan kontribusi signifikan, dan mendorong peningkatan kualitas layanan pendidikan. Sebaliknya, ketidaksesuaian kompetensi akan menghambat pencapaian tujuan pendidikan Islam.

Islam juga menekankan prinsip keadilan. Dalam konteks penempatan pegawai, keadilan berarti memberikan kesempatan yang sama

bagi setiap individu untuk ditempatkan berdasarkan kemampuan dan prestasinya, bukan karena kedekatan hubungan atau kepentingan tertentu. Praktik seperti nepotisme dan diskriminasi akan menurunkan motivasi, memicu konflik internal, dan mengganggu keharmonisan organisasi. Prinsip keseimbangan antara urusan dunia dan akhirat juga menjadi bagian integral dalam penempatan tenaga kerja. Pegawai dalam pendidikan Islam tidak hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan material, tetapi juga untuk mengabdikan kepada Allah. Kesadaran ini melahirkan sikap ikhlas, jujur, dan dedikatif karena pekerjaan dipandang sebagai bagian dari ibadah. Prinsip berikutnya adalah profesionalisme. Pendidikan Islam menuntut setiap tenaga kerja bersikap profesional, baik melalui kedisiplinan, tanggung jawab, etos kerja, maupun kemampuan bekerja sama. Penempatan pegawai yang memperhatikan aspek profesionalisme akan menghasilkan kinerja yang stabil, optimal, dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, prinsip-prinsip tersebut menegaskan bahwa penempatan tenaga kerja dalam pendidikan Islam harus dilakukan dengan pertimbangan yang matang. Keputusan penempatan tidak boleh didasarkan pada preferensi subjektif, tetapi pada nilai syariat, keadilan, dan profesionalisme agar pegawai yang ditempatkan benar-benar mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan Islam secara holistik.

3. Proses dan Mekanisme Penempatan Tenaga Kerja dalam Pendidikan Islam

Proses penempatan tenaga kerja dalam pendidikan Islam diawali dengan analisis kebutuhan tenaga kerja. Pada tahap ini, lembaga pendidikan mengidentifikasi jenis posisi yang diperlukan, jumlah pegawai yang dibutuhkan, serta kualifikasi yang harus dipenuhi. Analisis tersebut menjadi landasan agar proses penempatan tidak dilakukan secara serampangan, tetapi berdasarkan perencanaan yang terukur dan relevan dengan kebutuhan lembaga.

Setelah kebutuhan dipetakan, langkah berikutnya adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen dilakukan untuk menjaring calon

pegawai dari berbagai sumber, baik internal maupun eksternal. Tahap seleksi kemudian berfungsi menyaring kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Dalam konteks pendidikan Islam, seleksi tidak hanya berorientasi pada aspek akademik dan profesional, tetapi juga mempertimbangkan akhlak, integritas spiritual, serta komitmen calon pegawai terhadap nilai-nilai Islam. Tahap selanjutnya ialah penempatan pegawai pada posisi yang selaras dengan kompetensi dan bidang keahliannya. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja, mengurangi potensi kesalahan, serta meningkatkan kepuasan kerja individu. Sebaliknya, ketidaktepatan penempatan dapat menimbulkan persoalan serius, baik bagi pegawai maupun bagi lembaga dalam keseluruhan proses operasional.

Setelah pegawai ditempatkan, lembaga perlu melakukan evaluasi secara berkala. Evaluasi ini ditujukan untuk menilai kesesuaian penempatan dengan kebutuhan lembaga serta kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Melalui evaluasi, lembaga dapat mengidentifikasi kelemahan, melakukan perbaikan, dan menentukan langkah pengembangan selanjutnya. Selain evaluasi, pengembangan tenaga kerja menjadi bagian integral dari mekanisme penempatan. Pengembangan ini dapat dilakukan melalui pelatihan, lokakarya, seminar, maupun pendidikan lanjutan. Dalam pendidikan Islam, aspek pengembangan tidak hanya menyentuh ranah akademik dan profesional, tetapi juga pembinaan spiritual sehingga pegawai memiliki kecakapan kerja sekaligus akhlak yang mulia.

Dengan proses dan mekanisme yang tersusun secara sistematis, penempatan tenaga kerja di lembaga pendidikan Islam akan berjalan lebih efektif dan efisien. Setiap pegawai dapat ditempatkan sesuai dengan kompetensinya, memperoleh kesempatan pengembangan yang memadai, dan memberikan kontribusi optimal bagi kemajuan Lembaga.

4. Tantangan Penempatan Tenaga Kerja dalam Pendidikan Islam

Meskipun konsep serta mekanisme penempatan tenaga kerja dalam pendidikan Islam telah dirumuskan dengan cukup jelas, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan tenaga kerja yang benar-benar kompeten. Banyak lembaga pendidikan Islam kesulitan memperoleh pegawai sesuai kebutuhan, terutama di wilayah terpencil yang memiliki akses terbatas terhadap pendidikan tinggi.

Tantangan berikutnya berkaitan dengan praktik nepotisme dan diskriminasi dalam proses penempatan tenaga kerja. Tidak jarang pegawai direkrut atau ditempatkan bukan berdasarkan kompetensi, melainkan karena kedekatan personal atau kepentingan tertentu. Praktik semacam ini bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam dan dapat merusak reputasi serta kredibilitas lembaga pendidikan. Selain itu, minimnya kesempatan pelatihan dan pengembangan profesi juga menjadi persoalan serius. Banyak pegawai tidak memperoleh pelatihan secara rutin, sehingga kompetensi mereka stagnan dan tidak mampu mengikuti perkembangan zaman. Padahal, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk adaptif terhadap era digital dan dinamika global.

Tantangan lainnya ialah rendahnya kesadaran spiritual sebagian pegawai. Ada pegawai yang memandang pekerjaan sebatas sarana mencari penghasilan, bukan sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi serta dedikasi dalam menjalankan tugas. Persoalan yang tidak kalah penting adalah perkembangan teknologi. Lembaga pendidikan Islam perlu menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi informasi, sementara sebagian tenaga kerja masih mengalami kesulitan dalam hal literasi digital. Hal ini berpotensi menghambat proses inovasi dan modernisasi lembaga pendidikan Islam. Untuk menghadapi berbagai tantangan tersebut, lembaga pendidikan Islam harus memperkuat manajemen sumber daya manusia dengan menekankan prinsip keadilan, profesionalisme, dan pengembangan berkelanjutan. Dengan demikian, penempatan tenaga kerja tidak hanya berjalan sesuai prosedur, tetapi juga memberikan kontribusi

positif terhadap peningkatan mutu pendidikan Islam secara menyeluruh.

4. PENUTUP

Penempatan tenaga kerja dalam pendidikan Islam merupakan proses strategis yang harus berlandaskan prinsip amanah, kompetensi, keadilan, dan profesionalisme guna memastikan tercapainya tujuan pendidikan secara holistik. Proses ini mencakup analisis kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan sesuai keahlian, evaluasi, serta pengembangan berkelanjutan yang memperhatikan aspek spiritual dan profesional pegawai. Meskipun konsepnya telah jelas, implementasi di lapangan masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan tenaga kompeten, praktik nepotisme, minimnya pelatihan, rendahnya kesadaran spiritual, serta lemahnya literasi digital. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu memperkuat manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai syariat dan adaptif terhadap perkembangan zaman agar penempatan tenaga kerja berjalan efektif dan mampu meningkatkan mutu pendidikan Islam secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Nata, Abuddin. *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2021.
- Syafaruddin. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi dan Implementasi*. Jakarta: Ciputat Press, 2018.
- Zamroni. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing, 2019.