

**BAB II**  
**REKRUTMEN TENAGA KERJA**  
**DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

**A. Rekrutmen Tenaga Kerja**

**1. Pengertian Rekrutmen**

Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan melakukan proses rekrutmen. Langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi setelah melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja dengan melihat atau melakukan langkah-langkah analisis, deskriptif, dan spesifikasi jabatan adalah mencari calon tenaga kerja yang dapat mengisi jabatan yang diinginkan yang disebutkan dengan istilah rekrutmen.

Rekrutmen sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.<sup>1</sup>

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Menurut Ambar dan Rosidah rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi karyawan pada dan oleh organisasi tertentu.

---

<sup>1</sup>SoekidjoNotoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Rineka Cipta,2009, h. 105.

Menurut Marwansyah dalam bukunya menjelaskan beberapa pengertian rekrutmen,<sup>2</sup> antara lain:

- *“The set of activities an organization uses to attract job candidates who have the abilities and attitudes needed to help the organization achieve its objectives”* (serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya).
- *“The process of attracting individuals on a timely basis, in sufficient numbers, and with appropriate qualification, and encouraging them to apply for job with an organization”* (proses menarik orang-orang pada saat yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang cocok, dan mendorong mereka untuk melamar pekerjaan pada sebuah organisasi).

Sedangkan menurut Wether da Davis dalam bukunya Justine mendefinisikan penarikan calon pegawai (rekrutmen) adalah proses untuk mendapatkan dan untuk merangsang pelamar-pelamar yang mempunyai kemampuan agar menjadi pegawai.<sup>3</sup>

Berdasarkan pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penarikan atau rekrutmen karyawan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.<sup>4</sup> Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses dan selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi Sumber Daya Manusia. Proses rekrutmen ini merupakan proses awal dalam manajemen personalia.

---

<sup>2</sup>Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 106.

<sup>3</sup>Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2006, h. 56.

<sup>4</sup>*Ibid*, h. 57.

Manurut Hasibuan pengadaan karyawan harus didasarkan pada prinsip *apa baru siapa*. *Apa* kita terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaan berdasarkan uraian pekerjaan (*job description*). *Siapa* artinya kita baru mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).

Jika pengadaan karyawan berdasarkan *siapa baru apa*, maka akan menimbulkan mismanajemen dalam penempatannya. Penempatan yang dibawah kemampuannya ataupun diluar kemampuannya akan mengakibatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Jadi, kita harus menugaskan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

## 2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah untuk mengisi jabatan yang kosong yang perlu diisi untuk mempertahankan atau meningkatkan efektifitas kerja. Menurut Siagian program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan.<sup>5</sup> Tujuan rekrutmen yang sering disebutkan adalah memikat sekumpulan pelamar kerja. Upaya untuk mendapatkan pegawai yang baik dan komitmen yang tinggi memerlukan rancangan program rekrutmen yang baik juga diantaranya mencakup faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- b. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
- c. Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan.

---

<sup>5</sup>Sondang P. Sigian, *Administrasi Kepegawaian Teori Motivasi dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Rineke Cipta, 1995, h. 102.

d. Program rekrutmen itu kreatif, imajinasi, dan inovatif.

### 3. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dimana para karyawan baru diseleksi. Proses penarikan penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya.<sup>6</sup> Menurut Simamora, proses rekrutmen terdiri atas beberapa kegiatan sebagai berikut:<sup>7</sup>

#### a. Penyusunan strategi merekrut

Manajemen pajak dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan beberapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi. Sedangkan manajer lini biasanya tidak terlibat dalam perjalanan perekrutan. Departemen Sumber Daya Manusia secara luas bertanggung jawab atas hampir sebagian besar proses perekrutan.

#### b. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Manakala rencana-rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen sesungguhnya bisa dilangsungkan. Pencapaian pelamar dapat melibatkan metode-metode perekrutan yaitu dengan menggunakan metode tertutup atau terbuka sebuah perusahaan kadang-kadang menemui kesulitan dalam memikat orang-orang yang

---

<sup>6</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001, h. 69.

<sup>7</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. PradnyaParamitha, Cet. Ke-2, 2004, h. 221.

diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli, didalam pasar-pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Untuk memperkuat upaya-upaya rekrutmen maka perusahaan haruslah memutuskan daya tarik apa yang harus ditawarkan.

c. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima maka lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat. Alasan-alasan diskualifikasi haruslah kualifikasi yang bonafit yang berhubungan dengan jabatan.

d. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk. Perusahaan akan memproses informasi dan mengorganisasikanya sehingga informasi ini siap diperiksa. Apabila ada pelamar yang mendapat tawaran kerja ditempat lain dan tidak lagi berminat lagi dengan lamarannya. Maka perusahaan haruslah menyisihkan lamaran tersebut dari kelompok pelamar.

#### 4. Sistem Rekrutmen

Menurut Saksono ada dua sistem rekrutmen tenaga kerja,yaitu:<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>SlametSaksono, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius, 1995, h. 30.

a. Sistem *merit*, yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, ketrampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja atau karyawan tersebut. Sedangkan sistem *merit* ada dua macam, yaitu:

- 1) Didasarkan pada *experience* (pengalaman)
- 2) Didasarkan pada *education* (pendidikan)

Adapun kebaikan atau kelebihan sistem *merit* ini adalah:

- 1) Kesempatan kerja selalu terbuka untuk umum.
- 2) Dapat diperoleh tenaga-tenaga yang cakap.
- 3) Mendorong untuk maju bagi karyawan yang belum memenuhi syarat.

Sedangkan keburukan atau kelemahannya, sebagai berikut:

- 1) Biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen sangat mahal.
- 2) Membutuhkan waktu yang cukup lama dalam proses penarikan.

b. Sistem *spoils*, yaitu penarikan karyawan didasarkan kepada adanya hubungan pribadi seperti hubungan keluarga atau relasi. Sistem *spoils* ini terbagi menjadi tiga macam, yaitu:

- 1) Nepotisme (keluarga)
- 2) *Patronage* (teman atau sahabat)
- 3) Favorit (selera)

Adapun kebaikan atau kelebihan dari sistem *spoils* ini, sebagai berikut:

- 1) Tidak terlalu membutuhkan waktu yang lama dalam proses penarikan tenaga kerja.

- 2) Mendorong untuk memperbaiki sistem yang merugikan diganti dengan sistem lain yang lebih menguntungkan bagi organisasi.

Sedangkan keburukan atau kelemahannya, antara lain:

- 1) Melemahkan karir karyawan.
- 2) Terjadinya kesenjangan dan persaingan yang tidak sehat antara golongan keluarga dan diluar keluarga.
- 3) Pelamar yang masuk kurang memenuhi kriteria yang diharapkan oleh perusahaan.

## 5. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode rekrutmen calon karyawan baru adalah metode tertutup dan metode terbuka.

### a. Metode Tertutup

Adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

### b. Metode Terbuka

Adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka ini, diharapkan lamaran banyak yang masuk sehingga kesempatan mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

## 6. Sumber Rekrutmen

Menurut Hariandja sumber penarikan karyawan, secara umum meliputi sumber internal dan sumber eksternal.<sup>9</sup>

### a. Sumber internal

Adalah suatu kebijaksanaan penarikan tenaga kerja dengan memberi kesempatan terlebih dahulu kepada para karyawan perusahaan itu sendiri. Pengisian lowongan jabatan dengan calon dari perusahaan dapat dilakukan melalui:

#### 1) Promosi

yaitu suatu peralihan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat.

#### 2) Pemindahan (*transfer*)

yaitu suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan kelas lain yang tingkatannya sama.

#### 3) Demosi

yaitu perubahan dari suatu jabatan ke jabatan lain dalam kelas lebih rendah.

### b. Sumber eksternal

Adalah suatu kebijaksanaan penarikan tenaga kerja dengan member kesempatan kepada semua orang di luar perusahaan untuk menduduki jabatan yang kosong. Sumber tenaga kerja dari luar dapat diperoleh antara lain:

---

<sup>9</sup>Marihot Tua Efendi Hariandja, *Op.Cit*, h. 107.



- a. *Walk – ins*
- b. Rekomendasi dari karyawan
- c. Pengiklanan
- d. Agen-agen penempatan tenaga kerja
- e. Lembaga-lembaga pendidikan
- f. Organisasi-organisasi karyawan
- g. *Leasing*
- h. Nepotisme
- i. Asosiasi-asosiasi profesional
- j. Operasi-operasi militer
- k. Open house

## **7. Kendala Rekrutmen**

Berdasarkan pengertian rekrutmen bahwa perekrutan merupakan upaya untuk mendapatkan sejumlah calon pegawai yang berpotensi dan memenuhi syarat untuk menjadi pegawai. Agar proses rekrutmen berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana rekrutmen, dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan berbeda-beda, tetapi umumnya kendala itu meliputi:

### **a. Kebijakan Organisasi**

Kebijakan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan adalah:

1) Kebijakan promosi dari dalam

Kebijakan promosi dari dalam merupakan arah tindakan dalam upaya penempatan atau pengisian jabatan kosong. Meskipun promosi dari dalam ini memiliki keuntungan, tetapi kebijaksanaan ini dapat menghambat masuknya jumlah calon pegawai yang berpotensi yang dapat membawa pola pemikiran baru bagi perusahaan.

2) Kebijakan kompensasi

Kebijaksanaan ini motivasi bagi calon pegawai untuk masuk organisasi. Biasanya sudah baku dan tidak mudah untuk diubah, karena akan menghambat masuknya pegawai yang baru.

3) Kebijakan status pegawai

Kebijaksanaan status pegawai ini jika dilihat dari aspek biaya atau mungkin strategi akan lebih menguntungkan perusahaan, akan tetapi menghambat perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang berpotensi.

4) Kebijakan penarikan tenaga lokal

Kebijaksanaan penarikan tenaga lokal seperti mengutamakan pegawai yang berasal dari lokasi di mana perusahaan berada, akan dapat menghambat perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang berpotensi.

b. Persyaratan Jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Sebaliknya jika persyaratan sedikit maka pelamar akan semakin banyak.

c. Metode pelaksanaan penarikan

Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, TV, radio, maka pelamar semakin banyak, sebaliknya semakin tertutup pelamar semakin sedikit.

d. Kebiasaan Perekrut

Kebiasaan perekrutan ini dapat meningkatkan keahlian seorang perekrut, sehingga dalam pelaksanaan rekrutmen menjadi baik. Akan tetapi sebaliknya, kebiasaan-kebiasaan yang salah akan terulang kembali secara sistematis, yang bisa mengakibatkan proses pencarian calon pegawai yang berpotensi menjadi tidak tercapai.

e. Kondisi Lingkungan Eksternal

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan saingan banyak maka pelamar akan sedikit, akan tetapi jika perekonomian rendah maka pelamar semakin banyak.

## **B. Rekrutmen dalam Perspektif Islam**

Proses pemilihan calon tenaga kerja dalam Islam, memiliki beberapa ketentuan yang bersifat mengikat. Proses ini diawali dengan menentukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara terperinci. Kemudian dilakukan seleksi

beberapa calon tenaga kerja yang sedang berkompetisi. Penentuan pilihan dilakukan secara bersama-sama, karena pendapat dirasa lebih bertanggung jawab dari pada pendapat pribadi dalam menentukan orang yang lebih patut dan layak.

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam.<sup>10</sup> Sebagaimana sabda Nabi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ ان يُتَقَنَّهُ ( رواه الطبران )

Artinya: "Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqon (tepat, terarah, jelas, dan tuntas)." (HRThabrani)<sup>11</sup>

Dalam proses rekrutmen, Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan atau organisasi seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan. Sebagaimana hadits Nabi Muhammad SAW:

إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة (رواه البخاري)

Artinya: "Apabila suatu pekerjaan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran." (HR. Bukhari)<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup>DidinHafidhuddin dan Henri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003, h. 1.

<sup>11</sup>Hadiyah Salim, *TarjamahMukhtarulAhadits*, Bandung: PT. Alma'arif, Cet IV, 1985, h. 169.

<sup>12</sup>*Ibid*, h. 80.

Dari hadits diatas dapat dijelaskan bahwa ketika suatu jabatan diduduki oleh seorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang diperoleh. Akan tetapi, kemungkinan besar yang akan timbul adalah kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian dibidang tersebut.

Dalam manajemen syariah keahlian saja tidak cukup, tetapi juga harus diimbangi dengan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap suatu pekerjaan. Jika salah satu dari aspek tersebut tidak dimiliki oleh karyawan, maka ketimpangan yang akan terjadi.

Dalam bukunya Taufiq, pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembalian amanah yang terpuji dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan itu pula kedua putri Nabi Syu'aib a.s. memberikan saran kepada ayahnya untuk mengambil Nabi Musa a.s. sebagai pegawainya. Saran kedua putri Nabi Syu'aib a.s. itu didasarkan pada sikap terpuji Nabi Musa a.s. yang mampu dan kuat mengambil air untuk mereka di tengah kerumunan orang yang akan mengambil air di sekitar telaga Madyan.

Setelah mengetahui kemampuan dan sifat amanah (tanggung jawab) Nabi Musa a.s., saat mengantarkan mereka, dua putri Syu'aib a.s. menginginkan ayahnya memberi imbalan kepada Nabi Musa a.s. salah seorang putri Nabi Syu'aib berkata, sebagaimana yang terdapat dalam Al-Qur'an yang berbunyi:<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Ali Muhammad Taufiq, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, Jakarta: Gema Insani, 2004, h. 65.



*Artinya: salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Al-Qhasas:26)*

*Lafadz ista'jarta* atau *ijarah* diartikan sebagai jual beli jasa (upah mengupah) yakni mengambil manfaat tenaga kerja manusia dan sesuatu usaha mencari tenaga kerja untuk dipekerjakan pada bidang tertentu yang dalam perkembangannya lebih populer dengan istilah rekrutmen. Dalam usaha mencari tenaga kerja Al-Qur'an memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada keahlian serta kompetisi yang dimiliki.

Disamping itu juga harus memiliki sifat jujur dan amanah, dalam ayat tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa para pekerja yang layak untuk direkrut adalah mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan sekaligus memiliki sifat amanah (terpercaya).

Dalam ayat diatas, Allah SWT memberikan penjelasan bahwa seorang pekerja yang baik adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya. Dalam tafsir Al-Misbah dijelaskan bahwa kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang dipilih. Selanjutnya kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat, yang harus dipelihara dan bila diminta

kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya. Memang, tidak mudah menggabungkan secara sempurna kedua sifat tersebut.<sup>14</sup>

Menurut Ibnu Taimiyah memberikan pengertian bahwa makna Al-Quwwah (kekuatan) tergantung pada jenis dan karakter pekerjaan dan profesi yang dikehendaki, bisa kekuatan intelektual, fisik dan sebagainya. Sementara menurut Abdul Hadi makna Al-Qowi memberikan gambaran bahwa prioritas pemulihan tenaga kerja hendaknya didasarkan seseorang melebihi yang lain dalam kapasitasnya baik secara fisik maupun mental. Sedangkan menurut pendapat Ahmad bahwa kriteria karyawan yang harus dicari untuk mengisi lowongan pekerjaan adalah mereka yang memiliki keahlian, kejujuran, ikhlas, benar dan amanah.<sup>15</sup>

Seorang karyawan juga harus memiliki kekuatan fisik dan mental, disamping kuat fisik dan mental, seorang karyawan juga harus mempunyai sopan santun yang tinggi. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan dalam tafsir Al-Azhar dan tafsir Al-Ibris, bahwa ketika Nabi Musa a.s diusulkan oleh putrinya Nabi Syu'aib a.s agar diangkat menjadi pekerja. Nabi Syu'aib a.s bertanya kepada putrinya, darimana dia tahu bahwa Nabi Musa a.s mempunyai sifat penting itu. Putri Nabi Syu'aib menjawab bahwa tutup sumur yang hanya dapat diangkat oleh sekurangnya sepuluh orang, dapat diangkat sendiri. Kemudian sikapnya yang sangat sopan ketika dia dijemput oleh anak perempuan itu karena disuruh ayahnya. Tidak nampak pada wajah atau sinar

---

<sup>14</sup>M. QuraishShihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002. h. 334.

<sup>15</sup>Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani, 1997, h. 104.

matanya tanda nafsu serakahnya melihat wajah perempuan. Dan katanya pula seketika dia diajak pulang itu, mula-mula anak perempuan itu berjalan di muka dan Musa mengiring di belakang. Tetapi di tengah jalan, lantaran kerasnya angin, tersimbah bagian betis yang tak patut dilihat. Lalu, dia berjalan mendahului dan si gadis berjalan di belakang. Disuruhnya saja memberi isyarat kemana jalan selanjutnya. Dengan demikian nyatalah selain dari mempunyai kekuatan yang luar biasa, dia pun dapat dipercaya.

Setiap muslim dalam beraktifitas atau kerja apapun harus dilakukan dengan sikap yang professional. Profesionalisme dalam pandangan syariah dicirikan oleh tiga hal, yakni *ahliyah*(keahlian), *himmatul 'amal* (etos kerja yang tinggi), *amanah* (terpercaya).<sup>16</sup>

### **1. Ahliyah (Keahlian)**

Berkenaan dengan keahlian dan kecakapan. Islam menetapkan bahwa seorang yang akan diangkat untuk posisi jabatan atau tugas tertentu terlebih lagi jika itu berkaitan dengan keputusan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Atas dasar itulah serang pejabat, pegawai maupun pemimpin yang akan diangkat haruslah dipilih dari orang yang paling tepat. Islam mengingatkan tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dianggap telah melanggar amanah dan berkhianat kepada Allah, Rasul-Nya dan berkhianat terhadap kaum muslimin.

---

<sup>16</sup>Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad KarebetWidjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, h. 104.



## 2. *Himmatul 'Amal (Etos Kerja Tinggi)*

Selain memiliki keahlian dan kecakapan, seseorang dikatakan mempunyai sikap profesional jika dia selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas. Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja.<sup>17</sup> Selain dorongan ibadah seorang muslim bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan (*reward*) material dan non material seperti gaji penghasilan serta karir dan kedudukan yang lebih baik dan sebagainya. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang muslim dalam bekerja haruslah bersungguh-sungguh dan penuh semangat, dengan kata lain harus bekerja keras (*hard worker*) yang juga seorang produktif dan inovatif. Seseorang dikatakan memiliki profesionalisme jika dia memiliki integritas tinggi, tidak mementingkan diri sendiri, adil, sehingga dia bekerja dengan baik dan mau bekerja sama dengan yang lain.

## 3. *Amanah (Terpercaya dan Bertanggung Jawab)*

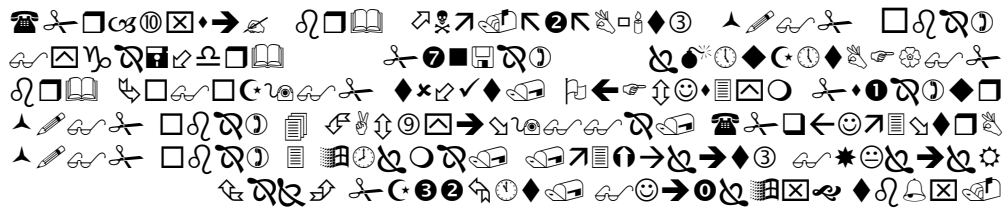
Seorang pekerja muslim yang profesional haruslah memiliki sifat amanah, terpercaya dan bertanggung jawab, bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki demi untuk mewujudkan tujuan organisasi dan bukan hanya mencari kepentingan pribadinya, sehingga muncul jiwa amanah yaitu mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Islam menilai bahwa

---

<sup>17</sup>*Op.Cit*, h. 114.

memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama.<sup>18</sup>

Banyak orang memiliki keahlian serta etos kerja yang tinggi, tetapi karena tidak memiliki sifat amanah, tidak sedikit diantara mereka yang justru memanfaatkan keahliannya dengan sifat amanah ini. Sebagaimana firman Allah SWT:



*Artinya: 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.(An-Nisa':58)*

Dari ayat tersebut diatas dapat dipahami bahwa allah SWT menyuruh hambanya untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya karena sikap amanah akan memberikan dampak positif bagi diri pelaku, lembaga atau perusahaan, masyarakat bahkan negara. Sebaliknya sikap tidak amanah akan berdampak buruk akibatnya. Bagi pribadi, sikap tidak amanah membuat harta yang diperolehnya menjadi tidak berkah. Bagi lembaga atau perusahaan, sikap tidak amanah akan menimbulkan kerugian dan tidak efisiensi. Jika hal ini terus berlangsung, bukan tidak mungkin lembaga atau perusahaan tersebut berakhir bangkrut. Hal yang sama juga berlaku bagi masyarakat atau negara, sikap tidak

<sup>18</sup>Op.Cit, h. 166.

amanah selain menyebabkan kebocoran dan ketidak efisiensi, juga dapat menyebabkan tingkat kepercayaan terhadap suatu negara serta kredibilitasnya menjadi hancur.

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturanNya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Dalam islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon pegawai atas pekerjaan yang dijalannya.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup>Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, h. 106.