

## Staffing (Tauzhif) dalam Perspektif Al Quran dan As-Sunnah

Nur Asiah<sup>1</sup>, Fatmawati<sup>2</sup>, Kasful Anwar<sup>3</sup>, Ansori<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Islam Batanghari  
e-mail: nurasiah23@gmail.com

### Abstrak

Staffing (tauzhif) dalam perspektif Al-Qur'an dan As-Sunnah merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang menekankan prinsip keadilan, kompetensi, dan amanah dalam proses rekrutmen, seleksi, serta penempatan tenaga kerja. Analisis terhadap ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis mengungkapkan bahwa strategi staffing dalam Islam tidak hanya bertujuan untuk mencapai efektivitas organisasi, tetapi juga memastikan kesejahteraan dan tanggung jawab moral tenaga kerja. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif, konsep staffing dalam Islam dipahami sebagai sistem yang mengoptimalkan sumber daya manusia dengan menempatkan individu sesuai dengan keahliannya, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Implementasi staffing berbasis nilai-nilai Islam memberikan dampak positif dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis, adil, dan berorientasi pada etos kerja yang tinggi.

**Kata kunci:** *Staffing, Tauzhif, Manajemen Sumber Daya Manusia, Al-Qur'an, As-Sunnah*

### Abstract

Staffing (tauzhif) from the perspective of the Qur'an and As-Sunnah constitutes an essential aspect of human resource management, emphasizing justice, competence, and trustworthiness in recruitment, selection, and workforce placement. Analyzing relevant Qur'anic verses and hadiths reveals that Islamic staffing strategies are not solely focused on organizational effectiveness but also ensure employee well-being and moral responsibility. Through a descriptive qualitative approach, the Islamic staffing concept is understood as a system that optimizes human resources by aligning individuals with their expertise, thereby enhancing productivity and organizational efficiency. The implementation of staffing practices rooted in Islamic values fosters a harmonious, fair, and high-performance work environment.

**Keywords:** *Staffing, Tauzhif, Human Resource Management, Qur'an, As-Sunnah*

### LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari dukungan anggota perusahaan yang merupakan tonggak utama dalam menjalankan

perusahaan. Kemampuan anggota perusahaan sebagai sumber daya manusia yang memberikan dukungan melalui pemikiran maupun tenaga sangat membantu perusahaan tempatnya bekerja untuk maju dan berkembang di masa yang akan datang.

Menurut Tulus manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia semakin diselaraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi.

Staffing merupakan lingkup sumber daya manusia atau lebih dikenal dengan SDM yang adalah sebagai satu unsur dalam organisasi di dalam yang juga salah satu fungsi manajemen selain perencanaan, pengarahan, pengendalian. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam satu organisasi untuk menjadi sumber tenaga kerja dalam keoperasionalnya yang mempunyai sebutan lain; personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi, sebagai penggerak organisasi, dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensinya satu organisasi.

Sumber daya manusia yang memiliki wawasan luas merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Dunia pendidikan yang semakin maju dapat dilihat dari banyaknya organisasi pendidikan yang bermunculan dengan berbagai program pendidikan untuk menunjang keterampilan, pengetahuan dan pemikiran, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berpotensi dan siap kerja sesuai dengan bidangnya. Serta mampu mengemukakan gagasan dan pemikiran yang inovatif.

Dalam era persaingan suatu organisasi memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di organisasi baik itu organisasi bisnis pemerintah dan organisasi lainnya diharapkan akan menjadi tujuan. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana Sumber Daya Manusia yang ada didalam organisasi tersebut dapat mengembangkan kemampuan baik di bidang manajerial, hubungan antarmanusia maupun teknis operasional.

Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan-tujuan ini dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada termasuk manusia selain finansial, fisik, dan kemampuan teknologi dan sistem. Organisasi dikelola dan terdiri atas orang-orang para karyawan, tanpa orang-orang organisasi tidak bakal ada. Pada intinya, tantangan-tantangan peluang-peluang dan juga kekecewaan dalam pembentukan dan pengelolaan organisasi sering bersumber dari masalah yang berhubungan dengan orang dan muncul dari dalam diri mereka. Sebaliknya permasalahan yang berkaitan dengan orang kerap bersumber dari

keyakinan manajemen yang menganggap bahwa semua orang pada hakikatnya sama, dan mereka semua dapat diperlakukan secara identik.

Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan prestasi kerja adalah sangat menentukan kualitas seseorang Pegawai dalam suatu perusahaan/ organisasi. Sumber daya yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjaannya. Pekerjaan merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusialah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya.

Pada intinya tidak ada dua orang yang betul betul identik, dan setiap orang berbeda secara fisik maupun psikologis satu dengan yang lainnya. Poinnya adalah bahwa perbedaan ini menuntut perhatian agar setiap pribadi dapat menggali potensinya sehingga organisasi dapat memaksimalkan efektifitasnya. Pada pembahasan kali ini penulis akan membahas tentang staffing (tauzhif) atau tata cara pengelolaan karyawan mulai dari proses perencanaan dan pelaksanaannya sampai pada proses peningkatan profesionalitas sumber daya manusia dalam perspektif Al-Qur'an dan Assunnah.

## **METODE**

Pendekatan yang digunakan dalam kajian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman konseptual staffing (tauzhif) dalam perspektif Al-Qur'an dan As-Sunnah, serta bagaimana prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dalam Islam dapat diterapkan dalam pengelolaan tenaga kerja. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis Nabi yang berkaitan dengan konsep staffing, seperti prinsip keadilan, kompetensi, amanah, dan kesejahteraan tenaga kerja. Data sekunder diperoleh dari literatur terkait, termasuk buku, jurnal ilmiah, serta karya akademik yang membahas konsep staffing dalam manajemen Islam dan teori manajemen sumber daya manusia secara umum.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka (library research) dengan menelaah berbagai referensi yang membahas staffing dalam konteks Islam dan praktik manajemen modern. Analisis data dilakukan secara induktif dengan menafsirkan ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis yang relevan, kemudian menghubungkannya dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang konsep staffing dalam Islam. Untuk memastikan validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai literatur, baik dari perspektif keislaman maupun manajemen konvensional. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih objektif dan mendalam mengenai prinsip staffing yang selaras dengan ajaran Islam. Dengan metode ini, kajian dapat memberikan kontribusi akademik dalam memahami bagaimana staffing dalam Islam dapat diimplementasikan secara efektif dalam berbagai organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Terry dan Leslie manajemen merupakan, suatu bentuk kerja Manajer, dalam melakukan pekerjaannya, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, yang dinamakan fungsi-fungsi manajemen, yang salah satunya adalah staffing. Staffing adalah menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengeralahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.

Staffing adalah pengisian jabatan dalam struktur organisasi dengan cara mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, mendaftar tenaga kerja yang ada, merekrut, memilih, menempatkan, promosi, menilai, memberi imbalan, dan melatih orang yang diperlukan. Menurut Muchtarom staffing adalah proses merekrut, penempatan dan pelatihan untuk mengembangkan tenaga kerja atau SDM bagi kemajuan organisasi.

Staffing dalam organisasi dapat didefinisikan sebagai rangkaian proses dan upaya untuk memperoleh, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan SDM yang diperlukan dalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini mencakup mulai dari bagaimana mencari dan memilih SDM sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan organisasi, memanfaatkan SDM yang diperoleh dengan mempertahankan dan meningkatkan kualitas mereka, hingga mempersiapkan manakala SDM tersebut yang ada sudah tidak memenuhi kualifikasi yang diperlukan (baik karena batas usia, reorganisasi, atau karena hal-hal lain).

T. Hani Handoko menyatakan bahwa penyusunan personalia (staffing) adalah fungsi manajemen yang berkenaan dengan penarikan, penempatan, pemberian latihan, dan pengembangan anggota-anggota organisasi. Proses staffing diawali dengan mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, dilanjutkan menarik calon pekerja dengan usaha mengumpulkan calon pelamar kerja berkualitas yang kemudian diseleksi supaya didapatkan calon pekerja yang tepat untuk posisi yang tepat sebelum ditempatkan, calon pekerja diberikan program pengembangan keahlian dan meningkatkan rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya. Dan calon pekerja dapat ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai sebagai karyawan dan diberikan imbalan sebagai penerus dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa staffing atau penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang. Staffing merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga petugas memberi daya guna maksimal kepada organisasi.

### Staffing dalam Perspektif Al-Qur'an dan Assunnah

Manajemen mempunyai relasi yang sangat kuat dengan apa yang diajarkan Islam di dalam Al-Quran dan Assunnah. Dalam surat As-Sajdah ayat 4-5. " 4. Allah lah yang menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada di antara keduanya dalam enam masa, kemudian Dia bersemayam di atas 'Arsy. tidak ada bagi kamu selain dari

padanya seorang penolongpun dan tidak (pula) seorang pemberi syafa'at. Maka Apakah kamu tidak memperhatikan?. 5. Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”.

Dalam ayat ini sangat jelas terkandung pesan, bahwa ketika Allah menciptakan langit dan bumi melalui manajemen yang matang (selama enam hari), kemudian Allah melakukan pengaturan yang sempurna, agar segala urusan yang ada di langit dan bumi dapat berjalan dengan teratur dan lancar.

Dalam pandangan M. Quraish Shihab, penggunaan kata yudabbiru untuk menjelaskan pemikiran dan pengaturan sedemikian rupa tentang sesuatu yang akan terjadi di belakang. Artinya, segala urusan sudah harus diperhitungkan dampak atau akibatnya dengan matang, sehingga hasilnya bisa sesuai dengan yang dikehendaki, atau dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya, manajemen dibutuhkan untuk semua tipe kegiatan organisasi dimana orang-orang bekerja sama dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Pengisian jabatan (staffing) merupakan tugas yang sangat penting bagi para manajer dan juga dapat menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan. Proses staffing dapat dipandang sebagai sebuah prosedur langkah demi langkah yang berkesinambungan untuk menjaga agar organisasi selalu memperoleh orang-orang yang tepat dalam posisi yang tepat pada waktu yang tepat.

Dari sini dapat diketahui bahwa proses staffing merupakan bagian yang vital dalam pelaksanaan dan perkembangan sebuah lembaga atau organisasi. Karena kompleksnya proses staffing ini, maka fungsi staffing menjadi bagian fungsi manajemen yang terpisah dari fungsi organizing (pengorganisasian).

Melaksanakan fungsi staffing berarti manajer melakukan kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat untuk tiap jenis jabatan atau pekerjaan tertentu yang bersifat manajerial atau orang-orang yang menduduki manajerial posisi kunci maupun bersifat bukan manajerial dalam organisasi. Dengan kata lain, tujuan dari staffing adalah mendapatkan orang yang terbaik untuk organisasi dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan untuk orang-orang tersebut.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Staffing atau penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Dari setiap pekerja dalam organisasi diharapkan adanya komitmen penuh terhadap organisasi, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan kepegawaian yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan. Tetapi dalam pada itu organisasi pun mutlak perlu menanamkan dalam diri para karyawannya bahwa dengan komitmen penuh pada organisasi, berbagai harapan, cita-cita dan harapan para pegawai itu akan terwujud dan terpenuhi.

Banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu pula. Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut para pegawai baru.

Inti dari staffing tak lain sebenarnya adalah memperoleh dan menempatkan “the right man on the right place”; sehingga sebagaimana dikatakan oleh Peter F. Drucker yang dikutip Handoko, terwujud tenaga kerja yang efektif yang mampu melakukan pekerjaan yang benar (doing the right things) sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi; serta efisien, yakni melakukan pekerjaannya secara benar (doing things right); dan produktif. Dalam manajemen Islam konsep staffing atau penempatan ini adalah dijelaskan dalam beberapa ayat Al-Qur’an dan Assunnah “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”.

Dari ayat tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa dalam hal penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Jadi dalam proses pengerjaan tugasnya seorang pegawai harus menyelesaikannya dengan baik dan benar karena tugas ataupun tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya itu merupakan suatu amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. QS. An Nissa’ Ayat 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”.

Ayat di atas menjelaskan tentang sebuah amanat yang wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya bermaksud memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian di bidang tersebut. Jadi dalam penempatan seorang pegawai juga harus dilihat dari kemampuan dan keahlian seorang pegawai tersebut, sehingga apabila seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya maka ia akan lebih mudah dan cepat dalam menjalankan dan menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, sehingga tujuan dari perusahaan tempat ia bekerja akan lebih mudah tercapai.

#### Staffing dalam perspektif Hadist/Assunnah

Staffing dalam perspektif hadis dapat dilihat sebagai bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang Islami, yang berakar pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW. Dalam konteks hadis, staffing dapat dikaitkan dengan seleksi, penempatan, dan pengelolaan karyawan yang tepat berdasarkan karakteristik dan kualitas individu yang sesuai dengan tugas atau

tanggung jawab yang akan diberikan. Berikut adalah beberapa prinsip staffing dalam perspektif hadis. Rasulullah SAW mengajarkan pentingnya memilih seseorang untuk suatu tugas atau pekerjaan berdasarkan kompetensi dan keahlian mereka. Sebuah hadis “Apabila suatu urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah saat kehancuran. (HR. Bukhari).”.

Hadis ini menekankan bahwa pemilihan orang untuk pekerjaan tertentu harus berdasarkan kemampuan dan keahlian yang relevan, agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan menghindari kerugian. Hadis di atas juga mengandung makna bahwa apabila sesuatu hal yang dikerjakan jika tidak sesuai dengan keahliannya, hasil yang dicapai tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, fungsi staffing sangat penting diterapkan di dalam organisasi apa pun, termasuk lembaga pendidikan untuk membantu kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan yang diharapkan.

Dalam manajemen 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. Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya. Rasulullah memilih Mu'adz bin Jabbal menjadi gubernur di Yaman karena kepemimpinannya yang baik, kecerdasan dan akhlakunya. Beliau memilih Umar bin Khattab mengatur sedekah karena adil dan tegasnya, memilih Khalid bin Walid menjadi panglima karena kemahirannya berperang, dan memilih Bilal menjaga Baitulmaal karena amanah. Jadi dalam penempatan pegawai, Rasulullah juga telah memberikan con-toh kepada kita, bahwa dalam menempatkan seseorang dalam suatu pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya agar semua yang diharapkan akan tercapai.

Dalam staffing, penting untuk mempertimbangkan integritas dan amanah dari individu yang akan dipilih. Rasulullah SAW bersabda “Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.” (HR. Bukhari dan Muslim). Ini menunjukkan bahwa dalam Islam, setiap individu yang diberikan tanggung jawab harus menjalankannya dengan penuh amanah dan integritas.

Rasulullah SAW memberikan contoh penempatan yang tepat ketika beliau mengangkat para sahabat untuk berbagai tugas sesuai kemampuan dan karakter mereka. Misalnya, Khalid bin Walid ditugaskan sebagai panglima perang karena keahliannya dalam strategi militer, sementara Mu'adz bin Jabal ditunjuk sebagai hakim karena pengetahuan dan keadilannya.

Dalam staffing, Islam juga memperhatikan kesejahteraan karyawan. Nabi Muhammad SAW bersabda “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah). Hadis ini menunjukkan pentingnya memberikan upah atau kompensasi yang layak dan tepat waktu, yang dapat menciptakan suasana kerja yang adil dan manusiawi.

Rasulullah SAW memperingatkan untuk tidak memberikan jabatan atau posisi kepada seseorang hanya karena kedekatan atau hubungan keluarga, tetapi harus didasarkan pada kemampuan dan kompetensi. Nepotisme dianggap sebagai sesuatu yang dapat merusak sistem dan keadilan dalam organisasi. Prinsip-prinsip staffing ini berdasarkan ajaran Islam menekankan pentingnya keadilan, kompetensi, integritas, dan kesejahteraan dalam proses perekrutan dan pengelolaan tenaga kerja. Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma menyatakan bahwa setiap muslim dalam beraktifitas atau kerja apapun harus dilakukan dengan sikap yang profesional. Profesionalisme dalam pandangan syariah dicirikan oleh tiga hal, yakni ahliyah (keahlian), himmatul 'amal (etos kerja yang tinggi), amanah (terpercaya).

## **SIMPULAN**

Staffing (tauzhif) merupakan salah satu fungsi manajemen yang berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, mencakup proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pengembangan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Dalam perspektif Al-Qur'an dan As-Sunnah, konsep staffing tidak hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi juga pada nilai-nilai keadilan, kompetensi, dan amanah. Ayat-ayat Al-Qur'an, seperti dalam QS. Al-Anfal ayat 27 dan QS. An-Nisa ayat 58, menegaskan pentingnya menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hadis Nabi juga menekankan bahwa suatu amanah harus diberikan kepada mereka yang memiliki kompetensi, sebagaimana dalam sabda Rasulullah, "Apabila suatu urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah saat kehancuran." Prinsip staffing dalam Islam mengajarkan bahwa pemilihan dan penempatan tenaga kerja harus berdasarkan keahlian, etos kerja, dan integritas moral, bukan semata-mata faktor kedekatan atau kepentingan tertentu. Implementasi staffing berbasis nilai-nilai Islam berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang adil, profesional, dan produktif. Penempatan tenaga kerja yang tepat dapat meningkatkan efisiensi organisasi serta membangun komitmen dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, staffing dalam perspektif Islam bukan hanya tentang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga mencerminkan prinsip-prinsip etika dan tanggung jawab moral yang dapat diterapkan dalam berbagai bentuk organisasi, baik dalam sektor bisnis maupun lembaga pendidikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriani, Tuti, "Staffing Dalam Alquran Dan Hadis Ditinjau Dari Manajemen Pendidikan", Jurnal Sosial Budaya: Media Komunikasi Ilmu-Ilmu Sosial dan Budaya, Vol. 12, No. 2 Juli-Desember 2015.
- Azzubaidi, Zaenuddin Ahmad, Hadits Shahih Bukhari, Jilid I; Semarang: Toha Putra, 1998.
- Handoko, T. Hani, Manajemen Personalia dan SDM, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003.
- Handoko, T. Hani, Manajemen. (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2008.
- Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grafindo, 2002.

- Hasibuan, S.P. Melayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Kadarman, A.M, Pengantar Ilmu Manajemen, Jakarta: Gramedia, 2006.
- Muchtarom, Zaini, Dasar-dasar Manajemen Dakwah, Jogjakarta: Al-Amin dan IKFA, 2001.
- Qur'an in word, Al-Qur'an Terjemahannya. Versi. 1.3, 2013.
- Shihab, M. Quraish, Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an Jakarta: Lentera Hati, 2006.
- Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Simamora, Henri, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN; 2001.
- Terry, George R. dan Leslie W. Rue, Dasar-dasar Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Tulus, Moh Agus, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia,. 2006.
- Yani, M, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Mitra Wacana Media, 20120.
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad KarebetWidjajakusuma, Menggagas Bisnis Islam, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.