

STAFFING DALAM ALQURAN DAN HADIS DITINJAU DARI MANAJEMEN PENDIDIKAN

Tuti Andriani

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

e-mail: tiadelwys_sweet@yahoo.com

Abstract

Staffing in an organization can be defined as a series of processes and efforts to acquire, develop, motivate, and evaluate the overall human resources. It is required within the organization in achieving its goals. In staffing, putting a person in a work should be in accordance with his capabilities and expertise so that all are expected to be achieved. Job placement principle is the principle of humanity, democracy, the right man on the right place, equal pay for equal work, unity of direction, the principle of unity of purpose, unity of command, Efficiency and Productivity Work. The concept is the placement, promotion, transfer and demotion. Staffing in the Qur'an and Hadith seen from education management is an employee must complete properly, responsibility, trust, has the capability and expertise, serve, work ethic, strong and trustworthy, honest, sincere, true and trustful, physical and mental strength, and high manners. Professionalism in view of sharia is characterized by three things, namely ahliyah (expertise), himmatul 'charity (high work ethic), trustworthy (reliable).

Keyword : Staffing, Education Management.

Pendahuluan

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 mengem-bangkan kemampuan baik dibidang mana-jerial, hubungan antarmanusia maupun teknis operasional.

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 manusia adalah

satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya.

Manajemen sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan/organisasi dalam memberikan pelayanan dan kepuasan yang maksimal kepada masyarakat. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan penge-lolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan pemelihan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber da-ya manusia yang merupakan faktor penting dalam organisasi dan bagi masyarakat.

Bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa terdapat hubungan langsung antara perusahaan dan pemakaian jasa, melalui Pegawai yang ditempatkan pada posisinya masing-masing. Hal ini erat hubungannya dengan kinerja Pegawai (Perfor-mance) dalam memberikan

pelayanan yang terbaik pada perusahaan dan pemakai jasa.

Dari pernyataan tersebut dapat dilihat secara jelas tujuan penempatan SDM ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja yang baik bagi pekerja itu sendiri. Sehingga dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di harapkan.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Staffing dalam organisasi dapat didefinisikan sebagai rangkaian proses dan upaya untuk memperoleh, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keselu-ruhan SDM yang diperlukan dalam organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengertian 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).

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena

penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di harapkan.

Inti dari *Staffing* tak lain sebenarnya adalah memperoleh dan menempatkan “*the right man on the right place*”; sehingga sebagaimana dikatakan oleh Peter F. Drucker, 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.

Oleh karena itu setelah fungsi manajemen berupa pengorganisasian dibahas, maka dilanjutkan dengan *staffing* (penempatan), sehingga aktifitas dalam sebuah organisasi bisa dilaksanakan oleh orang-orang yang tepat. Maka dalam makalah ini akan di bahas tentang *Staffing* atau penempatan dalam Alquran dan Hadis ditinjau dari manajemen pendidikan.

Pembahasan

1. Pengertian *Staffing* (Penempatan).

Dalam e-kamus bahasa Inggris *staffing* adalah penempatan pegawai. *Staffing* dan *organizing* yang erat hubungannya. Menurut Faskaya (2010) dalam artikelnya menyakan bahwa *organizing* yaitu berupa penyusunan wadah legal untuk menampung berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan pada suatu organisasi, sedangkan *staffing* berhubungan dengan penerapan orang-orang yang akan memangku masing-masing jabatan yang ada dalam organisasi tersebut.

Dalam Forum Kompas arti *Staffing* atau Kepegawaian adalah aktivitas yang dilakukan yang meliputi menentukan, memilih, menempatkan dan membimbing personel. Selanjutnya, Harrold Koontz (tt:33)

mengemukakan fungsi manajemen, yaitu:

- a. *Planning* (Perencanaan)
- b. *Organizing* (pengorganisasian)
- c. *Staffing* (Penempatan Staf)
- d. *Directing* (Pengarahan)
- e. *Controlling* (pengawasan).

Menurut Jhon dalam kamus Inggris Indonesia, *staffing* dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mengisi pekerjaan dengan orang yang tepat. Hal ini merupakan bagian dari tugas manajerial organisasi. Dan ini merupakan seni dari penempatan orang-orang yang berijazah atau memenuhi syarat dan antusias ke dalam posisi jabatan pekerjaan yang ditawarkan.

T. Hani Handoko (2003:233) menyatakan bahwa penyusunan personalia (*staffing*) adalah fungsi manajemen yang berkenaan dengan penarikan, penempatan, pemberian latihan, dan pengembangan anggota-anggota organisasi.

Mathis & Jackson (2001:262) juga menyatakan bahwa: "Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

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.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di harapkan.

Staffing atau penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehinggadapat 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 dite-rima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditem-patkan pada posisi tertentu pula. Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut para pegawai baru.

Hanya saja teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir mene-kankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru,

akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

Berarti konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan bahkan demosi sekalipun. Dikatakan demikian karena sebagai mana halnya dengan para pegawai baru, pegawai lama pun perlu direkrut secara internal, perlu dipilih dan biasanya juga menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan mengerjakan baru pula.

Menurut Sondang (1999:169) konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan bahkan demosi sekalipun. Dikatakan demikian karena sebagai mana halnya dengan pegawai baru, pegawai lamapun perlu direkrut secara internal, perlu dipilih dan biasanya juga menjalani program pengenala sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru pula.

2. Asas-asas dan Fungsi Penempatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) dalam Bab VI mengatur mengenai Penempatan Tenaga Kerja. Dalam Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas sebagai berikut:

- a. Terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.
- b. Bebas adalah pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas untuk

memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

- c. Obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang diperlukan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.
- d. Adil dan Setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Fungsi penempatan tenaga kerja diatur dalam Pasal 32 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Penempatan tenaga kerja salah satunya disesuaikan dengan keahlian pencari kerja. Yang dimaksud dengan keahlian adalah kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Selain keahlian, penempatan tenaga kerja diarahkan agar sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki pencari kerja.

Yang dimaksud dengan keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan tersebut diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. ([http://www. Hukumtenagerja.com/asas-asas-dan-fungsi-penempatan-kerja/](http://www.Hukumtenagerja.com/asas-asas-dan-fungsi-penempatan-kerja/)).

3. Kriteria-Kriteria yang harus dipenuhi dalam Penempatan Pegawai

Menurut Bernardin dan Russel (1993:111) kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan pegawai antara lain:

a. Pengetahuan.

Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya.

b. Kemampuan.

Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melaku-

kukan tugas dan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai tersebut.

c. Sikap.

Kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam penempatan pegawai adalah sikap. Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

4. Prinsip-Prinsip Penempatan Kerja .

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan yaitu:

a. Prinsip kemanusiaan.

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus di hargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak di anggap mesin.

b. Prinsip Demokrasi.

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Prinsip *the right man on the right place*.

Prinsip ini penting di laksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap

- orang da-lam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, penga-laman, serta pendidikan yang dimili-ki oleh orang yang bersangkutan.
- d. Prinsip *equal pay for equal work*.
Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang di dapat oleh pegawai yang bersangkutan.
- e. Prinsip Kesatuan Arah.
Prinsip ini di terapkan dalam perusa-haan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, di butuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang di gariskan.
- f. Prinsip Kesatuan Tujuan.
Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus di fokuskan pada tujuan yang di capai.
- g. Prinsip Kesatuan Komando.
Karyawan yang bekerja selalu di pengaruhi adanya komando yang di berikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.
- h. Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja.
Prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17983/4/Chapter%20II>.)
5. Faktor-faktor yang perlu dipertimbang-kan dalam penempatan
Faktor-faktor yang perlu dipertim-bangkan dalam penempatan adalah keterampilan, kemampuan dan kepri-badian karyawan. Melakukan penem-patan pegawai hendaklah mempertim-bangkan faktor-faktor berikut:
- a. Pendidikan yaitu pendidikan mini-mum yang disyaratkan yaitu me-nyangkut :
1. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan.
 2. Pendidikan alternatif yaitu pendi-dikan lain apabila terpaksa de-ngan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
- b. Pengetahuan kerja, yaitu pengeta-huan yang harus dimiliki oleh se-orang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.
- c. Keterampilan pekerjaan, yaitu kecakapan/keahlian untuk melaku-kan suatu pekerjaan ynag hanya diperoleh dalam praktek. Keteram-pilan ini dapat dikelompokkan tiga kategori:
1. Keterampilan mental seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, meng-hafal dan lain-lain.
 2. Keterampilan fisik seperti me-mutar roda, mencangkul, meng-gergaji dan lain-lain.
 3. Keterampilan sosial seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.
- d. Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk me-lakukan pekerjaan tertentu. Peng-alaman kerja ini dinyatakan dalam:
1. Pekerjaan yang dilakukan
 2. Lamanya melakukan pekerjaan. (Bambang Wahyudi, 1991 : 32).

Adapula beberapa pendapat yang mengemukakan mengenai faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan pegawai. Diantaranya yaitu dikatakan oleh Sastrohadiwiryono, Bedjo Siswanto (2002: 165) faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah :

1. Faktor prestasi akademik.

Prestasi akademik yang diaksud disini adalah prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan pada masa sekolah dasar sampai pendidikan terakhir, dipadukan dengan prestasi akademis yang diperoleh berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap pegawai yang bersangkutan, sehingga dapat diharapkan memperoleh masukan dalam menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula.

2. Faktor pengalaman.

Faktor pengalaman perlu mendapat pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

3. Faktor kesehatan Fisik dan Mental.

Faktor ini juga tidak kalah penting dalam faktor-faktor di atas, karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga. Oleh sebab itu sebelum pegawai yang bersangkutan diterima menjadi pegawai diadakan test uji kesehatan oleh dokter yang ditunjuk, walaupun test kesehatan tersebut tidak selamanya menjamin bahwa yang bersangkutan benar-benar sehat jasmani dan rohani.

4. Faktor status perkawinan.

Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan perusahaan bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi pegawai wanita sebaiknya ditempatkan pada lokasi atau kantor cabang dimana suaminya bertugas.

5. Faktor usia.

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktifitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

6. Konsep Penempatan.

Menurut Sondang P. Siagian (1999: 108) teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berarti konsep penempatan mencakup promosi, transfer (mutasi) dan bahkan demosi maupun pemutusan hubungan kerja.

Hal diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Promosi.

Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil

penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam pro mosi atau jabatan se-karang. Promosi berdasarkan seni-oritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama. Banyak organisasi yang menempuh cara ini dengan tiga pertimbangan:

1. Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang paling sedikit dilihat dari segiloyalitas kepada organisasi
2. Penilaian biasanya bersifat obyektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan
3. Mendorong organisasi mengembangkan para pegawainya karena pegawai yang paling lama berkarya akhirnya akan mendapat promosi.

Agar persyaratan objektivitas terpenuhi dan agar lebih terjamin bahwa promosi para pegawai mempunyai dampak positif bagi organisasi dan semangat para karyawan keseluruhan, pendekatan yang paling tepat dalam hal promosi karyawan adalah menggabungkan prestasi kerja dan senioritas. Dalam hal demikian pun hal resiko hanya mungkin diperkecil karena mungkin memang tidak mungkin dihilangkan sepenuhnya.

b. Transfer atau Mutasi

Transfer atau mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama dan level organisasi yang sama. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2006 : 213) transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan

dari satu bidang tugas ke bidang tugas yang lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya.

Jadi dapat dikatakan bahwa transfer adalah proses pemindahan pegawai pada kekuasaan dan tanggung jawab yang sama. (sasmita, 2012)

Dalam rangka penempatan, transfer dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Bentuk lain adalah pindah tempat. Ini berarti bahwa seorang pekerja melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama. Hanya saja secara fisik lokasi tempatnya bekerja lain dari yang sekarang.

Melalui transfer para manajer dalam organisasi dapat secara lebih efektif memanfaatkan tenaga kerja yang terdapat dalam organisasi. Akan tetapi melalui alih tugas para pegawai pun sesungguhnya memperoleh manfaat yang tidak kecil antara lain dalam bentuk:

1. Pengalaman baru
2. Cakrawala pandangan yang lebih luas
3. Tidak terjadinya kebosanan dan kejenuhan
4. Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru
5. Perolehan perspektif baru mengenai organisasional
6. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi
7. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat

tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

c. Demosi (Penurunan Jabatan).

Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Dapat dipastikan bahwa tidak ada seorang pegawai pun yang senang mengalami hal itu. (Sondang, 1999 : 173). Dapat dikatakan bahwa demosi adalah proses penurunan pangkat seseorang disertai dengan penurunan kekuasaan dan tanggung jawab. Demosi (Sasmita, 2012) dapat disimpulkan demosi adalah pemindahan pegawai dari jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih rendah, gaji lebih rendah dan level organisasi yang lebih rendah.

Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan suatu sanksi disiplin karena berbagai alasan, seperti:

1. Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak/kurang memuaskan
2. Perilaku pegawai yang disfungsi, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.

Situasi lain yang ada kalanya berakibat pada demosi karyawan ialah apabila kegiatan organisasi menurun, baik sebagai akibat faktor-faktor internal maupun eksternal, tetapi tidak sedemikian gawatnya sehingga terpaksa terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal demikian organisasi memberikan pilihan kepada para karyawannya, yaitu antara demosi dengan segala akibatnya dan pemutusan hubungan kerja dengan perolehan hak-hak tertentu seperti pesangon yang jumlahnya didasarkan atas suatu

rumus tertentu yang disepakati bersama.

7. *Staffing* dalam Alquran dan Hadis Ditinjau dari Manajemen Pendidikan

Pada dasarnya ajaran Islam yang tertuang dalam Alquran dan Hadis juga ijma' ulama banyak mengajarkan tentang kehidupan yang serba terarah dan teratur. Dalam pelaksanaan shalat yang menjadi icon paling sakral dalam Islam merupakan contoh konkrit adanya manajemen yang mengarah kepada keteraturan.

Teori dan konsep manajemen yang digunakan saat ini sebenarnya bukan hal yang baru dalam perspektif Islam. Manajemen itu telah ada paling tidak ketika Allah menciptakan alam beserta isinya. Unsur-unsur manajemen dalam pembuatan alam serta makhluk-makhluk lainnya tidak terlepas dengan manajemen langit. Ketika Nabi Adam sebagai khalifah memimpin alam raya ini telah melaksanakan unsur-unsur manajemen tersebut.

Salah satu fungsi manajemen yang sudah dibicarakan di atas adalah staffing atau penempatan. Dalam manajemen pendidikan Islam konsep penempatan ini adalah dijelaskan dalam beberapa ayat dan Hadis, diantaranya :

a. QS. Al Anfal ayat 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.”

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.

b. 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 dibidang 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.

c. QS. Adz Dzariyaat Ayat 56:

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.”

Manusia diciptakan oleh Allah adalah untuk mengabdikan kepadanya, sebagaimana tercantum dalam Al Quran Surat Adz Dzariyaat ayat 56. Mengabdikan artinya meng-hambakan diri kepada Allah. Peng-hambaan itu dilakukan dengan ibadah. Ibadah seperti kita ketahui ada ibadah mahdhah yang berkaitan dengan ibadah kepada Allah dan ibadah ‘ammah atau mua-malah yang berkaitan dengan hubungan manusia dengan lingkungannya. Jadi apabila seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan benar hal itu merupakan suatu ibadah dimata Allah SWT.

d. Hadis

Demikian juga hadis Nabi juga menyebutkan tentang penempatan pegawai sebagaimana penjelasan berikut :

1. *Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqon (tepat, terarah, jelas, dan tuntas).”*(HRThabrani).

2. *“Barangsiapa yang bertugas mengatur urusan kaum muslimin, maka diangkatnya seseorang padahal ia masih melihat orang yang lebih mampu untuk kepentingan umat Islam dari yang diangkatnya itu, maka dengan begitu sungguh ia telah khianat kepada Allah dan Rasul-Nya”.*

3. إِذَا وُسِّدَ (البخارى رواه).
 الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ
 فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: “Apabila suatu jabatan diisi oleh yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya”. (Hadiyah Salim, 1985 :169).

Dari hadis di atas 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.

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

akh-laknya. 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 contoh kepada kita, bahwa dalam menempatkan seseorang dalam suatu pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya agar semua yang diharapkan akan tercapai.

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 Alquran surat Al-qashas ayat 26 yang 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".

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 dipeker-jakan pada bidang tertentu yang dalam perkembangannya lebih populer dengan istilah rekrutmen. Dalam usaha men-cari tenaga kerja Alquran memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan se-seorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada keahlian serta se-seorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada keahlian serta kompetensi 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 se-kaligus 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 Quraish Shihab (2002 : 334) 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.

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. Se-

mentara menurut Abdul Hadi (1997:104) makna Al-Qowi memberikan gambaran bahwa prioritas pemilihan 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.

Seorang karyawan juga harus memiliki kekuatan fisik dan mental, di-samping 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 matanya tanda nafsu serakahnya me-lihat 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.

Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma (2002:104) menyatakan bahwa 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).

Hal di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

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.

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. (Muhammad Ismail

Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002:114) 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 memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama.

Banyak orang memiliki keahlian serta etos kerja yang tinggi, tetapi karena tidak memiliki sifat amanah, tidak sedikit di antara mereka yang justru memanfaatkan keahliannya dengan sifat amanah ini. Seba-

gaimana firman Allah SWT dalam surat An Nisa ayat 58 yang terjemahannya sebagai berikut:

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.”*

Dari ayat tersebut di atas 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 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 keputusan 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 keputusan dan kelayakan. Dalam islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan keputusan dan kelayakan calon pegawai atas pekerjaan yang dijalaninya.

Kesimpulan

Penempatan karyawan merupakan usaha manajemen untuk mengisi setiap posisi yang kosong dalam suatu organisasi dengan karyawan yang memenuhi syarat pada saat di butuhkan. Proses penempatan karyawan di dalam perusahaan sesuai bidang yang peminatan dan keahlian yang di milikinya juga, karenanya berpengaruh bagi produktivitas perusahaan.

Proses penempatan yang baik dan benar akan membuat karyawan memiliki semangat dalam bekerja, karena bidang yang digelutinya merupakan apa yang diminati oleh dirinya dan pekerjaan itu merupakan suatu hal yang di kuasai dengan baik.

Asas dari penempatan adalah Terbuka, Bebas, Obyektif dan Adil, sedangkan fungsinya menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Kriteria-Kriteria yang harus dipenuhi dalam Penempatan Pegawai adalah pengetahuan, Kemampuan dan Sikap.

Prinsip-prinsip penempatan kerja adalah Prinsip kemanusiaan, prinsip demokrasi, Prinsip *the right man on the right place*, Prinsip *equal pay for equal work*, Prinsip Kesatuan arah, prinsip kesatuan tujuan, Prinsip Kesatuan Komando dan Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja.

Konsep penempatan adalah promosi, mutasi dan demosi. Staffing dalam Alquran dan Hadis Ditinjau Dari Manajemen Pendidikan adalah sebagai berikut :

1. 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.
2. 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.
3. Mengabdikan artinya menghambakan diri kepada Allah. Penghambaan itu dilakukan dengan ibadah. Ibadah seperti kita ketahui ada ibadah mahdhah yang berkaitan dengan ibadah kepada Allah dan ibadah 'ammah atau muamalah yang berkaitan dengan hubungan manusia dengan lingkungannya. Jadi apabila seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan benar hal itu merupakan suatu ibadah dimata Allah SWT.
4. 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.
5. keahlian saja tidak cukup, tetapi juga harus diimbangi dengan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap suatu pekerjaan.
6. Penempatan pegawai, Rasulullah juga telah memberikan contoh kepada kita, bahwa dalam menempatkan seseorang dalam suatu pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya agar semua yang diharapkan akan tercapai.
7. Dalam usaha mencari tenaga kerja Alquran memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada keahlian serta seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada keahlian serta kompetensi yang dimiliki.
8. Seorang pekerja yang baik adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya.
9. Mereka yang memiliki keahlian, kejujuran, ikhlas, benar dan amanah.
10. Seorang karyawan juga harus memiliki kekuatan fisik dan mental, disamping kuat fisik dan mental, seorang karyawan juga harus mempunyai sopan santun yang tinggi.
11. Profesionalisme dalam pandangan syariah dicirikan oleh tiga hal, yakni *ahliyah*(keahlian), *himmatul 'amal* (etos kerja yang tinggi), *amanah* (terpercaya).

Daftar Pustaka

- Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Alquran dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani, 1997) .
- Bernardin, H. John and Joyce E. A. Russel, *Human Resources Management*, (MacGraw-Hill, Inc, Singapore, 1993).

- Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: BPFE, 1991).
- Hadiyah Salim, *Tarjamah Mukhtarul Ahadits*, (Bandung: PT. Alma'arif, Cet IV, 1985)
- Harold Koontz., Cyril O'Donnel, *Principles of Management*, (Tokyo: Kogakusha Co. Ltd).
- <http://kamusbahasainggris.com/info/translate-kalimat-bahasa-inggris.html>
- <http://fastkaya.blogspot.co.id/2010/12/pengertian-staffing-dalam-manajemen.html>.
- <http://www.hukumtenagakerja.com/asas-asas-dan-fungsi-penempatan-kerja/>
- <http://forum.kompas.com/threads/288674-Pengertian-Planning-Organizing-Staffing-dan-Fungsinya>, diakses tanggal 22 oktober 2015,
- <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17983/4/Chapter%20II.pdf>.
- <http://sasmitadp31.blogspot.com/2012/04/penempatan-pegawai.html>
- <http://sasmitadp31.blogspot.com/2012/04/penempatan-pegawai.html>.
- John M. Echols, Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia).
- Mathis & Jackson, *Manajemen SDM*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001)
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Alquran*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002)
- Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad KarebetWidjajakusuma, *Mengagagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002)
- Sastrohadwiryo, Bedjo Siswanto, *Manajemen tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Admnistratif dan Operasional*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2002),
- Sondang. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Penerbit: Bumi Aksara, 1999)
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan SDM*, (Penerbit ANDI, Yogyakarta, 2003) .
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* (“UU Kete-nagakerjaan”) dalam Bab VI *meng-atur mengenai Penempatan Tenaga Kerja*. Dalam Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2006),