



## Hadis-hadis tentang *Staffing (Tauzhif)* dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam

**Abdurrazak**

Email: [abdurrazak276@gmail.com](mailto:abdurrazak276@gmail.com)  
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

**Adi Ansari**

Email: [adiansari@uin-antasari.ac.id](mailto:adiansari@uin-antasari.ac.id)  
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

**Akhmad Sagir**

Email: [akhmadsagir@uin-antasari.ac.id](mailto:akhmadsagir@uin-antasari.ac.id)  
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hadits-hadits Nabi Muhammad SAW yang berkaitan dengan konsep staffing (tauzhif) serta merumuskan implikasinya dalam manajemen pendidikan Islam. Staffing merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen yang mencakup proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan evaluasi sumber daya manusia. Dalam perspektif Islam, konsep tersebut tidak hanya berorientasi pada aspek profesionalitas, tetapi juga mengandung dimensi moral dan spiritual yang bersumber dari Sunnah Nabi. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan (library research) dengan metode kualitatif deskriptif-analitis dan pendekatan tematik (maudhu'i) dalam kajian hadits. Sumber data primer berasal dari kitab-kitab hadits mu'tabar seperti Sahih al-Bukhari, Sahih Muslim, Sunan Abu Dawud, dan Jami at-Tirmidzi, serta didukung oleh literatur manajemen pendidikan Islam sebagai sumber sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hadits-hadits Nabi menegaskan prinsip amanah, larangan meminta jabatan, kompetensi (quwwah), serta tanggung jawab dan akuntabilitas sebagai dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Prinsip-prinsip tersebut dapat diformulasikan menjadi model staffing pendidikan Islam yang integratif antara profesionalisme manajerial dan nilai-nilai spiritual. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam berbasis hadits serta memberikan landasan normatif bagi pengelolaan tenaga pendidik yang amanah, adil, dan profesional.

Copyright (c) 2026 Abdurrazak, Adi Ansari, Akhmad Sagir

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



**Kata Kunci:** Hadis, Staffing, Tauzhif, Manajemen Pendidikan Islam, Sumber Daya Manusia

### *Abstract*

This study aims to analyze the hadiths of Prophet Muhammad (peace be upon him) related to the concept of staffing (tauzhif) and to formulate their implications for Islamic educational management. Staffing is a fundamental managerial function that includes recruitment, selection, placement, and evaluation of human resources. In the Islamic perspective, this concept is not merely oriented toward professionalism and administrative efficiency, but also encompasses moral and spiritual dimensions derived from the Sunnah of the Prophet. This research employs a library research approach using a qualitative descriptive-analytical method and a thematic (maudhu'i) approach in hadith studies. Primary sources are drawn from authoritative hadith collections such as Sahih al-Bukhari, Sahih Muslim, Sunan Abu Dawud, and Jami at-Tirmidhi, supported by secondary literature on Islamic educational management. The findings reveal that the Prophet's hadiths emphasize the principles of trustworthiness (amanah), prohibition of seeking leadership positions, competence (quwwah), and accountability as foundational elements in managing human resources. These principles can be formulated into an Islamic staffing model that integrates managerial professionalism with ethical and spiritual values. This study contributes to the development of hadith-based Islamic educational management and provides normative guidance for establishing a trustworthy, fair, and professional staffing system in Islamic educational institutions.

*Keywords:* Hadith, Staffing, Tauzhif, Islamic Educational Management, Human Resource Management

---

*Submitted : 06-04-2026 | Accepted : 10-04-2026 | Published : 30-04-2026*

---

## **PENDAHULUAN**

Manajemen pendidikan merupakan salah satu aspek fundamental dalam menentukan kualitas dan keberhasilan lembaga pendidikan Islam. Dalam praktiknya, keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Oleh karena itu, fungsi staffing atau tauzhif yang mencakup proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pengembangan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan menjadi bagian strategis dalam manajemen pendidikan Islam. Dalam literatur manajemen modern, staffing dipahami sebagai

proses menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (the right man on the right place). Namun dalam perspektif Islam, konsep tersebut tidak hanya bersifat administratif dan profesional, tetapi juga memiliki dimensi moral dan spiritual.

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, prinsip-prinsip pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai normatif yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits. Sunnah Nabi Muhammad SAW memuat berbagai petunjuk yang berkaitan dengan pengangkatan pejabat, amanah jabatan, larangan meminta jabatan, serta tanggung jawab kepemimpinan. Hadits-hadits tersebut menjadi landasan etik dan normatif dalam membangun sistem staffing yang adil, profesional, dan berorientasi pada kemaslahatan umat. Kitab-kitab hadits mu'tabar seperti Sahih al-Bukhari dan Sahih Muslim memuat riwayat-riwayat tentang prinsip amanah, kompetensi, dan tanggung jawab yang relevan untuk dikaji dalam konteks pengelolaan lembaga pendidikan.

Secara teoretis, manajemen pendidikan Islam sebagaimana dijelaskan oleh para pakar seperti dalam karya Manajemen Pendidikan Islam menekankan pentingnya integrasi antara profesionalisme dan nilai-nilai spiritual. Staffing dalam perspektif Islam tidak hanya bertujuan pada efisiensi organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter dan akuntabilitas di hadapan Allah SWT. Dengan demikian, proses rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik tidak semata-mata didasarkan pada kualifikasi akademik, tetapi juga pada integritas, amanah, dan kapasitas moral.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tidak sedikit lembaga pendidikan Islam menghadapi problematika dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti praktik rekrutmen yang kurang transparan, penempatan yang tidak sesuai kompetensi, serta kurangnya evaluasi berbasis kinerja dan tanggung jawab moral. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara idealitas normatif ajaran Islam dan realitas praktik manajerial. Oleh sebab itu, diperlukan kajian mendalam terhadap hadits-hadits Nabi yang berkaitan dengan pengangkatan dan pengelolaan jabatan guna membangun model staffing pendidikan Islam yang lebih komprehensif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hadits-hadits yang berkaitan dengan konsep staffing (tauzhif), serta merumuskan implikasinya dalam manajemen pendidikan Islam. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan konsep manajemen pendidikan Islam berbasis hadits, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam menerapkan sistem staffing yang profesional, amanah, dan berkeadilan..

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan (library research), yaitu penelitian yang dilakukan melalui penelaahan dan analisis terhadap berbagai literatur yang relevan dengan tema kajian. Pendekatan ini dipilih karena objek penelitian berupa teks-teks hadits serta literatur manajemen pendidikan Islam yang bersifat konseptual dan normatif, sehingga pengumpulan data dilakukan melalui sumber-sumber tertulis dan bukan melalui penelitian lapangan.

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan karakter deskriptif-analitis. Pendekatan yang digunakan dalam kajian hadits adalah pendekatan tematik (maudhu'i), yaitu dengan menghimpun hadits-hadits yang berkaitan dengan tema tertentu, dalam hal

ini konsep staffing (tauzhif). Tema tersebut meliputi aspek rekrutmen, seleksi, penempatan jabatan, kompetensi (quwwah), amanah, serta tanggung jawab kepemimpinan. Hadits-hadits yang telah dihimpun kemudian dianalisis untuk menemukan kandungan nilai manajerial yang relevan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer berupa kitab-kitab hadits mu'tabar yang memuat riwayat-riwayat tentang pengangkatan jabatan, kepemimpinan, dan amanah, seperti Sahih al-Bukhari, Sahih Muslim, Sunan Abu Dawud, dan Jami at-Tirmidzi. Untuk memahami konteks dan penafsiran hadits secara lebih mendalam, digunakan pula kitab-kitab syarah seperti Fath al-Bari dan Syarh Sahih Muslim.

Sumber sekunder meliputi buku dan artikel jurnal yang membahas manajemen pendidikan Islam serta manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam, termasuk karya Manajemen Pendidikan Islam dan literatur lain yang relevan dengan konsep staffing dalam manajemen modern. Literatur tersebut digunakan untuk membangun kerangka teoritis dan mengintegrasikan nilai-nilai hadits dengan konsep manajemen pendidikan kontemporer.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur, identifikasi hadits yang relevan dengan tema staffing, serta dokumentasi teks hadits beserta sumber dan nomor riwayatnya. Data yang telah terkumpul kemudian diklasifikasikan berdasarkan subtema, seperti kompetensi, amanah, larangan meminta jabatan, dan tanggung jawab kepemimpinan.

Analisis data dilakukan dengan metode analisis isi (content analysis). Proses analisis dimulai dengan menghimpun dan menelaah hadits-hadits yang berkaitan dengan staffing, kemudian mengkaji kualitas dan konteksnya melalui kitab syarah. Selanjutnya dilakukan identifikasi nilai-nilai manajerial yang terkandung dalam hadits tersebut untuk kemudian disintesis menjadi formulasi konseptual tentang staffing (tauzhif) dalam perspektif manajemen pendidikan Islam. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menghadirkan konstruksi teoritis yang berakar pada Sunnah Nabi Muhammad SAW sekaligus relevan dengan praktik manajemen pendidikan Islam masa kini.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian**

Penelitian ini mengidentifikasi empat tema utama dalam hadis yang relevan dengan konsep staffing dalam manajemen pendidikan Islam, yaitu: (1) profesionalisme, (2) amanah, (3) larangan nepotisme, dan (4) akuntabilitas kepemimpinan.

#### **A. Konsep Staffing dalam Manajemen Pendidikan**

##### **1. Definisi Staffing dalam Teori Manajemen Modern**

Dalam teori manajemen modern, staffing merupakan salah satu fungsi penting dalam proses manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Staffing mencakup kegiatan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, hingga evaluasi kinerja pegawai. Tujuan utama dari staffing adalah

memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.(Dayakar et al., 2025)

Menurut Harold Koontz dan Cyril O'Donnell dalam buku *Principles of Management*, staffing merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan pengisian posisi dalam organisasi melalui kegiatan identifikasi kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia. Fungsi ini bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif.(Koontz & O'Donnell, 1976)

Selain itu, menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam buku *Management*, staffing merupakan proses memperoleh, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dalam organisasi. Dengan demikian, staffing tidak hanya berfokus pada pengadaan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan dan pemeliharaan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.(Robbins & Coulter, 2018)

Dalam konteks pendidikan, staffing berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang meliputi guru, kepala sekolah, staf administrasi, serta tenaga pendukung lainnya. Keberhasilan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, sehingga proses staffing harus dilakukan secara profesional dan sistematis.(Karo et al., 2024)

## **2. Fungsi Staffing: Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, dan Evaluasi**

Dalam praktik manajemen organisasi, staffing memiliki beberapa fungsi utama yang saling berkaitan. Fungsi-fungsi tersebut meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, serta evaluasi kinerja sumber daya manusia.(Ochieng, 2023)

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan penarikan calon tenaga kerja yang memiliki potensi untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi. Tujuan dari rekrutmen adalah memperoleh sejumlah kandidat yang memenuhi kualifikasi sehingga organisasi dapat memilih individu yang paling sesuai dengan kebutuhan jabatan.(Pandey & Kshirsagar, 2024)

Seleksi merupakan proses penyaringan terhadap calon tenaga kerja yang telah direkrut untuk menentukan individu yang paling memenuhi kriteria jabatan. Proses seleksi biasanya dilakukan melalui berbagai tahapan seperti pemeriksaan dokumen, wawancara, tes kemampuan, maupun evaluasi pengalaman kerja.(Setiawan et al., 2022)

Tahap selanjutnya adalah penempatan tenaga kerja. Penempatan merupakan proses menempatkan individu pada posisi yang sesuai dengan kompetensi, keterampilan, dan keahliannya. Prinsip yang digunakan dalam tahap ini adalah *the right man in the right place*, yaitu menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat agar organisasi dapat berjalan secara efektif.(Basri & Jamilus, 2024)

Selain itu, evaluasi kinerja juga merupakan bagian penting dalam staffing. Evaluasi bertujuan untuk menilai sejauh mana individu mampu

melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hasil evaluasi tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia serta pengembangan organisasi. (Nurfianto et al., 2022)

Menurut Gary Dessler dalam buku *Human Resource Management*, staffing merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang mencakup proses perekrutan, seleksi, orientasi, pelatihan, serta penilaian kinerja karyawan. Proses tersebut bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang produktif dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. (Dessler, 2020)

### **3. Integrasi Staffing dalam Manajemen Pendidikan Islam**

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, konsep staffing tidak hanya berorientasi pada aspek profesionalitas dan efisiensi organisasi, tetapi juga harus dilandasi oleh nilai-nilai moral dan spiritual yang bersumber dari ajaran Islam. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam harus memperhatikan aspek kompetensi, amanah, kejujuran, serta tanggung jawab. (Basit et al., 2024)

Menurut Mujamil Qomar dalam buku *Manajemen Pendidikan Islam*, manajemen pendidikan Islam merupakan proses pengelolaan lembaga pendidikan yang dilandasi oleh nilai-nilai Islam untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif sekaligus membentuk karakter peserta didik yang berakhlak mulia. Dalam konteks staffing, pengangkatan tenaga pendidik tidak hanya didasarkan pada kompetensi akademik, tetapi juga pada integritas moral dan komitmen terhadap nilai-nilai keislaman. (Qomar, 2007)

Selain itu, Nanang Fattah dalam buku *Landasan Manajemen Pendidikan* menjelaskan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Oleh karena itu, proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga pendidik harus dilakukan secara profesional dan objektif agar menghasilkan tenaga pendidikan yang kompeten. (Fattah, 2013)

Dengan demikian, integrasi antara teori staffing modern dan nilai-nilai Islam akan menghasilkan sistem manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya efektif secara organisatoris, tetapi juga memiliki dimensi etis dan spiritual. Staffing dalam manajemen pendidikan Islam dapat menjadi sarana untuk membangun lembaga pendidikan yang berkualitas serta mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai keislaman.

## **B. Hadits tentang Amanah dalam Jabatan**

### **1. Teks Hadits tentang Amanah dan Tanggung Jawab**

Dalam ajaran Islam, setiap jabatan atau kepemimpinan dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Rasulullah SAW menegaskan bahwa setiap orang yang memegang tanggung jawab akan dimintai pertanggungjawaban atas amanah yang diembannya. (Mujahid et al., 2025) Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam sebuah hadits yang diriwayatkan dalam Sahih al-Bukhari (Ismail, n.d.) dan Sahih Muslim (Al-Hajjaj, n.d.):

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

*“Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya.”*

Hadits ini menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya terbatas pada pemimpin negara atau organisasi, tetapi juga mencakup setiap individu yang memiliki tanggung jawab terhadap orang lain. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab besar dalam membimbing serta mendidik peserta didik.

Hadits lain juga menegaskan pentingnya menjaga amanah dalam jabatan. Rasulullah SAW bersabda bahwa apabila amanah telah disia-siakan, maka kehancuran akan terjadi. Hadits ini diriwayatkan dalam Sahih al-Bukhari yang menjelaskan bahwa tanda kehancuran suatu masyarakat adalah ketika suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya.

## **2. Analisis Makna Amanah dalam Konteks Kepemimpinan Pendidikan**

Konsep amanah dalam Islam memiliki makna yang sangat luas, yaitu tanggung jawab moral dan spiritual yang harus dijalankan dengan penuh kejujuran, integritas, dan komitmen terhadap nilai-nilai kebaikan. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, amanah berarti bahwa setiap individu yang diberikan jabatan harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional sekaligus menjaga nilai-nilai etika dan moral. (Siswahyuningsih et al., 2025)

Menurut Mujamil Qomar dalam buku Manajemen Pendidikan Islam, kepemimpinan dalam pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter dan tanggung jawab spiritual. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan harus memiliki integritas, kejujuran, serta komitmen terhadap amanah yang diberikan. (Qomar, 2007)

Selain itu, amanah dalam kepemimpinan pendidikan juga berkaitan dengan tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia, kurikulum, serta proses pembelajaran. Seorang pemimpin pendidikan tidak hanya bertugas mengatur administrasi lembaga, tetapi juga harus mampu menjadi teladan dalam akhlak dan perilaku bagi seluruh anggota organisasi pendidikan.

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, amanah menjadi prinsip utama dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Hal ini karena lembaga pendidikan tidak hanya bertujuan menghasilkan lulusan yang cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki akhlak yang baik. Oleh sebab itu, pemimpin dan tenaga pendidik harus mampu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. (Rochim & Muttaqien, 2025)

## **3. Implikasi terhadap Pengangkatan Tenaga Pendidik**

Prinsip amanah dalam hadits memiliki implikasi penting terhadap proses pengangkatan tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan Islam. Dalam proses staffing, pemilihan tenaga pendidik tidak hanya didasarkan pada kemampuan akademik, tetapi juga pada integritas moral dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam. (Fitriah & Fitriatin, 2025)

Menurut Nanang Fattah dalam buku Landasan Manajemen Pendidikan, keberhasilan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya

manusia yang mengelolanya. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik harus dilakukan secara profesional dan objektif agar menghasilkan tenaga pendidikan yang kompeten. (Fattah, 2013)

Selain itu, prinsip amanah juga menuntut agar setiap individu yang diangkat sebagai tenaga pendidik memiliki kesadaran bahwa tugas mendidik merupakan tanggung jawab besar yang akan dipertanggungjawabkan tidak hanya kepada lembaga pendidikan, tetapi juga kepada Allah SWT. Dengan demikian, pengangkatan tenaga pendidik harus mempertimbangkan aspek kompetensi, integritas, dan komitmen moral agar lembaga pendidikan mampu menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas. (Zahiri & Sahal, 2024)

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hadits tentang amanah memberikan landasan normatif bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap jabatan harus diberikan kepada individu yang mampu menjalankan amanah tersebut secara profesional dan bertanggung jawab.

### C. Hadits tentang Larangan Meminta Jabatan

#### 1. Teks Hadits dan Konteks Historis

Salah satu hadits yang menjadi dasar dalam pembahasan larangan meminta jabatan diriwayatkan oleh Abu Musa al-Ash'ari. Ia menceritakan bahwa ia datang kepada Nabi Muhammad SAW bersama dua orang dari kaumnya yang meminta jabatan kepemimpinan. Nabi SAW kemudian bersabda:

“Demi Allah, kami tidak akan memberikan jabatan ini kepada seseorang yang memintanya atau kepada orang yang sangat menginginkannya.”  
(HR. Sahih al-Bukhari (Ismail, n.d.) dan Sahih Muslim (Al-Hajjaj, n.d.))

Dalam riwayat lain Nabi juga bersabda kepada Abdurrahman bin Samurah:

“Wahai Abdurrahman bin Samurah, janganlah engkau meminta jabatan. Jika engkau diberi jabatan karena memintanya, maka engkau akan diserahkan kepada dirimu sendiri. Namun jika engkau diberi jabatan tanpa memintanya, maka engkau akan dibantu (oleh Allah).”  
(HR. Sahih al-Bukhari (Ismail, n.d.) dan Sahih Muslim (Al-Hajjaj, n.d.))

Hadits ini muncul dalam konteks pengaturan kepemimpinan pada masa Rasulullah SAW. Ketika Islam mulai berkembang dan wilayah kekuasaan semakin luas, kebutuhan terhadap pemimpin dan pejabat publik semakin meningkat. Dalam situasi tersebut, Nabi SAW menegaskan bahwa jabatan bukanlah sesuatu yang boleh dikejar demi kepentingan pribadi, melainkan amanah yang harus diberikan kepada orang yang paling layak dan kompeten.

Para ulama hadits menjelaskan bahwa larangan meminta jabatan bertujuan untuk mencegah ambisi kekuasaan yang dapat menimbulkan penyalahgunaan wewenang. Menurut Ibn Hajar al-Asqalani, hadits ini menunjukkan bahwa seseorang yang sangat berambisi terhadap jabatan

dikhawatirkan tidak mampu menjalankan amanah dengan baik karena dorongan kepentingan pribadi. (Hadiyanti & Masyitoh, 2024)

## **2. Nilai Etika dalam Proses Seleksi**

Hadits-hadits tersebut mengandung nilai etika yang sangat penting dalam proses seleksi kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu nilai utama adalah prinsip kerendahan hati (tawadhu') dan keikhlasan dalam melayani. Dalam Islam, jabatan dipandang sebagai amanah dan tanggung jawab besar yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.

Dalam perspektif manajemen modern, proses seleksi bertujuan untuk memilih individu yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan kompetensi, integritas, dan profesionalitas. Nilai yang diajarkan oleh hadits ini sejalan dengan prinsip tersebut, karena Islam menekankan bahwa jabatan seharusnya diberikan kepada orang yang memiliki kapasitas dan integritas, bukan kepada orang yang paling berambisi untuk mendapatkannya. (Katmiatin, 2025)

Menurut Veithzal Rivai, dalam manajemen sumber daya manusia Islam terdapat prinsip moral yang menuntut setiap proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara adil, objektif, dan bebas dari kepentingan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa etika kepemimpinan dalam Islam sangat menekankan keseimbangan antara kompetensi profesional dan integritas moral. (Rivai, 2009)

## **3. Relevansi terhadap Sistem Rekrutmen Pendidikan**

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, hadits tentang larangan meminta jabatan memiliki relevansi yang sangat kuat terhadap sistem rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Rekrutmen seharusnya tidak didasarkan pada kepentingan pribadi, hubungan kekerabatan, atau ambisi individu, tetapi harus berorientasi pada kebutuhan lembaga dan kualitas sumber daya manusia.

Prinsip yang dapat diambil dari hadits tersebut adalah bahwa pengangkatan tenaga pendidik harus dilakukan melalui proses seleksi yang objektif dan profesional. Lembaga pendidikan Islam perlu memastikan bahwa calon guru, kepala sekolah, maupun tenaga kependidikan memiliki kompetensi akademik, integritas moral, serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam.

Dalam praktiknya, prinsip ini dapat diterapkan melalui sistem rekrutmen yang transparan, evaluasi kompetensi yang jelas, serta penilaian terhadap integritas dan karakter calon tenaga pendidik. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya profesional, tetapi juga memiliki kesadaran bahwa tugas mendidik merupakan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. (Irwansyah et al., 2025)

Dengan menerapkan nilai-nilai hadits tersebut dalam sistem rekrutmen, lembaga pendidikan Islam dapat membangun tata kelola sumber daya manusia yang lebih adil, profesional, dan berlandaskan nilai-nilai etika Islam.

## 2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep staffing dalam manajemen modern memiliki kesesuaian yang kuat dengan nilai-nilai yang terkandung dalam hadis Nabi Muhammad ﷺ. Dalam teori manajemen, staffing menekankan aspek perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan evaluasi sumber daya manusia secara sistematis dan profesional. Sementara itu, dalam perspektif Islam, proses tersebut tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mengandung dimensi moral dan spiritual.

Keselarasan ini terlihat pada prinsip *the right man in the right place* yang sejalan dengan hadis tentang pentingnya menyerahkan urusan kepada ahlinya. Dengan demikian, konsep kompetensi (*kafā'ah*) dalam Islam memiliki padanan yang jelas dalam teori manajemen modern. Namun, Islam melengkapinya dengan nilai amanah yang tidak secara eksplisit ditekankan dalam pendekatan manajemen konvensional.

Hal ini menunjukkan bahwa manajemen pendidikan Islam bersifat integratif, yaitu menggabungkan antara efisiensi organisasi dan nilai-nilai etika. Dengan pendekatan ini, staffing tidak hanya bertujuan mencapai target kelembagaan, tetapi juga membentuk karakter dan tanggung jawab spiritual tenaga pendidik.

Temuan penelitian menegaskan bahwa amanah merupakan prinsip fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. Hadis tentang tanggung jawab kepemimpinan menunjukkan bahwa setiap jabatan memiliki konsekuensi moral dan spiritual yang tidak dapat diabaikan.

Dalam konteks manajemen pendidikan, amanah memperluas makna profesionalisme. Seorang tenaga pendidik tidak cukup hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga harus memiliki integritas, kejujuran, dan komitmen terhadap tugasnya. Hal ini menjadi pembeda utama antara staffing dalam perspektif Islam dan pendekatan sekuler yang cenderung berfokus pada aspek teknis.

Lebih jauh, amanah juga berimplikasi pada kualitas output pendidikan. Tenaga pendidik yang menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab akan lebih berkomitmen dalam mendidik peserta didik, tidak hanya dari aspek kognitif tetapi juga pembentukan akhlak. Oleh karena itu, penerapan prinsip amanah dalam staffing berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan Islam.

Hadis tentang larangan meminta jabatan memberikan landasan etis yang kuat dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa nilai tersebut sejalan dengan prinsip objektivitas dalam manajemen modern, yaitu memilih individu berdasarkan kompetensi dan kualifikasi, bukan karena hubungan personal atau ambisi individu.

Larangan meminta jabatan mengandung pesan bahwa jabatan bukanlah hak yang harus diperjuangkan, melainkan amanah yang harus diberikan kepada pihak yang paling layak. Dalam konteks pendidikan, hal ini menjadi kritik terhadap praktik nepotisme yang masih ditemukan dalam beberapa lembaga pendidikan.

Jika proses staffing dipengaruhi oleh kepentingan pribadi, maka kualitas sumber daya manusia akan menurun dan berdampak pada kinerja organisasi. Sebaliknya, jika seleksi dilakukan secara objektif dan transparan, maka lembaga pendidikan akan memiliki tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas.

Dengan demikian, nilai-nilai hadis tersebut memberikan kontribusi dalam membangun sistem rekrutmen yang berbasis meritokrasi dan berkeadilan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas tata kelola lembaga pendidikan Islam. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa konsep akuntabilitas dalam hadis memiliki relevansi yang tinggi dengan prinsip manajemen modern, khususnya dalam hal tanggung jawab kepemimpinan. Hadis tentang “setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban” menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan tanggung jawab strategis yang tidak dapat diabaikan. Dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah atau pimpinan memiliki peran sentral dalam menentukan kualitas tenaga pendidik melalui proses rekrutmen, pembinaan, dan evaluasi. Oleh karena itu, setiap keputusan dalam staffing harus didasarkan pada pertimbangan yang matang dan bertanggung jawab. Akuntabilitas dalam Islam tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga bersifat spiritual. Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab kepada organisasi, tetapi juga kepada Allah SWT. Hal ini menciptakan kesadaran moral yang lebih kuat dalam pengambilan keputusan, termasuk dalam menentukan kebijakan staffing. Implikasinya, pemimpin pendidikan harus memiliki integritas tinggi serta kemampuan manajerial yang baik agar mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan kajian terhadap hadits-hadits Nabi Muhammad SAW yang berkaitan dengan konsep staffing (tauzhif), dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam tidak hanya menekankan aspek profesionalitas, tetapi juga mengandung dimensi moral dan spiritual. Hadits-hadits Nabi memberikan landasan normatif yang kuat dalam proses rekrutmen, seleksi, penempatan, serta pengawasan tenaga kerja, termasuk dalam lembaga pendidikan Islam.

Beberapa prinsip utama yang dapat diambil dari hadits-hadits tersebut adalah prinsip amanah, kompetensi (quwwah), larangan meminta jabatan, serta tanggung jawab dan akuntabilitas dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Prinsip amanah menegaskan bahwa setiap jabatan merupakan tanggung jawab yang harus dijalankan dengan penuh kejujuran dan integritas. Prinsip kompetensi menunjukkan pentingnya menempatkan seseorang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, sehingga setiap tugas dapat dilaksanakan secara efektif. Selain itu, larangan meminta jabatan mengandung nilai etika yang menekankan kerendahan hati serta mencegah ambisi kekuasaan yang dapat merusak tatanan organisasi.

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, prinsip-prinsip tersebut dapat dijadikan dasar dalam membangun sistem staffing yang profesional, adil, dan berorientasi pada nilai-nilai Islam. Proses rekrutmen tenaga pendidik harus dilakukan secara objektif dan transparan dengan mempertimbangkan kompetensi akademik, kemampuan pedagogik, serta integritas moral. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya profesional dalam bidangnya, tetapi juga memiliki kesadaran spiritual bahwa tugas mendidik merupakan amanah yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Asqalani, I. H. (n.d.). *Fath al-Bari syarh Sahih al-Bukhari*. Beirut: Dar al-Ma'rifah.
- Al-Hajjaj, M. bin. (n.d.). *Sahih Muslim*. Beirut: Dar Ihya al-Turath al-Arabi.
- Basit, A., Ahmad, A., Azhari, D. S., Ingriza, R., & Qurba, A. (2024). Fundamental human resource management concepts for Islamic educational institutions: Fostering character and religious values through strategic workforce development. *Abjadia: International Journal of Education*, 9(3).
- Basri, H. H., & Jamilus. (2024). Pengaruh penempatan tenaga kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2).
- Dayakar, C. H., Babu, S. A., & Srikanth, A. (2025). Staffing carried out at Lakshmi Hyundai Limited - PLG. *International Journal of Engineering Research and Science & Technology*, 21(3).
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. New York: Pearson Education.
- Fattah, N. (2013). *Landasan manajemen pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fitriah, S. B., & Fitriatin, N. (2025). Analisis standar etika pendidik dalam pendidikan Islam: Perspektif hukum Islam. *Journal of Islamic Education Management (JoIEM)*, 6(1).
- Hadiyanti, S. D. I., & Masyitoh. (2024). Proses dan pelaksanaan Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam dalam melakukan kepemimpinan. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 6(3).
- Irwansyah, I., Mujahidin, E., Andriana, N., & Begum, W. (2025). Planning for educators and educational staff in character-based Islamic schools at SMA Cahaya Rancamaya Islamic Boarding School. *At-Turots: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1).
- Ismail, M. bin. (n.d.). *Sahih al-Bukhari*. Beirut: Dar Ibn Kathir.
- Karoso, S., Handayani, W., Handayani, E. W., & Yanuarti, S. (2024). The role of human resource management strategy in creating superior quality educators. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(3).
- Katmiatin. (2025). Analisis sistem rekrutmen karyawan di RSUD Muhammadiyah Ponorogo: Proses, tantangan, dan praktik terbaik dalam seleksi SDM. *Jurnal Ilmu*

- Kedokteran dan Kesehatan Indonesia (JIKKI), 5(3).
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1976). *Principles of management: An analysis of managerial functions*. New York: McGraw-Hill.
- Mujahid, K., Azis, M. A., & Chabib, M. (2025). Meneladani gaya kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dalam pendidikan Islam. *Tsaqofah: Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 5(1).
- Nata, A. (2012). *Ilmu pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.
- Nurfianto, L., Fachruzzaman, & Yumiati. (2022). Penilaian kinerja pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian daerah Provinsi Bengkulu. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 5(2).
- Ochieng, E. (2023). A study of the history, functions, roles, and challenges of human resources management. *Journal of Enterprise and Business Intelligence*, 3(1).
- Pandey, R., & Kshirsagar, A. (2024). Review paper recruitment and selection at ACE Human Capital Ltd. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management (IJSREM)*, 8(1).
- Qomar, M. (2007). *Manajemen pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. (2009). *Islamic human capital: Dari teori ke praktik manajemen sumber daya Islami*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. New York: Pearson Education.
- Rochim, A. N., & Muttaqien, M. I. (2025). Keadilan, amanah, dan musyawarah: Integrasi nilai kepemimpinan Islam dalam manajemen pendidikan modern. *Jurnal Visi Manajemen*, 11(2).
- Setiawan, S., Dewi, N. L., Gunawan, Y., En, T. K., Tin, S., Geraldine, & Elvina. (2022). Proses & hasil rekrutmen sumber daya manusia pada BUMDES Rancabango Garut. *Suluh: Jurnal Abdimas*, 2(2).
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswahyuningsih, Z., Ambarawadi, N., Jaswadi, Abd, A., & Efendi, N. (2025). Leading with prophetic integrity: Strengthening Islamic education through shiddiq, amanah, and fathanah. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management*, 7(2).
- Zahiri, F., & Sahal, A. (n.d.). Integrating Islamic Sharia principles into educational leadership: A strategic management perspective. *Journal of Multidimensional*.