

## IMPLEMENTASI KONSEP THE RIGHT MAN ON THE RIGHT PLACE DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

Joni Alif Utama<sup>1</sup>, Rizka Fitriyah<sup>2</sup>, Eko Andi Mulyadi<sup>3</sup>  
Zilviyatuz Zahroh<sup>4</sup>, Imro'atin Nur Azizah<sup>5</sup>, Lutfiyah Chairun Nisa<sup>6</sup>

<sup>1</sup>STAI Miftahul Ulum Tarate Pandian Sumenep

Email: [jonialif.utama@gmail.com](mailto:jonialif.utama@gmail.com); [niyahnura@gmail.com](mailto:niyahnura@gmail.com)

<sup>3</sup>Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya

Email: [ekoandimulyadi14@gmail.com](mailto:ekoandimulyadi14@gmail.com)

<sup>4</sup>Universitas Bhakti Indonesia

Email: [zilviya94@gmail.com](mailto:zilviya94@gmail.com)

<sup>5</sup>Universitas Negeri Malang

Email: [imroatinna@gmail.com](mailto:imroatinna@gmail.com)

<sup>6</sup>Universitas PGRI Sumenep

Email: [lutfiya.chairun.nisa@gmail.com](mailto:lutfiya.chairun.nisa@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

**Received:**

27 Maret 2026

**Revised**

29 Maret 2026

**Accepted:**

29 Maret 2026

**Online available:**

1 April 2026

**Kata kunci:**

Manajemen Sumber Daya Insani, The Right Man on The Right Place, Maqashid Al-Syariah.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengkaji implementasi prinsip *The Right Man on The Right Place* dalam manajemen Sumber Daya Insani (SDI) perspektif Islam dengan menekankan integrasi kompetensi, integritas, dan spiritualitas. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi literatur dengan teknik *content analysis* terhadap sumber akademik dan literatur keislaman. Hasil kajian menunjukkan bahwa konsep *The Right Man on The Right Place* dalam Islam tidak hanya berfungsi sebagai strategi manajerial untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, tetapi juga sebagai manifestasi nilai *al-amānah* (kepercayaan) dan *al-'adālah* (keadilan). Implementasinya tercermin dalam proses rekrutmen, promosi, mutasi, dan demosi yang berbasis meritokrasi (*al-quwwah*) dan integritas moral, sebagaimana dicontohkan dalam praktik kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Ketidaksesuaian antara kompetensi individu dan jabatan berpotensi menimbulkan inefisiensi, konflik organisasi, serta pelanggaran nilai etis yang dalam Islam dipandang sebagai bentuk ketidakadilan. Sebaliknya, penempatan yang tepat mampu meningkatkan kinerja, motivasi kerja, serta menciptakan keseimbangan antara produktivitas dan keberkahan (*barakah*). Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan paradigma manajemen SDI berbasis *maqāsid al-syari'ah* yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga pada kemaslahatan holistik (*falah*). Dengan demikian, prinsip ini menjadi landasan strategis dalam membangun sistem manajemen SDI yang profesional, etis, dan berkelanjutan.

---

**Keywords:**

Human Resource Management, The Right Man on the Right Place, Maqāṣid al-Sharī'ah.

**ABSTRACT**

This study aims to examine the implementation of the principle of The Right Man on the Right Place in Human Resource Management (HRM) from an Islamic perspective, emphasizing the integration of competence, integrity, and spirituality. This research employs a descriptive qualitative approach through a literature study, utilizing content analysis techniques on academic sources and Islamic literature. The findings indicate that the concept of The Right Man on the Right Place in Islam functions not only as a managerial strategy to enhance organizational effectiveness and productivity, but also as a manifestation of the values of *al-amānah* (trustworthiness) and *al-'adālah* (justice). Its implementation is reflected in recruitment, promotion, transfer, and demotion processes based on meritocracy (*al-quwwah*) and moral integrity, as exemplified in the leadership practices of Prophet Muhammad (peace be upon him). A mismatch between individual competencies and job positions may lead to inefficiency, organizational conflict, and violations of ethical values, which in Islam are considered forms of injustice. Conversely, appropriate placement can improve performance, work motivation, and foster a balance between productivity and *barakah* (blessing). Theoretically, this study contributes to the development of a Human Resource Management paradigm based on *maqāṣid al-sharī'ah*, which is oriented not only toward efficiency but also toward holistic welfare (*falah*). Therefore, this principle serves as a strategic foundation in building a professional, ethical, and sustainable HRM system.

---

**Pendahuluan**

Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) merupakan aspek fundamental dalam pengelolaan organisasi modern. Sumber Daya Insani menjadi penggerak utama dalam mencapai visi dan misi organisasi. Konsep "*The Right Man on The Right Place*" menegaskan pentingnya kesesuaian antara individu dan posisi kerja, yang menuntut penilaian objektif terhadap kompetensi, integritas, dan kecocokan karakter (Norvadewi, 2017). Dalam

konteks ekonomi Islam, SDI dipandang tidak hanya sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai khalifah yang memikul amanah. Oleh karena itu, penempatan seseorang dalam jabatan tertentu harus memperhatikan nilai-nilai keadilan dan tanggung jawab moral (Entrisnasari et al., 2020).

Fenomena yang sering terjadi di berbagai organisasi adalah ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan tanggung jawab pekerjaan, yang mengakibatkan

menurunnya produktivitas, konflik internal, dan ketidakpuasan kerja (Febriantina et al., 2025). Dalam ekonomi Islam, hal tersebut bertentangan dengan prinsip “*al-amānah*” dan “*al-‘adālah*”, yang menuntut agar setiap individu diberi tanggung jawab sesuai kapasitasnya sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Qashash (28:26):

*“Sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”*

Ayat tersebut menjadi dasar spiritual bagi penerapan konsep “*The Right Man on The Right Place*” dalam sistem manajemen Sumber Daya Insani Islam. Konsep “*The Right Man on The Right Place*” tidak hanya relevan dalam konteks efisiensi organisasi modern, tetapi juga memiliki makna filosofis dalam Islam yang menekankan keseimbangan antara potensi individu dan amanah yang diemban (Aliefiarahma, 2025). Ketika seseorang ditempatkan sesuai dengan kompetensinya, maka ia akan mampu berkontribusi optimal terhadap kemaslahatan organisasi dan

masyarakat (Dijk, 2008). Dalam konteks ini, manajemen Sumber Daya Insani tidak sekadar menempatkan orang pada posisi yang sesuai, melainkan juga memastikan bahwa nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme dijunjung tinggi.

Dalam sejarah Islam, Rasulullah SAW memberikan contoh nyata dalam prinsip penempatan yang tepat. Beliau selalu memilih sahabat sesuai kemampuan dan keahliannya (Pradesa, 2016). Misalnya, Khalid bin Walid ditempatkan sebagai panglima perang karena kemampuannya dalam strategi militer, sementara Mu‘adz bin Jabal diberi amanah dalam urusan hukum dan dakwah karena keilmuannya yang luas. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip “*The Right Man on The Right Place*” telah diaplikasikan sejak masa Rasulullah, dengan menekankan aspek kompetensi dan kepercayaan sebagai dasar penempatan seseorang dalam tugas tertentu.

Dalam konteks organisasi modern, penerapan konsep ini menghadapi tantangan yang kompleks. Proses rekrutmen yang tidak transparan,

praktik nepotisme, dan intervensi politik sering kali mengabaikan prinsip kesesuaian kompetensi (Tuhfa, 2019). Akibatnya, banyak individu yang tidak memiliki kemampuan memadai menduduki jabatan strategis, sehingga menyebabkan disfungsi organisasi. Hal ini tidak hanya berdampak pada menurunnya produktivitas, tetapi juga pada rusaknya budaya kerja yang sehat dan berkeadilan (Bourne, 2025).

Dari perspektif ekonomi Islam, praktik semacam itu merupakan bentuk penyimpangan dari nilai *amanah* dan *istiqāmah* dalam bekerja (Jusmaliani, 2023). Islam menuntut agar setiap pekerjaan dilaksanakan dengan keikhlasan dan tanggung jawab moral kepada Allah SWT. Firman Allah dalam QS. An-Nisa (4:58) menegaskan: *“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara Insani supaya kamu menetapkan dengan adil.”*

Ayat ini menegaskan bahwa keadilan dalam penempatan jabatan merupakan bagian dari pelaksanaan amanah yang harus dijaga. Lebih jauh,

penerapan konsep *“The Right Man on The Right Place”* juga memiliki implikasi terhadap penguatan ekonomi Islam. Ketika Sumber Daya Insani dikelola dengan baik, maka produktivitas meningkat, kualitas pelayanan membaik, dan kepercayaan publik terhadap lembaga pun tumbuh (Hadi et al., 2023). Dalam lembaga keuangan syariah, misalnya, keberhasilan operasional sangat bergantung pada kemampuan Sumber Daya Insaninya dalam memahami prinsip syariah, etika bisnis Islam, serta profesionalisme kerja yang tinggi. Dengan demikian, kesesuaian antara kompetensi individu dan posisi kerja menjadi fondasi keberlanjutan ekonomi Islam itu sendiri.

Selain aspek profesionalitas, Islam juga menekankan pentingnya niat (*niyyah*) dan etika kerja (*akhlak al-karimah*) dalam menjalankan amanah (Jayanti & Evendi, 2025). Seorang karyawan yang memiliki kompetensi tinggi tetapi tidak memiliki integritas spiritual dapat menimbulkan kerusakan sistemik dalam organisasi (Marques et al., 2005). Oleh karena itu, manajemen SDI Islam tidak hanya

berorientasi pada *skill* dan *knowledge*, tetapi juga pada *attitude* dan *faith*. Sinergi antara kemampuan teknis dan moral inilah yang membedakan manajemen SDI Islam dari manajemen konvensional.

Konsep “*The Right Man on The Right Place*” dalam perspektif Islam juga berhubungan erat dengan prinsip *ihsan*—melakukan pekerjaan sebaik-baiknya karena kesadaran bahwa Allah selalu mengawasi. Dalam sebuah hadits riwayat Muslim, Rasulullah SAW bersabda: “*Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang di antara kalian mengerjakan sesuatu, ia melakukannya dengan itqan (tepat, sempurna, dan profesional).*” Hadits ini menegaskan bahwa bekerja sesuai kapasitas dan melaksanakan tugas dengan profesionalisme merupakan bagian dari ibadah yang bernilai spiritual tinggi.

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, penerapan prinsip “*The Right Man on The Right Place*” menjadi semakin krusial. Perubahan teknologi dan tuntutan kompetensi baru menuntut organisasi untuk melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap kemampuan dan potensi karyawannya

(Rustam et al., 2024). Dalam konteks ini, pendekatan manajemen berbasis nilai-nilai Islam dapat menjadi solusi untuk menyeimbangkan antara efisiensi organisasi dan etika spiritual. SDI yang unggul dan berakhlak akan mampu membawa organisasi menuju keberkahan dan keberlanjutan (Sannyah et al., 2025).

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara konseptual implementasi “*The Right Man on The Right Place*” dalam manajemen Sumber Daya Insani dari perspektif Islam. Kajian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan konsep manajemen SDI yang berkeadilan, berorientasi pada nilai-nilai syariah, serta aplikatif dalam konteks organisasi modern. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi panduan praktis bagi lembaga-lembaga Islam dalam mengoptimalkan potensi SDI sebagai aset spiritual dan ekonomi untuk mencapai *falah* (kebahagiaan dunia dan akhirat).

#### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif

dengan metode kajian literatur. Data diperoleh dari berbagai sumber sekunder seperti buku-buku, artikel jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta literatur klasik Islam yang relevan. Analisis dilakukan melalui teknik *content analysis* untuk menemukan keterkaitan antara konsep manajemen modern dan nilai-nilai Islam, khususnya dalam penerapan prinsip *The Right Man on The Right Place* dalam konteks perspektif Islam.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) dalam kajian ini terletak pada minimnya integrasi komprehensif antara konsep manajemen SDI modern dengan perspektif Islam yang berlandaskan pada *maqāshid al-syarī'ah*. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya membahas efektivitas penempatan karyawan dari sisi manajerial dan produktivitas organisasi secara umum, tanpa mengaitkannya secara mendalam dengan nilai-nilai spiritual, etika kerja Islami, dan tujuan syariah dalam pengelolaan Sumber Daya Insani. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk menjembatani kesenjangan tersebut dengan menelaah secara konseptual

dan filosofis bagaimana prinsip Islam dapat memperkaya paradigma manajemen SDI kontemporer, sehingga menghasilkan model pengelolaan Insani yang tidak hanya efisien tetapi juga bernilai ibadah.

Validitas data menggunakan triangulasi sumber, yakni dengan membandingkan berbagai literatur akademik dan sumber keislaman yang otoritatif. Proses interpretasi dilakukan secara mendalam dengan tetap merujuk pada prinsip *maqāshid al-syarī'ah* sebagai landasan normatif untuk menilai kesesuaian antara teori manajemen modern dan nilai-nilai Islam dalam konteks pembangunan Sumber Daya Insani.

## Hasil dan Pembahasan

Implementasi konsep "*The Right Man on The Right Place*" dalam manajemen SDI memiliki tiga dimensi utama: kompetensi, integritas, dan spiritualitas kerja. Pertama, aspek kompetensi menuntut kesesuaian antara keahlian individu dengan kebutuhan organisasi. Kedua, integritas mencerminkan nilai moral dan tanggung jawab yang melekat

pada diri seseorang dalam menjalankan amanah. Ketiga, spiritualitas kerja dalam Islam menegaskan bahwa bekerja bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi juga ibadah yang bernilai akhirat.

Dalam praktik manajerial, penerapan konsep ini dapat diwujudkan melalui tiga tahapan: (1) rekrutmen berbasis kompetensi dan karakter; (2) pelatihan berkelanjutan yang berorientasi pada peningkatan kualitas Insani; dan (3) evaluasi kinerja yang menekankan aspek etika dan spiritualitas (Syafri, M et al, 2025). Prinsip ini sejalan dengan hadis Rasulullah SAW: “*Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.*” (HR. Bukhari). Hadis ini memperkuat urgensi penempatan yang tepat sebagai syarat keberhasilan organisasi.

Dalam perspektif Islam, prinsip ini juga berkontribusi terhadap penciptaan keadilan distributif. Setiap individu diberi kesempatan sesuai potensinya, dan organisasi memperoleh keberkahan karena menegakkan nilai-nilai amanah. Dengan demikian, “*The Right Man on The Right Place*” bukan hanya strategi

manajerial, tetapi juga manifestasi etika kerja Islami yang menciptakan keseimbangan antara efisiensi dan spiritualitas.

1. Konsep Penempatan *The Right Man on The Right Place* pada Masa Nabi Muhammad SAW.

a. Promosi

Promosi merupakan proses pengangkatan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dibandingkan posisi sebelumnya (Mhd Manshur, 2024). Kenaikan ini mencakup peningkatan tanggung jawab, kedudukan, hak, serta fasilitas yang diterima. Biasanya, promosi diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja, pencapaian, serta dedikasi karyawan terhadap organisasi. Melalui promosi, karyawan memperoleh peluang untuk menghadapi tantangan baru sekaligus mengembangkan karier secara lebih luas. Adapun Karakteristik promosi:

- Terjadi perpindahan jabatan secara vertikal ke tingkat yang lebih tinggi (ke atas).

- Tanggung jawab, hak, dan fasilitas mengalami peningkatan.
- Umumnya disertai kenaikan gaji serta peningkatan status jabatan.
- Bentuk penghargaan atau pengakuan dari organisasi.

Promosi jabatan pada zaman Nabi Muhammad SAW tidak didasarkan pada nepotisme (hubungan darah), senioritas semata, atau popularitas, melainkan pada prinsip *Al-Qawiy Al-Amin* (kekuatan/kompetensi dan amanah/integritas) (Mahendra & Mahmud, 2025). Nabi Muhammad SAW cenderung memilih orang yang paling kompeten untuk tanggung jawab tersebut dan menolak memberikan jabatan kepada orang yang memintanya (Yulizar, 2024).

Praktik promosi jabatan pada masa Sahabat Nabi dapat dipahami sebagai bentuk penempatan berbasis kompetensi dan Amanah

(Bukhari et al., 2026). sebagaimana tercermin dalam pengangkatan para sahabat ke posisi strategis pemerintahan dan militer. Pengangkatan seperti penunjukan gubernur, panglima perang, maupun pejabat administrasi dilakukan berdasarkan kapasitas, integritas, serta rekam jejak pengabdian mereka terhadap Islam. Prinsip ini sejalan dengan konsep *al-wilāyah* (otoritas jabatan) yang dijelaskan oleh Al-Mawardi dalam *Al-Ahkam al-Sultaniyyah*, bahwa jabatan publik harus diberikan kepada individu yang memiliki kecakapan (*kifā'ah*) dan dapat dipercaya (*amānah*) (Bukhari et al., 2026). Selain itu, Ibn Khaldun dalam *Al-Muqaddimah* menegaskan bahwa keberlangsungan kekuasaan dan administrasi negara sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang memegang otoritas.

Dalam kajian akademik kontemporer, sejumlah

penelitian dalam jurnal studi Islam dan manajemen kepemimpinan juga menyoroti bahwa pola pengangkatan pejabat pada masa Nabi dan Khulafaur Rasyidin mencerminkan prinsip meritokrasi, yakni penempatan individu berdasarkan kemampuan dan prestasi, bukan semata hubungan kekerabatan (Manggarani et al, 2025). Dengan demikian, promosi jabatan pada masa Sahabat Nabi dapat dipahami sebagai implementasi sistem kepemimpinan yang profesional, etis, dan berorientasi pada kemaslahatan umat.

Seperti sahabat Usamah bin Zaid yang dipromosikan menjadi panglima perang untuk memimpin pasukan yang di dalamnya terdapat sahabat-sahabat senior (seperti Abu Bakar dan Umar) di usia yang sangat muda (Manggarani et al, 2025). Ini menunjukkan promosi berbasis *meritsystem* (kemampu

an), bukan senioritas. Mu'adz bin Jabal yang ditugaskan menjadi gubernur sekaligus pengajar agama di Yaman karena kedalaman ilmunya mengenai fiqh dan syariat (Elvira & Wulandzari, 2025). Mus'ab bin Umair yang ditugaskan menjadi duta Islam pertama ke Madinah (Yatsrib) untuk mengajar dan berdakwah sebelum hijrah, karena kecerdasan dan kemampuan diplomasinya (Elvira & Wulandzari, 2025). Ali bin Abi Thalib sering dipercaya untuk posisi krusial (seperti menggantikan nabi di tempat tidur saat hijrah atau urusan diplomatik) karena keberanian dan kepintarannya (Mahendra & Mahmud, 2025).

Nabi Muhammad SAW sangat cermat dalam menempatkan sahabat. Sahabat yang jujur dan berani seperti Umar bin Khattab diberi tanggung jawab penting, begitu pula dengan Abdurrahman bin Auf yang ahli dalam ekonomi

dan perniagaan. Promosi jabatan pada masa Nabi adalah upaya untuk menjalankan peran pemimpin umat dengan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat (*The right man on the right place*).

b. Mutasi

Mutasi adalah pemindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lain yang memiliki tingkat jabatan setara (Husain, 2022). Perpindahan ini umumnya bersifat horizontal, meskipun dalam kondisi tertentu dapat pula terjadi secara vertikal (naik atau turun jabatan). Tujuan mutasi antara lain untuk menciptakan suasana kerja yang lebih segar, memperluas pengalaman, meningkatkan kompetensi, serta mencegah kejenuhan maupun potensi konflik di lingkungan kerja. Selain itu, mutasi juga sering dijadikan sebagai tahap persiapan sebelum promosi agar karyawan memiliki wawasan dan pengalaman yang

lebih beragam. Berikut karakteristik mutasi, yaitu:

- Berupa perpindahan horizontal atau setara.
- Tugas dan tanggung jawab dapat berbeda, tetapi tingkat jabatan tetap sama.
- Bertujuan untuk penyegaran kerja, pemerataan pengalaman, serta pengembangan kemampuan.
- Dapat menjadi solusi atas permasalahan kinerja atau perilaku karyawan.

Mutasi jabatan pada zaman Nabi Muhammad SAW merupakan bagian dari manajemen pemerintahan yang dinamis, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, keadilan, dan distribusi amanah secara merata (Sannyah et al., 2025). Nabi tidak memandang jabatan sebagai hak istimewa, melainkan amanah yang bisa dipindahkan atau dicabut berdasarkan kompetensi (adil dan amanah) serta kebutuhan organisasi.

Prinsip profesionalisme (kompetensi dan akhlak), Nabi Muhammad SAW menekankan bahwa pemimpin dipilih berdasarkan kemampuan dan integritas, bukan berdasarkan uang atau nepotisme (Mahendra & Mahmud, 2025). Jika seseorang tidak mampu atau kurang cocok, mutasi dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja. Seperti Perubahan posisi sahabat muda Abdullah Ibnu Abbas, meskipun masih muda, pernah dipindahkan posisinya untuk mendapatkan bimbingan dan pengawasan yang lebih baik dalam tugasnya.

Dalam sejumlah riwayat sejarah seperti *Al-Bidayah wa al-Nihayah* karya Ibn Kathir, *Tarikh al-Tabari* karya Al Tabari, *Siyar A'lam al-Nubala* karya Al-Dhalabi dan *Al-Isti'ab fi Ma'rifat al-Ashab* karya Ibn Abd al-Barr disebutkan bahwa ketika Ibnu 'Abbas pernah ditugaskan dalam urusan administrasi dan pengajaran (keilmuan dan

fatwa) di masa pemerintahan Umar ibn al-Khattab (Manggarani, A., Sujana, A. M., Zulha, D. M., & Afiyah, 2025). meskipun usianya yang masih belia namun memiliki kapasitas ilmu yang tinggi, Umar sering mengikutsertakannya dalam majelis syura (dewan konsultasi) (Ullah, 2023).

Pada masa khalifah Ali ibn Abi Talib ketika Ibnu 'Abbas ditugaskan sebagai gubernur Basrah. Dalam beberapa fase konflik politik (Perang Jamal dan ketegangan internal), Sayyidina Ali melakukan pengaturan ulang jabatan dan pengawasan terhadap para pejabatnya, termasuk Ibnu 'Abbas, agar pemerintahan tetap stabil dan tidak disalahgunakan (Abdullahi, 2019).

Karakteristik pemimpin yang dimutasi Nabi selalu bersikap adil, tidak memihak, dan mengutamakan maslahat umum dalam setiap keputusan, termasuk mutasi, guna

mendamaikan semua pihak dan menghindari kotak-kotak kasta. Mutasi pada zaman Nabi merupakan bentuk khilafah 'alaminhajnubuwwah (kekhilafahan sesuai manhaj kenabian), di mana keadilan dan amanah menjadi landasan utamanya

Tujuan mutasi adalah pemerataan dengan mendistribusikan pegawai ke tempat yang masih kekurangan tenaga (Holipah, Fitriyani & Wahyuli, 2023). Penyegaran dan kinerja untuk mencegah stagnasi kinerja dan memastikan posisi diisi oleh orang yang tepat (*The right man on the right place*).

c. Demosi (Penurunan Jabatan)

Demosi adalah kondisi ketika seorang pegawai mengalami penurunan jabatan yang berdampak pada berkurangnya tanggung jawab, wewenang, serta penghasilan (Mhd Manshur, 2024). Dengan kata lain, demosi merupakan pemindahan karyawan ke posisi yang memiliki tingkat

organisasi, tanggung jawab, dan kompensasi yang lebih rendah. Proses ini menunjukkan adanya penurunan pangkat yang juga diikuti pengurangan kekuasaan dalam pekerjaan.

Demosi umumnya berkaitan dengan sanksi disiplin atau evaluasi kinerja yang kurang memuaskan. Beberapa penyebab demosi antara lain:

- Penilaian kinerja yang rendah atau tidak memenuhi standar yang ditetapkan atasan.
- Perilaku yang tidak sesuai, seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi.

Demosi merupakan tindakan korektif dari organisasi terhadap karyawan yang dinilai tidak memenuhi standar kinerja atau menunjukkan perilaku yang kurang tepat (Mutiara, 2026). Kebijakan ini tentu berdampak kurang menyenangkan bagi karyawan karena dapat

memengaruhi perkembangan kariernya secara negatif.

Dalam Riwayat *Al-Amwal* karya Abu Ubaid al-Qasim bin Salam mencatat peristiwa Ibnu al-Lutbiyyah, seorang petugas zakat yang ditegur keras dan diberhentikan dari tugasnya karena menerima hadiah pribadi (gratifikasi) (Imron, 2025).

"Rasulullah SAW bersabda: *'Apa yang terjadi dengan seorang petugas yang kami utus, lalu ia datang dan berkata: Ini untukmu (baitul mal) dan ini dihadiahkan untukku? Tidakkah ia duduk saja di rumah ayahnya atau ibunya, lalu melihat apakah ia akan diberi hadiah atau tidak?'*"

Tindakan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai bentuk pemberhentian atau pencopotan dari jabatan, bukan sekadar demosi administratif, karena didasarkan pada temuan pelanggaran integritas yang substansial. Dalam konteks tata kelola organisasi, pencopotan jabatan ini merepresentasikan sanksi yang bersifat korektif

dan akuntabilitatif, yang dijatuhkan sebagai konsekuensi atas ketidakpatuhan terhadap standar etika dan prinsip integritas yang menjadi landasan pelaksanaan tugas dan kewenangan. Dengan demikian, keputusan tersebut tidak hanya bermakna sebagai penurunan posisi struktural, melainkan sebagai respons institusional terhadap pelanggaran norma yang berdampak pada kredibilitas dan kepercayaan organisasi.

Kitab sahih Muslim (hadits tentang Abu Dzar), hadits ini sangat masyhur untuk menunjukkan bahwa Nabi tidak memberikan jabatan kepada mereka yang dianggap tidak kompeten secara manajerial demi menjaga kemaslahatan (Sannyah et al., 2025). *"Wahai Abu Dzar, sesungguhnya aku melihatmu adalah orang yang lemah, dan aku mencintai untukmu apa yang aku cintai untuk diriku sendiri. Janganlah engkau memimpin dua orang dan janganlah engkau mengurus harta*

*anak yatim.*" (Sahih Muslim, No. 1826).

Pernyataan tersebut merefleksikan penerapan prinsip preventif dalam tata kelola kepemimpinan, yakni bahwa pengisian jabatan didasarkan pada parameter objektif berupa kompetensi (*al-quwwah*) dan amanah, bukan semata-mata pada indikator kesalahan personal. Dalam kerangka normatif ini, *al-quwwah* dimaknai sebagai kapasitas profesional, kemampuan teknis, serta kecakapan manajerial yang relevan dengan tuntutan jabatan, sedangkan amanah merujuk pada integritas moral dan komitmen terhadap tanggung jawab publik. Dengan demikian, legitimasi jabatan tidak ditentukan oleh reputasi religius individual, melainkan oleh kombinasi antara kapabilitas dan kredibilitas yang secara preventif menjamin efektivitas pelaksanaan tugas

serta meminimalkan potensi penyalahgunaan wewenang.

Dalam kitab *As-Siyasah Asy-Syar'iyah* karya Ibnu Taimiyah merangkum prinsip pengangkatan dan penggantian pejabat yang dipraktikkan Nabi Muhammad SAW dalam kitab ini.

*"Wajib bagi pemimpin untuk mencari orang yang paling tepat (al-aslah) untuk setiap jabatan. Jika ia meninggalkan orang yang lebih kompeten dan mengangkat orang lain karena hubungan kerabat, persahabatan, atau kesamaan mazhab... maka ia telah mengkhianati Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman."* (*As-Siyasah asy-Syar'iyah*, Hal. 12).

Penurunan atau penggantian seseorang dari suatu jabatan (demosi) harus didasarkan pada pertimbangan objektif yang berorientasi pada kemaslahatan institusional. Keputusan tersebut dibenarkan apabila bertujuan untuk menghadirkan figur yang lebih memenuhi kriteria *al-aslah*,

yakni lebih kompeten dan lebih sesuai dengan tuntutan jabatan. Dengan demikian, demosi tidak bersifat arbitrer, melainkan merupakan instrumen rasional untuk optimalisasi kinerja dan tata kelola organisasi.

Dalam kajian manajemen Islam kontemporer, praktik ini sering dikaji sebagai bentuk pengawasan (*controlling*). Nabi Muhammad SAW menerapkan sistem pengawasan (*monitoring*) yang ketat terhadap para gubernur dan pemungut zakat. Tindakan Nabi mengganti pejabat yang melakukan kesalahan menunjukkan bahwa jabatan dalam Islam bukanlah hak istimewa (*privilege*) yang kekal, melainkan kontrak kinerja yang dapat diputus atau diubah statusnya demi akuntabilitas publik.

## 2. Tujuan Penempatan *The Right Man on The Right Place*

Setiap aktivitas manusia pada dasarnya diarahkan oleh tujuan tertentu yang berfungsi membentuk dan mengarahkan perilaku, termasuk dalam konteks kinerja organisasi. Dalam

manajemen sumber daya manusia, berbagai strategi diterapkan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan pengembangan kompetensi karyawan. Proses rekrutmen, penetapan kualifikasi, serta pemetaan kebutuhan individu menjadi elemen penting dalam memastikan kesesuaian antara tuntutan jabatan dan karakteristik pegawai (Melanie et al., 2025). Penempatan yang tepat bertujuan untuk mengoptimalkan potensi individu sehingga tugas yang diberikan dapat dilaksanakan secara akurat, efektif, dan produktif.

Penempatan tenaga kerja memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kepuasan kerja (Muhtadin et al., 2021), karena berkaitan langsung dengan kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan individu. Pelatihan dan pengembangan juga berperan dalam mempersiapkan karyawan agar mampu menjalankan fungsi pengawasan maupun operasional sesuai kompetensinya. Prinsip *the right man on the right place*

menegaskan bahwa individu yang ditempatkan sesuai dengan kapasitas, keterampilan, dan karakteristiknya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal serta merasakan pekerjaan sebagai pengalaman yang bermakna dan memuaskan. Dengan demikian, keselarasan antara individu dan posisi kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Prinsip *the right man on the right place* dalam perspektif Islam mencerminkan keadilan (*'adl*) dan kemaslahatan, yakni menempatkan seseorang sesuai kompetensinya demi tercapainya kemanfaatan Bersama (Nisa, 2025). Dengan demikian, keselarasan antara individu dan jabatan tidak hanya berdampak pada produktivitas organisasi, tetapi juga menjadi bagian dari implementasi nilai-nilai etis dan spiritual dalam pengelolaan sumber daya manusia.

### 3. Implikasi Strategis Penempatan SDI Berbasis Nilai Islam

Penempatan sumber daya insani yang tepat tidak hanya berdampak pada efektivitas operasional organisasi, tetapi juga memiliki implikasi strategis terhadap keberlanjutan institusi secara menyeluruh (Vanthica et al., 2025). Dalam perspektif Islam, penempatan yang sesuai merupakan bagian dari implementasi prinsip amanah yang memiliki dimensi duniawi dan ukhrawi. Ketika individu ditempatkan sesuai dengan kompetensinya, maka proses kerja akan berlangsung secara optimal, sehingga menghasilkan output yang berkualitas sekaligus bernilai ibadah. Al-Qur'an memberikan landasan normatif yang kuat terkait pentingnya menjaga amanah dalam setiap tanggung jawab yang diberikan. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Anfal (8:27):

*"Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul, dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui."*

Ayat ini menegaskan bahwa setiap bentuk tanggung jawab, termasuk dalam jabatan organisasi, harus dijalankan dengan penuh integritas. Penempatan yang tidak tepat dapat dikategorikan sebagai bentuk pengkhianatan terhadap amanah apabila dilakukan tanpa mempertimbangkan kompetensi dan kelayakan individu (Bukhari et al., 2026).

Dalam konteks organisasi modern, penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensi akan menimbulkan inefisiensi struktural. Hal ini dapat berupa kesalahan pengambilan keputusan, rendahnya produktivitas, hingga konflik internal. Islam memandang kondisi tersebut sebagai bentuk ketidakadilan (*zulm*), karena menempatkan sesuatu tidak pada tempatnya bertentangan dengan prinsip keadilan (*'adl*) yang menjadi pilar utama dalam syariat (Entrisnasari et al., 2020). Urgensi penempatan yang tepat juga ditegaskan dalam hadits sahih riwayat Imam Bukhari:

*"Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka*

*tunggulah kehancurannya."* (HR. Bukhari)

Hadits ini memberikan peringatan tegas bahwa kesalahan dalam penempatan bukan hanya berdampak pada individu, tetapi dapat menyebabkan kerusakan sistemik dalam organisasi. Oleh karena itu, penempatan SDI harus dipandang sebagai proses strategis yang menentukan keberhasilan institusi. Selain itu, penempatan yang tepat juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja individu (Setyawati et al., 2022). Ketika seseorang bekerja sesuai dengan bidang keahliannya, ia akan merasakan kenyamanan psikologis dan kepuasan intrinsik (Bourne, 2025). Hal ini selaras dengan konsep *itqan* dalam Islam, sebagaimana sabda Rasulullah SAW dalam hadits riwayat Muslim:

*"Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan (tepat, tuntas, dan profesional)."* (HR. Muslim)

Hadits ini menunjukkan bahwa profesionalisme merupakan bagian dari nilai spiritual dalam bekerja, yang hanya dapat terwujud apabila individu ditempatkan sesuai dengan kapasitasnya. Implikasi lainnya adalah terciptanya budaya kerja yang sehat dan kompetitif secara positif. Penempatan berbasis meritokrasi akan mendorong individu untuk meningkatkan kompetensi dan integritasnya. Sebaliknya, praktik nepotisme atau favoritisme akan merusak tatanan organisasi dan menghambat pertumbuhan SDI (Mahendra & Mahmud, 2025). Dalam hal ini, Al-Qur'an juga menegaskan pentingnya keadilan dalam penetapan amanah, sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisa (4:58):

*"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaklah kamu menetapkannya dengan adil."*

Ayat ini menjadi dasar utama bahwa setiap jabatan harus diberikan kepada pihak yang

berhak, yaitu mereka yang memiliki kompetensi dan integritas. Dalam dimensi makro, penempatan SDI yang tepat juga berpengaruh terhadap pembangunan ekonomi berbasis syariah. Organisasi yang dikelola oleh individu yang kompeten dan amanah akan menghasilkan kinerja yang stabil dan terpercaya (Pradesa, 2016). Hal ini berdampak pada meningkatnya kepercayaan publik, yang merupakan elemen penting dalam sistem ekonomi Islam.

Penempatan yang sesuai juga berfungsi sebagai mekanisme pencegahan terhadap penyalahgunaan wewenang. Individu yang tidak memiliki kapasitas memadai cenderung melakukan kesalahan atau bahkan pelanggaran dalam menjalankan tugasnya (Rustam et al., 2024). Dalam Islam, hal ini berkaitan dengan tanggung jawab moral yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT, sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya...” (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadits ini memperkuat bahwa jabatan bukan sekadar posisi struktural, melainkan amanah yang mengandung konsekuensi pertanggungjawaban yang besar. Lebih jauh, konsep ini juga berkaitan erat dengan maqāshid al-syarī‘ah, khususnya dalam menjaga akal (*hifz al-‘aql*) dan harta (*hifz al-māl*). Penempatan yang tepat memastikan bahwa keputusan organisasi diambil secara rasional dan profesional, serta menghindari kerugian material akibat kesalahan manajerial. Dengan demikian, prinsip “*The Right Man on The Right Place*” tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga memiliki dimensi filosofis dalam Islam.

Akhirnya, dapat dipahami bahwa implementasi penempatan SDI berbasis nilai Islam merupakan integrasi antara aspek kompetensi, etika, dan spiritualitas. Penempatan yang tepat akan melahirkan keseimbangan antara kinerja

organisasi dan keberkahan hasil kerja. Oleh karena itu, setiap organisasi yang ingin mencapai keberhasilan berkelanjutan perlu menjadikan prinsip ini sebagai landasan utama dalam pengelolaan sumber daya insaninya.

### Kesimpulan dan Saran

Implementasi konsep *The Right Man on The Right Place* dalam manajemen Sumber Daya Insani perspektif Islam merupakan suatu paradigma integratif yang tidak hanya menekankan kesesuaian kompetensi teknis individu dengan tuntutan jabatan, tetapi juga mensyaratkan keselarasan antara integritas moral dan dimensi spiritual sebagai manifestasi amanah dan keadilan (*‘adl*). Konsep ini berfungsi sebagai instrumen strategis dalam menciptakan efisiensi organisasi sekaligus menjaga keberkahan kerja, di mana proses penempatan, promosi, mutasi, hingga demosi harus berbasis meritokrasi (*al-quwwah*) dan kepercayaan (*al-amānah*), serta berorientasi pada kemaslahatan kolektif.

Ketepatan penempatan SDI tidak hanya berdampak pada peningkatan

produktivitas dan kualitas kinerja, tetapi juga menjadi mekanisme preventif terhadap disfungsi organisasi, penyalahgunaan wewenang, dan ketidakadilan struktural, sehingga secara holistik berkontribusi pada tercapainya tujuan maqāshid al-syarī'ah dan keberlanjutan institusi dalam dimensi duniawi maupun ukhrawi.

## Daftar Pustaka

- Aliefiarahma, S. (2025). Nilai-Nilai Syariah dalam Kepemimpinan untuk Mewujudkan Tata Kelola Organisasi yang Amanah. *SYARIKAT : Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 8(2), 432–441.
- Bourne, P. A. (2025). The Costs of Incompetent Leadership: Impacts on Organisational Vision , Productivity , and Employee Futures. *International Journal of HR & Organizational Management Insights & Transformations*, 10(2), 46–63.
- Bukhari, D., Sari, E. M., & Anwar, K. (2026). TAUZHIF REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN SDM MENURUT ALQUR'AN DAN AS-SUNNAH. *BATANG HARI EDUCATIONAL JOURNAL*, 1(1), 14–23.
- Dijk, H. G. Van. (2008). TO HUMAN RESOURCE MANAGEMENT : THE RIGHT PEOPLE. *Journal of Public Administration*, 43(si-1), 385–395.
- Elvira, C., & Wulandzari, A. (2025). Karakteristik Kepemimpinan Khulafa ' ur Rasyidin dan Relevansinya terhadap Kepemimpinan Kontemporer. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(3), 473–480.
- Entrisnasari, F. V., Puspitasari, F. F., Islam, U., Maulana, N., Ibrahim, M., & Malang, U. M. (2020). Implementasi Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 25(2), 210–225.
- Febriantina, S., Ekonomi, F., Jakarta, U. N., Ekonomi, F., & Jakarta, U. N. (2025). Determinan Stress Kerja Dalam Organisasi : Kajian Literatur Sistematis. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 89–102.
- Hadi, A., Latifah, L., & Waluya, A. H. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Di Indonesia. *EKOBIS: JURNAL EKONOMI DAN BISNIS SYARIAH*, 7(1), 1–9.
- Holipah, Fitriyani, H., & Wahyuli, Y. H. (2023). ANALISIS PROSES MUTASI PROMOSI JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ( BKPSDM ) KOTA PALEMBANG. *Jurnal Stia Bengkulu: Committe to Administration for Education Quality*, 2(1), 73–80.
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos-Nomos: JURNAL KAJIAN EKONOMI DAN BISNIS*, 15(1), 1–10.
- Imron, A. (2025). Gratifikasi dalam Tinjauan Maqashid al-Syari'ah. *Al-Hikmah: Jurnal Hukum Dan Keislaman*, 1(2), 128–138.
- Jayanti, S., & Evendi, K. (2025). Literature Review on Islamic Educational Psychology

- and the Implementation of Its Theories in the World of Education. *EDUSOSHUM Journal of Islamic Education and Social Humanities*, 6(1), 141–154.
- Jusmaliani, M. E. (2023). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Bumi Aksara.
- Khalid Hassan Abdullahi, et al. (2019). Relevance of the life of the Prophet Muhammad (SAW) to the Contemporary Societies: Challenging and Solutions. *INTERNATIONAL CONFERENCE ON THE BIOGRAPHY OF PROPHET MUHAMMAD(S.A.W), E-PROCEEDING, BOOK ONE. Umaru Musa Yar'adua University, Katsina*.
- Mahendra, Y., & Mahmud, H. (2025). Meritokrasi Dalam Konsep Wewenang dan Pendelegasian: Respon al-Qur'an Terhadap Isu Nepotisme dan Kesenjangan Sosial di Indonesia. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial Dan Hukum*, 3(6), 10458–10473.
- Manggarani, A., Sujana, A. M., Zulha, D. M., & Afiyah, H. A. (2025). Umar Bin Khattab dan Lahirnya Sistem Pemerintahan Islam yang Tertata. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(3), 4105–4114.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the Workplace: Developing an Integral Model and a Comprehensive Definition. *The Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81–92.
- Melanie, D. P., Lailiyah, I., Budiarti, N., Hasan, M., & Setianingrum, N. (2025). Integrasi Prinsip Keadilan Islam ('adl) Dalam Sistem Kompensasi Karyawan Pada Cv Surya Kejayaan. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(5), 130–137.
- Mhd Manshur, A. (2024). Mutasi, Rotasi, Demosi, Promosi, dan tenaga Pendidik. *AL-MUJAHIDAH: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 05(01), 21–30.
- Muhtadin, M. Al, Wahyudi, M. A., Hutapea, R., Jambi, B., & Jambi, U. B. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POC Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(2), 68–74.
- Mutiara, A. H. (2026). PENGARUH PENERAPAN DEMOSI DAN MUTASI. *JIMAKUN: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Nusantara*, 02(01), 163–171.
- Nisa, K. (2025). Konsep Amanah, Ihsan, Dan Masalah Sebagai Pilar Manajemen Sumber Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(1), 61–70.
- Norvadewi, N. (2017). Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami Human Resource Management In the Islamic Economic Perspective: Human Resource Management Review in Islamic Business. *In Prosiding SNMEB (Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis)*, 1, 112–120.
- Pradesa, D. (2016). PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP TALENT MANAGEMENT. *Jurnal Kajian & Pengembangan 230 Manajemen Dakwah*, 06(02), 229–260.
- Rustam, A., Astuti, I. Y., & Safitri, U. R. (2024). The Journal of Academic Science Strategies for Improving Employee Competencies in the Digitalization Era through Training and Human Resource Development. *The Journal of Academic Science*, 1(7), 849–857.
- Sannyah, S. H., Astuti, D., & Fikri, H. I. (2025). SDM Unggul Menurut Al-Qur'an dan Hadist: Strategi Implementasi di Era Modern. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisplin*, 3(1), 215–219.
- Setyawati, N. W., Sri, D., Pg, W., & Richo, M. (2022). Career Development,

- Motivation and Promotion on Employee Performance. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 1(9), 1957–1970.
- Syafri, M, et al. (2025). Manajemen Sumber Daya Insani dalam Bisnis Syariah: Perspektif Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 4(1), 188–209.
- Taimiyah, I. (1998). *As-Siyasah Asy-Syar'iyah fi Islah ar-Ra'i wa ar-Ra'iyah*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, tt.
- Tuhfa, N. (2019). Rekrutmen, seleksi dan penempatan syariah. *Jurnal Iqtishodiyah*, 5(1), 87–102.
- Ullah, I. (2023). Impacts of the leadership qualities of Prophet Muhammad on society with special reference to his commitment to serving others , social justice and being merciful. *Journal of Semitic Religions*, 2(1), 19–28.
- Vanthica, A., Anjani, I. A., Avivah, S. N., Anisa, C., Putri, T., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Bangsa, U. P. (2025). Peran Teori Birokrasi dalam Mewujudkan Efisiensi Organisasi Modern. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 4421–4431.
- Yulizar, M. A. (2024). AMBISI DAN KARAKTER PEMIMPIN MENURUT AL-QURAN DAN HADIST. *Religion : Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 3(2), 1–26.