



THE RIGHT MAN ON THE RIGHT PLACE: KONSEP PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Bela Elqaweliya¹, Fardan Abdul Basith², Rusman Nurdiansyah³, Fazar Rifqi As Sidik⁴

¹ Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah, Suryalaya, Tasikmalaya, Indonesia

^{2,3} Institut Al Masthuriyah Sukabum, Indonesia

⁴ Institut Agama Islam Az Zahra Tasikmalaya, Indonesia

Email: belaelqaweliya165@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.3775>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 30 August 2026

Keywords:

The right man on the right place

Manajemen SDM

Pendidikan Islam

7T Principles

Al-Amin



ABSTRACT

One classic principle of HR management that remains relevant today is the concept of "the right person in the right place" – that is, placing the right individual in the right position based on their competencies, character, experience, and potential. This study aims to examine the concept of the right man on the right place in Islamic education management based on Qur'an Surah Al-Qasas verse 26, particularly the values of al-qawwiyy (competence) and al-amin (trustworthiness), and their relevance to modern human resource management theory. The study employs a qualitative approach through library research and content analysis. The findings formulate the 7T Principles for human resource placement, encompassing the right person, competence, character, position, task, authority, and development. These principles emphasize that HR placement should not rely solely on personal virtue but must also consider competence and alignment with organizational needs. Their implementation is expected to enhance institutional performance, professionalism, and educational quality in Islamic educational institutions based on the values of trustworthiness and justice.

ABSTRAK

Salah satu prinsip klasik dalam manajemen SDM yang hingga kini tetap relevan adalah konsep *the right man on the right place*, yaitu menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensi, karakter, pengalaman, dan potensi yang dimilikinya. Penelitian ini bertujuan mengkaji konsep *the right man on the right place* dalam manajemen pendidikan Islam berdasarkan QS. Al-Qasas ayat 26, khususnya nilai *al-qawwiyy* (kompetensi) dan *al-amin* (amanah), serta relevansinya dengan teori manajemen sumber daya manusia modern. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan dan analisis isi. Hasil penelitian merumuskan Prinsip 7T dalam penempatan sumber daya manusia, meliputi ketepatan orang, kompetensi, karakter, posisi, tugas, kewenangan, dan pengembangan. Prinsip ini menegaskan bahwa penempatan SDM tidak cukup didasarkan pada karakter baik, tetapi harus mempertimbangkan kompetensi dan kesesuaian dengan kebutuhan organisasi. Penerapannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja, profesionalisme, dan mutu lembaga pendidikan Islam berdasarkan nilai-nilai amanah dan keadilan.

Kata kunci: *The right man on the right place*, manajemen sumber daya manusia, pendidikan Islam, 7T Principles, Al-Amin

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling strategis dalam organisasi apa pun, termasuk lembaga pendidikan Islam. Berbeda dari organisasi bisnis yang berorientasi pada keuntungan material, lembaga pendidikan Islam seperti madrasah, pesantren, dan perguruan tinggi Islam mengemban fungsi ganda, yaitu mencerdaskan peserta didik sekaligus membentuk kepribadian yang berakhlak mulia. Menurut Yansasnie (2026) Keberhasilan fungsi ganda tersebut sangat ditentukan oleh kualitas manusia yang mengelola dan menjalankan roda organisasi pendidikan itu sendiri. Sebagai human organization, mutu suatu lembaga pendidikan pada dasarnya adalah cerminan dari mutu SDM yang menempatinnya (Mabrukah Azzahrah at al., 2026).

Salah satu prinsip klasik dalam manajemen SDM yang hingga kini tetap relevan adalah konsep *the right man on the right place*, yaitu menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensi, karakter, pengalaman, dan potensi yang dimilikinya. Prinsip ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi bukan semata ditentukan oleh ketersediaan SDM, melainkan oleh kesesuaian (*fit*) antara kualifikasi individu dengan tuntutan jabatan yang diembannya. Kesalahan dalam penempatan personel, baik karena faktor kedekatan (*nepotisme*), minimnya seleksi berbasis merit, maupun ketidaksesuaian kompetensi dengan tugas terbukti berdampak pada pemborosan sumber daya, konflik internal, demotivasi kerja, dan pada akhirnya menurunkan mutu layanan Pendidikan Penelitian oleh (Nurhasnah, 2024).

Dalam khazanah keislaman, prinsip ini bukanlah konsep baru yang diadopsi semata dari manajemen modern Barat, melainkan memiliki akar teologis yang kuat dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nisa' ayat 58 yang memerintahkan agar amanah disampaikan kepada yang berhak menerimanya, serta dalam QS. Al-Qashash ayat 26 yang menegaskan bahwa sebaik-baik orang yang dipekerjakan adalah orang yang kuat (*al-qawiiyy*) dan dapat dipercaya (*al-amin*). Kedua ayat ini menjadi fondasi normatif bagi konsep penempatan SDM yang berkeadilan dan berorientasi pada kompetensi sekaligus integritas Penelitian oleh (Mabrukah Azzahrah et al., 2026).

Fenomena yang masih sering dijumpai di sejumlah lembaga pendidikan Islam adalah kecenderungan menempatkan seseorang pada suatu jabatan semata berdasarkan kebaikan pribadi, kedekatan emosional, atau senioritas, tanpa mempertimbangkan kesesuaian kompetensi dan kebutuhan riil organisasi. Padahal, sebagaimana ditegaskan dalam kajian manajemen SDM kontemporer, menurut Prayugo & Rahayuningsih (2026) seseorang dapat saja menjadi *good person*, baik, rajin, loyal, dan berkomitmen, namun belum tentu menjadi *right person* untuk suatu jabatan tertentu apabila tidak memiliki kompetensi dan kesesuaian nilai yang dibutuhkan organisasi, sebagaimana temuan penelitian yang menunjukkan bahwa *person job fit* dan *person organisation fit* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini disusun untuk menjawab tiga permasalahan utama: (1) bagaimana konsep *the right man on the right place* dipahami dalam perspektif manajemen SDM dan bagaimana landasan Islaminya; (2) bagaimana relevansi konsep tersebut dengan teori *person environment fit* dalam manajemen SDM modern; dan (3) bagaimana prinsip-prinsip serta siklus strategis penempatan SDM dapat diimplementasikan pada lembaga pendidikan Islam guna mewujudkan tata kelola yang amanah dan bermutu. Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak mengulas manajemen SDM dalam pendidikan Islam secara umum, mencakup rekrutmen, pengembangan karier, dan pemberhentian yang mencakup empat tahapan utama, yaitu rekrutmen melalui proses penyaringan yang selektif

dan objektif, pengembangan dan pembinaan karir, penempatan tugas yang diselaraskan dengan kualifikasi keahlian, pengalaman, dan kesanggupan pegawai, serta pemberhentian kerja, tetapi kajian yang secara khusus mengintegrasikan konsep *the right man on the right place* dengan teori *fit modern* (*person-job fit*, *person-organization fit*, dan *person-mission fit*) dalam bingkai nilai-nilai Islam masih terbatas menurut Joni Alif Utama (2025). Artikel ini berupaya mengisi celah tersebut dengan menawarkan sintesis konseptual yang integratif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah mengeksplorasi dan mensintesis konsep secara mendalam berdasarkan sumber-sumber tertulis, bukan mengumpulkan data lapangan. Penelitian kepustakaan memungkinkan peneliti menelusuri, mengkaji, dan menganalisis berbagai teks primer maupun sekunder, termasuk ayat Al-Qur'an, kitab tafsir, hadis, buku manajemen SDM, dan artikel jurnal ilmiah yang telah terpublikasi, sebagaimana penelitian sejenis yang berfokus pada penjelajahan karya tulis dan berbagai literatur yang tersedia, termasuk buku, jurnal, majalah, koran, dan sumber informasi lainnya.

Sumber Data

Data dalam penelitian ini terdiri atas dua kategori. Pertama, sumber data primer berupa ayat-ayat Al-Qur'an yang relevan dengan tema penempatan amanah dan kompetensi kerja, yaitu QS. An-Nisa' [4]: 58 dan QS. Al-Qashash [28]: 26, beserta penafsirannya dari kitab-kitab tafsir mu'tabar. Kedua, sumber data sekunder berupa artikel jurnal ilmiah terakreditasi – baik nasional (Sinta) maupun internasional (Scopus/DOAJ) yang membahas manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam, kepemimpinan Islami, serta teori *person-environment fit* (*person-job fit* dan *person-organization fit*) dalam ilmu manajemen dan psikologi organisasi.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran dokumen digital pada basis data jurnal daring (Google Scholar, DOAJ, Garuda, dan Scopus) dengan kata kunci 'the right man on the right place', 'manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam', 'person-job fit', dan 'person-organization fit'. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) dengan langkah: (1) reduksi data, yaitu memilih dan memilah data yang relevan dengan fokus kajian; (2) penyajian data, yaitu mengorganisasikan data ke dalam kategori tematik seperti dasar normatif Islam, teori fit manajemen SDM, dan prinsip-prinsip penempatan; serta (3) penarikan kesimpulan melalui interpretasi dan sintesis konseptual antara nilai-nilai Islam dengan teori manajemen SDM kontemporer. Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan temuan dari berbagai literatur untuk memastikan konsistensi dan validitas konseptual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hakikat Konsep The Right Man on the Right Place

Secara harfiah, *the right man on the right place* bermakna menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Dalam konteks manajemen SDM, konsep ini merujuk pada praktik menempatkan seseorang pada jabatan, tugas, dan tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi, karakter, pengalaman, potensi, serta kebutuhan organisasi, sebagaimana dijelaskan bahwa strategi ini juga memiliki pandangan tersendiri dalam Islam terkait

penerapannya dalam pencapaian tujuan organisasi menurut Rifa Zakiah Mahmudah (2019). Prinsip ini menegaskan bahwa penempatan SDM bukan sekadar mengisi kekosongan struktur organisasi (staffing administratif), melainkan sebuah keputusan strategis yang menentukan efektivitas pencapaian visi dan misi Lembaga Penelitian oleh (Rahel Adawiyah et al., 2025).

Penting untuk dipahami bahwa konsep ini bukan berarti menempatkan 'sekadar orang baik' pada suatu posisi, melainkan menempatkan orang yang paling tepat untuk menjalankan amanah tertentu. Kebaikan moral seseorang merupakan syarat perlu (necessary condition), tetapi bukan syarat cukup (sufficient condition) untuk menjamin keberhasilan dalam suatu jabatan. Diperlukan kesesuaian tambahan berupa kompetensi teknis, karakter kerja, dan keselarasan nilai dengan organisasi.

Landasan Normatif Islam: Amanah, Al-Qawiyy, dan Al-Amin

Landasan teologis konsep the right man on the right place dalam Islam bersumber pada dua ayat utama. Pertama, QS. An-Nisa' [4]: 58 yang memerintahkan agar amanah disampaikan kepada pihak yang berhak menerimanya. Ayat ini oleh para mufasir dipahami tidak terbatas pada amanah harta, tetapi mencakup pula amanah jabatan dan tanggung jawab organisasi, sehingga menyerahkan suatu tugas kepada orang yang tidak kompeten merupakan bentuk pengkhianatan terhadap amanah itu sendiri Penelitian oleh (Rifa Zakiah Mahmudah, 2019).

Kedua, QS. Al-Qashash [28]: 26 menggambarkan dialog putri Nabi Syu'aib AS yang merekomendasikan Nabi Musa AS untuk dipekerjakan dengan menyebutkan dua kriteria utama: al-qawiyy (kuat/kompeten) dan al-amin (dapat dipercaya/amanah). Ayat ini oleh para ulama dan peneliti kontemporer dijadikan rujukan utama prinsip rekrutmen dan penempatan SDM dalam Islam, di mana kompetensi tanpa amanah berpotensi disalahgunakan, sementara amanah tanpa kompetensi tidak akan menghasilkan kinerja yang efektif. Menurut Rifa Zakiah Mahmudah (2019) Kedua sifat ini bersifat komplementer dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam menilai kelayakan seseorang menduduki suatu posisi.

Nilai amanah dan kompetensi ini pula yang menjadi landasan konsep kepemimpinan Islami secara lebih luas, sebagaimana tercermin dalam sifat-sifat kenabian siddiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), tabligh (menyampaikan), dan fathanah (cerdas) yang telah terbukti berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan lembaga, sebagaimana ditemukan bahwa kepemimpinan Islami dengan variabel siddiq, tabligh, amanah, dan fathanah berpengaruh terhadap pengelolaan sumber daya secara profesional dalam pengembangan pendidikan Islam. Dengan demikian, penempatan SDM dalam pendidikan Islam idealnya tidak hanya berorientasi duniawi (*organizational performance*), tetapi juga berorientasi ukhrawi, yakni sebagai wujud pertanggungjawaban amanah di hadapan Allah SWT Penelitian Oleh (Gusliana, 2025).

Good Person Bukan Selalu Right Person

Salah satu temuan konseptual penting dalam kajian ini adalah perbedaan tegas antara good person dan right person. Seseorang yang baik, rajin, loyal, dan berkomitmen (good person) belum tentu merupakan orang yang tepat (*right person*) untuk semua posisi. Menurut Fitriani (2022) Kesesuaian seseorang terhadap suatu jabatan ditentukan oleh empat unsur tambahan, yaitu kompeten secara teknis, sesuai dengan kebutuhan riil posisi, selaras dengan nilai organisasi, serta mampu menghasilkan kinerja terbaik pada bidang tugasnya .

Pembedaan ini sejalan dengan teori person-environment fit dalam ilmu manajemen dan psikologi organisasi, yang membedakan antara person-job fit-kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan dan *person organization fit* kesesuaian antara nilai dan karakter individu dengan budaya organisasi menurut Utami Tunjung Sari (2025). *Person job*

fit terjadi ketika terdapat kesesuaian yang baik antara karakteristik seseorang dengan karakteristik pekerjaan atau tugas yang dilaksanakan di tempat kerja, yang mencakup dua bentuk spesifik yaitu *demands-abilities fit* dan *needs supplies fit* Penelitian oleh (Kristof, 1996). Riset empiris turut mengonfirmasi bahwa kedua bentuk fit tersebut berkontribusi signifikan terhadap kinerja individu dalam organisasi, sehingga penilaian terhadap sifat baik seseorang semata tidak memadai sebagai dasar pengambilan keputusan penempatan.

Prinsip 7T Penempatan SDM Berbasis Nilai Islam

Berdasarkan sintesis antara nilai-nilai Islam dan teori manajemen SDM modern, penelitian ini merumuskan tujuh prinsip penempatan SDM yang disebut Prinsip 7T, yaitu sebagai berikut;

Tabel 1. Tabel Tujuh Prinsip Penempatan SDM Yang Disebut Prinsip 7T.

Prinsip	Deskripsi
Tepat Orang	Memilih orang yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi, bukan sekadar orang yang tersedia.
Tepat Kompetensi	Memastikan individu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dibutuhkan (al-qawiy).
Tepat Karakter	Individu berintegritas, amanah, jujur, dan berakhlak mulia (al-amin).
Tepat Posisi	Menempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki (person-job fit).
Tepat Tugas	Memberikan tanggung jawab yang sepadan dengan kemampuan aktual individu.
Tepat Wewenang	Memberikan kewenangan yang proporsional dengan tanggung jawab yang diemban.
Tepat Pengembangan	Menyediakan pembinaan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Ketujuh prinsip ini bersifat saling terkait dan berjenjang: apabila seluruh prinsip 7T terpenuhi secara konsisten, maka organisasi akan mencapai kinerja optimal, yang pada gilirannya meningkatkan mutu pendidikan dan mewujudkan penyampaian amanah secara utuh kepada pihak yang berhak menerimanya, sebagaimana termaktub dalam QS. An-Nisa' ayat 58.

Pembahasan

Selaras dengan teori *Person -Environment Fit* dalam manajemen SDM kontemporer, penelitian ini mengidentifikasi tiga dimensi kesesuaian yang relevan diterapkan pada konteks pendidikan Islam.

- Person-Job Fit: kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan atau jabatan yang diemban.
- Person-Organization Fit: kesesuaian antara nilai, karakter, dan budaya pribadi individu dengan nilai serta budaya organisasi/lembaga.

- **Person-Mission Fit:** kesesuaian antara komitmen individu dengan visi dan misi pendidikan Islam yang diusung lembaga—dimensi ini merupakan kontribusi konseptual khas dari perspektif Islam yang tidak selalu eksplisit dalam literatur manajemen SDM konvensional.

Riset terdahulu pada konteks organisasi umum menunjukkan bahwa *person job fit* dan *person organization fit* secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana ditemukan pada studi terhadap 180 responden karyawan teknis pada organisasi multinasional bahwa *person-job fit* dan *person-organisation fit* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pekerjaan. Studi bibliometrik terkini juga menunjukkan tren peningkatan minat akademik yang pesat terhadap kajian *person organization fit* dalam dua dekade terakhir, yang dikaitkan dengan tingkat komitmen organisasi, kepuasan kerja, retensi kerja, perilaku kewargaan organisasi, dan kinerja kerja yang lebih tinggi. Menurut Bayu Luxmono (2026) Penambahan dimensi *person-mission fit* dalam konteks pendidikan Islam memperkaya kerangka fit konvensional dengan orientasi spiritual dan tujuan akhirat, sehingga penempatan SDM tidak semata berorientasi pada efektivitas organisasi duniawi, tetapi juga pada keridhaan Allah SWT sebagaimana termaktub dalam prinsip 'kesesuaian nilai membuat kita bekerja dalam keridhaan Allah.

Siklus Penempatan SDM Strategis

Implementasi konsep *the right man on the right place* memerlukan sebuah siklus manajerial yang sistematis, bukan keputusan yang bersifat sekali jadi (*one-time decision*). Siklus penempatan SDM strategis dalam pendidikan Islam mencakup sepuluh tahapan berkelanjutan, yaitu: (1) analisis kebutuhan organisasi, (2) analisis jabatan (*job analysis*), (3) pemetaan kompetensi (*competency mapping*), (4) identifikasi talenta, (5) seleksi, (6) penempatan orang yang tepat pada posisi yang tepat, (7) pembinaan dan pengembangan (*coaching & development*), (8) evaluasi kinerja, (9) penilaian dampak dan capaian (*outcome & impact*), serta (10) penempatan ulang atau penggantian (*repositioning/replacement*) apabila diperlukan.

Siklus ini menegaskan bahwa penempatan SDM bersifat dinamis dan berkelanjutan untuk memastikan kesesuaian antara manusia, tugas, dan misi pendidikan Islam senantiasa terjaga seiring perkembangan organisasi. Menurut Mawardi Nurullah dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Pendidikan Konsep, Prinsip, Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan* (Nurullah & Husnul, 2026) bahwa Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa ruang lingkup pengelolaan SDM dalam lembaga pendidikan Islam idealnya mencakup rekrutmen selektif, pengembangan karier berkelanjutan, penempatan tugas berbasis kualifikasi, hingga mekanisme pemberhentian yang sesuai regulasi, yang secara eksplisit memasukkan penempatan tugas yang diselaraskan dengan kualifikasi keahlian, pengalaman, dan kesanggupan pegawai (*right man on the right place*) sebagai salah satu tahapan utama pengelolaan SDM pendidikan Islam.

Dampak Kesalahan Penempatan SDM

Analisis kepustakaan menunjukkan bahwa kesalahan penempatan SDM (*wrong person*) memicu rangkaian dampak negatif yang bersifat kausal berurutan: dimulai dari ketidaksesuaian peran (*role misfit*), yang berlanjut pada pengambilan keputusan yang keliru (*wrong decision*), menurunnya kinerja (*poor performance*), hingga akhirnya berdampak pada kemunduran organisasi (*organizational decline*) secara keseluruhan. Dalam konteks lembaga pendidikan, kemunduran ini dapat termanifestasi dalam bentuk rendahnya mutu pembelajaran, menurunnya kepercayaan masyarakat, serta terhambatnya pencapaian visi dan misi pendidikan Islam.

Hal ini menegaskan pentingnya lembaga pendidikan Islam menghindari praktik penempatan SDM berbasis kedekatan personal maupun senioritas semata, dan beralih pada sistem penempatan yang objektif, terukur, dan berbasis merit. Sebagaimana ditemukan pada penelitian mutakhir mengenai pengelolaan lembaga pendidikan Islam, praktik rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik yang efektif dan berbasis kompetensi terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu manajemen pembelajaran di satuan pendidikan Islam.

Peran Strategis Pemimpin Madrasah/Lembaga Pendidikan Islam

Efektivitas implementasi konsep the right man on the right place sangat bergantung pada peran kepemimpinan pengelola lembaga pendidikan Islam, seperti kepala madrasah, pengasuh pesantren, atau pimpinan perguruan tinggi Islam. Setidaknya terdapat lima peran strategis yang perlu dijalankan pemimpin, yaitu: (1) menetapkan standar kompetensi yang jelas untuk setiap posisi; (2) melakukan penilaian secara objektif berdasarkan merit, bukan kedekatan personal; (3) menempatkan personel sesuai potensi dan kebutuhan riil organisasi; (4) memberikan ruang dan kesempatan berkembang bagi setiap individu; serta (5) melakukan evaluasi kinerja secara berkala disertai perbaikan berkelanjutan (continuous improvement).

Temuan ini konsisten dengan kajian mengenai kepemimpinan pendidikan Islam yang menekankan bahwa pemimpin lembaga pendidikan mesti memiliki keterampilan manajerial dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi, disertai sifat amanah dan keteladanan (uswah), sebagai dasar dalam mengarahkan lembaga menuju tujuan pendidikan yang diridhai Allah SWT. Pemimpin yang adil dan bijak dalam penempatan SDM pada gilirannya akan melahirkan tim kerja yang solid, madrasah yang unggul, dan generasi peserta didik yang berkualitas.

Sintesis: Integrasi Nilai Islam dan Teori Manajemen SDM Modern

Pembahasan di atas menunjukkan bahwa konsep the right man on the right place dalam pendidikan Islam bukan sekadar adopsi istilah manajemen modern, melainkan sintesis autentik antara nilai teologis Islam (amanah, al-qawiy, al-amin) dengan teori person-environment fit dalam manajemen SDM kontemporer. Titik temu keduanya terletak pada penegasan bahwa kompetensi (ability) dan integritas/nilai (trustworthiness, values) merupakan dua prasyarat yang harus dipenuhi secara simultan agar penempatan SDM menghasilkan kinerja optimal. Perbedaan utamanya terletak pada orientasi akhir, jika teori manajemen SDM konvensional berorientasi pada efektivitas dan produktivitas organisasi, pendidikan Islam menambahkan dimensi transendental berupa pertanggungjawaban amanah di hadapan Allah SWT sebagai orientasi akhir dari setiap keputusan penempatan Sumber Daya Manusia penelitian oleh (Samsu, 2025) .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian kepustakaan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Pertama, konsep the right man on the right place dalam manajemen pendidikan Islam bermakna menempatkan orang yang tepat, dengan kompetensi dan karakter yang sesuai, pada posisi yang tepat, dengan tanggung jawab dan kewenangan yang tepat, serta diberikan pengembangan yang tepat untuk mencapai misi pendidikan Islam. Kedua, konsep ini memiliki landasan teologis yang kuat dalam QS. An-Nisa' ayat 58 tentang penyampaian amanah kepada yang berhak, dan QS. Al-Qashash ayat 26 tentang kriteria al-qawiy (kompeten) dan al-amin (amanah), yang secara konseptual selaras dengan teori person-job fit dan person-organization fit dalam manajemen SDM modern. Ketiga, kebaikan pribadi (good person) tidak secara otomatis menjadikan seseorang sebagai orang yang tepat

(right person) untuk suatu jabatan; diperlukan kesesuaian kompetensi, kebutuhan posisi, dan nilai organisasi secara simultan.

Keempat, penelitian ini merumuskan Prinsip 7T (tepat orang, tepat kompetensi, tepat karakter, tepat posisi, tepat tugas, tepat wewenang, dan tepat pengembangan) serta tiga dimensi kesesuaian (person-job fit, person-organization fit, dan person-mission fit) sebagai kerangka konseptual penempatan SDM yang integratif bagi lembaga pendidikan Islam. Kelima, kesalahan penempatan SDM berpotensi menimbulkan rangkaian dampak negatif mulai dari ketidaksesuaian peran hingga kemunduran organisasi, sehingga penerapan siklus penempatan SDM strategis yang objektif dan berkelanjutan menjadi keniscayaan. Ketika orang yang tepat berada pada tempat yang tepat, lembaga pendidikan Islam akan bergerak lebih efektif menuju visi yang diridhai Allah SWT, sebagaimana ditegaskan bahwa jabatan pada hakikatnya adalah amanah yang harus ditempatkan pada tangan yang tepat demi kebaikan organisasi, peserta didik, dan sebagai wujud pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena bersifat konseptual dan berbasis kajian kepustakaan, sehingga belum diuji secara empiris pada konteks lembaga pendidikan Islam tertentu. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menguji kerangka Prinsip 7T dan tiga dimensi fit yang dirumuskan dalam penelitian ini secara kuantitatif atau studi kasus pada madrasah, pesantren, maupun perguruan tinggi Islam, guna memperkuat validitas empiris serta memberikan rekomendasi praktis yang lebih aplikatif bagi pengelola lembaga pendidikan Islam.

REFERENSI

- Fitriani, F., Hafidhuiddin, D., Husaini, A., & Mujahidin, E. (2022). Konsep pendidikan karakter kepemimpinan profetik dan implementasinya di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Fikri. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(4), 505–517. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v11i4.8268>
- Gusliana, E. S. P. (2025). Konsep Kepemimpinan Profetik dalam Pendidikan Islam. *Quantum Edukatif: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, 2(2), 77–82. <https://doi.org/10.30595/ajsi.v5i1.19644>
- Kristof, A. M. Y. L. (1996). PERSON-ORGANIZATION FIT: AN INTEGRATIVE REVIEW OF ITS CONCEPTUALIZATIONS, MEASUREMENT, AND IMPLICATIONS. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Luxmono, B., Saddewisasi, W., Santoso, D., & Semarang, U. (2026). THE EFFECT OF PERSON-JOB FIT, PERSON-ORGANIZATION FIT, AND JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT AS AN INTERVENING VARIABLE: A STUDY AT THE STATE ASSETS AND AUCTION SERVICE OFFICE SEMARANG. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 9(3), 312–342. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/4xcmnm73>
- Mabrukah Azzahrah, W., Prakkasi, I., Prayogah, R., & Sulaeman, S. (2026). Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Malikussaleh (JSPM)*, 7(2), 558–574. <https://doi.org/10.29103/jspm.v7i2.22015>
- Nurhasnah, M. K. N. S. T. S. H. P. S. (2024). 3430-Article Text-26918-1-10-20240201 (2). (*Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7, 1367–1376.
- Nurullah, M., & Husnul, N. R. I. (2026). MANAJEMEN PENDIDIKAN KONSEP, PRINSIP, DAN IMPLEMENTASI DI LEMBAGA PENDIDIKAN (Mawardi Nurullah, Ред; 2026th изд). Media Pustaka Indo. <https://www.neliti.com/publications/723514/>

- Prayugo, N., & Rahayuningsih, I. (2026). The Effect of Person-Job Fit on Perceived Employability of Internship Participants. *INDONESIAN COUNSELING AND PSYCHOLOGY*, 6, 143–151. <https://doi.org/10.24114/icp.v6i2.74543>
- Rahel Adawiyah, Renata, A., Muhammad, S., & Tuti, A. (2025). PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Al-Hasib: Manajemen Pendidikan Islam*, 1(04), 190–198. <https://journal.salahuddinal-ayyubi.com/index.php/AHJP/article/view/315/537>
- Rifa Zakiah Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Alquran. *Tarbiyah Islamiyah*, 9(1), 67–71. <http://repository.iiq.ac.id/handle/123456789/1181%0Ahttp://repository.iiq.ac.id/bitstream/123456789/1181/2/212610147-MuhammadMunauwir-Publik.pdf>
- Samsu, S. (2025). ANALISIS KEBIJAKAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM.
- Sari, U. T., Sari, N. P., & Smanggala, S. (2025). Analisis Pengaruh Person-Organization Fit dan Person-Job Fit terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 20(2), 31–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/insight.20.2.31.42>
- Utama, J. A., Fitriyah, R., Mulyadi, E. A., Zahroh, Z., Azizah, N., & Nisa, L. C. (2025). IMPLEMENTASI KONSEP THE RIGHT MAN ON THE RIGHT PLACE DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI Pendahuluan Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) merupakan aspek fundamental dalam pengelolaan organisasi modern. *Sumber Daya Insani menjadi konteks ekonomi Islam*, d. 1(2), 50–71. <https://ejournal.staimsumenep.ac.id/index.php/tashfir%0AVolume>
- Yansasnie, F., Damayanti, D., Octaviana, D. N., & Hakim, L. (2026). Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Islam. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 33–49. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v10i1.2860>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA