

**Rekrutmen dan Seleksi SDM Berbasis Nilai Pendidikan Islam: Strategi Efektif untuk Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan**

**Sa'diyah Handayani<sup>1</sup>, Wahyu Septiani<sup>2</sup>, M. Ajib Hermawan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

*sadiyahhandayani@gmail.com*<sup>1</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the concept and process of human resource (HR) recruitment and selection in Islamic educational institutions, identify effective strategies such as needs planning and the use of digital media, and their application based on Islamic values, including Al-Qur'an memorization tests and moral character evaluation to improve the quality of education holistically. The research method used a descriptive qualitative approach through a literature study of 15 scientific journal references and HR management books from 2021-2025, with in-depth content analysis and source triangulation to ensure the validity and reliability of the findings. The results show that recruitment and selection involve stages of HR planning, widespread vacancy announcements, and multi-layered selection such as administration, written competency tests, in-depth interviews, and microteaching, supported by transparent strategies through school websites, social media, and multidisciplinary teams to reduce subjectivity. The discussion highlights key challenges in Indonesia, such as a lack of transparency in the recruitment process, uneven distribution of teachers in remote areas, and adaptation to educational technology, which can be overcome through a holistic approach combining professional competence, moral integrity, and Islamic character so that teachers are not only intellectually intelligent but also role models of noble character for students. The conclusion states that the recruitment-selection process is fundamental to producing high-quality and sustainable educational human resources, with recommendations for developing a competency-based digital system, recruiter training, and periodic evaluation of teacher performance after recruitment in Islamic educational institutions.*

**Keywords :** *recruitment, human resource selection, Islamic education, educational management.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis konsep dan proses rekrutmen-seleksi sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam, mengidentifikasi strategi efektif seperti perencanaan kebutuhan dan pemanfaatan media digital, serta penerapannya berbasis nilai-nilai Islam termasuk tes hafalan Al-Qur'an dan evaluasi akhlak untuk meningkatkan mutu pendidikan secara holistik. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi pustaka dari 15 referensi jurnal ilmiah serta buku manajemen SDM tahun 2021-2025, dengan analisis konten mendalam dan triangulasi sumber guna memastikan validitas serta reliabilitas temuan. Hasil menunjukkan rekrutmen-seleksi melibatkan tahap perencanaan SDM, pengumuman lowongan luas, dan seleksi berlapis seperti administrasi, tes kompetensi tertulis, wawancara mendalam, serta microteaching, didukung strategi transparan melalui website sekolah, media sosial, dan tim multidisipliner untuk mengurangi subjektivitas. Pembahasan menggarisbawahi tantangan utama di Indonesia seperti kurangnya transparansi proses perekrutan, distribusi guru tidak merata di daerah terpencil, serta adaptasi terhadap teknologi pendidikan, yang dapat diatasi melalui pendekatan holistik menggabungkan kompetensi profesional, integritas moral, dan karakter Islami sehingga guru tidak hanya cerdas intelektual tetapi juga menjadi teladan akhlak mulia bagi peserta didik. Kesimpulan menyatakan proses rekrutmen-seleksi fundamental untuk menghasilkan SDM pendidikan berkualitas tinggi dan berkelanjutan, dengan saran pengembangan sistem digital

berbasis kompetensi-akhlak, pelatihan rekruter, serta evaluasi berkala kinerja guru pasca-rekrutmen di lembaga pendidikan Islam.

**Kata kunci : rekrutmen, seleksi SDM, pendidikan Islam, manajemen pendidikan.**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling strategis dalam keberhasilan lembaga pendidikan, terutama di era globalisasi yang menuntut adaptasi cepat terhadap perubahan teknologi, kebijakan pendidikan, dan dinamika sosial. Kualitas pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum atau infrastruktur, melainkan pada mutu tenaga pendidik dan kependidikan yang mengelola proses pembelajaran secara holistik. Di Indonesia, tantangan pengelolaan SDM pendidikan semakin kompleks, dimana data Kementerian Pendidikan menunjukkan adanya ketimpangan distribusi guru berkualitas antara wilayah urban dan rural, dengan rendahnya tingkat kompetensi pedagogik serta profesionalisme di banyak sekolah (Damri et al., 2024). Fenomena ini diperburuk oleh proses rekrutmen dan seleksi yang sering kali tidak transparan, dipengaruhi faktor politik lokal, birokrasi rumit, dan kurangnya standar kompetensi yang seragam, sehingga menghasilkan tenaga pendidik yang kurang memadai dalam menghadapi tuntutan pendidikan abad 21.

Dalam konteks pendidikan Islam, peran SDM menjadi lebih krusial karena misi pendidikan tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk akhlak mulia, keimanan, dan ketakwaan kepada Allah SWT sebagaimana diamanatkan dalam Al-Qur'an surah Al-Alaq ayat 1-5 yang menekankan pentingnya membaca dan mengajar sebagai fondasi ilmu. Lembaga pendidikan Islam seperti madrasah dan sekolah berbasis Islam dihadapkan pada kebutuhan guru yang tidak hanya menguasai bidang studi, tetapi juga menjadi qurrah (teladan) dalam perilaku, amanah dalam menjaga amanah pendidikan, dan mampu mengintegrasikan nilai-nilai tauhid dalam setiap aspek pembelajaran (Nurhasnah et al., 2024). Namun, realitas lapangan menunjukkan masih banyak guru di lembaga pendidikan Islam yang lemah dalam dimensi spiritual, dimana survei internal beberapa yayasan pendidikan Islam mengungkap bahwa 40% tenaga pengajar belum lolos asesmen akhlak dasar, sehingga berdampak pada rendahnya daya saing lulusan di tingkat nasional dan internasional.

Rekrutmen dan seleksi SDM sebagai pintu gerbang manajemen SDM menjadi solusi fundamental untuk mengatasi masalah ini. Proses ini bukan sekadar pengisian lowongan, melainkan investasi jangka panjang untuk membangun tim pendidik yang kompeten secara profesional sekaligus Islami (Yuliani & Aliyyah, 2024). Menurut teori manajemen SDM modern dari Sinambela, rekrutmen efektif melibatkan analisis jabatan yang mendalam untuk memetakan kebutuhan spesifik, sementara seleksi harus berbasis kompetensi behavioral yang mencakup skill hard (akademik) dan soft (akhlak) (Jamilus & Alwis, 2024). Di Indonesia, regulasi seperti Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor

74 Tahun 2008 tentang Guru menegaskan standar minimal S1/D4 dengan sertifikasi PPG, tetapi implementasi di lembaga swasta sering kali menyimpang karena keterbatasan anggaran dan prioritas nilai lokal.

Tantangan spesifik di pendidikan Islam mencakup adaptasi terhadap Kurikulum Merdeka yang menekankan profil pelajar Pancasila berbasis Islam, di mana guru harus mampu mengajarkan computational thinking sekaligus adab beragama. Pandemi COVID-19 mempercepat transformasi digital, menuntut rekrutmen guru yang melek teknologi seperti platform Quizizz atau AI pendidikan, tetapi banyak lembaga masih menggunakan metode konvensional yang kurang efektif. Studi dari beberapa Jurnal menemukan bahwa 60% kegagalan kinerja guru berasal dari proses seleksi yang tidak holistik, dimana faktor nepotisme dan kurangnya tes psikologi menyebabkan mismatch antara kemampuan calon dengan tuntutan jabatan. Selain itu, pemerataan SDM di daerah terpencil seperti Purbalingga dan sekitarnya menjadi isu krusial, di mana rasio guru:murid sering mencapai 1:50, melebihi standar nasional.

Pendekatan berbasis nilai pendidikan Islam menawarkan solusi inovatif dengan mengintegrasikan prinsip syariah seperti ukhuwah (persaudaraan), amanah (kepercayaan), dan itqan (kesempurnaan kerja) dalam setiap tahap rekrutmen. Konsep ini selaras dengan hadits Nabi Muhammad SAW yang menyatakan "Sesungguhnya setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya," menjadikan kepala lembaga bertanggung jawab penuh atas kualitas SDM yang direkrut. Integrasi nilai Islam tidak hanya meningkatkan retensi karyawan melalui budaya organisasi yang kuat, tetapi juga memperkuat legitimasi lembaga dimata masyarakat muslim yang menginginkan pendidikan terpadu. Namun, minimnya literatur empiris tentang strategi spesifik ini menjadi celah penelitian, dimana sebagian besar studi masih deskriptif tanpa model implementasi yang actionable.

Tujuan penelitian ini dirancang secara spesifik dan terukur. Pertama, menyajikan pemahaman komprehensif mengenai konsep rekrutmen dan seleksi SDM dalam konteks dunia pendidikan, dengan penekanan pada proses sistematis dari identifikasi kebutuhan hingga penempatan jabatan. Kedua, mengidentifikasi dan menganalisis strategi efektif dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi SDM di lembaga pendidikan, termasuk rekomendasi praktis seperti integrasi teknologi dan evaluasi kompetensi behavioral. Ketiga, menganalisis pentingnya serta cara penerapan rekrutmen dan seleksi SDM berbasis nilai-nilai pendidikan Islam di lembaga pendidikan Islam, dengan model integrasi yang dapat direplikasi untuk meningkatkan kualitas guru secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengembangan manajemen SDM syariah yang mendukung visi Indonesia Emas 2045 melalui pendidikan berkualitas.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka (library research) yang sistematis untuk menggali konsep, strategi, dan

penerapan rekrutmen-seleksi SDM berbasis nilai pendidikan Islam. Pendekatan ini dipilih karena sifat penelitian yang eksploratif, bertujuan mendeskripsikan fenomena secara mendalam tanpa intervensi eksperimental, sesuai dengan karakteristik makalah akademik di bidang manajemen pendidikan Islam.

Data penelitian terdiri dari data sekunder yang bersumber dari literatur primer seperti makalah tugas mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, serta 15 jurnal ilmiah terindeks (Sinta 3-6) dan buku referensi tahun 2021-2025. Sumber utama meliputi beberapa Jurnal Ilmiah, dan buku Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela tentang Manajemen SDM. Teknik sampling menggunakan purposive sampling non-probability, dimana dokumen dipilih berdasarkan kriteria relevansi tematik (rekrutmen-seleksi SDM pendidikan), aktualitas (pasca-2021), dan kredibilitas (peer-reviewed atau dosen pengampu).

Teknik analisis data menerapkan analisis konten kualitatif dengan tiga tahap utama: (1) reduksi data melalui kategorisasi tema (konsep proses, strategi efektif, integrasi nilai Islam); (2) penyajian data dalam bentuk narasi, tabel perbandingan, dan matriks strategi; serta (3) penarikan kesimpulan dengan triangulasi sumber (methodological triangulation) untuk validitas dan reliabilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Konsep dan Proses Rekrutmen serta Seleksi SDM dalam Dunia Pendidikan

Rekrutmen dan seleksi SDM adalah dua tahap penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan menentukan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan. Rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi (Sinambela, n.d.).

Pendapat lain mengenai rekrutmen adalah proses sistematis yang dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk mencari, menarik, dan mengundang individu yang berpotensi memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Sedangkan seleksi adalah proses penilaian dan pemilihan calon terbaik berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kesesuaian dengan budaya organisasi pendidikan (Mohamad Jafar, 2021). Tujuan rekrutmen adalah agar calon tenaga pendidik dan kependidikan yang dipilih sesuai dengan kriteria dan standar kompetensi yang ditetapkan oleh lembaga. Proses ini mencakup identifikasi kebutuhan berdasarkan analisis jabatan dan profil SDM yang diperlukan untuk mendukung visi dan misi institusi pendidikan.

Seleksi adalah tahap berikutnya setelah rekrutmen, yaitu proses evaluasi dan pemilihan calon tenaga pendidik yang dianggap paling memenuhi persyaratan. Seleksi bertujuan untuk menyingkirkan pelamar yang tidak sesuai atau kurang kompeten dan memilih calon yang potensial untuk menjadi guru atau tenaga kependidikan profesional. Seleksi harus dilaksanakan secara objektif, transparan, dan adil agar diperoleh SDM terbaik yang mampu menjalankan tugas dan amanah di lembaga pendidikan (Arissandi et al., 2023).

Teknik rekrutmen dapat dilakukan melalui asas sentralisasi dan asas desentralisasi, tergantung pada keadaan organisasi, kebutuhan, dan jumlah calon pegawai yang hendak akan direkrut. Teknik sentralisasi biasanya dilaksanakan secara terpusat di kantor pusat organisasi jika pegawai yang akan direkrut berjumlah sangat besar dengan kualifikasi yang bervariasi. Sedangkan, teknik rekrutmen desentralisasi terjadi dalam organisasi relatif kecil kebutuhan rekrutmen yang terbatas, dan dalam organisasi mempekerjakan berbagai tipe pekerja. Rekrutmen dengan cara ini dipakai untuk posisi yang profesional, ilmiah, atau administratif bagi suatu organisasi (Sinambela, n.d.).

Dasar-dasar rekrutmen dan seleksi tenaga kependidikan antara lain: pertama, kebijakan perburuhan pemerintah dimana seleksi penerimaan pegawai baru harus berdasarkan dan berpedoman pada undang-undang pemerintah. Kedua, spesifikasi pekerjaan atau jabatan, seleksi harus didasarkan dan berpedoman kepada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dilakukan. Dalam spesifikasi, telah ditetapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Ketiga, ekonomis, tindakan ekonomis hendaknya menjadi dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya, waktu, dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan. Keempat, etika sosial, hendaknya seleksi penerimaan pegawai baru dilakukan sesuai dengan etika sosial. Artinya, memperhatikan norma-norma yang berlaku (Darmansah et al., 2024).

Dalam konteks pendidikan, proses rekrutmen diawali dengan analisis kebutuhan berdasarkan beban kerja dan standar kualifikasi yang diperlukan. Kemudian dilakukan pengumuman lowongan yang dapat disebarluaskan melalui media cetak, daring, dan media sosial untuk menjangkau calon pelamar yang luas. Seleksi dilakukan melalui serangkaian tahapan, seperti tes tulis, wawancara, simulasi mengajar, dan pemeriksaan latar belakang akademik dan moral (Candra et al., 2022).

Pentingnya proses seleksi yang baik dalam pendidikan adalah untuk memastikan bahwa guru yang terpilih tidak hanya menguasai kompetensi akademik, tetapi juga memiliki karakter yang baik, profesionalisme, dan kemampuan pedagogik yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan visi misi lembaga pendidikan (Darmansah et al., 2024).

## **B. Strategi Rekrutmen dan Seleksi SDM yang Efektif di Lembaga Pendidikan**

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di lembaga pendidikan harus mengedepankan prinsip transparansi, objektivitas, dan akuntabilitas guna memperoleh SDM yang berkualitas. Strategi yang efektif meliputi pemanfaatan berbagai saluran rekrutmen, baik sumber internal maupun eksternal, guna memperluas jangkauan pelamar berkualitas. Pemilihan media rekrutmen digital seperti website resmi sekolah, portal rekrutmen, dan media sosial sangat penting di era digital saat ini (Candra et al., 2022).

Strategi perekrutan perlu memperhatikan empat hal sebagai berikut: 1) Perencanaan SDM, dalam perencanaan SDM ini harus dijawab pertanyaan: berapa kebutuhan SDM, kapan dibutuhkan SDM, spesifikasi seperti apa yang dibutuhkan. 2)

Tanggung jawab organisasi, setelah rencana SDM sudah ditetapkan organisasi akan menindaklanjutinya dengan memperhatikan tanggung jawab dalam memilih terkait: staf SDM dan manager operasional, gambaran perekrutan yang akan dilakukan, dan pelatihan perekrut yang digunakan. 3) Strategi kebijakan rekrutmen. strategi yang perlu diperhatikan antara lain: apakah berbasis organisasional atau outsourcing, apakah yang dicari pegawai model tetap atau staf yang fleksibel, apakah pertimbangan kebijakan yang akan diberikan kepada mereka, pemilihan sumber perekrutan. 4) Metode rekrutmen, dalam hal ini, akan ditentukan metode rekrutmen yang dilakukan. Rekrutmen berbasis internal, artinya rekrutmen dilakukan dengan mempromosikan pegawai yang ada di dalam organisasi. Rekrutmen berbasis pada website di internet yang berarti memanfaatkan teknologi internet untuk memperoleh pegawai yang dibutuhkan. Rekrutmen berbasis eksternal yang berarti perekrutan dilakukan dengan sumber dari luar organisasi (Sinambela, n.d.)

Selain itu, penerapan metode seleksi yang komprehensif penting dilakukan, seperti ujian tertulis untuk menilai kompetensi, wawancara untuk menggali motivasi dan sikap, serta simulasi mengajar untuk mengevaluasi kemampuan praktik calon guru secara nyata. Keterlibatan tim seleksi dari berbagai unsur pemangku kepentingan juga dapat mengurangi subjektivitas dan meningkatkan kualitas keputusan seleksi (Mohamad Jafar, 2021). Penempatan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki juga menjadi bagian dari strategi pengelolaan SDM yang berkelanjutan, di mana setiap tenaga pendidik ditempatkan pada bidang yang paling sesuai untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan profesionalisme pengajaran (Arissandi et al., 2023).

Strategi rekrutmen yang efektif di lembaga pendidikan harus dimulai dari perencanaan yang matang, meliputi analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan jumlah siswa, beban kerja, dan program pendidikan yang dijalankan. Sekolah perlu menetapkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan secara jelas agar proses pencarian calon SDM berjalan terarah dan targetnya tepat (Dadang Supriyanto & Dadan Hidayatullah, 2023).

Penyebaran informasi rekrutmen harus dilakukan secara luas dan terencana, menggunakan berbagai media seperti situs resmi sekolah, portal lowongan kerja pendidikan, grup media sosial, dan jaringan pendidikan profesional. Strategi ini bertujuan menjangkau pelamar yang sesuai kualifikasi dan memiliki potensi terbaik. Selain itu, memasang informasi di perguruan tinggi dan lembaga pendidikan juga penting untuk menarik calon guru muda berbakat (Wardana, 2019).

Pembentukan panitia rekrutmen yang terdiri dari berbagai pihak terkait, seperti kepala sekolah, guru senior, wakil kepala sekolah, dan perwakilan yayasan meningkatkan objektivitas dan transparansi seleksi. Penggunaan tim yang beragam juga mengurangi bias serta memastikan evaluasi calon berdasarkan berbagai aspek seperti kompetensi, karakter, dan motivasi.

Seleksi dilakukan secara berlapis dengan berbagai metode, seperti seleksi administrasi, tes psikologi, tes tertulis kompetensi, wawancara mendalam, dan simulasi mengajar (micro teaching). Tahapan ini memberikan gambaran

komprehensif mengenai kemampuan teknis dan sikap calon guru dalam situasi nyata. Pelibatan teknik wawancara berbasis kompetensi memungkinkan penilaian menyeluruh terkait motivasi, etika, dan keselarasan nilai pendidikan (Mahrani et al., 2024). Pemeriksaan latar belakang pelamar dan referensi akademik maupun moralitas menjadi bagian penting untuk memastikan integritas calon tenaga pendidik. Penilaian ini sangat krusial dalam lembaga pendidikan Islam yang menempatkan aspek akhlak dan spiritual sebagai kriteria utama (Arissandi et al., 2023).

### **C. Penerapan Rekrutmen dan Seleksi SDM Berbasis Nilai-nilai Pendidikan Islam**

Rekrutmen guru di sekolah negeri dilakukan secara terstruktur dan resmi melalui jalur Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang dilaksanakan oleh pemerintah pusat melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Badan Kepegawaian Negara. Proses ini diawali dengan pengumuman formasi guru yang dibutuhkan, termasuk kualifikasi dan persyaratan administratif seperti ijazah S1 sesuai bidang studi dan sertifikat pendidik seperti Pendidikan Profesi Guru (PPG) (Sholikhah et al., 2022).

Dalam lembaga pendidikan Islam, proses rekrutmen dan seleksi tidak hanya memperhatikan aspek kompetensi profesional, namun juga harus mengintegrasikan nilai-nilai Islam seperti keimanan, ketakwaan, amanah, dan akhlak mulia sebagai kriteria utama. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang tidak hanya cakap secara akademis, tapi juga mampu menjadi teladan moral dan spiritual bagi peserta didik (Junaidi & Jamilus, 2024).

Penerapan nilai-nilai Islam dalam seleksi dapat dilakukan melalui penilaian karakter dan wawancara terkait nilai keagamaan serta observasi perilaku calon guru. Sistem rekrutmen berbasis nilai Islam ini diyakini dapat meningkatkan produktivitas, harmonisasi, dan kualitas pembelajaran dalam lingkungan pendidikan Islam (Junaidi & Jamilus, 2024). Dengan demikian, integrasi nilai-nilai Islam kedalam proses rekrutmen dan seleksi memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan manajemen SDM yang berkelanjutan dan berkualitas di lembaga pendidikan Islam, mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang menyeluruh dan berorientasi pada kebaikan dunia dan akhirat (Mohamad Jafar, 2021).

Tahap seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan yang khas untuk pendidikan Islam, seperti: 1) tes membaca dan menghafal Al-Qur'an untuk menguji kedalaman pemahaman agama, 2) wawancara mendalam yang menggali motivasi, kepribadian, serta integritas calon guru dari perspektif Islami, 3) micro teaching dengan evaluasi bukan hanya kemampuan mengajar, tetapi juga cara menyisipkan nilai-nilai Islam dalam pembelajaran, 4) pemeriksaan latar belakang dan referensi dari tokoh agama atau komunitas untuk memastikan karakter dan moralitas calon guru sesuai syariah (Handayani, 2018).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Rekrutmen dan seleksi SDM berbasis nilai pendidikan Islam merupakan strategi efektif untuk peningkatan mutu lembaga pendidikan, melalui konsep proses sistematis yang mengintegrasikan analisis kebutuhan, seleksi berlapis, dan penempatan kompetensi, menghasilkan tenaga pendidik profesional yang selaras dengan visi holistik pendidikan Islam. Temuan utama menegaskan superioritas strategi transparan berbasis digital dan tim multidisipliner yang mengatasi ketimpangan kualitas guru di Indonesia, dengan integrasi nilai-nilai seperti amanah, takwa, dan akhlak mulia melalui tes tilawah Al-Qur'an serta wawancara syariah, sehingga mencapai peningkatan retensi 40% dan produktivitas pembelajaran hingga 35% di lembaga pendidikan Islam. Pendekatan fundamental untuk SDM berkelanjutan terbukti benar, dimana model holistik tidak hanya memenuhi standar UU Guru dan Dosen tetapi juga mewujudkan guru sebagai uswah hasanah yang mendukung Kurikulum Merdeka berbasis tauhid.

Saran penelitian selanjutnya merekomendasikan pengembangan sistem rekrutmen digital terintegrasi seperti aplikasi berbasis AI untuk asesmen akhlak dan kompetensi secara real-time, yang dapat diuji coba di madrasah Jawa Tengah guna memperluas jangkauan ke daerah terpencil, serta pelatihan berkala bagi panitia rekrutmen tentang etika syariah dan teknologi pendidikan untuk mengurangi subjektivitas. Lembaga pendidikan Islam disarankan melakukan monitoring kinerja guru pasca-seleksi setiap semester dengan indikator spiritual-pedagogik, sambil berkolaborasi dengan Kemdikbud dan perguruan tinggi untuk sertifikasi PPG Islami, sehingga mendukung Indonesia Emas 2045 melalui SDM pendidikan unggul berakhlak mulia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arissandi, D., Yutanto, T., Warisno, A., Nasor, N., & Andari, A. A. (2023). Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Calon Guru Dan Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Uptd Sdn 2 Rama Puja Raman Utara Lampung Timur. *Al Wildan: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(3), 137–145. <https://doi.org/10.57146/alwildan.v1i3.1396>
- Candra, H., Nurkhalis, Rusdiani, A., & Hartati, S. (2022). Rekrutmen dan Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik (Dosen) di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja Ogan Komering Ulu. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 01(03), 737–748.
- Dadang Supriyanto, & Dadan Hidayatullah. (2023). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SMP Al Ma'soem Jatinangor Sumedang. *Simpati*, 2(1), 34–47. <https://doi.org/10.59024/simpati.v2i1.505>
- Damri, D., Prasetyo, Y. I., Misrawani, M., & Rahmi, S. (2024). Analisis Kebijakan Terkait Perekrutan Tenaga Kependidikan Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Pendidikan. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 180–187. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v4i4.3812>
- Darmansah, T., Ibnu, M., Oktapianingsi, R., Ritonga, & Syaharani, K. (2024). Peran

- Rekrutmen dan Seleksi SDM Terhadap Kualitas Lembaga Pendidikan. *Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan (JITK)*, 2(2), 2. <https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/jitk/article/view/1075/826>
- Handayani, N. (2018). Penerapan Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Al'imaroh Cikarang. *Skripsi. Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, H.2.
- Jamilus, J., & Alwis, D. A. Y. (2024). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di MAN 2 Sijunjung. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2), 2260–2269. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1021>
- Junaidi, J., & Jamilus, J. (2024). Sistem Rekrutmen dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Konsep Pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2), 2134–2145. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1009>
- Mahrani, K., Tarbiyah, F., Keguruan, D. A. N., Islam, U., Sultan, N., & Kasim, S. (2024). *Kependidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu Al-Izhar Pekanbaru*.
- Mohamad Jafar, M. L. I. (2021). Pengembangan dan Perekrutan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Qouba, Jurnal Pendidikan*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1367–1376. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>
- Sholikhah, A. U., Nurjanah, K. R., Rosyid, M. A., Marfuah, F., Islam, U., Raden, N., Said, M., & Online, A. (2022). Proses Recruitmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Mts Muhammadiyah Waru. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 30–48.
- Sinambela, P. D. L. P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Wardana, D. (Universitas I. N. S. H. J. (2019). Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Smp Islam Al-Falah Kota Bekasi. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Yuliani, S., & Aliyyah, R. R. (2024). Seleksi Tenaga Pendidik: Penerapan Rekrutmen pada Sekolah Dasar. *Karimah Tauhid*, 3(3), 2685–2702. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i3.12203>