



DINAMIKA REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM PENGUATAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN ISLAM BERBASIS NILAI-NILAI

Siti Musfiroh^{1*}, Syifa Hanifah Syandra², Rezki Oktoberi³, Junaidah⁴, Septuri⁵
^{1,2,3,4,5} Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

*Email penulis koresponden: sitimusfiroh21@gmail.com

Riwayat Artikel

Submitted:
15-04-2026
Accepted:
28-04-2026
Published:
29-04-2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) dalam penguatan kualitas pendidikan Islam berbasis nilai-nilai keislaman. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif yang dilaksanakan pada salah satu lembaga pendidikan Islam di wilayah Lampung pada bulan Januari hingga Maret 2026. Informan penelitian terdiri atas pimpinan lembaga, tim rekrutmen, serta tenaga pendidik dan kependidikan yang dipilih secara purposive. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi masih bersifat semi-formal dan belum sepenuhnya terstandarisasi. Rekrutmen cenderung mengandalkan jaringan internal, sementara proses seleksi lebih menekankan pada aspek nilai-nilai keislaman seperti keikhlasan, amanah, dan komitmen dibandingkan dengan penggunaan instrumen kompetensi yang terukur. Meskipun integrasi nilai menjadi kekuatan dalam membentuk karakter tenaga pendidik, ketiadaan sistem yang terstruktur berpotensi menimbulkan subjektivitas dalam proses seleksi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas rekrutmen dan seleksi SDM dalam pendidikan Islam memerlukan integrasi antara pendekatan berbasis nilai dan pendekatan berbasis kompetensi secara seimbang. Implikasi penelitian ini adalah perlunya pengembangan sistem rekrutmen yang lebih profesional melalui penyusunan standar operasional prosedur, pengembangan instrumen seleksi yang objektif, serta peningkatan kapasitas tim rekrutmen.

Kata kunci: rekrutmen, seleksi, sumber daya manusia, pendidikan Islam, nilai keislaman

Abstract

This study aims to analyze the dynamics of recruitment and selection of human resources (HR) in strengthening the quality of Islamic education based on Islamic values. This research employs a qualitative approach with a descriptive design, conducted at an Islamic educational institution in Lampung from January to March 2026. The informants consisted of institutional leaders, recruitment teams, as well as teaching and administrative staff selected through purposive sampling. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation, and analyzed using an interactive model involving data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that the recruitment and selection processes are still semi-formal and not fully standardized. Recruitment tends to rely on internal networks, while the selection process emphasizes Islamic values such as sincerity, trustworthiness, and commitment rather than measurable competency-based instruments. Although the integration of values serves as a strength in shaping educators' character, the absence of a structured system may lead to subjectivity in the selection process. This study concludes that the effectiveness of recruitment and selection in Islamic education requires a balanced integration between value-based and competency-based approaches. The implication of this study highlights the need to develop a more professional recruitment system through

Jurnal **MADINASIKA**
diterbitkan oleh
Fakultas Pascasarjana,
Program Studi
Magister Manajemen
Pendidikan Islam,
Universitas Majalengka

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga memiliki integritas spiritual dan moral yang kuat. Dalam konteks ini, kualitas SDM pendidikan menjadi faktor penentu keberhasilan lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan zaman. Salah satu aspek penting dalam penguatan SDM tersebut adalah proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara profesional dan berbasis nilai-nilai keislaman. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak lembaga pendidikan Islam yang belum memiliki sistem rekrutmen dan seleksi yang terstandar dan terintegrasi dengan nilai-nilai spiritual (Hidayat, 2021).

Dinamika rekrutmen dan seleksi SDM dalam pendidikan Islam tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif dan kompetensi teknis, tetapi juga mencakup dimensi nilai, seperti keikhlasan, amanah, dan komitmen terhadap visi keislaman lembaga. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kegagalan dalam proses seleksi seringkali disebabkan oleh kurangnya integrasi antara aspek kompetensi profesional dan nilai-nilai karakter (Sutrisno & Rahmawati, 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan konvensional dalam rekrutmen belum mampu menjawab kebutuhan lembaga pendidikan Islam yang bersifat holistik.

Lebih lanjut, perkembangan manajemen sumber daya manusia modern menuntut adanya sistem rekrutmen yang transparan, akuntabel, dan berbasis merit. Dalam perspektif pendidikan Islam, prinsip-prinsip tersebut perlu disinergikan dengan nilai-nilai religius agar menghasilkan SDM yang tidak hanya kompeten tetapi juga berakhlak mulia. Studi yang dilakukan oleh Anwar (2023) menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam yang menerapkan sistem seleksi berbasis nilai mengalami peningkatan kualitas kinerja tenaga pendidik secara signifikan. Hal ini menjadi dasar rasional bahwa integrasi nilai dalam proses rekrutmen merupakan kebutuhan mendesak.

Permasalahan yang muncul adalah bagaimana dinamika rekrutmen dan seleksi SDM di lembaga pendidikan Islam saat ini, sejauh mana nilai-nilai keislaman diintegrasikan dalam proses tersebut, serta bagaimana model rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk memperkuat kualitas SDM pendidikan Islam. Di sisi lain, alternatif solusi yang dapat ditawarkan meliputi pengembangan sistem seleksi berbasis kompetensi dan nilai, penerapan standar operasional prosedur yang jelas, serta pelatihan bagi tim rekrutmen agar mampu melakukan penilaian secara objektif dan komprehensif (Rahman, 2024).

Sejumlah penelitian terdahulu turut memperkuat urgensi integrasi nilai dalam proses rekrutmen dan seleksi SDM pendidikan Islam. Karim (2020) menemukan bahwa penerapan sistem seleksi berbasis kompetensi dan nilai keislaman berdampak pada peningkatan loyalitas dan kinerja tenaga pendidik. Fauzi dan Lestari (2021) juga menegaskan bahwa rekrutmen yang transparan dan berbasis nilai mampu meningkatkan kepercayaan publik serta memperkuat budaya organisasi Islami. Sementara itu, Hakim (2022) menunjukkan bahwa integrasi nilai spiritual dalam proses seleksi berkontribusi signifikan terhadap pembentukan karakter pendidik yang amanah dan profesional. Lebih lanjut, Nurhayati dan Prasetyo (2023) mengungkapkan bahwa penggunaan instrumen seleksi yang menggabungkan aspek kompetensi pedagogik dan nilai religius dapat meningkatkan efektivitas rekrutmen serta menghasilkan tenaga pendidik yang lebih adaptif terhadap dinamika pendidikan modern. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa penguatan sistem rekrutmen dan seleksi berbasis nilai tidak hanya relevan secara konseptual, tetapi juga terbukti efektif secara empiris dalam meningkatkan kualitas SDM pendidikan Islam.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika rekrutmen dan seleksi dalam penguatan SDM pendidikan Islam berbasis nilai-nilai, serta merumuskan model yang relevan dan

aplikatif bagi lembaga pendidikan Islam. Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen SDM pendidikan Islam, serta kontribusi praktis bagi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan seleksi secara lebih profesional dan bernilai. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi dalam mendukung terciptanya SDM pendidikan Islam yang unggul, berdaya saing, dan berkarakter Islami.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam dinamika rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) pada lembaga pendidikan Islam berbasis nilai-nilai keislaman. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali makna, persepsi, serta pengalaman informan terkait proses rekrutmen dan seleksi yang berlangsung di lapangan.

Penelitian dilaksanakan pada salah satu lembaga pendidikan Islam di wilayah Lampung. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa lembaga tersebut memiliki dinamika dalam pengelolaan SDM serta berupaya mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam sistem manajemennya. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari hingga Maret 2026. Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan dalam penelitian ini terdiri atas pimpinan lembaga, tim rekrutmen, serta tenaga pendidik dan kependidikan yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi. Jumlah informan sebanyak 6–8 orang, dan penentuan jumlah tersebut didasarkan pada prinsip kejenuhan data (data saturation), yaitu ketika informasi yang diperoleh telah berulang dan tidak ditemukan data baru yang signifikan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung proses rekrutmen dan seleksi di lembaga. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur guna memperoleh informasi yang komprehensif mengenai praktik, kendala, dan strategi dalam rekrutmen dan seleksi. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa arsip, pedoman rekrutmen, serta dokumen lain yang relevan. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyederhanakan data yang relevan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memudahkan pemahaman. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan dengan menginterpretasikan data secara mendalam untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai informan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan demikian, data yang dihasilkan memiliki tingkat validitas dan kredibilitas yang dapat dipertanggungjawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinamika rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) pada lembaga pendidikan Islam di wilayah Lampung masih berada pada pola yang semi-formal dan belum sepenuhnya terstandarisasi. Proses rekrutmen umumnya dilakukan berdasarkan kebutuhan lembaga yang bersifat situasional, serta lebih mengandalkan jaringan internal atau rekomendasi dari pihak yang telah dikenal sebelumnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa prinsip transparansi dan keterbukaan dalam rekrutmen belum sepenuhnya diterapkan. Sebagian besar informan mengungkapkan bahwa pertimbangan utama dalam rekrutmen tidak hanya didasarkan pada kompetensi akademik, tetapi juga pada aspek kepribadian dan kesesuaian nilai dengan visi keislaman lembaga. Hal ini tercermin dari pernyataan salah satu informan yang menyatakan bahwa “aspek akhlak dan komitmen terhadap pendidikan Islam menjadi pertimbangan utama dalam menerima tenaga pendidik.” Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-

nilai keislaman seperti amanah, keikhlasan, dan komitmen menjadi indikator penting dalam proses seleksi.

Namun demikian, hasil penelitian juga menemukan bahwa lembaga belum memiliki instrumen seleksi yang baku untuk mengukur aspek nilai tersebut secara objektif. Proses seleksi masih cenderung bergantung pada penilaian subjektif pimpinan atau tim rekrutmen, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakkonsistenan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, belum adanya standar operasional prosedur (SOP) yang jelas menyebabkan tahapan seleksi tidak berjalan secara sistematis. Dalam konteks kendala, penelitian ini mengidentifikasi beberapa permasalahan utama, yaitu keterbatasan sumber daya manusia dalam tim rekrutmen, kurangnya pelatihan terkait teknik seleksi, serta minimnya penggunaan alat ukur berbasis kompetensi dan nilai. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya proses seleksi dalam menghasilkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Secara analitis, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa praktik rekrutmen dan seleksi di lembaga pendidikan Islam masih didominasi oleh pendekatan berbasis nilai (*value-based approach*), namun belum terintegrasi secara optimal dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia modern. Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa lemahnya sistem rekrutmen di lembaga pendidikan Islam disebabkan oleh belum adanya standar yang terstruktur. Di sisi lain, penekanan pada aspek nilai keislaman merupakan kekuatan khas yang tidak dimiliki oleh lembaga pendidikan umum. Temuan ini mendukung hasil penelitian Hakim (2022) yang menunjukkan bahwa integrasi nilai spiritual dalam seleksi SDM berkontribusi terhadap pembentukan karakter pendidik yang amanah dan profesional. Namun demikian, jika tidak diimbangi dengan sistem yang objektif dan terukur, pendekatan ini berpotensi menimbulkan bias dalam proses seleksi.

Lebih lanjut, temuan mengenai praktik rekrutmen yang masih mengandalkan jaringan internal menunjukkan adanya keterbatasan dalam aksesibilitas dan transparansi. Hal ini berbeda dengan temuan Anwar (2023) yang menegaskan bahwa lembaga yang menerapkan sistem rekrutmen berbasis merit dan nilai secara terintegrasi cenderung memiliki kualitas SDM yang lebih baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa diperlukan upaya integratif antara nilai-nilai keislaman dan prinsip-prinsip manajemen modern dalam proses rekrutmen dan seleksi. Integrasi tersebut mencakup penyusunan standar operasional prosedur (SOP), pengembangan instrumen seleksi berbasis kompetensi dan nilai, serta peningkatan kapasitas tim rekrutmen melalui pelatihan yang berkelanjutan. Secara umum, dapat digeneralisasikan bahwa efektivitas rekrutmen dan seleksi SDM dalam pendidikan Islam ditentukan oleh kemampuan lembaga dalam mengintegrasikan dimensi spiritual dan profesional secara seimbang. Model rekrutmen yang menggabungkan nilai keislaman dengan sistem yang transparan, akuntabel, dan berbasis kompetensi akan menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual yang kuat.

Secara konseptual, integrasi ini dapat dipahami sebagai pertemuan antara pendekatan normatif-religius dan pendekatan rasional-instrumental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Kamaludin, Soraya, et al., 2025). Dalam konteks pendidikan Islam, proses rekrutmen dan seleksi tidak hanya bertujuan memperoleh individu yang kompeten secara profesional, tetapi juga individu yang memiliki komitmen terhadap nilai-nilai keislaman, seperti amanah, kejujuran, dan tanggung jawab. Dengan demikian, orientasi rekrutmen tidak semata-mata pada *job fit*, tetapi juga *value fit*. Lebih lanjut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi tersebut perlu diwujudkan secara sistematis melalui penyusunan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan terstruktur. SOP yang berbasis pada prinsip transparansi dan akuntabilitas akan meminimalisasi subjektivitas dalam proses seleksi, sekaligus meningkatkan kepercayaan publik terhadap Lembaga (Kamaludin, Dulyapit, et al., 2025). Selain itu, pengembangan instrumen seleksi berbasis kompetensi dan nilai menjadi aspek penting dalam memastikan bahwa calon tenaga pendidik tidak hanya memenuhi standar akademik, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual yang sesuai dengan visi lembaga pendidikan Islam.

Integrasi nilai dan sistem ini merupakan bentuk implementasi dari konsep pendidikan holistik yang menyeimbangkan antara aspek kognitif, afektif, dan spiritual dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam. Oleh karena itu, proses seleksi idealnya tidak hanya menggunakan

tes tertulis atau wawancara konvensional, tetapi juga dapat dikembangkan melalui asesmen yang mampu mengukur komitmen keagamaan, etika profesi, serta kemampuan interpersonal calon tenaga pendidik. Selain aspek sistem, penelitian ini juga menekankan pentingnya peningkatan kapasitas tim rekrutmen melalui pelatihan yang berkelanjutan. Tim rekrutmen yang memiliki pemahaman yang baik tentang prinsip manajemen modern sekaligus nilai-nilai keislaman akan lebih mampu melakukan penilaian secara objektif dan komprehensif. Hal ini penting mengingat proses seleksi yang berkualitas sangat bergantung pada kompetensi dan integritas pihak yang melakukan penilaian. Secara umum, temuan penelitian ini dapat digeneralisasikan bahwa efektivitas rekrutmen dan seleksi SDM dalam pendidikan Islam sangat ditentukan oleh kemampuan lembaga dalam mengintegrasikan dimensi spiritual dan profesional secara seimbang. Model rekrutmen yang menggabungkan nilai keislaman dengan sistem yang transparan, akuntabel, dan berbasis kompetensi terbukti mampu menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki karakter yang kuat.

KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, cakupan penelitian yang terbatas pada satu lembaga pendidikan Islam di wilayah Lampung menyebabkan temuan belum dapat digeneralisasikan secara luas pada konteks lembaga pendidikan Islam yang memiliki karakteristik berbeda. Kedua, pendekatan kualitatif yang digunakan berfokus pada kedalaman data dari sejumlah informan, sehingga sangat bergantung pada subjektivitas informan dan interpretasi peneliti. Ketiga, penelitian ini belum mengembangkan instrumen baku untuk mengukur secara objektif integrasi nilai-nilai keislaman dalam proses rekrutmen dan seleksi, sehingga hasil yang diperoleh masih bersifat deskriptif dan kontekstual.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan lokasi penelitian dengan melibatkan lebih banyak lembaga pendidikan Islam dari berbagai wilayah agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian berikutnya dapat mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif (*mixed methods*) guna memperkuat validitas temuan, khususnya dalam mengukur efektivitas sistem rekrutmen dan seleksi secara lebih terstruktur. Penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan model atau instrumen seleksi berbasis nilai dan kompetensi yang terstandarisasi sehingga dapat diuji secara empiris dan diaplikasikan secara lebih luas dalam konteks pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam berbasis nilai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 105–120.
- Fauzi, M., & Lestari, D. (2021). Transparansi rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 45–58.
- Hakim, R. (2022). Integrasi nilai spiritual dalam seleksi sumber daya manusia pendidikan Islam. *Jurnal Studi Keislaman*, 7(2), 90–102.
- Hidayat, T. (2021). Problematika rekrutmen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 5(1), 40–52.
- Kamaludin, K., Dulyapit, A., & Takdir, M. (2025). Strategi Peningkatan Kompetensi Guru melalui Faktor Prediktor Supervisi Akademik Dan Efikasi Diri Guru. *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen Dan Administrasi*, 6(2), 134–148.
- Kamaludin, K., Soraya, E., Takdir, M., Mayasari, L. I., & Mustika, G. G. (2025). Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Profesional Berkelanjutan. *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, 7(1), 202–217. <https://doi.org/10.31949/madinasika.v7i1.16513>
- Karim, A. (2020). Rekrutmen berbasis kompetensi dan nilai dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 4(2), 75–88.
- Nurhayati, S., & Prasetyo, B. (2023). Pengembangan instrumen seleksi tenaga pendidik berbasis kompetensi dan nilai religius. *Jurnal Pendidikan Modern*, 9(1), 60–72.

- Rahman, F. (2024). Strategi penguatan sistem rekrutmen dan seleksi SDM pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 10*(1), 50-65.
- Sutrisno, E., & Rahmawati, N. (2022). Analisis kegagalan seleksi tenaga pendidik dalam perspektif manajemen SDM. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan, 7*(2), 70-82