



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 12685-12694

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Strategi Rekrutmen dan Seleksi Guru di Lembaga Pendidikan Islam: Pendekatan Analisis Pekerjaan dan Nilai-Nilai Islami

¹Ansori, ²Muhammad Yusup, ³Sugeng Riyadi, ⁴Nurhayani Ritonga

^{1,2,3,4} Universitas Islam Batang Hari (UNISBA) Jambi

¹lansori1183@gmail.com, ²yusup9253@gmail.com, ³sugengriyadi9040@gmail.com, ⁴nurhayaniritonga938@gmail.com

Abstrak

Job analysis is a fundamental component of human resource management, particularly in the recruitment and selection processes within Islamic educational institutions. It functions as a systematic approach to identifying and defining the duties, responsibilities, qualifications, and competencies required for specific positions, thereby ensuring alignment between institutional needs and individual capabilities. In the context of Islamic education, job analysis extends beyond technical and professional competencies to include moral integrity, spiritual commitment, and noble character as core requirements for educators. Clear and well-structured job descriptions and job specifications serve as essential instruments for attracting candidates who are not only competent in their fields but also committed to upholding Islamic values. Furthermore, the recruitment and selection process should be implemented objectively and transparently through appropriate methods such as competency-based testing, structured interviews, assessment centers, and fit and proper tests. These techniques are necessary to evaluate both professional qualifications and the suitability of candidates' values with the vision and mission of Islamic educational institutions. In addition, the application of Islamic ethical principles—such as justice, trustworthiness, professionalism, transparency, and the rejection of nepotism—plays a crucial role in creating a fair, accountable, and credible recruitment system. Comprehensive job analysis combined with value-based selection processes is therefore strategic in producing educators who are professionally competent and morally exemplary, ultimately contributing to the enhancement of quality, integrity, and public trust in Islamic educational institutions.

Keywords: Job Analysis, Recruitment, Selection, Islamic Education, Recruitment Ethics, Teacher Competence.

1. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. SDM yang unggul bukan hanya menjadi motor penggerak dalam pencapaian tujuan institusi, tetapi juga menjadi representasi dari mutu dan kredibilitas lembaga itu sendiri. Dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya madrasah, SDM tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi akademik dan profesional yang tinggi, tetapi juga harus berlandaskan akhlak mulia serta nilai-nilai spiritual yang kuat. Hal ini penting karena pendidikan Islam tidak sekadar berorientasi pada penguasaan ilmu pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter dan moralitas peserta didik.

Untuk mencapai kualitas SDM yang ideal, diperlukan suatu proses manajerial yang sistematis, dimulai dari analisis pekerjaan (job analysis) yang cermat. Analisis pekerjaan berfungsi untuk mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, wewenang, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam setiap posisi kerja. Proses ini menjadi fondasi penting dalam perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja pegawai. Tanpa analisis pekerjaan yang jelas, lembaga berpotensi menempatkan individu yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi.

Selanjutnya, hasil analisis pekerjaan digunakan sebagai dasar dalam menyusun strategi rekrutmen yang efektif dan seleksi yang objektif. Rekrutmen yang baik bukan sekadar mengisi kekosongan jabatan, tetapi memastikan bahwa individu yang dipilih benar-benar memiliki kesesuaian antara kompetensi, kepribadian, dan nilai-nilai lembaga. Seleksi yang dilakukan secara profesional dan transparan akan menjamin bahwa tenaga pendidik dan kependidikan yang diterima memiliki kemampuan pedagogik, sosial, dan spiritual yang seimbang. Dengan demikian, madrasah

dapat melahirkan tenaga pendidik yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga menjadi teladan dalam akhlak dan integritas.

Namun, seringkali proses rekrutmen dan seleksi dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks, mulai dari keterbatasan jumlah tenaga pendidik berkualitas, ketidaksesuaian antara kualifikasi dan kebutuhan lembaga, hingga potensi munculnya bias personal dan praktik nepotisme. Kondisi ini diperparah dengan meningkatnya persaingan antar lembaga pendidikan dalam menarik tenaga pendidik profesional yang memiliki kompetensi tinggi sekaligus berintegritas.

Di Indonesia, khususnya pada lembaga pendidikan Islam seperti madrasah dan pesantren, dimensi etika dan nilai-nilai keislaman dalam rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik memiliki urgensi yang sangat tinggi. Prinsip-prinsip syariah Islam menekankan nilai keadilan (*al-'adl*), amanah (kepercayaan dan tanggung jawab moral), serta larangan terhadap segala bentuk praktik yang merugikan, seperti nepotisme (*al-wāsiṭah*) dan diskriminasi yang tidak berdasar. Prinsip ini tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga menjadi pedoman praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia agar berjalan secara transparan, objektif, dan berorientasi pada kualitas.

Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan profesionalisme modern dalam manajemen sumber daya manusia dengan nilai-nilai etika Islam. Pendekatan ini tidak hanya memprioritaskan aspek kompetensi teknis dan pedagogis, tetapi juga menilai aspek moral, spiritual, dan kesesuaian nilai (*value alignment*) calon tenaga pendidik dengan visi lembaga. Dengan demikian, proses rekrutmen dan seleksi tidak sekadar menjadi prosedur administratif, melainkan bagian dari ikhtiar strategis untuk membangun SDM pendidikan yang unggul, berakhlak, dan berorientasi pada kemaslahatan umat. Pengelolaan SDM yang berbasis nilai seperti ini akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran, iklim kerja yang kondusif, serta terbentuknya budaya organisasi yang profesional dan islami. Lembaga pendidikan yang berhasil menerapkan prinsip tersebut akan mampu melahirkan guru-guru yang tidak hanya menjadi pendidik, tetapi juga *uswah hasanah* (teladan yang baik) bagi peserta didiknya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis yang bertujuan untuk mengkaji secara mendalam peran analisis pekerjaan sebagai fondasi rekrutmen dan seleksi dalam lembaga pendidikan Islam. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara holistik dan kontekstual, terutama terkait praktik manajemen sumber daya manusia yang melibatkan nilai, budaya, dan etika kerja Islami. Metode deskriptif analitis digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan analisis pekerjaan serta prinsip etika rekrutmen berdasarkan kondisi empiris di lapangan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen untuk memperoleh informasi komprehensif terkait penerapan analisis pekerjaan dan proses seleksi berbasis nilai Islam. Observasi dilakukan untuk melihat implementasi nyata *job description* dan *job specification* dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah kebijakan lembaga, dokumen uraian tugas, serta prosedur rekrutmen dan seleksi.

Data yang diperoleh dianalisis melalui model analisis interaktif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan untuk memilah dan memfokuskan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk deskripsi naratif untuk mengidentifikasi tema-tema penting. Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan pola hubungan antara analisis pekerjaan, strategi rekrutmen, serta penerapan etika Islam. Uji keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan teknik agar hasil penelitian memiliki validitas dan tingkat kepercayaan yang tinggi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Analisis Pekerjaan sebagai Fondasi Rekrutmen dan Seleksi

Analisis pekerjaan merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan secara mendalam mengenai tugas, tanggung jawab, wewenang, pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif. Proses ini mencakup kegiatan mengumpulkan informasi secara objektif tentang apa yang dilakukan seseorang dalam pekerjaannya, bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan kualifikasi seperti apa yang diperlukan agar seseorang dapat melaksanakan tugas itu dengan baik.

Dalam konteks organisasi modern, analisis pekerjaan tidak hanya menjadi alat administratif, tetapi juga merupakan fondasi utama bagi seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier. Dengan analisis pekerjaan yang baik, lembaga dapat memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan jabatan dan tujuan organisasi.

Dalam lingkungan lembaga pendidikan Islam, fungsi analisis pekerjaan memiliki makna yang lebih luas dan mendalam. Pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya dituntut menguasai aspek teknis dan profesional, tetapi juga diharapkan mampu menampilkan integritas moral, spiritualitas, dan keteladanan akhlak yang mencerminkan nilai-nilai ajaran Islam. Oleh karena itu, analisis pekerjaan dalam konteks ini harus memperhatikan dimensi keilmuan sekaligus dimensi religius, di mana kompetensi profesional terintegrasi dengan nilai-nilai iman dan takwa.

Selain itu, analisis pekerjaan di lembaga pendidikan Islam juga menjadi instrumen strategis dalam perencanaan dan pengembangan SDM berbasis nilai-nilai syariah. Dengan memahami secara jelas peran dan tanggung jawab setiap individu, lembaga dapat membangun sistem kerja yang transparan, adil, dan produktif. Hal ini sejalan dengan prinsip Islam yang menekankan pentingnya *amanah* (tanggung jawab), *itqan* (profesionalisme), dan *ihsan* (etika kerja yang terbaik) dalam setiap aktivitas manusia.

Analisis pekerjaan juga berfungsi untuk memastikan bahwa setiap tenaga pendidik ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan potensi dan kompetensinya sebagaimana prinsip *al-wad'u fi mahallihi* (menempatkan sesuatu pada tempatnya). Dengan demikian, proses ini bukan hanya sekadar aktivitas administratif, tetapi merupakan bagian dari strategi peningkatan mutu pendidikan Islam secara menyeluruh. Lembaga yang memiliki sistem analisis pekerjaan yang baik akan lebih mudah melakukan penilaian kinerja yang objektif, menentukan kebutuhan pelatihan, serta menciptakan budaya kerja yang efektif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan dan pembentukan karakter peserta didik. Analisis pekerjaan dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya bertujuan untuk efisiensi organisasi, tetapi juga untuk mewujudkan misi pendidikan Islam itu sendiri, yaitu membentuk manusia yang berilmu, berakhlak mulia, dan bertanggung jawab terhadap tugas kekhalifahan di muka bumi.

Lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik khas yang menuntut keseimbangan antara kompetensi profesional dan spiritual. Guru, tenaga kependidikan, hingga Kepala Madrasah atau pesantren tidak hanya dituntut menguasai aspek teknis pendidikan, tetapi juga memiliki pemahaman nilai-nilai moral, etika, dan spiritual Islam.

Analisis pekerjaan menjadi penting karena:

- a. Menentukan kebutuhan SDM yang tepat berdasarkan fungsi dan tujuan lembaga.
- b. Menjadi dasar rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik maupun kependidikan agar sesuai dengan standar kompetensi dan nilai lembaga.
- c. Menjadi acuan pengembangan karier dan pelatihan, karena lembaga dapat mengetahui keterampilan apa yang masih perlu ditingkatkan.
- d. Meningkatkan efisiensi kerja, dengan pembagian tugas yang jelas dan sesuai keahlian.
- e. Menegakkan akuntabilitas, karena setiap individu memiliki uraian tugas (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) yang terukur.

Komponen Utama dalam Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan dalam lembaga pendidikan Islam umumnya meliputi dua komponen pokok:

- a. Uraian Pekerjaan (*Job Description*). Uraian pekerjaan menjelaskan secara rinci apa yang harus dikerjakan seseorang dalam jabatan tertentu. Misalnya, seorang guru PAI memiliki tugas utama merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran berbasis nilai-nilai Islam, sekaligus menjadi teladan bagi peserta didik dalam akhlak dan ibadah.
- b. Spesifikasi Pekerjaan (*Job Specification*). Spesifikasi pekerjaan mencakup kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas tersebut, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, keterampilan pedagogis, kompetensi keislaman, serta kepribadian yang sesuai dengan visi lembaga.

Langkah-Langkah Pelaksanaan Analisis Pekerjaan

Proses analisis pekerjaan dapat dilakukan melalui tahapan berikut:

- a. Identifikasi jabatan yang ada di lembaga pendidikan.
- b. Pengumpulan data pekerjaan melalui wawancara, observasi, atau kuesioner terhadap pemegang jabatan.
- c. Analisis tugas dan tanggung jawab untuk menentukan ruang lingkup pekerjaan.

- d. Penentuan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan.
 - e. Penyusunan uraian dan spesifikasi pekerjaan secara tertulis dan disahkan oleh pimpinan lembaga.
- Dalam lembaga pendidikan Islam, tahapan ini juga dapat disesuaikan dengan nilai-nilai syariah dan misi keislaman lembaga, seperti integrasi antara ilmu umum dan ilmu agama serta pembentukan karakter islami.

Manfaat Strategis bagi Pengelolaan SDM Pendidikan Islam

Analisis pekerjaan yang baik memberikan berbagai manfaat strategis bagi lembaga pendidikan Islam, antara lain:

- a. Menjamin kesesuaian antara visi lembaga dan peran SDM.
- b. Menjadi dasar sistem penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang objektif dan adil.
- c. Mendukung pengembangan profesionalisme tenaga pendidik, karena lembaga dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berbasis jabatan.
- d. Memperkuat budaya organisasi islami, di mana setiap posisi berfungsi sesuai prinsip *amanah* (tanggung jawab) dan *ihsan* (profesionalisme).
- e. Meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, karena individu merasa jelas dalam peran dan tanggung jawabnya.

Tantangan dalam Implementasi

Meskipun penting, pelaksanaan analisis pekerjaan di lembaga pendidikan Islam seringkali menghadapi beberapa kendala, seperti:

- a. Kurangnya pemahaman pimpinan lembaga tentang konsep manajemen SDM modern.
- b. Tidak adanya data pekerjaan yang terstruktur.
- c. Keterbatasan waktu dan tenaga untuk melakukan analisis secara menyeluruh.
- d. Resistensi dari pegawai yang menganggap analisis pekerjaan sebagai bentuk pengawasan berlebihan.

Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan komitmen pimpinan, pelatihan bagi tim manajemen SDM, serta integrasi pendekatan manajemen modern dengan nilai-nilai Islam seperti *musyawarah*, *kejujuran*, dan *tanggung jawab*.

3.2 Strategi Menarik Kandidat Terbaik yang Kompeten dan Berakhlak Mulia.

Menarik Menarik kandidat terbaik merupakan tantangan besar dalam manajemen sumber daya manusia, terlebih di tengah fenomena krisis kekurangan guru yang dialami banyak negara, termasuk Indonesia. Kondisi ini menuntut lembaga pendidikan untuk memiliki strategi rekrutmen yang bukan hanya berorientasi pada aspek kompetensi akademik dan profesional, tetapi juga pada integritas moral, spiritualitas, dan akhlak mulia sebagaimana yang ditekankan dalam sistem pendidikan Islam.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, rekrutmen tenaga pendidik bukan sekadar upaya memperoleh individu yang mampu mengajar dengan baik, tetapi juga menemukan figur yang dapat menjadi teladan moral dan spiritual bagi peserta didik. Guru dan tenaga kependidikan dipandang bukan hanya sebagai pengajar, melainkan juga pendidik ruhani yang membentuk karakter peserta didik sesuai nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, setiap langkah dalam proses rekrutmen perlu dirancang dengan memperhatikan prinsip-prinsip keislaman, profesionalisme, dan keberlanjutan mutu Pendidikan.

Beberapa strategi rekrutmen yang efektif dan relevan untuk diterapkan dalam lembaga pendidikan Islam antara lain sebagai berikut:

Membangun Reputasi Positif (*Employer Branding*)

Citra positif lembaga pendidikan menjadi daya tarik utama bagi calon tenaga pendidik yang berkualitas. Lembaga pendidikan yang dikenal memiliki lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan profesional, serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam akan lebih mudah mendapatkan kandidat unggul. Upaya ini dapat dilakukan melalui publikasi prestasi lembaga, keaktifan dalam kegiatan sosial-keagamaan, serta testimoni dari guru dan karyawan yang telah berpengalaman. Menurut educationadvanced.com, *employer branding* yang kuat membantu sekolah menjadi pilihan utama bagi calon guru yang berorientasi pada profesionalisme dan nilai.

Pemanfaatan Berbagai Kanal Rekrutmen

Dalam era digital, proses rekrutmen tidak lagi terbatas pada pengumuman di media cetak. Lembaga pendidikan Islam dapat memanfaatkan beragam kanal rekrutmen, seperti *job portal*, media sosial, situs web lembaga, dan jaringan profesional guru. Selain itu, kerja sama dengan universitas Islam, fakultas tarbiyah, atau program studi

pendidikan dapat menjadi sumber potensial untuk memperoleh calon guru berkualitas. Rekomendasi internal dari alumni atau guru senior juga dapat memperluas jangkauan dan memastikan kesesuaian nilai.

Penjelasan Deskripsi Pekerjaan yang Jelas dan Menarik

Deskripsi pekerjaan (*job description*) memiliki peran penting dalam menarik kandidat yang tepat. Dokumen ini sebaiknya mencantumkan tugas, tanggung jawab, kualifikasi teknis, serta ekspektasi perilaku berbasis akhlakul karimah. Dengan demikian, calon guru memahami sejak awal bahwa mereka akan bekerja dalam lingkungan yang menekankan profesionalisme sekaligus moralitas. Kejelasan deskripsi pekerjaan juga mencerminkan transparansi lembaga dan membantu menciptakan *psychological contract* antara calon karyawan dengan lembaga pendidikan Islam.

Menawarkan Program Pengembangan Profesional

Calon guru dan tenaga kependidikan cenderung tertarik pada lembaga yang menyediakan peluang pengembangan karier dan peningkatan kompetensi. Program pelatihan berkelanjutan, *workshop* keislaman, serta dukungan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi menjadi insentif non-finansial yang bernilai tinggi. Menurut *EducationAdvanced.com*, sekolah yang berinvestasi dalam pengembangan SDM cenderung memiliki retensi karyawan lebih tinggi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pengembangan profesional juga harus mencakup dimensi spiritual, seperti pembinaan akhlak, kajian keislaman, dan peningkatan komitmen dakwah.

Promosi Budaya Kerja Islami

Budaya kerja Islami merupakan identitas khas lembaga pendidikan Islam yang tidak dimiliki oleh lembaga umum. Dengan menekankan nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, musyawarah, dan saling menghormati, lembaga dapat menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada keberkahan dan profesionalisme. Implementasi nilai syariah dalam proses rekrutmen juga menjadi wujud nyata bahwa lembaga pendidikan Islam tidak hanya mencari “pekerja”, tetapi “pendidik yang berjiwa da’i”. Guru dan tenaga kependidikan diposisikan sebagai aset utama madrasah yang berperan dalam menjaga kualitas pendidikan, moralitas, dan reputasi lembaga di mata masyarakat.

3.3 Teknik Seleksi yang Objektif dan Bebas Bias (*Fit and Proper Test*)

Proses seleksi bertujuan untuk mengidentifikasi kandidat yang paling memenuhi syarat, kompeten, dan sesuai dengan budaya organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, seleksi tidak hanya berorientasi pada kecakapan teknis dan akademik, tetapi juga mencakup dimensi moral, spiritual, dan kesesuaian nilai-nilai keislaman. Oleh karena itu, penerapan teknik seleksi yang sistematis dan objektif menjadi krusial untuk meminimalkan bias serta memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut benar-benar sejalan dengan visi dan misi lembaga.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah *fit and proper test*, yaitu metode penilaian holistik yang mencakup kompetensi profesional, integritas, dan kepribadian. Dalam konteks pendidikan Islam, tes ini dapat diperluas untuk menilai sejauh mana kandidat memahami dan mengamalkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, kedisiplinan, dan komitmen terhadap pembentukan karakter peserta didik.

Beberapa teknik seleksi yang relevan meliputi:

- a. Penyaringan Dokumen (CV dan Surat Lamaran):
Tahap awal ini menilai kelengkapan administratif serta kesesuaian kualifikasi akademik dan pengalaman kandidat dengan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan.
- b. Tes Pengetahuan dan Keterampilan:
Tahapan ini mengukur kemampuan pedagogis dan profesional calon guru melalui tes tertulis, studi kasus, atau simulasi pembelajaran yang menekankan kreativitas serta kemampuan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam kegiatan belajar.
- c. Wawancara Terstruktur:
Menggunakan daftar pertanyaan baku untuk seluruh kandidat, wawancara ini mengeksplorasi kompetensi, motivasi, serta pemahaman terhadap visi-misi lembaga pendidikan. Penerapan wawancara terstruktur dapat mengurangi subjektivitas dan meningkatkan reliabilitas penilaian.
- d. Assessment Center:

Proses ini melibatkan serangkaian kegiatan seperti diskusi kelompok, presentasi, dan simulasi peran guna mengukur kemampuan interpersonal, kepemimpinan, dan problem-solving dalam konteks nyata.

e. Fit and Proper Test:

Dalam lembaga pendidikan Islam, uji ini tidak hanya menilai kelayakan profesional tetapi juga aspek kepribadian dan religiusitas. Misalnya, kepala madrasah dapat menilai tingkat ketaatan beribadah, sikap amanah, serta kepedulian sosial seperti pelaksanaan zakat dan sedekah.

f. Pemeriksaan Referensi:

Dilakukan untuk memastikan keabsahan informasi yang diberikan kandidat melalui pihak ketiga, seperti atasan sebelumnya atau dosen pembimbing.

g. Tes Psikologi:

Bertujuan untuk menilai kepribadian, stabilitas emosional, motivasi, serta potensi kepemimpinan dan pengembangan diri kandidat.

Proses seleksi yang transparan, adil, dan berbasis merit akan memastikan bahwa tenaga pendidik yang diterima tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga berkarakter islami dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik. Hal ini selaras dengan prinsip *"al-mu'allim qablal ta'lim"* bahwa seorang guru harus menjadi panutan sebelum ia menjadi pengajar.

3.4 Etika Rekrutmen dalam Islam: Menghindari Nepotisme dan Memastikan Keadilan

Manajemen sumber daya manusia dalam Islam berlandaskan pada prinsip-prinsip Al-Qur'an dan Sunnah, yang menekankan pentingnya keadilan (al-'adl), profesionalisme (al-itqan), amanah, serta larangan terhadap segala bentuk kecurangan (gharar), diskriminasi (tamyīz), dan nepotisme (al-wāsiṭah). Prinsip-prinsip ini membentuk dasar etik dan spiritual yang membedakan sistem manajemen Islam dari paradigma sekuler, karena Islam tidak hanya memandang manusia sebagai sumber daya ekonomi, tetapi juga sebagai khalifah Allah di bumi yang memiliki tanggung jawab moral dan sosial.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, prinsip-prinsip tersebut tidak hanya berfungsi sebagai norma etis, melainkan juga sebagai pedoman operasional yang memastikan bahwa seluruh proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga pendidik berjalan secara transparan, adil, dan berorientasi pada kualitas serta nilai-nilai keislaman. Dengan menerapkan prinsip ini, lembaga pendidikan dapat menciptakan iklim kerja yang produktif, harmonis, dan berkeadilan di mana setiap individu diberi kesempatan yang sama berdasarkan kemampuan dan dedikasinya terhadap misi pendidikan Islam.

Lebih jauh, tujuan utama penerapan prinsip etika rekrutmen dalam Islam adalah memastikan bahwa setiap individu yang direkrut tidak hanya memenuhi standar profesionalitas dan kompetensi akademik, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual. Hal ini sangat relevan dengan karakteristik lembaga pendidikan Islam yang menempatkan guru dan tenaga kependidikan sebagai uswah hasanah (teladan yang baik) bagi peserta didik. Keberhasilan rekrutmen tidak cukup diukur dari kecakapan teknis semata, melainkan juga dari kemampuan individu untuk menjadi panutan dalam akhlak, kejujuran, dan tanggung jawab. Guru yang amanah, profesional, dan berakhlak mulia akan berperan penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan Islam, yaitu membentuk manusia yang beriman, berilmu, dan beramal saleh. Oleh karena itu, rekrutmen berbasis etika Islam bukan sekadar proses administratif, melainkan bagian dari ibadah sosial (mu'āmalah) yang memiliki dimensi spiritual dan tanggung jawab moral di hadapan Allah SWT.

3.4.1 Keadilan (Al-'Adl):

Islam memerintahkan agar setiap proses seleksi dilakukan dengan adil dan tanpa diskriminasi. Setiap kandidat memiliki hak yang sama untuk dinilai berdasarkan kualifikasi dan kompetensinya, bukan karena status sosial, kedekatan pribadi, atau faktor kekerabatan. Allah SWT berfirman dalam QS. *An-Nahl* (16:90):

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan..."

Prinsip ini memastikan bahwa keputusan perekrutan didasarkan pada kemampuan yang objektif dan relevan dengan kebutuhan organisasi.

3.4.2 Profesionalisme (Al-Itqan):

Dalam Islam, profesionalisme berarti melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan tanggung jawab. Rasulullah SAW bersabda:

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5377>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila melakukan pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan (profesional).” (HR. Baihaqi)

Oleh karena itu, proses rekrutmen harus mengikuti standar yang jelas, terukur, dan transparan agar menghasilkan tenaga pendidik yang unggul dan dapat diandalkan.

3.4.3 Amanah

Amanah merupakan prinsip fundamental dalam Islam yang menunjukkan integritas dan kejujuran seseorang. Lembaga pendidikan Islam perlu menilai aspek ini secara mendalam, baik melalui rekam jejak, referensi, maupun observasi perilaku. QS. *An-Nisa*’ (4:58) menegaskan:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya...”

Prinsip ini menuntut agar yang direkrut adalah orang yang dapat dipercaya untuk menjaga keutuhan moral lembaga pendidikan.

3.4.4 Menghindari Nepotisme (Al-Wasithah):

Islam menolak praktik nepotisme karena bertentangan dengan asas keadilan dan meritokrasi. Nabi Muhammad SAW pernah menolak permintaan dari sahabatnya yang ingin diangkat menjadi pejabat dengan alasan kedekatan, dan bersabda:

“Janganlah engkau meminta jabatan, karena jika engkau diberi karena permintaanmu, engkau akan memikul tanggung jawabnya sendiri.” (HR. Bukhari dan Muslim)

Dengan demikian, keputusan rekrutmen harus murni berdasarkan kualifikasi dan kompetensi, bukan karena hubungan pribadi.

3.4.5 Transparansi

Transparansi dalam proses rekrutmen menciptakan kepercayaan publik dan mencegah terjadinya dugaan kecurangan.¹² Setiap tahapan mulai dari pengumuman lowongan, kriteria seleksi, hingga hasil akhir harus disampaikan secara terbuka agar mencerminkan nilai kejujuran yang menjadi inti ajaran Islam.

3.4.6 Orientasi Kualitas dan Kesesuaian

Islam mengajarkan pentingnya menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya. Rasulullah SAW bersabda:

“Apabila suatu urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.” (HR. Bukhari)

Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus memastikan bahwa kandidat yang dipilih tidak hanya cakap secara akademik, tetapi juga memiliki kepribadian dan akhlak yang mencerminkan nilai-nilai keislaman.

Dengan berpegang pada prinsip-prinsip di atas, manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam dapat menjadi instrumen strategis untuk membangun sistem pendidikan yang berkeadilan, profesional, dan berkarakter. Penerapan etika rekrutmen berbasis nilai Islam juga akan menciptakan iklim organisasi yang sehat, harmonis, dan produktif, sekaligus menjadi teladan dalam implementasi prinsip *good governance* berbasis syariah.

3.5 Studi Kasus: Rekrutmen dan Seleksi Guru di MAS Darusy Syafiiyah

MAS Darusy Syafiiyah merupakan lembaga pendidikan Islam swasta yang berlokasi di Kabupaten Batanghari. Sebagai institusi yang berkomitmen mencetak generasi berilmu dan berakhlakul karimah, madrasah ini terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pembenahan sistem manajemen, termasuk dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Seiring dengan meningkatnya jumlah peserta didik setiap tahun, kebutuhan akan tenaga pendidik yang kompeten dan profesional menjadi semakin mendesak. Dalam konteks ini, MAS Darusy Syafiiyah membutuhkan tambahan guru pada Mata Pelajaran Geografi dan Sosiologi.

Kepala Madrasah menyadari sepenuhnya bahwa kualitas guru merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran serta citra lembaga di mata masyarakat. Guru bukan hanya pengajar, tetapi juga pendidik yang menjadi teladan dan pembimbing moral bagi peserta didik. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi guru baru tidak dapat dilakukan secara sembarangan, melainkan harus melalui mekanisme yang sistematis, transparan, dan berkeadilan.

Dalam upaya tersebut, pihak madrasah menerapkan pendekatan yang mengintegrasikan profesionalisme modern dengan nilai-nilai etika Islam. Profesionalisme modern menekankan pada aspek kompetensi akademik, kemampuan pedagogik, dan keterampilan manajerial yang sesuai dengan tuntutan zaman. Sementara itu, etika Islam menjadi landasan moral yang mengarahkan setiap tahapan proses rekrutmen agar berjalan dengan prinsip keadilan (al-'adl), amanah, kejujuran (sidq), dan menghindari praktik nepotisme (al-wasithah).

Kepala Madrasah percaya bahwa rekrutmen guru yang berlandaskan nilai-nilai spiritual dan integritas moral akan menghasilkan SDM yang tidak hanya unggul dalam pengetahuan, tetapi juga memiliki kesadaran religius dan tanggung jawab sosial tinggi. Dengan demikian, penggabungan dua pendekatan ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan Islam.

Selain itu, proses ini juga menjadi bagian dari strategi jangka panjang MAS Darusy Syafiiyah dalam membangun sistem manajemen SDM yang berkelanjutan, di mana setiap guru tidak hanya direkrut berdasarkan kualifikasi akademik, tetapi juga melalui pembinaan dan pengembangan karakter secara terus-menerus. Dengan langkah ini, madrasah berharap dapat melahirkan tenaga pendidik yang kompeten, berintegritas, dan mampu membawa lembaga menuju kualitas pendidikan yang unggul serta relevan dengan kebutuhan masyarakat modern yang tetap berlandaskan pada nilai-nilai Islam.

3.5.1 Permasalahan

Pada proses rekrutmen sebelumnya, madrasah menghadapi beberapa kendala:

- Kurangnya pelamar berkualitas, terutama di bidang tertentu seperti Bahasa Geografi dan Sosiologi.
- Adanya kecenderungan nepotisme, di mana calon guru direkomendasikan oleh pihak internal tanpa melalui seleksi objektif.
- Belum adanya analisis jabatan yang jelas, sehingga kriteria calon guru tidak terdefinisi secara rinci.

3.5.2 Tindakan yang Dilakukan

Kepala madrasah, bekerja sama dengan tim manajemen SDM dan Pengurus Yayasan, melakukan beberapa langkah strategis:

- Analisis Jabatan (Job Analysis): Menyusun deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang memuat kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik, serta karakter islami (amanah, disiplin, dan berakhlak).
- Rekrutmen Terbuka dan Transparan: Pengumuman lowongan dilakukan secara terbuka melalui media sosial madrasah.
- Seleksi Berbasis Kompetensi dan Nilai Islam: Proses seleksi meliputi wawancara serta kepribadian berbasis nilai-nilai Islam.
- Keterlibatan Dewan Guru dan Komite Sekolah: Untuk mencegah bias dan nepotisme, panitia seleksi terdiri dari unsur kepala madrasah, guru senior, dan komite sekolah.
- Evaluasi dan Pembinaan Pasca Seleksi: Guru yang diterima menjalani masa percobaan selama tiga bulan, dengan pembinaan spiritual dan pelatihan profesional.

3.5.3 Hasil yang Dicapai

Setelah penerapan sistem baru ini:

- Kualitas guru baru meningkat, terbukti dari hasil supervisi dan evaluasi belajar siswa.
- Praktik nepotisme berkurang karena adanya transparansi dalam proses seleksi.
- Lingkungan kerja menjadi lebih profesional dan religius.
- Madrasah memperoleh kepercayaan lebih tinggi dari masyarakat sekitar.

Rekrutmen dan seleksi guru di MAS Darusy Syafiiyah membuktikan bahwa pengelolaan SDM berbasis etika Islam dapat berjalan efektif bila didukung oleh sistem yang profesional dan transparan. Kombinasi antara prinsip

manajemen modern dan nilai spiritual Islam akan menghasilkan SDM yang kompeten, berintegritas, dan berkomitmen terhadap visi pendidikan madrasah.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa analisis pekerjaan merupakan fondasi utama dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di lembaga pendidikan Islam. Melalui proses identifikasi tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang dibutuhkan, analisis pekerjaan menjadi dasar bagi penyusunan uraian tugas (job description) dan spesifikasi pekerjaan (job specification) yang jelas dan terukur. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, strategi rekrutmen yang efektif dalam lembaga pendidikan Islam harus mengintegrasikan aspek profesionalisme dengan nilai-nilai spiritual dan akhlak mulia. Upaya menarik kandidat terbaik dapat dilakukan melalui pembangunan citra lembaga (employer branding), pemanfaatan berbagai kanal rekrutmen, penjelasan deskripsi pekerjaan yang menarik, serta penyediaan program pengembangan profesional dan budaya kerja Islami. Melalui pendekatan tersebut, lembaga dapat memperoleh sumber daya manusia yang tidak hanya unggul secara akademik tetapi juga berkarakter Islami. Proses seleksi yang objektif, sistematis, dan bebas bias sangat penting untuk memastikan akuntabilitas dan keadilan dalam penerimaan tenaga pendidik. Penerapan prinsip etika rekrutmen dalam Islam, seperti keadilan, amanah, profesionalisme, dan penolakan terhadap nepotisme, menjadi landasan moral yang memperkuat kualitas manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam. Dengan mengimplementasikan analisis pekerjaan, strategi rekrutmen yang efektif, serta seleksi berbasis nilai-nilai syariah, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh dan mewujudkan tujuan utama pendidikan Islam, yaitu membentuk generasi berilmu, berakhlak mulia, dan bertanggung jawab sebagai khalifah di muka bumi.

Referensi

1. ———. *Human Resource Management*, 15th ed. New York: Pearson Education, 2017.
2. ———. *Human Resource Management: International Perspective*. Cincinnati: South-Western College, 2015.
3. ———. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
4. Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir. *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 134.
5. Abdurrahman an-Nahlawi, *Pendidikan Islam di Rumah, Sekolah, dan Masyarakat*, Jakarta: Gema Insani, 2018.
6. Ahmad, Amrullah. *Pendidikan Islam dalam Perspektif Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Logos, 2002.
7. AIHR.com, *Best Practices in Structured Selection Process*, 2023.
8. AIHR.com, *Ethical Recruitment Practices in Modern Organizations*, 2023.
9. Al-Attas, Syed Muhammad Naquib. *Islam and Secularism*. Kuala Lumpur: International Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC), 2018.
10. Al-Ghazali, Abu Hamid. *Ihya' Ulum al-Din*. Jilid II. Beirut: Dar al-Ma'rifah, 2010.
11. Al-Qardhawi, Yusuf. (2000). *Fiqh al-Daulah fi al-Islam*. Kairo: Dar al-Syuruq.
12. Al-Qur'an. Surah Al-Mujadilah, ayat 11.
13. Al-Qur'an. Surah An-Nisa, ayat 58
14. Dessler, Gary. *Human Resource Management*. 15th ed. New Jersey: Pearson Education, 2017.
15. Edu.ojs.co.id, *Implementasi Nilai-nilai Syariah dalam Rekrutmen Guru Madrasah*, 2023.
16. EducationAdvanced.com. "How to Recruit and Retain Quality Teachers." 2023.
17. Gary Dessler, *Human Resource Management*, 15th ed. (New York: Pearson Education, 2017), hlm. 108.
18. Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2016.
19. Harver.com, *Structured Interview Design for Education Sector*, 2022.
20. Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
21. Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
22. HR. Bukhari dan Muslim.
23. Imocha.io, *Psychometric Testing for Holistic Candidate Evaluation*, 2024.
24. Mathis, Robert L., and John H. Jackson. *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning, 2019.
25. Mujib, Abdul, dan Jusuf Mudzakkir. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana, 2010.
26. Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2017.
27. OECD. *Teacher Shortage: A Growing Global Concern*. Paris: OECD Publishing, 2022.
28. Qomar, Mujaamil. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga, 2014.

29. Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga, 2014.
30. QS. An-Nisa: 58
31. Rahman, A. (2021). *Islamic Human Resource Management: Principles and Practices*. Kuala Lumpur: IIUM Press.
32. Rivai, Veithzal, dan Ella J. Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2020.
33. Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. *Management*. 14th ed. New York: Pearson, 2020.
34. Samsul Nizar, *Manajemen Pendidikan Islam*, op.cit., hlm. 120.
35. Samsul Nizar. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2018.
36. Schuler, Randall S., dan Susan E. Jackson. *Human Resource Management: International Perspective*. Cincinnati: South-Western College, 2015.
37. Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2021.
38. T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan SDM* (Yogyakarta: BPFE, 2016), hlm. 92.