



## Manajemen Seleksi dan Penempatan SDM Pendidikan di MTs Darul Ulum Banmaleng Giligenting Sumenep

Moh Fayyad AS<sup>1</sup>, Nur Hayati<sup>2</sup>, Suci Urmilawati<sup>3</sup>, Waqiatul Masrurah<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Madura

[1mohfayadas@gmail.com](mailto:mohfayadas@gmail.com), [2hn1801726@gmail.com](mailto:hn1801726@gmail.com), [3suciuirmilawati@gmail.com](mailto:suciuirmilawati@gmail.com), [4wmasrurroh7@gmail.com](mailto:wmasrurroh7@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini membahas manajemen seleksi dan penempatan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji secara komprehensif persyaratan, metode, validasi, hambatan, dan strategi yang digunakan dalam proses seleksi dan penempatan SDM pendidikan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan (library research). Data diperoleh melalui penelaahan berbagai sumber ilmiah yang relevan, seperti buku, artikel jurnal, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pendidikan. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi dan penempatan SDM pendidikan yang efektif harus memperhatikan kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik, kepribadian, profesionalisme, serta kesesuaian individu dengan nilai dan kebutuhan organisasi. Prinsip *the right man on the right place* menjadi dasar utama dalam menentukan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, proses seleksi perlu didukung oleh berbagai metode seperti seleksi administrasi, tes tertulis, tes psikologi, wawancara, *micro teaching*, dan observasi kinerja yang disertai dengan validasi instrumen yang mencakup validitas isi, validitas konstruk, validitas kriteria, dan validitas tampak. Penelitian ini juga menemukan adanya berbagai hambatan, seperti keterbatasan sumber daya, bias dalam penilaian, dan belum adanya standar seleksi yang jelas. Oleh karena itu, diperlukan strategi validasi yang sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan objektivitas dan efektivitas proses seleksi serta penempatan SDM dalam lembaga pendidikan.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Seleksi SDM, Penempatan SDM, Pendidikan, Validasi Seleksi, Manajemen Pendidikan.

### 1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas lembaga pendidikan (Nurul Fika, 2024). Keberhasilan suatu institusi pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga oleh kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki. Oleh karena itu, proses seleksi dan penempatan SDM menjadi langkah strategis yang harus dilakukan secara tepat, sistematis, dan profesional. Seleksi dan penempatan tenaga pendidikan harus memenuhi syarat-syarat tertentu agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Syarat-syarat tersebut mencakup aspek akademik, kompetensi profesional, kepribadian, serta kesesuaian dengan budaya organisasi sekolah. Tanpa adanya standar yang jelas, proses seleksi dan penempatan berpotensi menghasilkan tenaga kerja yang tidak optimal dalam menjalankan (Telaumbanua, 2025).

Nilai-nilai yang dianut oleh lembaga pendidikan juga memiliki pengaruh besar terhadap proses seleksi dan penempatan. Nilai-nilai tersebut, seperti integritas, profesionalisme, religiusitas, dan komitmen terhadap pendidikan, menjadi dasar dalam menentukan kriteria calon tenaga pendidik (Sulianti & Efendi, 2020). Dengan mempertimbangkan nilai-nilai ini, lembaga dapat memastikan bahwa individu yang terpilih tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki keselarasan visi dan misi dengan institusi. Tes keabsahan (*validation*) yang berfungsi untuk mengukur sejauh mana alat seleksi mampu menilai kompetensi calon secara akurat. Bentuk-bentuk keabsahan, seperti validitas isi, validitas konstruk, dan validitas kriteria, menjadi acuan dalam memastikan bahwa instrumen seleksi benar-benar relevan dan dapat dipercaya. Tanpa validasi yang baik, hasil seleksi dapat menjadi bias dan tidak mencerminkan kemampuan sebenarnya dari calon tenaga pendidikan (June, 2019).

Penggunaan metode-metode seleksi yang tepat juga sangat menentukan keberhasilan dalam memperoleh SDM yang berkualitas. Metode seperti wawancara, tes tertulis, observasi, serta penilaian kinerja harus dirancang secara sistematis dan objektif (Kusumaningrum et al., 2024). Pemilihan metode yang sesuai akan membantu lembaga pendidikan dalam menilai berbagai aspek kompetensi secara komprehensif. Manajemen sumber daya manusia pendidikan, khususnya dalam aspek seleksi dan penempatan, memerlukan perencanaan yang matang, penerapan nilai-nilai yang tepat, penggunaan alat ukur yang valid, serta metode yang efektif. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, berkualitas, dan mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

Dalam lanskap pendidikan modern, tata kelola sumber daya manusia (SDM) tidak lagi dipandang sebagai aktivitas administratif semata, melainkan sebagai fungsi strategis yang menentukan hidup matinya mutu institusi. Esensi dari manajemen SDM yang unggul berakar pada pemahaman bahwa manusia adalah aset paling dinamis yang menggerakkan seluruh komponen kurikulum dan teknologi di sekolah. Terlebih lagi pada lembaga pendidikan Islam seperti madrasah, pengelolaan SDM memikul tanggung jawab moral untuk menyelaraskan keahlian profesional (*skill*) dengan nilai-nilai spiritual (*character*) guna mewujudkan atmosfer pendidikan yang berintegritas.

Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan merupakan gerbang utama yang menentukan kualitas input tenaga pendidik maupun kependidikan. Kegagalan pada fase awal ini akan menimbulkan efek domino yang merusak efisiensi operasional organisasi, menurunkan motivasi kerja, dan pada akhirnya mengorbankan hak peserta didik untuk mendapatkan pengajaran terbaik. Oleh karena itu, standarisasi baku dalam penjurangan pegawai baru harus ditegakkan secara objektif untuk meminimalkan subjektivitas dan bias personal dalam pengambilan keputusan manajemen.

Menetapkan syarat-syarat seleksi yang komprehensif merupakan langkah mendasar dalam mewujudkan prinsip *person-job fit* dan *person-organization fit*. Syarat-syarat ini tidak boleh hanya bertumpu pada dokumen formal seperti ijazah dan transkrip nilai akademik, melainkan harus menyentuh kompetensi pedagogik, sosial, dan kepribadian calon pelamar. Di lingkungan madrasah, kemampuan membaca Al-Qur'an dengan baik, penguasaan dasar-dasar ilmu agama, serta akhlakul karimah sering kali ditempatkan sebagai prasyarat mutlak yang tidak dapat ditawar.

Tantangan terbesar dalam penerapan syarat seleksi ini adalah bagaimana merumuskan indikator penilaian yang konkret untuk aspek-aspek non-akademik tersebut. Tanpa adanya rubrik penilaian yang jelas, syarat-syarat yang telah disusun berisiko menjadi formalitas belaka saat dihadapkan pada realitas kebutuhan mendesak akan pemenuhan kuantitas guru. Oleh karena itu, kejelasan standar kriteria menjadi fondasi utama dalam memisahkan kandidat yang benar-benar kompeten dari mereka yang sekadar memenuhi syarat administratif.

Nilai-nilai budaya organisasi yang dianut oleh sebuah lembaga pendidikan bertindak sebagai filter ideologis dalam proses seleksi dan penempatan SDM. Setiap madrasah memiliki karakteristik budaya dan nilai religiusitas unik yang harus dihormati dan diadopsi oleh setiap individu di dalamnya. Ketika proses seleksi mampu menyaring kandidat yang memiliki keselarasan nilai pribadi dengan nilai organisasi, maka potensi terjadinya konflik internal dan mutasi pegawai di masa depan dapat ditekan secara signifikan.

Pengaruh nilai ini juga terlihat jelas dalam kebijakan penempatan (*placement*). Penempatan seorang guru tidak hanya didasarkan pada latar belakang program studinya, tetapi juga pada kesiapan mental dan komitmennya untuk mengamalkan nilai-nilai pengabdian keagamaan. Guru yang ditempatkan dengan mempertimbangkan keselarasan nilai ini umumnya menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi, tingkat absensi yang rendah, serta dedikasi yang lebih besar dalam membimbing kegiatan ekstrakurikuler keagamaan siswa.

Penggunaan instrumen seleksi yang tidak divalidasi dengan baik adalah salah satu kelemahan mendasar yang sering ditemukan pada manajemen sekolah berkembang. Validasi (*validation*) merupakan proses ilmiah untuk memastikan bahwa alat tes yang digunakan—baik berupa soal ujian tertulis maupun panduan wawancara—benar-benar mampu memprediksi kinerja masa depan kandidat secara akurat. Pengujian validitas isi (*content validity*) memastikan bahwa materi tes telah mewakili seluruh aspek kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi jabatan tertentu.

Selain validitas isi, pengujian validitas konstruk (*construct validity*) dan validitas kriteria (*criterion-related validity*) juga diperlukan untuk mengukur variabel-variabel psikologis seperti stabilitas emosi, kepemimpinan, dan motivasi berprestasi. Tanpa adanya strategi validasi yang sistematis, instrumen seleksi akan menghasilkan data yang bias dan tidak dapat diandalkan. Akibatnya, lembaga pendidikan berpotensi meloloskan kandidat yang terampil dalam menjawab tes di atas kertas namun gagal total saat menghadapi dinamika nyata di dalam ruang kelas.

Aplikasi ragam metode seleksi yang bervariasi dan terintegrasi menjadi kunci utama dalam memotret profil kompetensi kandidat secara utuh. Metode wawancara berbasis perilaku (*behavioral interview*) dapat digunakan untuk menggali pengalaman nyata pelamar dalam menyelesaikan konflik pembelajaran di masa lalu. Sementara itu, metode simulasi mengajar (*microteaching*) di hadapan tim penilai bertindak sebagai instrumen paling efektif untuk menguji penguasaan kelas, metode penyampaian materi, dan kemampuan komunikasi pedagogik sang guru. Penggabungan metode-metode tersebut dalam sebuah rangkaian sistem seleksi (*selection center*) memberikan keuntungan besar berupa data yang bersifat triangulatif. Kelemahan dari satu metode tes dapat ditutupi oleh kekuatan metode tes lainnya, sehingga profil kemampuan kandidat dapat dinilai secara lebih adil dan komprehensif. Pemilihan dan kombinasi metode ini harus disesuaikan dengan ketersediaan waktu, anggaran keuangan sekolah, serta tingkat urgensi posisi jabatan yang sedang dibuka.

Manajemen penempatan (*placement management*) yang profesional menuntut ketegangan antara pemenuhan kebutuhan organisasi dan pengembangan karier individu. Penempatan kerja tidak boleh dilakukan secara serampangan atau didasarkan pada unsur kedekatan personal (*nepotisme*), melainkan harus mengacu pada prinsip

*the right man on the right place*. Ketidaktepatan penempatan guru—misalnya guru bahasa Inggris yang dipaksa mengajar mata pelajaran matematika karena kekosongan staf—akan menurunkan mutu instruksional secara drastis.

Selain aspek keahlian, proses penempatan juga harus memperhatikan beban kerja (*workload*) dan kesiapan psikologis pegawai. Guru yang baru lulus (*fresh graduate*) membutuhkan fase adaptasi dan bimbingan mentor (*induction program*) sebelum diberikan beban kerja penuh atau tanggung jawab manajerial yang berat. Tata kelola penempatan yang berkeadilan profesional ini akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mempercepat pencapaian efikasi diri (*self-efficacy*) pegawai.

Menerapkan standar manajemen SDM yang ideal sering kali membentur dinding realitas sosiogeografis yang kontradiktif, terutama pada lembaga pendidikan yang beroperasi di wilayah kepulauan atau terpencil. Keterbatasan akses transportasi, minimnya infrastruktur teknologi informasi, serta disparitas ekonomi menjadi faktor penghambat dalam menarik minat pelamar berkualitas tinggi dari luar daerah. Lembaga pendidikan di kepulauan sering kali harus puas dengan keterbatasan jumlah pendaftar lokal yang memiliki kualifikasi akademik seadanya. Kondisi dilematis ini memaksa madrasah di wilayah kepulauan untuk melonggarkan beberapa syarat administratif demi memastikan seluruh kelas tetap memiliki guru yang mengajar. Hambatan ini diperparah oleh rendahnya kemampuan finansial lembaga swasta dalam memberikan kompensasi atau kesejahteraan yang bersaing. Akibatnya, perputaran pegawai (*turnover*) cenderung tinggi karena banyak guru menjadikan madrasah kepulauan hanya sebagai batu loncatan karier sebelum berpindah ke daratan utama.

Sebagai lembaga pendidikan Islam yang berada di wilayah kepulauan Giligenting Kabupaten Sumenep, MTs Darul Ulum Banmaleng menghadapi dinamika manajemen SDM yang sangat kompleks dan menantang. Di satu sisi, madrasah ini dituntut untuk terus meningkatkan mutu kelulusan agar mampu bersaing dengan sekolah-sekolah di wilayah perkotaan Sumenep. Namun di sisi lain, madrasah ini harus beroperasi di tengah keterbatasan fasilitas penunjang seleksi profesional dan keterisolasian geografis khas daerah kepulauan.

Proses seleksi dan penempatan guru di MTs Darul Ulum Banmaleng selama ini masih kental diwarnai oleh pendekatan kekeluargaan dan pengabdian sosial keagamaan. Meskipun nilai-nilai religiusitas dan loyalitas lokal berhasil menjaga keberlangsungan operasional madrasah, kebutuhan akan standarisasi instrumen tes yang valid dan objektif mulai dirasakan mendesak demi mendongkrak capaian akademis madrasah. Mengeksplorasi bagaimana fungsi manajemen ini dijalankan di tengah keterbatasan kepulauan menjadi urgensi riset yang sangat bernilai empiris.

Mengingat berbagai kendala geografis dan operasional yang dihadapi, perumusan strategi validasi yang adaptif dan efisien menjadi jalan keluar strategis bagi MTs Darul Ulum Banmaleng. Strategi ini melibatkan simplifikasi instrumen seleksi tanpa mengurangi esensi kualitas aspek yang diukur. Validasi lokal dapat dikembangkan dengan menyusun bank soal dan panduan wawancara yang disesuaikan dengan konteks sosial budaya masyarakat kepulauan Sumenep, namun tetap mengacu pada standar kompetensi nasional.

Penerapan strategi validasi yang tepat tidak hanya berfungsi sebagai alat saring saat rekrutmen, melainkan juga sebagai instrumen evaluasi kinerja berkala bagi guru yang telah ditempatkan. Melalui audit validasi instrumen secara berkala, pihak manajemen madrasah dapat mendeteksi titik-titik kelemahan kompetensi guru sejak dini. Data hasil evaluasi ini kemudian dapat dijadikan dasar utama dalam merancang program pelatihan dan pengembangan (*training and development*) guru yang lebih tepat sasaran dan berkesinambungan.

Dalam konteks penelitian ini, fokus kajian diarahkan pada manajemen seleksi dan penempatan SDM pendidikan di MTs Darul Ulum Banmaleng Giligenting Sumenep. Madrasah ini merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di wilayah kepulauan Kabupaten Sumenep. Proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik di madrasah tersebut menjadi aspek penting dalam mendukung terciptanya pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen seleksi dan penempatan SDM pendidikan di MTs Darul Ulum Banmaleng Giligenting Sumenep, meliputi syarat-syarat seleksi, pengaruh nilai terhadap proses seleksi dan penempatan, bentuk-bentuk validasi, metode yang digunakan, kendala yang dihadapi, serta strategi validasi dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman secara mendalam mengenai proses seleksi dan penempatan sumber daya manusia pendidikan di MTs Darul Ulum Banmaleng Giligenting Sumenep. Lokasi penelitian dilaksanakan di MTs Darul Ulum Banmaleng Giligenting Sumenep. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, tenaga pendidik, serta tenaga kependidikan yang terlibat dalam proses seleksi dan penempatan SDM di madrasah tersebut.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung proses pengelolaan SDM di madrasah. Wawancara dilakukan secara mendalam kepada informan yang terkait dengan proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan. Sementara itu,

dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan administrasi seleksi, penempatan tenaga kerja, serta kebijakan madrasah. Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi empat tahapan, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dianalisis secara sistematis untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai manajemen seleksi dan penempatan SDM pendidikan di madrasah tersebut. (Nunuela, 2025)

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Syarat-syarat Seleksi dan Pemempatan

Seleksi dan penempatan sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan proses penting dalam manajemen pendidikan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan lembaga (Warits 2023). Seleksi dan penempatan sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan proses penting dalam manajemen pendidikan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan lembaga (Idris Amiruddin, Kurniawan 2025).

Setiap calon tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang yang diampu serta memenuhi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Selain itu, tenaga pendidik harus sehat jasmani dan rohani, memiliki integritas dan moralitas yang baik, serta mampu menjadi teladan bagi peserta didik (Utama et al. 2025). Proses seleksi dan penempatan juga harus disesuaikan dengan kebutuhan lembaga dengan mempertimbangkan pengalaman dan keterampilan yang dimiliki. Agar menghasilkan SDM yang berkualitas, proses tersebut harus dilakukan secara objektif, transparan, dan mengacu pada peraturan serta kebijakan yang berlaku (Telaumbanua 2025).

Syarat-syarat seleksi dan penempatan SDM pendidikan bertujuan untuk memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, kompeten, serta sesuai dengan kebutuhan lembaga. Proses ini mencakup pemenuhan kualifikasi akademik, kemampuan pedagogik, serta aspek kepribadian dan sosial. Dengan penerapan syarat yang jelas dan objektif, kesalahan penempatan dapat diminimalisir sehingga kinerja dan efektivitas pembelajaran meningkat. Selain itu, proses yang transparan juga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat. Pada akhirnya, hal ini berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan dan tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian di MTs Darul Ulum Banmaleng Giligenting Sumenep, proses seleksi tenaga pendidik dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa syarat utama, seperti kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik, kemampuan profesional, serta akhlak dan kepribadian calon tenaga pendidik. Setiap calon guru diwajibkan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan diampu. Selain itu, madrasah juga memperhatikan kemampuan membaca Al-Qur'an, kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Dalam proses penempatan, pihak madrasah menerapkan prinsip *the right man on the right place*, yaitu menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki. Penempatan guru dilakukan berdasarkan kebutuhan madrasah agar proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif.

#### 3.2 Pengaruh Nilai dan terhadap Seleksi dan Penempatan

Nilai memiliki pengaruh yang sangat penting dalam proses seleksi dan penempatan SDM pendidikan karena menjadi landasan utama dalam menentukan kualitas serta kesesuaian individu dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Nilai yang dimaksud tidak hanya terbatas pada nilai akademik, tetapi juga mencakup nilai moral, etika, sikap, budaya kerja, serta nilai-nilai organisasi yang dianut oleh lembaga tersebut. Dalam proses seleksi, nilai berperan sebagai acuan dalam menilai kepribadian calon tenaga pendidik dan kependidikan, seperti kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, serta komitmen terhadap profesi. Hal ini penting karena tenaga pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai teladan dalam pembentukan karakter peserta didik (Nurul Fika 2024).

Nilai juga mempengaruhi bagaimana keputusan seleksi diambil secara objektif dan adil, sehingga dapat meminimalisir praktik diskriminasi, nepotisme, atau kepentingan pribadi. Dengan menjadikan nilai sebagai dasar, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa individu yang diterima benar-benar memiliki integritas dan kesiapan untuk menjalankan tugas secara profesional. Dalam tahap penempatan, nilai berfungsi untuk menyesuaikan individu dengan posisi dan lingkungan kerja yang tepat, sehingga tercipta keselarasan antara karakter individu dengan budaya organisasi (Idris Amiruddin, Kurniawan 2025). Kesesuaian ini akan mempermudah proses adaptasi, meningkatkan kenyamanan kerja, serta mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar sesama tenaga pendidikan.

Kesesuaian nilai antara individu dan lembaga juga berdampak pada peningkatan motivasi, loyalitas, dan kinerja. Tenaga pendidik yang memiliki nilai yang sejalan dengan visi dan misi lembaga cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebaliknya, ketidaksesuaian nilai dapat menimbulkan konflik, menurunkan produktivitas, bahkan menyebabkan ketidakstabilan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengaruh nilai dalam seleksi dan

penempatan SDM pendidikan sangat menentukan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, sekaligus berperan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang profesional, kondusif, berintegritas, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan (Jahidi 2014).

Nilai-nilai religius dan budaya organisasi memiliki pengaruh besar dalam proses seleksi dan penempatan SDM di MTs Darul Ulum Banmaleng Giligenting Sumenep. Pihak madrasah tidak hanya mempertimbangkan kemampuan akademik, tetapi juga sikap, akhlak, serta komitmen calon guru terhadap pendidikan Islam. Nilai kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan loyalitas menjadi aspek penting dalam menentukan kelayakan calon tenaga pendidik. Guru yang memiliki kesesuaian nilai dengan visi dan misi madrasah dinilai lebih mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan religius.

### 3.3 Test Keabsahan (Validation) dan Bentuk-bentuk Keabsahan

Tes keabsahan (validation) dalam seleksi dan penempatan SDM pendidikan merupakan proses untuk memastikan bahwa alat ukur atau metode yang digunakan dalam seleksi benar-benar mampu menilai kemampuan, potensi, dan karakter calon tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan secara tepat dan akurat. Keabsahan ini sangat penting agar hasil seleksi dapat dipercaya serta mampu memprediksi kinerja individu di masa yang akan datang. Dengan adanya validasi, lembaga pendidikan dapat menghindari kesalahan dalam pengambilan keputusan, seperti menerima calon yang tidak sesuai dengan kebutuhan atau menolak calon yang sebenarnya kompeten (Rudi Alpihan 2020).

Terdapat beberapa bentuk keabsahan yang umum digunakan dalam SDM. Pertama, keabsahan isi content validity, yaitu sejauh mana materi tes mencerminkan kemampuan atau kompetensi yang akan diukur, misalnya soal tes yang sesuai dengan bidang studi yang akan diajarkan. Kedua, keabsahan kriteria criterion related validity yaitu kemampuan hasil tes dalam memprediksi kinerja nyata, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, seperti keterkaitan antara hasil tes seleksi dengan kinerja mengajar di kelas. Ketiga, keabsahan konstruk construct validity, yaitu sejauh mana tes benar-benar mengukur aspek psikologis atau karakter tertentu, seperti kepribadian, motivasi, atau kemampuan berpikir kritis. Keempat, keabsahan wajah face validity, yaitu tingkat sejauh mana tes tampak relevan dan sesuai secara umum menurut peserta atau penilai, meskipun tidak selalu didukung oleh analisis ilmiah yang mendalam (Ridha et al. 2025).

Dalam proses seleksi SDM pendidikan, MTs Darul Ulum Banmaleng Giligenting Sumenep menggunakan beberapa bentuk validasi untuk memastikan bahwa calon tenaga pendidik benar-benar memenuhi kriteria yang dibutuhkan. Validitas isi dilakukan dengan menyesuaikan materi tes dengan bidang studi yang akan diajarkan. Validitas konstruk digunakan untuk mengukur aspek kepribadian dan kemampuan komunikasi calon guru. Sedangkan validitas kriteria dilakukan melalui evaluasi hasil wawancara dan praktik mengajar.

Penerapan berbagai bentuk keabsahan ini dalam proses seleksi SDM pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas alat ukur yang digunakan, sehingga hasil seleksi menjadi lebih objektif, adil, dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, validasi juga membantu lembaga pendidikan dalam menyusun metode seleksi yang efektif dan sesuai dengan standar yang berlaku. Dengan demikian, tes keabsahan menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen SDM pendidikan karena berkontribusi dalam menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang benar-benar kompeten, profesional, serta mampu menjalankan tugasnya secara optimal (Ridha et al. 2025).

### 3.4 Metode-metode Seleksi dan Penempatan

Tata cara seleksi serta penempatan ialah langkah berarti dalam manajemen sumber energi manusia buat membenarkan kalau orang yang diseleksi betul- betul cocok dengan kebutuhan organisasi. Dalam lembaga pembelajaran, tata cara seleksi digunakan buat memperhitungkan keahlian, kemampuan, serta kesesuaian calon tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan dengan posisi yang ada. Proses ini bertujuan buat memperoleh sumber energi manusia yang kompeten, handal, dan sanggup menunjang tercapainya tujuan pembelajaran. (Muhammad Fendra et al., 2025)

Metode seleksi yang digunakan di MTs Darul Ulum Banmaleng Giligenting Sumenep, secara universal ada sebagian tata cara seleksi yang kerap digunakan dalam proses rekrutmen serta penempatan SDM pembelajaran, antara lain: Pertama, Seleksi Administrasi Seleksi administrasi ialah sesi dini dalam proses seleksi yang bertujuan buat memperhitungkan kelengkapan dokumen dan kesesuaian kualifikasi akademik calon tenaga pendidik dengan persyaratan yang sudah diresmikan oleh lembaga. Kedua, uji Tertulis Uji tertulis digunakan buat mengukur keahlian akademik, pengetahuan bidang riset, dan keahlian berpikir kritis calon tenaga pendidik. Dalam konteks pembelajaran, uji ini umumnya berisi soal- soal yang berkaitan dengan modul pelajaran yang hendak diajarkan dan pengetahuan universal tentang pembelajaran. Ketiga, uji Psikologi yang bertujuan buat mengenali aspek karakter, kecerdasan, stabilitas emosi, dan kemampuan orang dalam bekerja. Uji ini berarti sebab tenaga pendidik tidak cuma dituntut mempunyai keahlian akademik, namun pula mempunyai karakter yang baik serta normal dalam mengalami partisipan didik. Keempat Wawancara (Interview) ialah tata cara seleksi yang dicoba secara langsung antara pihak lembaga dengan calon tenaga pendidik. Lewat wawancara, lembaga bisa memperhitungkan perilaku, motivasi, keahlian komunikasi, dan kesesuaian nilai- nilai orang dengan budaya organisasi lembaga pembelajaran. Kelima, Micro Teaching ataupun simulasi mengajar dalam lembaga pembelajaran, tata cara micro

teaching kerap digunakan buat memperhitungkan keahlian pedagogik calon guru. Pada sesi ini, calon tenaga pendidik dimohon buat melaksanakan simulasi mengajar di depan regu penilai guna memandang keahlian mengantarkan modul, pengelolaan kelas, dan pemakaian tata cara pendidikan. Keenam, Observasi serta Evaluasi Kinerja tata cara ini dicoba dengan mengamati secara langsung keahlian orang dalam melakukan tugas tertentu. Observasi bisa dicoba sepanjang masa percobaan kerja buat membenarkan kalau orang yang diseleksi betul- betul sanggup melaksanakan tugas secara efisien.(Dwiyama, 2023).

### 3.5 Kendalan- kendala dalam Memilih Metode Seleksi dan Penempatan

Pemilihan tata cara seleksi serta penempatan tidak senantiasa berjalan dengan gampang. Ada bermacam hambatan yang kerap dialami oleh lembaga pembelajaran dalam memastikan tata cara seleksi yang pas. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh MTs Darul Ulum Banmaleng Giligenting Sumenep dalam proses seleksi dan penempatan SDM pendidikan, antara lain: Keterbatasan Sumber Energi, keterbatasan dalam perihal dana, waktu, ataupun tenaga pakar buat melakukan proses seleksi yang komprehensif. Perihal ini menimbulkan proses seleksi terkadang dicoba secara simpel sehingga kurang maksimal. Minimnya Standar Seleksi yang Jelas Tidak seluruh lembaga mempunyai standar ataupun prosedur operasional yang jelas dalam proses seleksi. Dampaknya, tata cara yang digunakan kerap kali tidak berubah- ubah serta berpotensi memunculkan subjektivitas.

Bias Penilaian Bias dalam alam evaluasi bisa terjalin sebab aspek keakraban personal, preferensi tertentu, ataupun pertimbangan non- profesional yang lain. Perihal ini bisa kurangi objektivitas dalam proses seleksi. Ketidak sesuaian antara Tata cara serta Kebutuhan. Terkadang tata cara seleksi yang digunakan tidak seluruhnya cocok dengan kebutuhan posisi yang ada. Misalnya, evaluasi cuma berfokus pada aspek akademik tanpa memikirkan keahlian pedagogik ataupun karakter.

Keterbatasan Perlengkapan Ukur yang Valid Sebagian lembaga pembelajaran masih memakai perlengkapan uji yang belum terbukti validitas serta reliabilitasnya sehingga hasil seleksi tidak senantiasa mencerminkan keahlian sesungguhnya dari calon tenaga pendidik.(Prawira et al., 2025) Kendala- kendala tersebut butuh diatasi supaya proses seleksi serta penempatan bisa berjalan secara lebih efisien serta menciptakan sumber energi manusia yang bermutu.

### 3.6 Strategi Validasi Test

Validasi uji ialah proses buat membenarkan kalau perlengkapan ukur yang digunakan dalam seleksi betul- betul sanggup mengukur kompetensi yang diharapkan. (Wijaya. DA et al., 2024) strategi validasi uji sangat berarti supaya hasil seleksi bisa dipercaya dan mempunyai tingkatan akurasi yang besar. Sebagian strategi yang bisa dicoba dalam proses validasi uji antara lain:

Untuk meningkatkan kualitas proses seleksi, MTs Darul Ulum Banmaleng Giligenting Sumenep menerapkan beberapa strategi validasi tes. Memastikan Kompetensi yang Hendak Diukur Langkah Pertama dalam validasi uji merupakan memastikan secara jelas kompetensi ataupun keahlian yang mau diukur. Kompetensi tersebut bisa berbentuk keahlian akademik, keahlian pedagogik, ataupun aspek karakter. Kedua, Menyusun Instrumen Uji yang Relevan. Instrumen uji wajib disusun bersumber pada kompetensi yang sudah ditetapkan sehingga tiap item soal betul- betul mencerminkan keahlian yang mau diukur. Ketiga, Melaksanakan Uji Coba Instrumen Saat sebelum digunakan secara formal, instrumen uji butuh diuji coba kepada kelompok responden tertentu buat mengenali tingkatan kesesuaian soal, kejelasan instruksi, dan kesesuaian modul. Keempat Melaksanakan Analisis Validitas serta Reliabilitas Analisis validitas dicoba buat membenarkan kalau uji betul- betul mengukur apa yang sepatutnya diukur, sebaliknya reliabilitas bertujuan buat membenarkan kalau hasil uji tidak berubah- ubah serta bisa dipercaya. Kelima, Melaksanakan Penilaian serta Revisi Sehabis uji digunakan, lembaga butuh melaksanakan penilaian terhadap daya guna instrumen yang digunakan. Bila ditemui kelemahan, hingga butuh dicoba perbaikan ataupun penyempurnaan terhadap perlengkapan uji tersebut Dengan mempraktikkan strategi validasi yang pas, lembaga pembelajaran bisa tingkatkan mutu proses seleksi sehingga keputusan yang diambil lebih objektif, akurat, serta bisa dipertanggung jawabkan.

## 4. Kesimpulan

Manajemen seleksi serta penempatan SDM pembelajaran ialah proses strategis yang sangat memastikan mutu lembaga pembelajaran. Kajian ini merumuskan kalau keberhasilan proses tersebut tergantung pada terpenuhinya 4 komponen utama yang silih berkaitan: ketentuan seleksi yang terstandarisasi, tata cara seleksi yang komprehensif, validasi instrumen yang ilmiah, dan strategi yang adaptif dalam menanggulangi hambatan yang terdapat.

Pertama, ketentuan seleksi serta penempatan SDM pembelajaran wajib mencakup kualifikasi akademik yang cocok, kompetensi pedagogik, karakter yang berintegritas, dan kesesuaian antara nilai orang dengan visi serta misi lembaga. Pelaksanaan prinsip the right man on the right place jadi landasan utama supaya penempatan tenaga pendidik serta kependidikan bisa berjalan secara maksimal serta menciptakan kinerja terbaik.

Kedua, nilai- nilai yang dianut lembaga pembelajaran, semacam integritas, profesionalisme, serta religiusitas, mempunyai pengaruh signifikan dalam membentuk standar seleksi serta penempatan. Kesesuaian nilai antara

orang serta lembaga teruji berakibat positif terhadap motivasi, loyalitas, produktivitas, dan terciptanya area kerja yang harmonis serta kondusif.

Ketiga, validasi instrumen seleksi lewat 4 wujud keabsahan, validitas isi (content validity), validitas kriteria (criterion related validity), validitas konstruk (construct validity), serta validitas wajah (face validity), ialah prasyarat supaya perlengkapan ukur seleksi bisa dipercaya, objektif, serta sanggup memprediksi kinerja calon tenaga pendidik secara akurat. Tanpa validasi yang mencukupi, hasil seleksi berpotensi bias serta tidak merepresentasikan keahlian sesungguhnya dari kandidat.

Keempat, pemakaian tata cara seleksi yang bermacam-macam serta komprehensif, meliputi seleksi administrasi, uji tertulis, uji psikologi, wawancara, micro teaching, serta observasi kinerja, membolehkan lembaga pembelajaran memperhitungkan calon tenaga pendidik secara merata dari bermacam aspek kompetensi, bukan cuma dari sisi akademik semata.

Kelima, bermacam hambatan yang dialami lembaga dalam proses seleksi, semacam keterbatasan sumber energi, minimnya standar yang jelas, bias evaluasi, ketidaksesuaian tata cara dengan kebutuhan, dan terbatasnya perlengkapan ukur yang valid, wajib diatasi lewat strategi validasi yang terencana serta sistematis. Strategi ini mencakup penentuan kompetensi yang terukur, penataan instrumen yang relevan, uji coba instrumen, analisis validitas serta reliabilitas, dan penilaian serta revisi berkala.

Secara totalitas, manajemen seleksi serta penempatan SDM pembelajaran yang efisien, objektif, serta berbasis nilai ialah investasi strategis jangka panjang yang berkontribusi langsung terhadap kenaikan kualitas pembelajaran. Lembaga pembelajaran Islam, khususnya, butuh mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam tiap sesi proses seleksi selaku bagian dari upaya mewujudkan pengelolaan SDM yang tidak cuma handal, namun pula beretika serta bertanggung jawab.

## Reference

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 2. <https://doi.org/10.33487/Edumaspul.V6i1.3394>
- Dwiyama, F. (2023). Rekrutmen Dan Seleksi Berbasis Kebutuhan Pada Lembaga Pendidikan. *Jurnal Mappesona*, 6(2), 81–89. <https://doi.org/10.30863/Mappesona.V6i2.5466>
- Idris Amiruddin, Kurniawan, D. R. (2025). Sistem Rekrutmen, Seleksi, Orientasi Dan Penempatan Sumber Daya Manusia. *Nazzama Journal Of Management Education*, 5(September), 70–83.
- Jahidi, J. (2014). Kualifikasi Dan Kompetensi Guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, 2, 23–30.
- June, V. N. (2019). Analisis Validitas Hasil Pengembangan Perangkat Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Lingkungan Berstrategi Inkuiri Dan Instrumen Tes Kemampuan Berpikir Kritis, Berpikir Kreatif Dan Hasil Belajar Kognitif Mahasiswa. *Biodik: Jurnal Ilmiah Pendidikan Biologi*, 5(1), 31–47.
- Kusumaningrum, H., Rachman, J. Z., & Maulana, M. R. (2024). Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Talenta Karyawan Terbaik Di Lembaga Pendidikan. *Diajar: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(2), 220–230. <https://doi.org/10.54259/Diajar.V3i2.2459>
- Muhammad Fendra, O. A. A., Muslim, A., Irawan, A., Palah, & Rusmiati, R. (2025). Manajemen Rekrutmen, Seleksi, Orientasi Dan Penempatan Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Nilai-Nilai Islam. *Jel-Idare: Journal Of Islamic Education Management*, 5(1), 9–12.
- Nurul Fika, A. Z. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Jambura *Journal Of Educational Management*. *Jambura Journal Of Educational Management*, 5(1), 248–257.
- Prawira, A., Hakim, B., Rofiqoh, A., Nurhusnah, T., Juliani, Y., & Saputra, B. Y. (2025). Rekrutmen Dan Seleksi. *Qistina: Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 4(2), 1848–1857. <https://doi.org/10.57235/Qistina.V4i2.7444>
- Ridha, A. R., Azizah, S. N., & Arsinta, A. (2025). Studi Evaluatif Terhadap Alat Ukur Validitas Dalam Manajemen Pendidikan Islam Institut Islam Mamba ' Ul ' Ulum Surakarta. *Jurnal Al-Hasib: Manajemen Pendidikan Islam*, 1(4), 158–168.
- Rudi Alpian, B. S. A. (2020). Students ' Mathematical Reasoning Analysis Based. *Indonesian Journal Of Science And Mathematics Education*, 03(March), 96–105. <https://doi.org/10.24042/Ijsme.V3i1.4761>
- Sulianti, A., & Efendi, Y. (2020). Penerapan Nilai-Nilai Pancasila Dalam Lembaga Pendidikan. *Jpk : Jurnal Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(1). <https://doi.org/10.24269/Jpk.V5.N1.2020>
- Telaumbanua, H. S. A. M. (2025). Analisis Proses Seleksi Dan Penempatan Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Yayasan Perguruan Pembda Nias. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora (Ajsh)*, 5(1).
- 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. Tashfir Terateks: *Jurnal Ekonomi & Bisnis Syariah*, 1(2), 50–71.
- Warits, A. (2023). Manajemen Inovasi Sistem Seleksi Dan Penempatan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Kelembagaan. *Al-Iman: Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 7(2), 491–511.
- Wijaya, Da, Putri. Mna, & Anggraeni Ds. (2024). Pengembangan Pengukuran Psikometri Kemampuan Ketangkasan Belajar Pada Pelajar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4, 12144–12157.