

KONSEP MANAJEMEN REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM BERBASIS KOMPETENSI DAN AKHLAK**Usni¹, Hamdi Abdul Karim²**¹²Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, IndonesiaEmail: usni.syafiq@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Islam berbasis kompetensi dan akhlak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka, yang menelaah berbagai literatur, jurnal, buku, dan dokumen resmi terkait manajemen pendidikan Islam, pengembangan kompetensi guru, dan integritas akhlak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen dan seleksi yang efektif menekankan keseimbangan antara kompetensi profesional dan kualitas akhlak guru. Proses seleksi yang sistematis dan berbasis kompetensi memungkinkan lembaga pendidikan menempatkan tenaga pendidik yang profesional, mampu menyelenggarakan pembelajaran efektif, serta menjadi teladan moral bagi peserta didik. Penilaian akhlak dan integritas guru berperan penting dalam membentuk lingkungan pendidikan yang mendukung pengembangan karakter, kedisiplinan, dan nilai-nilai religius. Penelitian ini juga menemukan bahwa tantangan utama dalam manajemen rekrutmen dan seleksi meliputi keterbatasan sumber daya, distribusi guru yang tidak merata, serta kesenjangan kompetensi dan akhlak calon guru. Implikasi dari manajemen rekrutmen dan seleksi yang baik terlihat pada peningkatan kualitas pendidikan, profesionalisme guru, dan pembentukan karakter peserta didik yang cerdas dan berakhlak mulia.

Kata Kunci: *Manajemen Rekrutmen, Seleksi Guru*

Abstract. *This study aims to analyze the management of recruitment and selection of educators in Islamic educational institutions based on competence and moral integrity. The study employs a qualitative approach using library research, reviewing various literatures, journals, books, and official documents related to Islamic education management, teacher competency development, and ethical integrity. The findings indicate that effective recruitment and selection management emphasizes a balance between professional competence and moral quality of teachers. A systematic and competency-based selection process enables educational institutions to place professional educators who can deliver effective teaching and serve as moral role models for students. The assessment of teachers' ethics and integrity plays a crucial role in creating an educational environment that supports character development, discipline, and religious values. The study also identifies key challenges in recruitment and selection management, including limited resources, uneven distribution of teachers, and gaps in competence and moral quality among prospective teachers. The implications of effective recruitment and selection management are reflected in improved education quality, teacher professionalism, and the development of intelligent and morally upright students.*

Keywords: *Recruitment Management, Teacher Competence*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen fundamental dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, tenaga pendidik memiliki peran strategis tidak hanya sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai teladan yang membentuk karakter dan akhlak peserta didik. Peran ganda ini menuntut adanya keseimbangan antara kompetensi profesional, pedagogik, dan integritas moral (Akhyar et al.,



2024). Kualitas guru dan tenaga kependidikan secara langsung memengaruhi efektivitas pembelajaran, internalisasi nilai-nilai keagamaan, dan pembentukan kepribadian peserta didik yang moderat, bertanggung jawab, dan berakhlak mulia.

Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik menjadi proses krusial dalam membangun kualitas pendidikan. Proses ini harus dilakukan secara sistematis, dimulai dari identifikasi kebutuhan tenaga pendidik, perencanaan strategi pengisian formasi guru, seleksi berdasarkan kualifikasi akademik dan pedagogik, penilaian karakter dan akhlak, hingga penempatan dan pengembangan profesional berkelanjutan (Sukron, 2022). Pendekatan rekrutmen dan seleksi yang mengintegrasikan kompetensi profesional dan akhlak mulia merupakan strategi efektif untuk memastikan lembaga pendidikan Islam dapat mencapai tujuan pembelajaran secara optimal sekaligus menjadi lingkungan yang mendukung pembentukan karakter peserta didik (Febriani et al., 2024).

Kondisi aktual menunjukkan adanya tantangan yang signifikan dalam pemenuhan dan pengembangan kualitas tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Islam di Indonesia. Berdasarkan data historis Kementerian Agama Republik Indonesia periode 2022–2023, tercatat bahwa ratusan ribu guru binaan Kemenag belum mengikuti program sertifikasi melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam jabatan. Data tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 480 ribu guru madrasah dan sekitar 95 ribu guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di sekolah umum masih belum tersertifikasi secara profesional.

Sementara itu, pemerintah menetapkan target sertifikasi penuh bagi sekitar 629.000 guru agama hingga tahun 2027, yang dalam dokumen kebijakan Kemenag dinyatakan sebagai proyeksi resmi nasional. Hingga akhir tahun 2023, jumlah guru PAI yang telah mengikuti program PPG masih relatif terbatas dibandingkan dengan total kebutuhan nasional. Fakta ini mengindikasikan bahwa meskipun jumlah lembaga pendidikan Islam di Indonesia sangat besar, distribusi guru yang profesional dan tersertifikasi belum merata, sehingga berimplikasi langsung terhadap mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan Islam secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, manajemen rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik berbasis kompetensi dan akhlak menjadi strategi penting dalam peningkatan kualitas pendidikan Islam. Proses ini tidak hanya memastikan tenaga pendidik memiliki kemampuan profesional, tetapi juga menegaskan peran guru sebagai teladan moral dan spiritual bagi peserta didik. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam konsep, praktik, dan tantangan manajemen rekrutmen dan seleksi pada lembaga pendidikan Islam, serta implikasinya terhadap peningkatan kualitas pendidikan yang selaras dengan prinsip kompetensi dan akhlak mulia. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam membangun sistem rekrutmen dan



seleksi yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pengembangan karakter peserta didik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research) untuk menganalisis manajemen rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Islam berbasis kompetensi dan akhlak. Pendekatan kualitatif dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk memahami konsep, praktik, tantangan, serta dampak manajemen rekrutmen dan seleksi secara mendalam dan kontekstual, bukan untuk menghasilkan data kuantitatif semata.

Metode studi pustaka digunakan sebagai teknik pengumpulan data utama. Data dan informasi diperoleh dari berbagai sumber sekunder yang relevan, termasuk buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, laporan resmi pemerintah, dokumen kebijakan pendidikan, dan publikasi akademik terkait manajemen pendidikan Islam dan pengembangan kompetensi guru (Sukron, 2022). Data yang dikumpulkan dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan kondisi aktual, praktik manajerial, serta tantangan yang dihadapi dalam rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.

Analisis dilakukan dengan menggunakan teknik content analysis, yaitu menelaah, mengklasifikasi, dan mengevaluasi isi literatur secara sistematis. Proses ini mencakup identifikasi tema utama terkait kompetensi profesional, akhlak guru, prosedur rekrutmen dan seleksi, tantangan yang muncul, serta implikasi terhadap kualitas pendidikan Islam. Dengan pendekatan ini, penelitian mampu menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai praktik dan strategi manajemen tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan Islam, serta memberikan dasar konseptual bagi pengembangan kebijakan atau praktik pendidikan yang lebih efektif.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menganalisis secara mendalam konsep, praktik, dan tantangan manajemen rekrutmen dan seleksi guru, serta menilai dampaknya terhadap peningkatan kualitas pendidikan Islam. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi lembaga pendidikan Islam dalam membangun sistem rekrutmen dan seleksi yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pengembangan karakter peserta didik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Model Integrasi Kompetensi Akhlak dalam Tahapan Rekrutmen

Model integrasi kompetensi akhlak pada rekrutmen tenaga pendidik lembaga pendidikan Islam berpijak pada asumsi dasar bahwa kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas manusia yang mengelolanya. Guru diposisikan bukan sekadar pelaksana kurikulum, tetapi sebagai aktor utama pembentuk pengetahuan, nilai, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu, rekrutmen guru harus dirancang sebagai proses strategis yang mampu menyaring individu dengan kecakapan profesional sekaligus kualitas moral yang kokoh.

Integrasi kompetensi dan akhlak dimulai sejak tahap perencanaan rekrutmen. Lembaga pendidikan Islam menetapkan profil guru ideal yang mencerminkan keseimbangan antara penguasaan keilmuan, kemampuan pedagogik, keterampilan sosial, dan integritas kepribadian. Profil tersebut tidak hanya bersifat administratif, melainkan normatif dan ideologis, karena merepresentasikan nilai-nilai Islam yang menjadi dasar penyelenggaraan pendidikan (Dja'far & Yunus, 2021). Kriteria akademik dan pedagogik dirumuskan secara jelas, bersamaan dengan karakter kepribadian yang diharapkan, seperti kejujuran, tanggung jawab, komitmen ibadah, serta kesediaan menjadi teladan moral.

Tahap seleksi menjadi ruang utama integrasi kedua dimensi tersebut. Penilaian kompetensi dilakukan melalui berbagai mekanisme yang mengukur kemampuan berpikir, penguasaan materi, dan keterampilan mengajar. Penilaian akhlak berjalan secara paralel melalui eksplorasi nilai, sikap, dan orientasi moral calon guru. Pendekatan ini menegaskan bahwa kemampuan mengajar tanpa integritas berpotensi melahirkan pendidikan yang kering nilai, sementara akhlak tanpa kompetensi berisiko melemahkan kualitas pembelajaran.

Tahap pascarekrutmen melengkapi model integrasi ini melalui pembinaan berkelanjutan. Guru yang telah diterima tidak diperlakukan sebagai individu yang telah "selesai", melainkan sebagai pendidik yang terus dibentuk. Pengembangan profesional dan pembinaan karakter berjalan secara simultan agar keseimbangan antara kompetensi dan akhlak tetap terjaga sepanjang perjalanan karier guru.

2. Indikator dan Instrumen Penilaian Akhlak yang Digunakan di LPI

Penilaian akhlak guru pada lembaga pendidikan Islam memerlukan kerangka yang jelas agar tidak terjebak pada penilaian subjektif atau simbolik. Akhlak dipahami sebagai manifestasi nilai Islam yang tercermin dalam sikap, perilaku, dan keputusan seseorang



dalam konteks sosial dan profesional. Oleh karena itu, indikator akhlak harus dirumuskan secara operasional agar dapat diamati dan dinilai secara sistematis.

Indikator utama akhlak guru meliputi kejujuran dalam perkataan dan tindakan, amanah dalam menjalankan tugas, kedisiplinan terhadap aturan lembaga, tanggung jawab terhadap peserta didik, kesabaran dalam menghadapi dinamika kelas, serta keadilan dalam memperlakukan siswa (Zohriah, 2023). Komitmen terhadap nilai-nilai Islam juga menjadi indikator penting, yang tercermin dari konsistensi ibadah, etika pergaulan, dan sikap terhadap norma keislaman di lingkungan kerja.

Instrumen penilaian akhlak dirancang untuk menggali konsistensi antara nilai yang diyakini dan perilaku nyata. Wawancara berbasis pengalaman hidup digunakan untuk memahami cara calon guru mengambil keputusan dalam situasi dilematis. Pertanyaan diarahkan pada pengalaman konkret, bukan pada jawaban normatif, sehingga pewawancara dapat menilai orientasi moral dan kedewasaan sikap calon guru.

Rekam jejak profesional menjadi instrumen pendukung yang penting. Rekomendasi dari pimpinan sebelumnya, kolega, atau tokoh masyarakat memberikan gambaran tentang integritas dan etos kerja calon guru dalam konteks nyata. Observasi perilaku, baik pada saat simulasi mengajar maupun interaksi nonformal, memperkuat penilaian akhlak melalui pengamatan langsung terhadap cara berkomunikasi, mengelola emosi, dan bersikap terhadap orang lain.

3. Tantangan Operasional dan Tantangan Sistemik

Manajemen rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik menghadapi tantangan yang dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yaitu tantangan operasional dan tantangan sistemik. Pembedaan ini penting agar solusi yang dirancang tidak bersifat parsial atau keliru sasaran.

Tantangan operasional berkaitan dengan kondisi internal lembaga pendidikan Islam. Keterbatasan anggaran sering membatasi kemampuan lembaga untuk menyelenggarakan seleksi yang komprehensif dan profesional. Kekurangan tenaga asesor yang memiliki kompetensi evaluasi pedagogik dan karakter juga memengaruhi kualitas proses seleksi. Situasi tersebut mendorong sebagian lembaga melakukan rekrutmen secara pragmatis, mengandalkan kedekatan sosial atau kebutuhan jangka pendek, bukan pada standar kualitas jangka panjang.

Tantangan sistemik muncul dari struktur dan ekosistem pendidikan yang lebih luas. Ketimpangan distribusi guru berkualitas, keterbatasan akses terhadap sertifikasi profesional, serta belum optimalnya sistem pengembangan guru berbasis kebutuhan lembaga pendidikan Islam menjadi persoalan yang sulit diselesaikan oleh satu lembaga secara mandiri (Mukhlis, 2023). Tuntutan pendidikan modern yang menekankan literasi

teknologi, inovasi pembelajaran, dan integrasi nilai semakin memperbesar kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga pendidik yang siap pakai.

Perbedaan karakter kedua jenis tantangan tersebut menuntut strategi penanganan yang berbeda. Tantangan operasional memerlukan penguatan manajemen internal, sementara tantangan sistemik membutuhkan kolaborasi lintas lembaga dan dukungan kebijakan jangka panjang.

4. Dampak terhadap Kepemimpinan Sekolah dan Budaya Organisasi

Manajemen rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi dan akhlak memberikan implikasi langsung terhadap pola kepemimpinan sekolah. Guru yang direkrut melalui proses seleksi yang ketat dan bernilai cenderung memiliki kesadaran tanggung jawab yang tinggi terhadap visi lembaga. Kondisi ini mendorong terbentuknya kepemimpinan kolektif, di mana kepala sekolah tidak menjadi satu-satunya pusat penggerak perubahan.

Peran guru dalam konteks tersebut berkembang dari sekadar pelaksana pembelajaran menjadi agen nilai dan budaya organisasi. Guru yang profesional dan berakhlak mulia memperkuat legitimasi kepemimpinan sekolah melalui keteladanan, konsistensi perilaku, dan komitmen terhadap mutu (Milia, 2023). Keputusan manajerial lebih mudah diimplementasikan karena didukung oleh kesadaran moral dan profesional warga sekolah.

Budaya organisasi lembaga pendidikan Islam terbentuk secara gradual melalui interaksi nilai dan perilaku para pendidik. Rekrutmen berbasis kompetensi dan akhlak melahirkan budaya kerja yang disiplin, saling menghormati, terbuka terhadap evaluasi, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Budaya tersebut tidak hanya meningkatkan kualitas internal lembaga, tetapi juga membangun kepercayaan publik dan memperkuat identitas institusi sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul secara akademik dan moral.

Pembahasan

Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Islam merupakan proses strategis manajemen sumber daya manusia pendidikan yang berpengaruh langsung terhadap mutu pembelajaran, kepemimpinan sekolah, dan budaya organisasi. Karakteristik pendidikan Islam menempatkan penguasaan keilmuan dan pembentukan akhlak sebagai dua tujuan utama yang tidak dapat dipisahkan (Riduwan, 2023). Guru berfungsi sebagai pelaksana pembelajaran sekaligus figur pembentuk nilai dan karakter peserta didik. Rekrutmen guru berbasis integrasi kompetensi dan akhlak menjadi prasyarat struktural bagi pencapaian tujuan pendidikan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia pendidikan memposisikan rekrutmen sebagai tahap awal pembentukan kualitas organisasi pendidikan. Proses rekrutmen berfungsi memastikan kesesuaian antara kebutuhan kelembagaan dan karakteristik individu yang direkrut. Kesesuaian tersebut mencakup aspek kompetensi pedagogik, penguasaan keilmuan, serta keselarasan nilai dan visi Lembaga (Rosdianawati et al., 2022). Lembaga pendidikan Islam yang menerapkan standar rekrutmen terintegrasi sedang membangun fondasi budaya organisasi sejak tahap awal pengelolaan sumber daya manusia. Nilai dan perilaku guru yang direkrut akan memengaruhi iklim kerja, pola relasi profesional, dan efektivitas kepemimpinan sekolah.

Integrasi kompetensi dan akhlak dimulai sejak tahap perencanaan rekrutmen melalui perumusan profil guru ideal. Profil tersebut mencerminkan keseimbangan antara penguasaan bidang keilmuan, keterampilan pedagogik, kemampuan sosial, dan integritas kepribadian. Kriteria akademik dirumuskan bersamaan dengan indikator akhlak seperti kejujuran, amanah, kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Profil guru ideal berfungsi sebagai standar normatif dan operasional yang mengarahkan seluruh tahapan seleksi.

Tahap seleksi menjadi mekanisme utama penerapan integrasi kompetensi dan akhlak. Penilaian kompetensi dilakukan melalui uji akademik, simulasi pembelajaran, dan evaluasi pedagogik yang mengukur kemampuan mengelola proses belajar mengajar. Penilaian akhlak dilakukan melalui wawancara berbasis pengalaman, penelusuran rekam jejak profesional, serta observasi perilaku (Effendi, 2021). Pendekatan tersebut menegaskan bahwa kualitas guru tidak dapat ditentukan hanya melalui kemampuan teknis atau kesalehan personal secara terpisah, melainkan melalui kesatuan antara profesionalisme dan integritas moral.

Tahap pascarekrutmen melengkapi proses integrasi melalui pembinaan dan pengembangan berkelanjutan. Guru diposisikan sebagai pendidik yang terus mengalami proses peningkatan kompetensi dan pematapan karakter. Pengembangan profesional dan pembinaan akhlak berjalan secara simultan agar keseimbangan antara kecakapan pedagogik dan integritas moral tetap terjaga sepanjang masa pengabdian. Pola tersebut sejalan dengan prinsip manajemen sumber daya manusia pendidikan yang menekankan kesinambungan antara seleksi, pengembangan, dan evaluasi kinerja.

Literatur keilmuan menunjukkan konsistensi pandangan mengenai urgensi integrasi kompetensi dan akhlak pada rekrutmen guru lembaga pendidikan Islam. Sintesis temuan utama literatur disajikan untuk memperlihatkan keterkaitan antara teori manajemen sumber daya manusia pendidikan, pendidikan karakter Islam, kepemimpinan sekolah, dan budaya organisasi.

Fokus Kajian	Temuan Utama	Implikasi Rekrutmen
Manajemen SDM Pendidikan	Rekrutmen menentukan kualitas input tenaga pendidik jangka panjang	Rekrutmen diposisikan sebagai proses strategis
Kompetensi Guru	Kompetensi pedagogik dan profesional memengaruhi mutu pembelajaran	Seleksi akademik dan pedagogik bersifat komprehensif
Pendidikan Karakter Islam	Keteladanan guru berpengaruh signifikan terhadap karakter peserta didik	Akhlak guru menjadi kriteria utama seleksi
Person–Organization Fit	Keselarasan nilai meningkatkan komitmen dan loyalitas kerja	Rekrutmen berbasis nilai Islam memperkuat keterikatan kelembagaan
Konflik Peran Guru	Ketidakseimbangan tuntutan profesional dan moral memicu konflik peran	Integrasi kompetensi dan akhlak mencegah konflik peran
Kepemimpinan Sekolah	Kualitas guru memengaruhi efektivitas kepemimpinan	Rekrutmen bermutu memperkuat kepemimpinan kolektif
Budaya Organisasi	Nilai dan perilaku guru membentuk budaya kerja sekolah	Seleksi akhlak membangun budaya organisasi Islami
Uswah Hasanah	Keteladanan lebih efektif dibandingkan instruksi verbal	Guru dipilih sebagai figur teladan

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen guru berbasis integrasi kompetensi dan akhlak memiliki implikasi sistemik terhadap penyelenggaraan pendidikan. Hubungan antarvariabel tersebut dapat dijelaskan melalui model konseptual yang menggambarkan alur pengaruh dari rekrutmen hingga pembentukan budaya organisasi.



Model konseptual tersebut menunjukkan bahwa standar rekrutmen berfungsi sebagai titik awal pembentukan kualitas guru. Kualitas guru berimplikasi pada peran ganda sebagai pendidik profesional dan teladan moral. Peran tersebut memperkuat kepemimpinan sekolah yang tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga berlandaskan nilai. Kepemimpinan berbasis nilai berkontribusi terhadap pembentukan budaya organisasi Islami yang berorientasi pada mutu dan keberlanjutan.

Konsep konflik peran juga memberikan kerangka teoretik untuk memahami kompleksitas peran guru lembaga pendidikan Islam. Guru menjalankan peran profesional dan peran moral-religius secara simultan. Ketidakseimbangan pemenuhan salah satu peran berpotensi menimbulkan ketegangan peran dan penurunan kinerja. Rekrutmen berbasis integrasi kompetensi dan akhlak berfungsi sebagai mekanisme preventif karena guru telah diseleksi sesuai dengan tuntutan profesional dan moral lembaga sejak tahap awal.

Konsep *uswah hasanah* memperkuat legitimasi normatif model integrasi tersebut. Guru diposisikan sebagai figur teladan yang perilaku dan sikapnya menjadi rujukan peserta didik. Internalisasi nilai Islam berlangsung secara efektif melalui keteladanan nyata yang tercermin

pada praktik keseharian di lingkungan sekolah. Akhlak guru berfungsi sebagai medium utama pendidikan karakter yang tidak terpisahkan dari proses pembelajaran.

Implikasi model integrasi kompetensi dan akhlak terlihat pada kepemimpinan sekolah dan budaya organisasi. Guru yang direkrut melalui proses seleksi berbasis nilai menunjukkan tingkat tanggung jawab kolektif yang tinggi terhadap visi dan misi lembaga. Kepemimpinan sekolah berkembang secara partisipatif dan tidak semata-mata bergantung pada otoritas struktural. Budaya organisasi terbentuk melalui disiplin kerja, amanah, keterbukaan terhadap evaluasi, serta komitmen terhadap peningkatan mutu berkelanjutan. Identitas lembaga pendidikan Islam sebagai institusi yang unggul secara akademik dan bermartabat secara moral semakin menguat.

KESIMPULAN

Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Islam berperan sebagai instrumen strategis penentu mutu pendidikan. Integrasi kompetensi profesional dan akhlak menjadi landasan utama untuk memastikan guru memiliki kecakapan pedagogik, penguasaan keilmuan, serta integritas moral yang selaras dengan nilai-nilai Islam.

Penerapan model integrasi kompetensi dan akhlak sejak tahap perencanaan, seleksi, hingga pascarekrutmen berfungsi menjaga keseimbangan antara tuntutan profesional dan tanggung jawab moral guru. Penilaian akhlak yang dirumuskan secara operasional dan didukung instrumen sistematis memperkuat objektivitas seleksi serta meningkatkan akuntabilitas manajemen sumber daya manusia pendidikan.

Implikasi model tersebut tercermin pada penguatan kepemimpinan sekolah dan pembentukan budaya organisasi Islami. Guru yang direkrut melalui seleksi berbasis nilai menunjukkan komitmen kolektif terhadap visi lembaga, mendorong kepemimpinan partisipatif, serta membangun budaya kerja yang disiplin, amanah, dan berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan. Oleh karena itu, rekrutmen guru berbasis integrasi kompetensi dan akhlak ini dapat dipahami sebagai fondasi struktural bagi terwujudnya lembaga pendidikan Islam yang unggul secara akademik, kokoh secara moral, dan berkelanjutan dalam menghadapi dinamika pendidikan kontemporer.

REFERENSI

- Akhyar, M., Zukdi, I., & Deliani, N. (2024). Value-Based Leadership of Islamic Education Teachers and Its Role in Disciplinary Religious Practice Formation: A Qualitative Case Study in an Indonesian Public School. *Jurnal Pendidikan Islam*, 13(2), 97–105.
- Dja'far, A. B., & Yunus, S. P. I. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam (Konsep, Prinsip, Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam)*. Penerbit Adab.



- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. In *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* (Vol. 2, Issue 1, pp. 39–51). STAIN Ponorogo.
<https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Febriani, S., Akhyar, M., Negeri, I., Djamil, S. M., & Bukittinggi, D. (2024). *Penerapan Konsep Manajerial Guru PAI Dalam Membentuk Kecerdasan Spiritual Siswa*. 12(2), 277–290.
- Milia, F. (2023). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius Di Mts Nurul Ulum Kabupaten Lampung Barat Provinsi Lampung*. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- Mukhlis, A. B. (2023). Manajemen sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran tahfidzul Qur'an di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang. *Ulul Amri: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 57–73.
- Riduwan, M. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik Pada Pondok Pesantren. *Journal of Education and Learning*, 1(2), 61–69.
- Rosdianawati, A., Rusli, R., Mashuri, S., & Nadirah, S. (2022). Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqamah Ngatabaru, Sulawesi Tengah. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 26–36.
- Sukron, M. (2022). *Manajemen Rekrutmen Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SDI Al Ikhlas Cilandak, Jakarta Selatan*. Institut PTIQ Jakarta.
- Zohriah, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin*.