



Educator and Education Recruitment Strategies and Their Implications on Graduate Quality: A Qualitative Case Study at SDIT Al Malik Prabumulih

**Lasni Sutri¹, Sepriyansyah², Erly Zahara³, Nur Indah Hidayati⁴,
Kasinyo Harto⁵, Febriyanti⁶**

*lasnisutri_25052170018@radenfatah.ac.id

^{1,2,3,4,5,6} Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia.

ABSTRACT

The improvement of the quality of graduates in integrated Islamic elementary schools is highly determined by the quality of educators and education staff. Problems that often arise in the management of private schools are the recruitment and selection process that is not fully based on strategic needs and expected quality indicators of graduates. This study aims to analyze the recruitment and selection strategies of educators and education personnel and their implications on the quality of graduates at SDIT Al Malik Prabumulih. The research uses a qualitative approach with a case study design. Data was obtained through in-depth interviews with school principals, selection teams, and teachers, observation of the recruitment process, and analysis of internal policy documents. The results of the study show that the recruitment strategy based on four teacher competencies (pedagogic, professional, social, and personality) strengthened with religious standards typical of integrated Islamic schools has significant implications for improving the quality of graduates, both in academic aspects and Islamic character. Selection is carried out through multiple stages: administration, written and psychological tests, microteaching, Qur'an reading and memorization tests, aptitude tests, and Islamic value interviews. Final decision-making is carried out through committee assessments, school principals' istikharah and foundation meetings. Teacher performance evaluations are carried out monthly, semi-annually, and annually with a reward and punishment system. The contribution of this research is the development of a model of "Quality-Based Recruitment of Islamic Graduates" that integrates professional competence, value suitability, and a continuous evaluation system as a strategy to improve the quality of integrated Islamic elementary schools.

Keywords: educational human resource management, integrated Islamic schools, teacher recruitment, quality of graduates,

PENDAHULUAN

Dalam perspektif manajemen pendidikan modern, mutu lulusan merupakan indikator utama keberhasilan institusi pendidikan. Mutu lulusan tidak hanya mencerminkan capaian akademik, tetapi juga mencakup kompetensi sosial, karakter, serta kesiapan peserta didik dalam menghadapi tantangan global. Dalam konteks ini, kualitas pembelajaran yang dipengaruhi oleh tenaga pendidik menjadi faktor kunci dalam menentukan capaian tersebut. Penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen tenaga pendidik memiliki kontribusi langsung terhadap kualitas pengajaran, keterlibatan siswa, dan keberhasilan akademik (Klassen et al., 2021; Rakulram & Rathnapriya, 2025). Selain itu, kualitas tenaga kependidikan juga berperan dalam mendukung keberlangsungan sistem pendidikan melalui fungsi administratif dan teknis yang efektif (Antiado et al., 2020).

Kualitas tenaga pendidik memiliki hubungan erat dengan mutu lulusan karena guru berperan sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik. Guru tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk keterampilan berpikir kritis, nilai, dan sikap siswa. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang menekankan kualitas pengajaran dan pengembangan profesional dapat meningkatkan keterlibatan intelektual siswa serta kualitas hasil belajar (Gorard et al., 2022; Pilcher et al., 2021). Hal ini menegaskan bahwa peningkatan mutu lulusan tidak dapat dilepaskan dari bagaimana institusi pendidikan merancang proses rekrutmen tenaga pendidiknya secara sistematis dan strategis.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia pendidikan, rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal yang menentukan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Rekrutmen yang efektif tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada kesesuaian kompetensi, nilai, dan karakter individu dengan budaya organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang terencana dan berbasis kebutuhan organisasi dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja sekaligus mendukung keberlanjutan institusi (Houck et al., 2025; Morris & Ye, 2024). Selain itu, pendekatan rekrutmen yang mempertimbangkan keberagaman dan inklusivitas juga terbukti mampu meningkatkan inovasi dan kualitas lingkungan akademik (Bondi et al., 2025).

Namun demikian, dalam praktiknya masih banyak lembaga pendidikan menghadapi berbagai kendala dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan. Salah satu permasalahan utama adalah ketidaksesuaian antara kualifikasi pelamar dengan kebutuhan formasi yang tersedia. Fenomena ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang digunakan belum sepenuhnya berbasis segmentasi dan kebutuhan spesifik organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kurangnya strategi rekrutmen yang tertarget dapat menghambat efektivitas organisasi dan kualitas output pendidikan (Tribe et al., 2024). Dalam konteks ini, SDIT Al Malik Prabumulih menghadapi tantangan serupa dalam memastikan kesesuaian antara kebutuhan tenaga pendidik dengan latar belakang pelamar.

Dalam konteks pendidikan Islam terpadu, kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih tinggi karena tidak hanya mempertimbangkan aspek kompetensi profesional, tetapi juga kesesuaian nilai religius. Sekolah Islam terpadu menuntut integrasi antara kompetensi pedagogik dan nilai-nilai keislaman sebagai bagian dari pembentukan karakter peserta didik. Hal ini sejalan dengan konsep kesesuaian nilai dalam organisasi (*person-organization fit*), di mana keselarasan antara individu dan organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan komitmen kerja. Selain itu, kualitas interaksi antara tenaga pendidik dan peserta didik juga berkontribusi terhadap kesiapan lulusan dalam memasuki dunia kerja dan memenuhi ekspektasi pengguna lulusan (Jackson et al., 2022; Morley & Aynsley, 2007).

Meskipun pentingnya strategi rekrutmen dan kualitas tenaga pendidik telah banyak dibahas dalam literatur, penelitian yang secara spesifik mengkaji keterkaitan antara strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan dengan mutu lulusan dalam konteks sekolah Islam terpadu masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian lebih berfokus pada aspek kualitas guru atau kebijakan pendidikan secara umum, tanpa mengaitkannya secara langsung dengan strategi rekrutmen berbasis nilai dan implikasinya terhadap mutu lulusan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diisi melalui kajian empiris yang lebih kontekstual dan mendalam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan serta implikasinya terhadap mutu lulusan di SDIT Al Malik Prabumulih. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritik dalam pengembangan model rekrutmen berbasis mutu lulusan serta kontribusi praktis

bagi lembaga pendidikan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, kontekstual, dan berbasis nilai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (Ilhami et al., 2024) untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi rekrutmen dan seleksi di SDIT Al Malik Prabumulih. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena secara kontekstual dan komprehensif dalam lingkungan nyata sekolah. Lokasi penelitian adalah SDIT Al Malik Prabumulih. Informan penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan kesiswaan, tim rekrutmen, serta beberapa guru yang telah melalui proses seleksi. Teknik pengumpulan data meliputi:

1. Wawancara semi-terstruktur untuk menggali informasi terkait prosedur rekrutmen, standar kompetensi, dan sistem evaluasi.
2. Observasi terhadap proses seleksi dan praktik manajemen kinerja guru
3. Analisis dokumen kebijakan sekolah, termasuk SOP rekrutmen dan instrumen evaluasi.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang terdiri atas reduksi data, penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik untuk memastikan konsistensi dan kredibilitas temuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Standar Kompetensi Guru sebagai Fondasi Rekrutmen

Standar kompetensi guru di SDIT Al Malik Prabumulih berbasis empat dimensi utama dengan tambahan kompetensi religius khas sekolah Islam terpadu. Sekolah menetapkan empat kompetensi utama sebagai dasar seleksi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Selain itu, terdapat standar tambahan berupa kemampuan membaca Al-Qur'an, hafalan juz 'amma, akhlak islami, dan kesiapan menjadi teladan.

Sekolah menetapkan bahwa calon guru tidak hanya harus memenuhi kualifikasi administratif, tetapi juga menunjukkan kesiapan pedagogik, integritas moral, serta kemampuan berinteraksi secara efektif dalam lingkungan sekolah. Dengan demikian, rekrutmen diposisikan sebagai instrumen strategis dalam menjamin kualitas proses pembelajaran sejak tahap awal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan tim seleksi, standar kompetensi guru mencakup:

1. Kompetensi Pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran yang berpusat pada siswa, merancang pengalaman belajar yang bermakna, responsif terhadap kebutuhan peserta didik, serta menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan berkesadaran. Kompetensi ini menjadi prioritas karena berhubungan langsung dengan efektivitas proses pembelajaran.
2. Kompetensi Kepribadian yaitu pribadi yang mantap, stabil, dewasa, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa, serta mampu menjadi teladan bagi siswa. Pada jenjang sekolah dasar, aspek keteladanan memiliki peran signifikan dalam pembentukan karakter peserta didik.
3. Kompetensi Sosial yaitu kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, orang tua, serta masyarakat. Kompetensi ini penting karena sekolah Islam terpadu menekankan kemitraan dengan keluarga dalam pembinaan karakter.

4. Kompetensi Profesional yaitu penguasaan materi pelajaran secara mendalam, kontekstual, dan aplikatif. Guru dituntut mampu mengintegrasikan materi akademik dengan nilai-nilai keislaman dalam pembelajaran.

Selain empat kompetensi utama tersebut, SDIT Al Malik menambahkan dimensi religius sebagai ciri khas sekolah Islam terpadu. Kompetensi tambahan yang dinilai meliputi:

1. Tes baca Al-Qur'an
2. Hafalan juz 'amma
3. Berpakaian sopan dan syar'i
4. Tidak merokok di lingkungan sekolah
5. Memiliki akidah yang lurus
6. Ketaatan beribadah minimal shalat lima waktu

Penilaian terhadap aspek religius ini menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya menilai kemampuan akademik, tetapi juga konsistensi nilai dan akhlak calon guru. Dengan demikian, terdapat pola integrasi antara standar nasional kompetensi guru dan nilai-nilai khas Islam terpadu. Sekolah tidak sekadar mengadopsi regulasi formal, tetapi memperkuatnya dengan dimensi spiritual dan moral sebagai bagian dari strategi pembentukan mutu lulusan yang berkarakter islami.

Integrasi ini menjadi pembeda utama dengan sekolah umum, karena rekrutmen tidak hanya berorientasi pada kualifikasi profesional, tetapi juga pada kesesuaian nilai (*value alignment*) antara calon guru dan budaya sekolah. Hal tersebut memperlihatkan bahwa standar kompetensi guru di SDIT Al Malik diposisikan sebagai fondasi strategis dalam menjaga kualitas pembelajaran dan mutu lulusan secara berkelanjutan

Tahapan Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen di SDIT Al Malik Prabumulih dilakukan berbasis kebutuhan sekolah (*need-based recruitment*) dengan sistem seleksi berlapis. Proses rekrutmen tidak dilakukan secara periodik tetap, melainkan disesuaikan dengan kebutuhan formasi yang muncul akibat pengembangan program, penambahan rombongan belajar, atau kekosongan jabatan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa sekolah menerapkan prinsip efisiensi dan perencanaan SDM berbasis kebutuhan strategis. Pengumuman lowongan kerja biasanya disampaikan melalui media sosial resmi sekolah. Strategi ini dinilai efektif dalam menjangkau calon pelamar secara luas, meskipun dalam praktiknya masih ditemukan ketidaksesuaian antara kebutuhan formasi dan latar belakang pelamar

Tahapan seleksi yang diterapkan meliputi:

1. Seleksi administrasi, untuk memastikan kesesuaian kualifikasi akademik dan persyaratan formal.
2. Tes tulis dan psikotes, untuk mengukur kemampuan kognitif, kesiapan mental, dan stabilitas emosional calon guru.
3. *Microteaching* (tes praktik mengajar), sebagai instrumen utama untuk menilai kompetensi pedagogik dan kemampuan pengelolaan kelas.
4. Tes baca Al-Qur'an dan hafalan, untuk menilai kompetensi religius sebagai ciri khas sekolah Islam terpadu.
5. Tes bakat yang dimiliki, guna mengidentifikasi potensi tambahan yang dapat mendukung program sekolah (misalnya seni, olahraga, atau tahfidz).
6. Wawancara, untuk menggali komitmen, motivasi, kesiapan kerja, serta kesesuaian nilai dengan budaya sekolah.

Penilaian terhadap aspek nilai keislaman dan akhlak dilakukan melalui beberapa metode, yaitu observasi langsung, wawancara mendalam, tes tertulis, serta rekomendasi dari dosen pembimbing atau guru pamong. Pendekatan multi-instrumen ini menunjukkan bahwa

sekolah tidak hanya menilai kompetensi teknis, tetapi juga konsistensi karakter dan integritas pribadi. Pengambilan keputusan akhir dilakukan melalui tiga tahap:

1. Rekapitulasi nilai oleh panitia berdasarkan seluruh instrumen tes.
2. Kepala sekolah melakukan shalat istikharah sebagai bentuk pertimbangan spiritual.
3. Rapat bersama yayasan untuk menetapkan keputusan final secara kolektif.

Sistem seleksi ini menunjukkan kombinasi pendekatan rasional dan spiritual. Pendekatan rasional tercermin dari penggunaan instrumen tes yang terstruktur dan berbasis skor (*merit-based system*), sedangkan pendekatan spiritual tercermin dari praktik istikharah dan musyawarah yayasan. Integrasi keduanya menjadi ciri khas tata kelola sekolah Islam terpadu.

Secara konseptual, sistem seleksi berlapis ini memperkuat prinsip *person-organization fit*, yaitu kesesuaian antara kompetensi, nilai individu, dan budaya organisasi. Guru yang lolos seleksi tidak hanya memenuhi standar akademik, tetapi juga menunjukkan keselarasan nilai dengan visi sekolah. Hal ini berimplikasi pada stabilitas kinerja, komitmen jangka panjang, dan konsistensi dalam pembinaan karakter siswa. Dengan demikian, tahapan rekrutmen dan seleksi di SDIT Al Malik tidak sekadar proses administratif, tetapi merupakan mekanisme strategis untuk menjamin mutu proses pembelajaran dan pada akhirnya mutu lulusan.

Kendala dalam Rekrutmen

Salah satu kendala utama dalam proses rekrutmen di SDIT Al Malik Prabumulih adalah terjadinya *mismatch* antara kebutuhan formasi dan latar belakang pelamar. Sekolah sering membuka lowongan untuk bidang tertentu, namun pelamar yang masuk tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sebagai contoh, ketika sekolah membuka formasi guru Pendidikan Jasmani, mayoritas pelamar justru berasal dari jurusan Pendidikan Agama Islam.

Fenomena ini menunjukkan adanya ketidaktepatan dalam strategi penyebaran informasi lowongan kerja serta terbatasnya segmentasi target rekrutmen. Secara teoritik, kondisi tersebut dapat dipahami sebagai lemahnya pendekatan *targeted recruitment*, yaitu strategi perekrutan yang seharusnya diarahkan pada komunitas profesional yang relevan dengan kebutuhan organisasi.

Dampak dari *mismatch* ini cukup signifikan. Pertama, proses seleksi menjadi kurang efisien karena banyak pelamar harus dieliminasi sejak tahap administrasi. Kedua, kekosongan formasi dapat berlangsung lebih lama sehingga berpotensi mengganggu stabilitas pembelajaran. Ketiga, dalam kondisi tertentu sekolah terpaksa melakukan penyesuaian internal atau pembagian tugas tambahan kepada guru yang sudah ada, yang pada akhirnya dapat memengaruhi beban kerja dan kualitas pembelajaran.

Kendala ini juga menunjukkan bahwa sistem rekrutmen masih bersifat terbuka (*open recruitment*) namun belum sepenuhnya berbasis segmentasi profesi. Oleh karena itu, diperlukan strategi rekrutmen yang lebih tertarget, seperti:

1. Penyebaran informasi melalui forum atau komunitas guru sesuai bidang studi.
2. Kerja sama dengan LPTK atau perguruan tinggi yang memiliki program studi relevan.
3. Pemanfaatan jaringan alumni dan rekomendasi profesional.
4. Optimalisasi platform digital yang memungkinkan penyaringan berbasis kata kunci kompetensi.

Dengan strategi yang lebih spesifik dan berbasis kebutuhan kompetensi, potensi *mismatch* dapat diminimalkan sehingga proses rekrutmen menjadi lebih efektif dan efisien.

Evaluasi dan Sistem *Reward-Punishment*

Evaluasi berkala menjadi instrumen penjaga mutu tenaga pendidik. Evaluasi dilakukan secara rutin dan berjenjang untuk memastikan konsistensi kinerja guru. Evaluasi dilakukan dalam beberapa tahap:

1. Evaluasi bulanan oleh kepala sekolah, wakil kurikulum, dan wakil kesiswaan
2. Evaluasi semester oleh yayasan dan manajemen sekolah
3. Evaluasi tahunan berbasis kinerja

Guru yang disiplin hadir, peduli lingkungan, religius, dan membawa siswa berprestasi akan mendapatkan reward dari kepala sekolah atau yayasan. Jika melanggar SOP akan dipanggil dan diberi arahan dan diberikan SP1 dan seterusnya jika pelanggaran berlanjut. Guru dengan evaluasi kinerja sangat baik akan memperoleh kenaikan gaji pada tahun ajaran berikutnya. Sistem evaluasi menunjukkan pola manajemen berbasis kinerja (*performance-based management*) dengan pendekatan pembinaan sebelum sanksi administratif.

Strategi rekrutmen di SDIT Al Malik tidak hanya bertujuan mengisi formasi, tetapi memastikan kesesuaian nilai dan kompetensi dengan budaya sekolah. Integrasi kompetensi profesional dan religius berdampak pada konsistensi pembelajaran dan pembentukan karakter siswa. Temuan ini selaras dengan teori manajemen SDM berbasis kompetensi yang menyatakan bahwa *person-organization fit* meningkatkan efektivitas organisasi. Namun, penelitian ini menunjukkan tambahan dimensi spiritual dalam pengambilan keputusan yang jarang dibahas dalam literatur manajemen pendidikan konvensional.

Seleksi berlapis memastikan bahwa guru tidak hanya mampu mengajar, tetapi juga menjadi *role model*. Sistem *reward* dan evaluasi berkala memperkuat budaya mutu dan disiplin kerja. Sekolah Islam terpadu perlu menyusun SOP rekrutmen yang eksplisit mengintegrasikan kompetensi profesional, nilai keislaman, dan mekanisme evaluasi berkelanjutan. Strategi pengumuman lowongan juga perlu lebih tertarget agar *mismatch* pelamar dapat diminimalkan. Penelitian ini menawarkan model konseptual “Rekrutmen Berbasis Mutu Lulusan Islami”, yaitu model yang mengintegrasikan:

1. Standar kompetensi nasional
2. Nilai keislaman dan akhlak
3. Seleksi berlapis
4. Pengambilan keputusan kolektif-spiritual
5. Evaluasi kinerja berkelanjutan

Model ini menjadi kontribusi konseptual dalam pengelolaan SDM sekolah dasar Islam terpadu.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SDIT Al Malik Prabumulih telah bergeser dari sekadar fungsi administratif menuju instrumen strategis dalam peningkatan mutu lulusan. Hal ini sejalan dengan perspektif manajemen sumber daya manusia strategis yang menempatkan rekrutmen sebagai proses awal dalam membangun keunggulan organisasi. Dalam konteks pendidikan, kualitas guru yang direkrut terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap capaian belajar siswa (Darling-Hammond et al., 2020) sehingga rekrutmen yang tepat menjadi fondasi utama dalam peningkatan mutu pendidikan.

Integrasi empat kompetensi utama guru—pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian—dengan dimensi religius menunjukkan adanya perluasan konsep kompetensi dalam konteks pendidikan Islam terpadu. Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui konsep *person-organization fit* yang menyatakan bahwa kesesuaian antara nilai individu dan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja dan komitmen kerja (Utomo & Sulasmono, n.d.).

Dalam konteks pendidikan, keselarasan nilai ini menjadi krusial karena guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai agen sosialisasi nilai dan pembentukan karakter. Dengan demikian, penambahan dimensi religius dalam seleksi tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga strategis dalam membangun konsistensi budaya sekolah.

Sistem seleksi berlapis yang diterapkan mencerminkan pendekatan multi-instrumen dalam proses penilaian calon guru. Hal ini sejalan dengan prinsip validitas seleksi dalam manajemen SDM yang menekankan pentingnya penggunaan berbagai metode untuk meningkatkan akurasi prediksi kinerja (Darling-Hammond et al., 2020). Microteaching sebagai bagian dari seleksi merupakan bentuk *work sample test* yang secara empiris terbukti memiliki validitas tinggi dalam memprediksi kinerja kerja di masa depan. Sementara itu, penilaian aspek religius melalui tes Al-Qur'an dan wawancara nilai menunjukkan adanya integrasi antara dimensi kognitif dan afektif dalam proses seleksi. Pendekatan ini memperkuat argumen bahwa kompetensi guru dalam konteks pendidikan Islam bersifat holistik, tidak hanya mencakup kemampuan akademik tetapi juga integritas moral dan spiritual.

Temuan lain yang menarik adalah adanya integrasi antara pendekatan rasional dan spiritual dalam pengambilan keputusan seleksi. Secara konvensional, teori pengambilan keputusan dalam organisasi lebih menekankan pada rasionalitas berbasis data dan analisis objektif (Roorda et al., 2021). Namun, dalam konteks SDIT Al Malik, praktik istikharah dan musyawarah menunjukkan adanya dimensi spiritual yang turut memengaruhi keputusan akhir. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam organisasi berbasis nilai, khususnya lembaga pendidikan Islam, rasionalitas tidak berdiri sendiri, melainkan berdampingan dengan pertimbangan normatif dan spiritual. Temuan ini memberikan kontribusi konseptual baru dalam kajian manajemen pendidikan, yaitu adanya model *spiritually integrated decision-making* yang belum banyak dibahas dalam literatur arus utama.

Di sisi lain, penelitian ini juga mengungkap adanya kendala berupa mismatch antara kebutuhan formasi dan latar belakang pelamar. Fenomena ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang digunakan masih belum sepenuhnya berbasis segmentasi dan jaringan profesional. Dalam perspektif manajemen SDM modern, kondisi ini dapat dijelaskan sebagai kelemahan dalam *targeted recruitment strategy*, di mana organisasi belum secara optimal menjangkau kandidat yang sesuai dengan kebutuhan spesifik (Jamrizal et al., 2025). Dampak dari kondisi ini tidak hanya pada efisiensi proses seleksi, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran akibat ketidaksesuaian kompetensi guru. Oleh karena itu, penguatan strategi rekrutmen berbasis jejaring profesional dan institusi pendidikan tenaga kependidikan menjadi penting untuk meningkatkan kualitas input SDM.

Selain proses rekrutmen, sistem evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala menunjukkan adanya penerapan *performance-based management* dalam pengelolaan tenaga pendidik. Evaluasi bulanan, semesteran, dan tahunan mencerminkan pendekatan manajemen mutu berkelanjutan (*continuous quality improvement*) yang menempatkan evaluasi sebagai alat pengendalian dan peningkatan kinerja (Kamaruddin et al., n.d., n.d.). Penerapan sistem reward dan punishment juga memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja dan akuntabilitas. Hal ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas individu.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi yang terintegrasi dengan nilai organisasi serta didukung oleh sistem evaluasi berkelanjutan memiliki implikasi signifikan terhadap mutu lulusan. Hal ini memperkuat pandangan bahwa kualitas output pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas input dan proses yang dikelola secara sistematis. Integrasi antara kompetensi profesional, kesesuaian nilai, dan sistem manajemen kinerja menghasilkan lingkungan pembelajaran yang lebih efektif dan konsisten dalam membentuk karakter peserta didik.

Berdasarkan analisis tersebut, penelitian ini menawarkan model konseptual “Rekrutmen Berbasis Mutu Lulusan Islami” yang mengintegrasikan tiga dimensi utama, yaitu kompetensi profesional, kesesuaian nilai keislaman, dan evaluasi kinerja berkelanjutan. Model ini memperluas kerangka teori manajemen SDM pendidikan dengan menambahkan dimensi spiritual sebagai variabel kunci dalam proses rekrutmen dan seleksi. Kontribusi ini menjadi signifikan, terutama dalam konteks pengelolaan lembaga pendidikan Islam yang menuntut keseimbangan antara kualitas akademik dan pembentukan karakter religius.

KESIMPULAN

Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SDIT Al Malik Prabumulih menunjukkan pola manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi antara standar nasional kompetensi guru dan nilai-nilai keislaman khas sekolah Islam terpadu. Proses seleksi yang berlapis meliputi aspek administratif, akademik, pedagogik, kepribadian, serta kompetensi religius mencerminkan pendekatan holistik dalam menjaring calon guru yang tidak hanya profesional, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa integrasi kompetensi profesional dan nilai keislaman berdampak positif terhadap konsistensi budaya sekolah, kualitas pembelajaran, serta pembentukan karakter peserta didik. Model seleksi yang memadukan pendekatan rasional berbasis skor dan pendekatan spiritual melalui musyawarah serta istikharah menjadi ciri khas tata kelola sekolah Islam terpadu yang berorientasi pada mutu lulusan islami.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan model rekrutmen berbasis nilai (*value-based recruitment*) dalam konteks pendidikan dasar Islam terpadu. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi sekolah Islam lainnya dalam merancang sistem seleksi yang tidak hanya berorientasi pada kompetensi teknis, tetapi juga pada kesesuaian visi, akhlak, dan komitmen religius calon pendidik.

Ke depan, penguatan strategi rekrutmen berbasis segmentasi profesi dan kemitraan dengan lembaga pendidikan tenaga kependidikan perlu dikembangkan guna meminimalkan mismatch kebutuhan formasi. Dengan demikian, manajemen SDM pendidikan dapat semakin efektif dalam mendukung pencapaian mutu lulusan yang unggul secara akademik dan berkarakter islami.

DAFTAR PUSTAKA

- Antiado, D. F. A., Castillo, F. G., Reblando, J. R. P., & Tawadrous, M. I. (2020). Managing professional development activities for non-teaching staff: For professional growth. *Universal Journal of Educational Research*, 8(7), 3280–3285. Scopus. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080758>
- Bondi, S., Combs, G. M., Holman, S., & Abrica, E. (2025). Intentional and Active Hiring of Faculty and Staff for Advancing Equity and Inclusion in Graduate Education. In *Fostering Equity and Inclusion in Graduate Education: Key Strategies and Perspectives* (pp. 15–28). Taylor and Francis. Scopus. <https://doi.org/10.4324/9781003478577-3/>
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, 24(2), 97–140. <https://doi.org/10.1080/10888691.2018.1537791>
- Gorard, S., See, B. H., & Morris, R. (2022). How to Get More People into Teaching? Comparing Undergraduates’ and Teacher Trainees’ Motivation and Perceptions of a Teaching Career. *Education Sciences*, 12(11). Scopus. <https://doi.org/10.3390/educsci12110767>

- Houck, O., Martin, S., Karnik, H., Leider, J. P., Massuda Barnett, G., & Hasbrouck, L. (2025). A review of recruitment and retention strategies in U.S. local health departments: Insights and practical solutions. *Frontiers in Public Health*, 13. Scopus. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1516027>
- Ilhami, M. W., Nurfajriani, W. V., Mahendra, A., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Penerapan Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.11180129>
- Jackson, D., Riebe, L., & Macau, F. (2022). Determining factors in graduate recruitment and preparing students for success. *Education and Training*, 64(5), 681–699. Scopus. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2020-0348>
- Jamrizal, J., Iwan Aprianto, Hadiyanto Zulbasri, & Ardaini, A. (2025). Manajemen Strategik Pendidikan Islam: Analisis Konsep Dasar dan Relevansinya dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan. *QAZI: Journal of Islamic Studies*, 2(1), 407–415. <https://doi.org/10.61104/qz.v2i1.369>
- Kamaruddin, I., Sari, M. N., & Andriani, N. (n.d.). *Evaluasi Kinerja Guru: Model dan Metode dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*.
- Klassen, R. M., Rushby, J. V., Durksen, T. L., & Bardach, L. (2021). Examining teacher recruitment strategies in England. *Journal of Education for Teaching*, 47(2), 163–185. Scopus. <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1876501>
- Morley, L., & Aynsley, S. (2007). Employers, quality and standards in higher education: Shared values and vocabularies or elitism and inequalities? *Higher Education Quarterly*, 61(3), 229–249. Scopus. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2007.00353.x>
- Morris, G., & Ye, J. (2024). Enhancing Higher Education Recruitment and Retention through Considering the Employee Voice. *Int. Conf. High. Educ. Adv.*, 1120–1127. Scopus. <https://doi.org/10.4995/HEAd24.2024.17211>
- Pilcher, N., Galbrun, L., Craig, N., Murray, M., Forster, A. M., & Tennant, S. (2021). Role requirements in academic recruitment for Construction and Engineering. *European Journal of Engineering Education*, 46(2), 247–265. Scopus. <https://doi.org/10.1080/03043797.2020.1725451>
- Rakulram, S., & Rathnapriya, B. (2025). A study talent management among college teaching staff in Coimbatore district. In *Recent Research in Management, Account. And Economics (RRMAE): A Case Study on Recent Research in Management, Account. And Economics* (pp. 465–469). Taylor and Francis. Scopus. <https://doi.org/10.4324/9781003606642-105>
- Roorda, D. L., Jak, S., Zee, M., Oort, F. J., & Koomen, H. M. Y. (2021). Affective teacher–student relationships and students’ engagement. *Review of Educational Research*, 91(2), 218–252. <https://doi.org/10.3102/0034654321998076>
- Tribe, S. R. F., Sandland, J. G., & Chazot, C. A. C. (2024). Broadening Participation in Online Research and Learning in Materials Science and Engineering: The Impact of Recruitment Strategies. *Proc. Front. Educ. Conf. FIE*. Scopus. Proceedings - Frontiers in Education Conference, FIE. <https://doi.org/10.1109/FIE61694.2024.10893405>
- Utomo, K., & Sulasmono, B. S. (n.d.). *EVALUASI KINERJA GURU BERSERTIFIKASI*.