
**ANALISIS KEBIJAKAN REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU
SEBAGAI STRATEGI PENGUATAN SUMBER DAYA MANUSIA DI
SEKOLAH ISLAM TERPADU: SEBUAH SYSTEMATIC LITERATURE
REVIEW**

Siti Roisah¹, Eddy Haryanto², Masbirorotni³

^{1,2,3}Universitas Jambi

sitiroisah6141@gmail.com¹, eddy_haryanto@unja.ac.id², eka_rotni@unja.ac.id³

ABSTRAK

Rekrutmen dan seleksi guru dipandang sebagai langkah strategis dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan, khususnya pada Sekolah Islam Terpadu (SIT). Penelitian ini bertujuan untuk menelaah kebijakan rekrutmen dan seleksi guru sebagai strategi penguatan SDM melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Pelaksanaan penelitian mengacu pada alur PRISMA dengan menganalisis artikel jurnal nasional yang diterbitkan pada periode 2020–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa kebijakan yang efektif menekankan pada kesesuaian kompetensi, penguatan nilai-nilai keislaman, serta pemanfaatan teknologi dalam proses seleksi. Selain itu, penerapan seleksi berbasis kompetensi dan nilai religius terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kualitas guru dan kinerja lembaga pendidikan. Oleh karena itu, kebijakan rekrutmen dan seleksi memiliki peran sentral dalam penguatan SDM di Sekolah Islam Terpadu.

Kata Kunci: Rekrutmen Guru, Seleksi Guru, SDM, Sekolah Islam Terpadu.

ABSTRACT

Teacher recruitment and selection is seen as a strategic step in an effort to improve the quality of human resources (HR) in educational institutions, especially in Integrated Islamic Schools (SIT). This study aims to examine teacher recruitment and selection policies as a strategy to strengthen human resources through the Systematic Literature Review (SLR) approach. The implementation of the research refers to the PRISMA flow by analyzing national journal articles published in the 2020–2025 period. The results of the study show that effective policies emphasize the suitability of competencies, strengthening Islamic values, and the use of technology in the selection process. In addition, the implementation of competency-based selection and religious values has been proven to contribute to improving the quality of teachers and the performance of educational institutions. Therefore, recruitment and selection policies have a central role in strengthening human resources in Integrated Islamic Schools.

Keywords: *Teacher Recruitment, Teacher Selection, Human Resources, Integrated Islamic Schools.*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu instrumen utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena melalui pendidikan terjadi proses pengembangan pengetahuan, keterampilan, serta pembentukan karakter individu secara menyeluruh. Dalam pelaksanaannya, guru memiliki peran yang sangat strategis sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran yang secara langsung mempengaruhi keberhasilan peserta didik (Ma'sum et al., 2023). Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing, fasilitator, dan teladan dalam membentuk sikap serta nilai-nilai peserta didik. Oleh sebab itu, kualitas guru menjadi indikator yang sangat penting dalam menentukan mutu pendidikan pada suatu lembaga, karena keberhasilan sistem pendidikan sangat bergantung pada tingkat kompetensi, profesionalisme, dan kualitas interaksi yang dibangun oleh guru dalam proses pembelajaran.

Dalam konteks Sekolah Islam Terpadu (SIT), kriteria guru tidak hanya terbatas pada penguasaan kompetensi akademik, tetapi juga mencakup kemampuan dalam memahami, menginternalisasikan, dan mengimplementasikan nilai-nilai Islam secara konsisten dalam praktik pendidikan (Hamdayani et al., 2024). Guru diharapkan mampu menjadi figur teladan yang tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter dan spiritualitas peserta didik. Karakteristik ini menjadikan proses rekrutmen dan seleksi guru di SIT lebih kompleks dan selektif dibandingkan dengan sekolah umum, karena melibatkan penilaian multidimensional yang mencakup aspek kompetensi, kepribadian, serta integritas religius yang sejalan dengan visi dan misi lembaga pendidikan Islam.

Rekrutmen dan seleksi guru merupakan tahap fundamental dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berfungsi sebagai pintu masuk dalam menentukan kualitas tenaga pendidik di suatu lembaga pendidikan (Hasanah, 2020). Pada tahap ini, lembaga melakukan serangkaian proses untuk mengidentifikasi, menarik, dan menyeleksi calon guru yang memiliki kesesuaian antara kompetensi, profesionalisme, serta karakter dengan kebutuhan institusi. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar, tetapi juga untuk memastikan bahwa guru yang terpilih mampu berperan secara efektif dalam mendukung

pelaksanaan program pendidikan, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta mewujudkan visi dan misi sekolah secara berkelanjutan.

Di sisi lain, praktik rekrutmen dan seleksi guru masih dihadapkan pada berbagai tantangan yang cukup kompleks, seperti keterbatasan ketersediaan kandidat yang memenuhi standar kualifikasi serta belum optimalnya implementasi sistem seleksi berbasis kompetensi secara komprehensif (Ismanda et al., 2025). Permasalahan ini berimplikasi pada kurang efektifnya proses penjurangan tenaga pendidik yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan lembaga. Selain itu, perkembangan era digital turut memberikan tekanan baru bagi lembaga pendidikan untuk mampu mengintegrasikan aspek profesionalisme dengan nilai-nilai spiritual dalam proses seleksi guru (Kholida et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan seleksi yang lebih holistik dan adaptif, yang tidak hanya menilai kemampuan akademik dan teknis, tetapi juga memperhatikan dimensi etika dan religiusitas calon guru.

Bertolak dari berbagai permasalahan yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif kebijakan rekrutmen dan seleksi guru sebagai strategi dalam penguatan sumber daya manusia (SDM) di Sekolah Islam Terpadu. Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengkaji, dan mensintesis berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pola kebijakan yang efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

B. LANDASAN TEORI

1. Konsep Rekrutmen Guru dalam Pendidikan Islam

Rekrutmen guru merupakan proses awal dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada kegiatan pencarian, penarikan, dan penyaringan calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan (Ma'sum et al., 2023). Proses ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan jumlah tenaga pengajar, tetapi juga untuk memastikan bahwa kandidat yang direkrut memiliki kualifikasi dan kompetensi yang relevan dengan tuntutan pendidikan. Dengan demikian, rekrutmen menjadi tahap penting dalam menentukan kualitas awal tenaga pendidik yang akan berkontribusi dalam proses pembelajaran.

Dalam perspektif pendidikan Islam, rekrutmen guru memiliki karakteristik yang lebih kompleks dibandingkan dengan sistem pendidikan umum. Hal ini karena selain mempertimbangkan kompetensi akademik dan profesional, lembaga pendidikan juga harus memperhatikan aspek religiusitas, akhlak, serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam (Wibowo

et al., 2023). Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai teladan dalam pembentukan karakter peserta didik. Oleh karena itu, proses rekrutmen harus mampu mengidentifikasi calon guru yang memiliki keseimbangan antara kompetensi intelektual dan integritas moral.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian nilai antara guru dan visi lembaga pendidikan Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan pembentukan karakter siswa. Guru yang memiliki pemahaman dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam cenderung lebih efektif dalam mengintegrasikan aspek kognitif, afektif, dan spiritual dalam pembelajaran (Hamdayani et al., 2024). Dengan demikian, rekrutmen guru dalam pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada kualitas akademik, tetapi juga pada keselarasan nilai dan karakter.

2. Proses Seleksi Guru sebagai Penentu Kualitas SDM

Seleksi guru merupakan tahapan lanjutan dari proses rekrutmen yang bertujuan untuk menentukan kandidat terbaik dari sejumlah pelamar yang telah memenuhi kriteria awal (Hasanah, 2020). Proses ini dilakukan melalui berbagai metode evaluasi yang dirancang untuk mengukur kompetensi, kemampuan, serta kepribadian calon guru secara komprehensif. Seleksi yang efektif akan menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.

Dalam praktiknya, metode seleksi guru umumnya meliputi tes tertulis, wawancara, serta praktik mengajar (*micro-teaching*) sebagai bentuk evaluasi kemampuan pedagogik. Melalui tahapan tersebut, lembaga pendidikan dapat menilai secara langsung kemampuan calon guru dalam mengelola pembelajaran dan berinteraksi dengan peserta didik (Ismanda et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa seleksi tidak hanya berfungsi sebagai proses penyaringan, tetapi juga sebagai mekanisme untuk memastikan kesesuaian kompetensi dengan tuntutan profesi guru.

Selain itu, dalam konteks pendidikan Islam, proses seleksi juga perlu mengintegrasikan aspek profesionalisme dengan nilai-nilai spiritual. Pendekatan ini bertujuan untuk menghasilkan guru yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas moral dan religius yang kuat (Kholida et al., 2024). Dengan demikian, seleksi guru harus dirancang secara holistik agar mampu menilai dimensi kompetensi dan karakter secara seimbang.

3. Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi di Sekolah Islam Terpadu

Kebijakan rekrutmen dan seleksi guru di Sekolah Islam Terpadu (SIT) umumnya disusun oleh manajemen sekolah atau yayasan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia (Fauzi et al., 2023). Kebijakan ini dirancang untuk memastikan bahwa proses perekrutan tenaga pendidik berjalan secara sistematis, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.

Secara umum, kebijakan tersebut mencakup beberapa tahapan penting, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, publikasi lowongan, seleksi administrasi, hingga seleksi kompetensi dan wawancara. Setiap tahapan memiliki peran penting dalam menyaring kandidat yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan (Hasanah, 2020). Dengan adanya kebijakan yang terstruktur, proses rekrutmen dan seleksi dapat berjalan lebih efektif dan menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Seiring dengan perkembangan teknologi, beberapa lembaga pendidikan juga mulai mengadopsi inovasi dalam bentuk digital recruitment atau e-recruitment. Sistem ini memungkinkan proses seleksi dilakukan secara lebih efisien, transparan, dan menjangkau kandidat yang lebih luas (Ramadhina et al., 2024). Oleh karena itu, kebijakan rekrutmen dan seleksi di SIT perlu terus dikembangkan agar mampu mengikuti dinamika perkembangan zaman.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat Rekrutmen Guru

Pelaksanaan rekrutmen guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat mendukung maupun menghambat keberhasilannya. Faktor pendukung antara lain kebijakan yayasan yang jelas, sistem manajemen yang baik, serta ketersediaan sumber daya yang memadai, baik dari segi finansial maupun sumber daya manusia (Ismanda et al., 2025). Faktor-faktor ini berperan penting dalam memastikan kelancaran proses rekrutmen dan seleksi guru.

Di sisi lain, terdapat berbagai faktor penghambat yang sering dihadapi dalam proses rekrutmen, seperti keterbatasan kandidat yang memiliki kualifikasi sesuai, kurangnya standar seleksi yang terukur, serta waktu pelaksanaan seleksi yang terbatas (Kholida et al., 2024). Kondisi ini dapat mengurangi efektivitas proses seleksi dan berpotensi menghasilkan tenaga pendidik yang kurang optimal.

Oleh karena itu, diperlukan penguatan kebijakan rekrutmen berbasis sistem yang terstruktur dan komprehensif. Kebijakan yang baik akan mampu mengatasi berbagai hambatan

tersebut serta meningkatkan efektivitas proses seleksi dalam memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas (Ma'sum et al., 2023).

5. Rekrutmen dan Seleksi sebagai Strategi Penguatan SDM

Rekrutmen dan seleksi guru merupakan strategi penting dalam upaya penguatan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Proses yang dilakukan secara efektif akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas tenaga pendidik (Hasanah, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan.

Guru yang diperoleh melalui proses seleksi yang baik cenderung memiliki kompetensi yang lebih tinggi, baik dalam aspek pedagogik, profesional, maupun sosial. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran serta hasil belajar peserta didik (Wibowo et al., 2023). Dengan demikian, rekrutmen dan seleksi menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, dalam konteks pendidikan Islam, integrasi nilai-nilai keislaman dalam proses seleksi juga berperan dalam membentuk karakter guru sebagai pendidik. Guru yang memiliki integritas religius yang kuat akan lebih mampu menjadi teladan dan membimbing peserta didik secara holistik (Hamdayani et al., 2024). Oleh karena itu, kebijakan rekrutmen dan seleksi berbasis nilai menjadi kunci dalam penguatan SDM di Sekolah Islam Terpadu.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk menelaah berbagai hasil kajian yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi guru. Pendekatan ini dipilih guna memperoleh pemahaman yang menyeluruh dan mendalam mengenai kebijakan yang digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Pelaksanaan SLR dilakukan dengan mengacu pada tahapan *PRISMA*, yang meliputi proses identifikasi, penyaringan (*screening*), penilaian kelayakan (*eligibility*), hingga penetapan akhir (*inclusion*) terhadap artikel-artikel yang relevan. Tahapan tersebut memastikan bahwa sumber yang digunakan benar-benar sesuai dengan fokus kajian.

Data penelitian diperoleh melalui penelusuran pada Google Scholar serta jurnal nasional yang telah terakreditasi. Adapun kriteria yang digunakan dalam pemilihan artikel meliputi: artikel ditulis dalam bahasa Indonesia, dipublikasikan dalam rentang waktu 2020 hingga 2025,

membahas topik rekrutmen dan seleksi guru, serta memiliki keterkaitan dengan konteks pendidikan Islam.

Dari hasil penelusuran awal, ditemukan sejumlah artikel yang kemudian melalui proses seleksi ketat sehingga diperoleh 22 artikel yang dinilai memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut. Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu dengan mengidentifikasi dan mengelompokkan tema-tema utama yang berkaitan dengan kebijakan rekrutmen, mekanisme seleksi, serta upaya penguatan sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

1. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian ini disusun untuk menjelaskan hubungan antara kebijakan rekrutmen, proses seleksi guru, dan penguatan sumber daya manusia (SDM) di Sekolah Islam Terpadu. Kerangka ini menjadi dasar dalam memahami peran perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen serta seleksi dalam meningkatkan kualitas guru sebagai aset utama lembaga pendidikan.

Kebijakan rekrutmen merupakan tahap awal yang menentukan dalam memperoleh calon guru yang berkualitas. Rekrutmen tidak hanya berfokus pada penarikan pelamar, tetapi juga mencakup perencanaan kebutuhan tenaga pendidik yang selaras dengan visi dan karakter lembaga. Dalam konteks sekolah Islam, aspek kompetensi profesional perlu dipadukan dengan nilai keislaman, mengingat guru berfungsi sebagai pendidik sekaligus teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, rekrutmen yang terarah akan menghasilkan calon guru yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berkarakter.

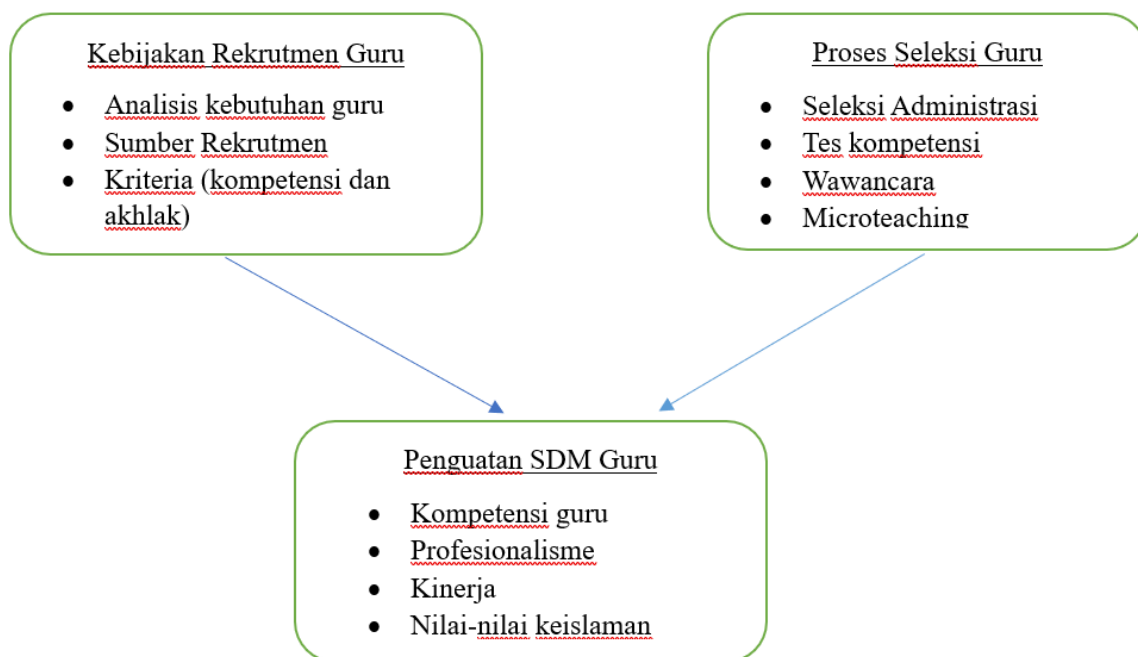
Proses seleksi menjadi tahapan lanjutan untuk menyaring kandidat terbaik. Kegiatan ini meliputi seleksi administrasi, uji kompetensi, wawancara, dan praktik mengajar. Setiap tahap berperan dalam menilai kesesuaian calon guru dengan kebutuhan sekolah, baik dari segi kemampuan maupun kepribadian. Dengan seleksi yang sistematis dan objektif, peluang memperoleh guru yang berkualitas akan semakin besar.

Penguatan SDM guru sebagai tujuan utama penelitian mencakup peningkatan kompetensi, profesionalisme, kinerja, serta penerapan nilai-nilai keislaman. Guru yang berkualitas diharapkan mampu menjalankan tugas secara efektif dan berkontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan. Dalam hal ini, kualitas SDM sangat dipengaruhi oleh proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan sebelumnya.

Secara konseptual, kebijakan rekrutmen dan proses seleksi memiliki peran penting dalam menentukan kualitas SDM guru. Keduanya saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan, karena kelemahan pada salah satu tahap dapat memengaruhi hasil akhir. Selain itu, faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem pembinaan juga dapat memengaruhi hasil yang dicapai.

Dengan demikian, penguatan SDM guru di Sekolah Islam Terpadu merupakan hasil dari proses yang terencana, dimulai dari rekrutmen yang tepat dan dilanjutkan dengan seleksi yang efektif. Kerangka ini dapat menjadi dasar dalam menganalisis serta mengembangkan kebijakan pengelolaan SDM pendidikan yang lebih baik.

2. Diagram Kerangka Konseptual Penelitian



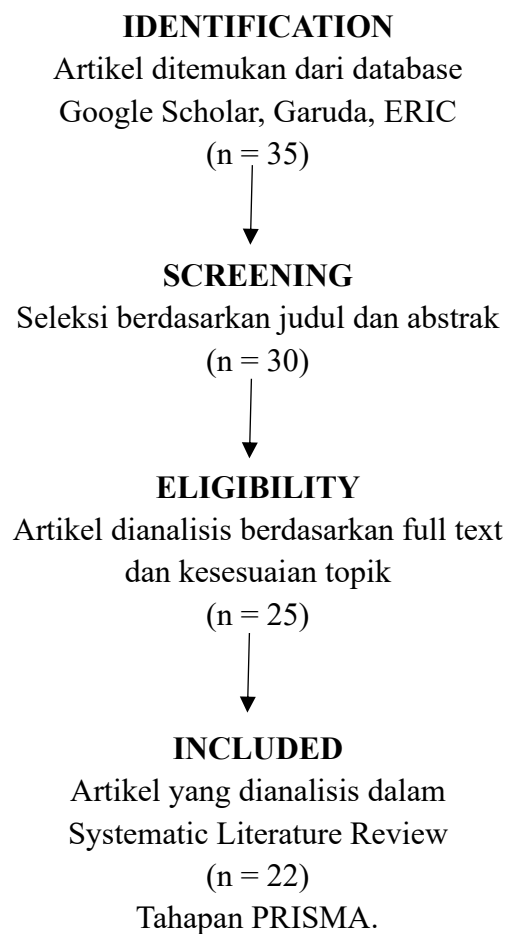
3. Diagram PRISMA dalam Systematic Literature Review

Dalam penelitian Systematic Literature Review (SLR), proses seleksi artikel biasanya mengikuti model PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses).

Diagram PRISMA menggambarkan proses pemilihan artikel secara sistematis dari tahap pencarian hingga artikel yang dianalisis.

Tahap	Proses Seleksi Artikel	Jumlah Artikel
Identifikasi	Artikel ditemukan dari database (Google Scholar, jurnal nasional)	35
Screening	Artikel diseleksi berdasarkan judul dan abstrak	30
Eligibility	Artikel dianalisis berdasarkan kesesuaian isi dan full text	25
Included	Artikel yang digunakan dalam analisis SLR	22

4. Diagram Alur Prisma



D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan telaah terhadap 22 artikel yang telah dipilih, diperoleh sejumlah temuan penting mengenai kebijakan rekrutmen dan seleksi guru sebagai upaya memperkuat sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan, khususnya Sekolah Islam Terpadu.

Pertama, mayoritas penelitian menegaskan bahwa rekrutmen guru menjadi faktor awal yang sangat menentukan kualitas tenaga pendidik. Proses rekrutmen yang disusun secara

terencana, mulai dari analisis kebutuhan hingga penetapan kriteria, cenderung menghasilkan calon guru yang lebih sesuai dengan tuntutan lembaga. Selain itu, perencanaan SDM yang terstruktur berperan besar dalam menunjang keberhasilan proses ini.

Kedua, tahap seleksi guru memiliki peran penting dalam menentukan kandidat terbaik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi yang dilakukan secara bertahap, seperti pemeriksaan administrasi, uji kompetensi, wawancara, dan praktik mengajar, lebih efektif dalam menghasilkan guru yang berkualitas. Proses seleksi yang sistematis juga berdampak pada peningkatan profesionalisme serta kinerja guru.

Ketiga, pada pendidikan Islam, penguatan nilai-nilai keislaman menjadi karakter utama dalam proses rekrutmen dan seleksi. Aspek religius, akhlak, dan integritas menjadi pertimbangan penting yang melengkapi kemampuan akademik. Hal ini dilakukan agar guru tidak hanya kompeten dalam mengajar, tetapi juga mampu menjadi contoh yang baik bagi peserta didik.

Keempat, kemajuan teknologi turut membawa perubahan dalam mekanisme rekrutmen dan seleksi. Pemanfaatan sistem digital dinilai mampu meningkatkan efisiensi, keterbukaan, dan kecepatan proses, sekaligus menuntut kesiapan calon guru dalam penguasaan teknologi. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

Kelima, hasil kajian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berkontribusi besar terhadap penguatan SDM guru. Guru yang melalui proses rekrutmen dan seleksi yang tepat umumnya memiliki kemampuan yang lebih baik, kinerja yang optimal, serta kesiapan menghadapi dinamika pendidikan di masa mendatang.

Tabel 1. Sintesis Hasil Penelitian

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Metode	Temuan Utama	Kesimpulan
1	Hasanah (2020)	Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan	Kualitatif	Rekrutmen menentukan kualitas awal guru	Rekrutmen yang terencana meningkatkan mutu Pendidikan

2	Ma'sum et al. (2023)	Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan	Deskriptif	Seleksi ketat meningkatkan kualitas SDM	Seleksi berperan penting dalam peningkatan kualitas guru
3	Ismanda et al. (2025)	Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Guru di Sekolah	Studi kasus	Seleksi berlapis (tes, wawancara, microteaching) lebih efektif	Sistem seleksi berlapis menghasilkan guru berkualitas
4	Fauzi et al. (2023)	Strategi Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan	Kualitatif	Perencanaan SDM menjadi faktor utama	Rekrutmen harus berbasis kebutuhan Lembaga
5	Ramadhina et al. (2024)	Inovasi Rekrutmen Guru Berbasis Digital	SLR	Digitalisasi mempercepat proses seleksi	E-recruitment meningkatkan efisiensi dan transparansi
6	Kholida et al. (2024)	Seleksi Guru di Era Digital dan Tantangannya	Kualitatif	Integrasi teknologi dan kompetensi digital penting	Seleksi harus adaptif terhadap perkembangan teknologi
7	Wibowo et al. (2023)	Pola Rekrutmen Guru Berbasis Kompetensi	Deskriptif	Kompetensi menjadi indikator utama seleksi	Rekrutmen berbasis kompetensi meningkatkan kualitas SDM
8	Hamdayani et al. (2024)	Manajemen Tenaga Pendidik di Sekolah Islam Terpadu	Kualitatif	Nilai Islam menjadi syarat utama guru	Seleksi berbasis nilai Islam memperkuat karakter guru
9	Sari et al. (2021)	Rekrutmen Guru Pendidikan Agama Islam	Studi kasus	Aspek religius menjadi prioritas seleksi	Rekrutmen harus mengintegrasikan nilai agama
10	Arief et al. (2025)	Kesiapan Guru dalam Menghadapi Tantangan Pendidikan	Kualitatif	Guru harus adaptif dan kompeten	Rekrutmen harus mempertimbangkan kesiapan masa depan
11	Utama et al. (2025)	Manajemen SDM Pendidikan dalam	Deskriptif	SDM menentukan keberhasilan sekolah	Penguatan SDM dimulai dari rekrutmen

		Peningkatan Mutu Sekolah			
12	Nuralita et al. (2025)	Rekrutmen Guru Berbasis Nilai-Nilai Islam	Kualitatif	Nilai religius meningkatkan integritas guru	Seleksi berbasis nilai Islam penting dalam SIT
13	Mustika et al. (2024)	Systematic Literature Review dalam Penelitian Pendidikan	SLR	SLR efektif dalam sintesis penelitian	SLR menjadi metode yang valid dalam penelitian pendidikan
14	Dewi et al. (2022)	Seleksi Guru Profesional dalam Peningkatan Kinerja	Kualitatif	Profesionalisme dipengaruhi proses seleksi	Seleksi menentukan kinerja guru
15	Pratama et al. (2023)	Manajemen SDM Sekolah dalam Perspektif Pendidikan	Deskriptif	SDM berkualitas meningkatkan mutu sekolah	Rekrutmen menjadi kunci manajemen SDM
16	Rahman et al. (2022)	Rekrutmen Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam	Kualitatif	Nilai Islam menjadi dasar seleksi	Rekrutmen harus sesuai dengan visi Islam
17	Hidayat et al. (2023)	Seleksi Guru Berbasis Kompetensi dan Kinerja	Kualitatif	Kompetensi inti menjadi indikator seleksi	Seleksi berbasis kompetensi meningkatkan kualitas
18	Lestari et al. (2024)	Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Guru	Kuantitatif	Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Rekrutmen yang baik meningkatkan performa guru
19	Yusuf et al. (2021)	Perencanaan Rekrutmen Guru dalam Pendidikan	Deskriptif	Perencanaan SDM sangat penting	Rekrutmen harus direncanakan secara sistematis
20	Fitriani et al. (2022)	Pengelolaan Tenaga Pendidik di Sekolah	Kualitatif	Sistem seleksi harus terstruktur	Seleksi yang sistematis meningkatkan kualitas guru
21	Saputra et al. (2023)	Evaluasi Sistem Rekrutmen Guru	Deskriptif	Evaluasi meningkatkan efektivitas rekrutmen	Evaluasi diperlukan dalam kebijakan SDM

22	Nugroho et al. (2024)	Penguatan SDM Pendidikan melalui Rekrutmen Guru	Kualitatif	SDM menjadi faktor utama keberhasilan	Rekrutmen adalah strategi penguatan SDM
----	-----------------------	---	------------	---------------------------------------	---

Dari tabel tersebut secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa rekrutmen dan seleksi guru bukan sekadar proses administratif, melainkan strategi utama dalam membangun dan memperkuat kualitas SDM pendidikan. Keberhasilan penguatan SDM sangat ditentukan oleh perencanaan rekrutmen yang matang, sistem seleksi yang komprehensif, serta dukungan evaluasi dan inovasi berkelanjutan.

Pembahasan

Hasil kajian ini menegaskan bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan dasar penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Rekrutmen yang dilakukan secara tepat tidak sekadar bersifat administratif, tetapi juga menjadi langkah strategis dalam membentuk kualitas SDM sejak awal. Ketika kebijakan rekrutmen disusun berdasarkan kebutuhan serta arah organisasi, maka peluang memperoleh guru yang kompeten menjadi lebih besar (Hasanah, 2020; Fauzi et al., 2023; Yusuf et al., 2021).

Selanjutnya, tahap seleksi yang menyeluruh berperan sebagai penentu akhir dalam menjamin kualitas tenaga pendidik yang diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem seleksi berlapis cenderung lebih efektif dibandingkan metode yang sederhana, karena mampu menilai berbagai aspek, mulai dari kemampuan akademik hingga karakter dan nilai yang dimiliki calon guru. Dengan demikian, proses seleksi tidak hanya berfokus pada ranah kognitif, tetapi juga mencakup dimensi afektif dan keterampilan (Ismanda et al., 2025; Dewi et al., 2022; Fitriani et al., 2022).

Dalam konteks pendidikan Islam, temuan ini juga menunjukkan bahwa nilai-nilai religius memiliki posisi yang sangat penting dalam proses rekrutmen dan seleksi. Perpaduan antara kompetensi profesional dan nilai keislaman menjadi ciri utama dalam menghasilkan guru yang tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga memiliki moralitas yang baik. Hal ini selaras dengan tujuan pendidikan Islam yang menekankan keseimbangan antara penguasaan ilmu dan pembentukan akhlak (Sari et al., 2021; Rahman et al., 2022; Nuralita et al., 2025).

Di sisi lain, kemajuan teknologi turut memengaruhi praktik rekrutmen dan seleksi guru. Pemanfaatan sistem digital memberikan kemudahan dalam meningkatkan efisiensi serta memperluas jangkauan calon kandidat. Namun, kondisi ini juga menuntut kesiapan lembaga dalam mengelola teknologi serta kemampuan calon guru dalam menguasai kompetensi digital (Ramadhina et al., 2024; Kholida et al., 2024).

Lebih lanjut, keterkaitan antara rekrutmen, seleksi, dan penguatan SDM menunjukkan hubungan yang saling memengaruhi. Rekrutmen yang baik akan menghasilkan kandidat yang potensial, sedangkan seleksi yang tepat memastikan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan lembaga. Sinergi keduanya akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas SDM guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan (Wibowo et al., 2023; Lestari et al., 2024; Nugroho et al., 2024).

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penguatan SDM guru tidak dapat dicapai secara instan, melainkan melalui proses yang terencana dan berkelanjutan. Proses tersebut dimulai dari rekrutmen yang tepat, dilanjutkan dengan seleksi yang efektif, serta didukung oleh kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan zaman dan nilai-nilai yang menjadi dasar lembaga pendidikan (Utama et al., 2025; Pratama et al., 2023; Saputra et al., 2023).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil telaah literatur, dapat disimpulkan bahwa kebijakan rekrutmen dan seleksi guru memegang peranan penting dalam memperkuat kualitas sumber daya manusia (SDM) di Sekolah Islam Terpadu. Rekrutmen yang disusun secara terarah, sesuai kebutuhan, dan sejalan dengan visi lembaga terbukti mampu menghadirkan calon guru yang berkualitas sejak tahap awal.

Selanjutnya, pelaksanaan seleksi yang menyeluruh dan bertahap menjadi penentu utama dalam memastikan guru yang terpilih memiliki kompetensi, profesionalitas, serta karakter yang sesuai dengan tuntutan lembaga. Dalam pendidikan Islam, perpaduan antara kemampuan akademik dan nilai-nilai keislaman menjadi unsur penting yang harus terintegrasi dalam proses tersebut.

Di samping itu, kemajuan teknologi turut mendukung peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam proses rekrutmen dan seleksi melalui penggunaan sistem digital. Kondisi ini

menuntut lembaga pendidikan untuk lebih responsif terhadap perkembangan teknologi, sekaligus mempertimbangkan kemampuan digital calon tenaga pendidik.

Secara umum, rekrutmen dan seleksi guru tidak sekadar bersifat administratif, tetapi merupakan strategi utama dalam membangun kualitas SDM pendidikan. Oleh karena itu, penguatan SDM guru perlu dilakukan melalui perencanaan rekrutmen yang matang, pelaksanaan seleksi yang objektif dan sistematis, serta didukung oleh evaluasi dan inovasi berkelanjutan guna meningkatkan mutu pendidikan secara maksimal.

Rekomendasi Kebijakan

Berdasarkan hasil kajian mengenai rekrutmen dan seleksi guru sebagai strategi penguatan sumber daya manusia di Sekolah Islam Terpadu, rekomendasi kebijakan dapat dirumuskan dalam beberapa poin utama berikut.

1. Perencanaan dan Sistem Rekrutmen yang Terarah

Lembaga pendidikan perlu merancang proses rekrutmen secara lebih terstruktur dengan berlandaskan pada analisis kebutuhan yang jelas, baik dari sisi jumlah tenaga pendidik, bidang keahlian, maupun kompetensi yang diperlukan. Perencanaan ini hendaknya tidak dilakukan secara sporadis, tetapi disusun secara matang dan selaras dengan visi, misi, serta karakter khas sekolah. Selain itu, rekrutmen juga perlu menekankan keseimbangan antara kemampuan profesional dan nilai-nilai keislaman, sehingga calon guru yang diperoleh tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki integritas moral dan komitmen religius yang kuat.

2. Penguatan Proses Seleksi yang Komprehensif dan Adaptif

Proses seleksi guru perlu dikembangkan secara menyeluruh melalui tahapan yang sistematis, seperti seleksi administrasi, uji kompetensi, wawancara mendalam, serta praktik mengajar. Setiap tahapan harus dirancang secara objektif dan terstandar agar mampu menilai berbagai aspek kemampuan calon guru, baik kognitif, afektif, maupun keterampilan praktis. Di samping itu, seleksi juga perlu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dengan memasukkan aspek literasi digital sebagai bagian dari penilaian. Hal ini penting agar guru yang direkrut mampu beradaptasi dengan dinamika pembelajaran berbasis teknologi.

3. Pemanfaatan Teknologi dan Evaluasi Berkelanjutan

Pemanfaatan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi menjadi langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan jangkauan pencarian kandidat. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mengembangkan sistem e-recruitment yang mudah diakses dan dikelola secara profesional. Selain itu, kebijakan rekrutmen dan seleksi juga perlu disertai dengan mekanisme evaluasi dan monitoring secara berkala. Evaluasi ini berfungsi untuk menilai efektivitas kebijakan yang telah diterapkan sekaligus menjadi dasar dalam melakukan perbaikan dan inovasi ke depan.

4. Penguatan Pembinaan Guru dan Dukungan Organisasi

Upaya penguatan SDM tidak berhenti pada tahap rekrutmen dan seleksi, tetapi perlu dilanjutkan melalui program pembinaan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Lembaga pendidikan harus menyediakan ruang bagi peningkatan kompetensi, kinerja, serta internalisasi nilai-nilai keislaman pada guru. Di sisi lain, keberhasilan kebijakan ini juga sangat dipengaruhi oleh dukungan kepemimpinan yang visioner dan budaya organisasi yang kondusif. Sinergi antara kebijakan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung akan mempercepat tercapainya kualitas SDM yang unggul.

Secara keseluruhan, rekomendasi ini menekankan pentingnya pengelolaan rekrutmen dan seleksi guru secara terpadu, adaptif, dan berkelanjutan sebagai langkah strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, A., dkk. (2025). Kesiapan guru dalam menghadapi tantangan pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 10(2), 120–130.
- Dewi, R., dkk. (2022). Seleksi guru profesional dalam peningkatan kinerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 45–56.
- Fauzi, M., dkk. (2023). Strategi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(2), 88–99.
- Fitriani, S., dkk. (2022). Pengelolaan tenaga pendidik di sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(1), 33–44.
- Hamdayani, N., dkk. (2024). Manajemen tenaga pendidik di Sekolah Islam Terpadu. *Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 55–67.

- Hasanah, U. (2020). Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 6(2), 101–110.
- Hidayat, T., dkk. (2023). Seleksi guru berbasis kompetensi dan kinerja. *Jurnal Manajemen SDM Pendidikan*, 9(1), 70–82.
- Ismanda, R., dkk. (2025). Implementasi rekrutmen dan seleksi guru di sekolah. *Jurnal Studi Pendidikan*, 12(1), 15–27.
- Kholida, A., dkk. (2024). Seleksi guru di era digital dan tantangannya. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(2), 95–108.
- Lestari, D., dkk. (2024). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja guru. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 11(1), 60–72.
- Ma'sum, M., dkk. (2023). Manajemen rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 77–89.
- Mustika, R., dkk. (2024). Systematic literature review dalam penelitian pendidikan. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 5(1), 1–12.
- Nugroho, A., dkk. (2024). Penguatan SDM pendidikan melalui rekrutmen guru. *Jurnal Pengembangan Pendidikan*, 10(1), 40–52.
- Nuralita, S., dkk. (2025). Rekrutmen guru berbasis nilai-nilai Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Terpadu*, 12(2), 90–102.
- Pratama, Y., dkk. (2023). Manajemen SDM sekolah dalam perspektif pendidikan. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Pendidikan*, 8(2), 110–122.
- Rahman, F., dkk. (2022). Rekrutmen guru dalam perspektif pendidikan Islam. *Jurnal Studi Islam dan Pendidikan*, 7(2), 66–78.
- Ramadhina, L., dkk. (2024). Inovasi rekrutmen guru berbasis digital. *Jurnal Teknologi dan Pendidikan*, 10(1), 25–37.
- Saputra, H., dkk. (2023). Evaluasi sistem rekrutmen guru. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*, 9(1), 50–62.
- Sari, M., dkk. (2021). Rekrutmen guru pendidikan agama Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(2), 85–96.
- Utama, B., dkk. (2025). Manajemen SDM pendidikan dalam peningkatan mutu sekolah. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 11(2), 130–142.
- Wibowo, A., dkk. (2023). Pola rekrutmen guru berbasis kompetensi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 73–85.

Yusuf, M., dkk. (2021). Perencanaan rekrutmen guru dalam pendidikan. *Jurnal Perencanaan Pendidikan*, 7(1), 20–31