

REKRUTMEN TENAGA KERJA (PEGAWAI) SEBAGAI PILAR PENGUATAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Remon Saputra¹, Maryani², Jamilus³

^{1,2,3}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No. 137, Sumatera Barat, Indonesia
Email: sremon983@gmail.com

Article History

Received: 26-11-2025

Revision: 08-12-2025

Accepted: 10-12-2025

Published: 12-12-2025

Abstract. Recruitment practices in various Islamic educational institutions still face a number of challenges. This study aims to analyze the concept, principles, and implementation of employee recruitment in Islamic educational institutions from the perspective of human resource management based on Islamic values. This study uses a qualitative descriptive approach through a literature review, drawing data from journals published by google scholar, researchgate, garuda, and sinta, published between 2020-2025, related to Islamic education management. Data collection was conducted through documentation, and data analysis was conducted using content analysis. The findings indicate that an ideal recruitment process in Islamic education must adhere to the principles of amanah (trustworthiness), justice, professionalism, transparency, and anti-nepotism, as emphasized in QS. Al-Qashash verse 26. The desired employee criteria include professional competence, Islamic personality, spirituality, and social skills. The implementation in various Islamic educational institutions shows that although these Islamic recruitment principles have been applied, challenges remain—such as limited resources, lack of standardized procedures, and minimal utilization of digital technology in the selection process.

Keywords: Recruitment, Workforce, Islamic Education, Human Resource Management, Islamic Values

Abstrak. Praktik rekrutmen di berbagai lembaga pendidikan Islam masih menghadapi sejumlah tantangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep, prinsip, dan implementasi rekrutmen tenaga kerja (pegawai) dalam lembaga pendidikan Islam berdasarkan perspektif manajemen sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui kajian literatur dengan mengambil sumber data dari jurnal publikasi google scholar, ResearchGate, Garuda, Sinta dengan tahun publikasi 2020-2025 yang terkait dengan rekrutmen tenaga kerja dalam Pendidikan Islam. Teknik pengumpulan data melalui metode dokumentasi dan analisis data menggunakan analisis isi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang ideal dalam pendidikan Islam harus mengacu pada prinsip amanah, keadilan, profesionalitas, transparansi, dan anti-nepotisme, sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-Qashash ayat 26. Kriteria pegawai yang dibutuhkan mencakup kompetensi profesional, kepribadian islami, spiritualitas, serta keterampilan sosial. Implementasi di berbagai lembaga pendidikan Islam menunjukkan bahwa meskipun prinsip-prinsip rekrutmen Islami telah diterapkan, masih terdapat tantangan seperti keterbatasan sumber daya, ketidakteraturan standar operasional, dan minimnya pemanfaatan teknologi digital dalam seleksi pegawai.

Kata Kunci: Rekrutmen, Tenaga Kerja, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Nilai-Nilai Islam

How to Cite: Saputra, R., Mariani., & Jamilus. (2025). Rekrutmen Tenaga Kerja (Pegawai) sebagai Pilar Penguatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (8), 11860-11869. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i8.4626>

PENDAHULUAN

Rekrutmen dalam konteks manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencarian, penarikan, seleksi, dan penempatan calon pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Hasibuan (2021), dalam lembaga pendidikan Islam, rekrutmen tidak hanya dimaknai sebagai proses administratif, tetapi juga bernilai ibadah karena terkait dengan amanah dalam memilih individu yang akan turut mendidik generasi penerus umat Islam (Kadek et al., 2023). Dengan demikian, setiap tahapan rekrutmen harus didasarkan pada prinsip keadilan, profesionalitas, dan tanggung jawab moral agar menghasilkan tenaga kerja yang tidak hanya cakap dalam bekerja, tetapi juga memiliki integritas spiritual.

Islam memberikan pedoman yang jelas terkait prinsip rekrutmen tenaga kerja yang ideal. Hal ini sebagaimana termaktub dalam firman Allah SWT: *“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Wahai ayahku, ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”* (QS. Al-Qashash: 26). Ayat ini menunjukkan dua prinsip utama dalam rekrutmen tenaga kerja, yakni *al-qawiyy* (kuat/kompeten) dan *al-amīn* (amanah/dapat dipercaya). Kejujuran, akhlak mulia, dan komitmen dakwah, menjadi elemen kunci rekrutmen di lembaga pendidikan Islam. Rekrutmen berbasis kompetensi meningkatkan kualitas pengajar, sementara pendekatan komunitas memperkuat keterlibatan lokal (Nurlia & Rindaningsih, 2024).

Prinsip-prinsip tersebut selaras dengan konsep manajemen modern yang menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi. Menurut Hasibuan (2021), keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada efektivitas manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal penarikan dan seleksi pegawai yang tepat. Dalam lembaga pendidikan Islam, prinsip ini diterjemahkan dalam upaya merekrut pegawai yang tidak hanya memenuhi kualifikasi akademik, tetapi juga memahami nilai-nilai Islam, memiliki akhlak terpuji, dan komitmen terhadap misi dakwah pendidikan.

Meskipun demikian, praktik rekrutmen di berbagai lembaga pendidikan Islam masih menghadapi sejumlah tantangan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2020) dan Sulistiyani (2019), beberapa lembaga belum memiliki standar operasional prosedur (SOP) rekrutmen yang baku, sehingga proses seleksi sering kali berjalan secara informal dan tidak terukur. Selain itu, masih ditemukan praktik rekrutmen berbasis kedekatan personal (*nepotisme*) yang mengesampingkan prinsip merit system, sehingga berdampak pada rendahnya profesionalitas dan akuntabilitas pegawai.

Kendala lain yang dihadapi lembaga pendidikan Islam adalah keterbatasan sumber daya finansial dan teknologi. Banyak lembaga yang masih bergantung pada dana yayasan atau masyarakat, sehingga sulit menerapkan sistem rekrutmen modern berbasis digital (*e-recruitment*). Akibatnya, proses seleksi menjadi lambat, tidak efisien, dan kurang menjangkau calon pegawai potensial dari berbagai daerah (Suharto, 2022). Selain itu, aspek penilaian keislaman calon pegawai seperti akhlak, komitmen ibadah, dan loyalitas terhadap nilai syariah masih sulit diukur secara objektif karena belum adanya instrumen penilaian yang baku (Sulistiyani, 2019). Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara idealitas konsep rekrutmen dalam pendidikan Islam dengan realitas implementasinya di lapangan. Padahal, dalam pandangan Islam, pegawai di lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab moral dan spiritual yang sangat besar. Mereka bukan sekadar tenaga administratif, tetapi juga teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan sistem rekrutmen yang mampu menilai calon pegawai secara menyeluruh, baik dari segi kompetensi profesional maupun integritas moral.

Selain tantangan internal, lembaga pendidikan Islam juga menghadapi tekanan eksternal berupa perkembangan teknologi, globalisasi, dan meningkatnya tuntutan kualitas pendidikan. Dalam era digital saat ini, lembaga pendidikan Islam dituntut tidak hanya mampu bersaing dalam hal kurikulum dan fasilitas, tetapi juga dalam hal kualitas sumber daya manusianya. Rekrutmen yang tidak terencana dengan baik dapat menimbulkan *mismatch* antara kemampuan pegawai dan kebutuhan lembaga, yang pada akhirnya menurunkan kinerja institusi (Sulistiyani, 2019). Oleh karena itu, penerapan sistem rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam yang profesional dan adaptif terhadap perkembangan teknologi menjadi keniscayaan bagi lembaga pendidikan Islam di era modern.

Rekrutmen tenaga kerja dalam konteks manajemen pendidikan yang berkualitas akan berdampak langsung terhadap mutu pendidikan dan pencapaian tujuan lembaga. Pegawai yang memiliki kombinasi antara kompetensi profesional dan spiritual akan lebih mampu mewujudkan lingkungan pendidikan yang kondusif, berintegritas, dan berorientasi pada pembentukan karakter peserta didik (Fatchurahman et al., 2018). Oleh sebab itu, proses rekrutmen harus dirancang secara strategis dan terukur, dimulai dari analisis kebutuhan sumber daya manusia, publikasi lowongan yang transparan, seleksi kompetensi dan akhlak, hingga pembinaan pasca-rekrutmen.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diartikan bahwa rekrutmen tenaga kerja dalam pendidikan Islam merupakan proses yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga bernilai teologis dan moral. Rekrutmen yang efektif harus memperhatikan prinsip keadilan,

profesionalitas, transparansi, dan akuntabilitas sesuai tuntunan syariat Islam. Dengan menerapkan sistem rekrutmen yang Islami dan modern, lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu menghasilkan tenaga kerja yang profesional, berintegritas, dan berakhlak mulia, sehingga dapat mendukung tercapainya visi pendidikan Islam yang rahmatan lil ‘alamin.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep, prinsip, identifikasi tantangan dan hambatan serta merumuskan strategi dalam rekrutmen tenaga kerja dalam perspektif pendidikan Islam. Diharapkan dengan penelitian dapat menambah kajian teori dan wawasan dalam penguatan sistem rekrutmen yang profesional, berkeadilan, dan sesuai nilai-nilai Islam dalam menghadapi perkembangan dan kompetisi pendidikan modern.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi literatur. Penelitian ini dilakukan dengan menelaah berbagai sumber literatur yang relevan, baik primer maupun sekunder, yang membahas konsep rekrutmen tenaga kerja dan manajemen sumber daya manusia dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Studi literatur atau kepustakaan dipilih karena penelitian ini berorientasi pada penguatan teori dan konsep yang telah dikembangkan oleh para ahli serta bertujuan untuk menyintesis berbagai pandangan ilmiah dalam satu kerangka berpikir yang sistematis (Zed, 2014). Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali dan menafsirkan nilai-nilai Islam yang terkandung dalam sumber normatif seperti Al-Qur’an dan hadis, kemudian mengintegrasikannya dengan teori manajemen modern yang dikemukakan oleh para pakar manajemen pendidikan Islam.

Pencarian literatur ini dilakukan dengan menggunakan basis data akademis seperti Google Scholar, ResearchGate, Garuda (Garba Rujukan Digital Indonesia), Sinta dan publikasi industri menggunakan aplikasi publish or perish. Pemilihan sumber literatur dilakukan secara sistematis berdasarkan tingkat relevansi dan kontribusinya terhadap pembahasan mengenai rekrutmen tenaga kerja dalam lembaga pendidikan Islam. Dengan metodologi ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan pemahaman komprehensif tentang rekrutmen pegawai yang ideal, profesional, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam di tengah tantangan pendidikan modern.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode dokumentasi, yaitu penelusuran dan pengkajian sistematis terhadap berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian (Moleong, 2021). Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan, antara lain: menentukan kata kunci penelitian seperti *rekrutmen pendidikan Islam*, *manajemen SDM Islami*, dan *pegawai lembaga pendidikan Islam*; menyeleksi dokumen berdasarkan kredibilitas

dan relevansi; membaca serta mencatat gagasan utama dari setiap sumber; kemudian mengorganisasikan data ke dalam tema-tema penelitian yang sesuai dengan fokus kajian. Teknik dokumentasi ini memungkinkan peneliti mendapatkan data konseptual yang komprehensif dan valid untuk dianalisis secara mendalam. Untuk memastikan keabsahan hasil penelitian, digunakan metode triangulasi sumber, yaitu membandingkan data dari berbagai literatur untuk memperoleh kesimpulan yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan (Miles & Huberman, 2014). Validitas literatur diperkuat dengan cara memilih sumber-sumber ilmiah yang terbit dalam 6 tahun terakhir dan berasal dari penerbit akademik terpercaya atau jurnal bereputasi. Selain itu, dilakukan juga evaluasi kredibilitas terhadap isi literatur untuk memastikan kesesuaian teori dengan konteks pendidikan Islam masa kini.

Peneliti meninjau publikasi akademis periode 2020-2025, menggunakan protokol pencarian komprehensif dengan kriteria inklusi yang ketat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis isi (*content analysis*), yaitu metode analisis yang digunakan untuk memahami makna, struktur, dan pola ide yang terkandung dalam sumber literatur (Krippendorff, 2018). Analisis ini dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dari reduksi data dengan cara menyeleksi informasi yang relevan dengan topik rekrutmen Islami; klasifikasi data ke dalam kategori tematik seperti konsep dasar rekrutmen, prinsip Islami dalam seleksi pegawai, serta tantangan dan solusi rekrutmen modern; kemudian dilanjutkan dengan interpretasi data yang mengaitkan teori manajemen modern dengan nilai-nilai Islam. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan konseptual yang diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan manajemen rekrutmen di lembaga pendidikan Islam.

HASIL

Penelitian ini diambil dari 6 penelitian yang sesuai dengan kriteria literatur yang diterbitkan dalam rentang tahun 2020-2025 dan memiliki pembahasan yang berkaitan dengan topik penelitian (Nagiuddin & Jamilus, 2025); (Chusairi, A, Sukarman, 2024); (Diba & Zohriah, 2024); (Nensih Dona, 2024); (Hairul Candra et al., 2022); (Fahmi, 2020).

Tabel 1. Jurnal literatur

Tahun	Kata Kunci	Judul	Penulis
2025	Rekrutmen, Tenaga Kerja, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Nilai-nilai Islam	Seleksi Tenaga Kerja (Pegawai) Dalam Pendidikan Islam	Muhammad Syafiq Nagiuddin, Jamilus
2024	Rekrutmen, Tenaga Kerja, Pendidikan Islam,	Strategi Implementasi Syariah Islam dalam Rekrutmen	A. Chusairi, Sukarman, Muthofi'ah

	Manajemen Sumber Daya Manusia, Nilai-nilai Islam			
2024	Rekrutmen, Tenaga Kerja, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Nilai-nilai Islam.	Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Organisasi Pendidikan	<i>Ishlah Farah Diba, Anis Zohriah</i>	
2024	Rekrutmen, Tenaga Kerja, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Nilai-nilai Islam	Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SDIT Alam Golden Kota Solok	Dona Jamilus	Nengsih,
2022	Rekrutmen, Tenaga Kerja, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Nilai-nilai Islam	Rekrutmen dan Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik (Dosen) di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja Ogan Komering Ulu	Hairul Nurkhalis, Rusdiani,	Candra, Atik Suci Hartati
2020	Rekrutmen, Tenaga Kerja, Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia, Nilai-nilai Islam	Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Pendidikan Formal di Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Banyuwangi	Nur Khafid Fahmi, Zahidin	Nizam Ahmad

Berdasarkan data penelitian diatas, mayoritas menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tidak cukup hanya dengan keahlian tetapi harus dibarengi dengan memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan syariah, sehingga selain mendapatkan hasil yang baik untuk madrasah atau lembaga pendidikan juga akan mendapatkan keberkahan. Selain untuk mendapatkan dan menciptakan tenaga kerja atau pegawai yang berkompeten dan profesionalitas, rekrutmen dalam pendidikan Islam juga memiliki integritas moral yang tinggi, sesuai dengan tuntutan ajaran Islam dalam pendidikan. Namun 1 penelitian mengungkapkan bahwa meskipun prinsip-prinsip rekrutmen Islami telah diterapkan, tetapi keterbatasan literasi dan ketidakteraturan standar operasional pada rekrutmen pegawai masih tidak dapat dihindarkan. Sehingga memunculkan pegawai yang tidak cakap dibidangnya bahkan jauh dari kata profesionalisme.

DISKUSI

Implementasi Rekrutmen Pegawai pada Lembaga Pendidikan Islam

Sebagian besar lembaga pendidikan Islam di Indonesia telah berupaya menerapkan sistem rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam, meskipun pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal.

Contoh Implementasi dan Tantangan:

- Di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi, rekrutmen dimulai dengan analisis kebutuhan, tetapi Standar Operasional Prosedur (SOP) belum terdokumentasi secara formal dan masih bergantung pada kebijakan pimpinan.
- Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Bunayya, proses seleksi akhlak calon pegawai belum memiliki instrumen penilaian yang baku, sehingga penilaian moralitas dan komitmen keislaman masih bersifat subjektif.
- Beberapa lembaga modern memanfaatkan sistem digital (*e-recruitment*) untuk efisiensi dan jangkauan pelamar.

Tantangan Utama: Keterbatasan sumber daya dan anggaran, kurangnya pelatihan bagi tim seleksi, rendahnya pemanfaatan teknologi informasi, dan kesenjangan antara kompetensi yang dibutuhkan lembaga dengan calon pegawai, khususnya dalam pemahaman nilai-nilai Islam dan etika kerja Islami.

Strategi Penguatan Sistem Rekrutmen dalam Pendidikan Islam

Strategi untuk meningkatkan kualitas rekrutmen:

- Memperkuat perencanaan dan analisis kebutuhan riil lembaga.
- Mengembangkan instrumen seleksi Islami dan objektif (wawancara berbasis nilai, uji kepribadian Islami, referensi karakter).
- Meningkatkan kompetensi tim seleksi melalui pelatihan asesmen moral dan manajerial.
- Memanfaatkan teknologi digital (*online application, digital testing, applicant tracking system*) untuk efisiensi dan memperluas jangkauan.
- Melaksanakan program orientasi dan pembinaan nilai-nilai Islam bagi pegawai baru.
- Menerapkan evaluasi berkala terhadap efektivitas rekrutmen (kinerja, retensi, kesesuaian kompetensi).

Implikasi terhadap Mutu Pendidikan Islam

Implikasi Positif: Pegawai yang profesional, berakhlak mulia, dan loyal akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan kurikulum serta memperkuat kepercayaan masyarakat.

Implikasi Negatif: Rekrutmen yang tidak profesional akan menimbulkan ketidaksesuaian

kemampuan, menurunkan disiplin, dan melemahkan citra lembaga. Rekrutmen adalah instrumen dakwah dan pembinaan moral. Proses yang berlandaskan nilai-nilai Islam akan menciptakan SDM yang berkualitas profesional dan spiritual, serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan Islam yang berorientasi pada pembentukan *insan kamil* (*perfect human being*).

Dalam praktiknya, lembaga pendidikan Islam di Indonesia telah mulai mengadopsi sistem rekrutmen yang berbasis nilai-nilai Islam, meskipun masih terdapat berbagai kendala yang harus dihadapi. Tantangan utama meliputi keterbatasan anggaran, belum adanya standar operasional prosedur (SOP) yang baku, kurangnya pemanfaatan teknologi digital, serta kesulitan dalam menilai aspek moral dan spiritual calon pegawai secara objektif. Selain itu, praktik nepotisme dan kurangnya pelatihan bagi tim seleksi juga masih menjadi hambatan yang signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen tenaga kerja dalam pendidikan Islam merupakan proses strategis yang tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga memiliki nilai ibadah, moral, dan sosial. Rekrutmen dalam perspektif Islam menekankan keseimbangan antara kompetensi profesional (*al-qawiy*) dan integritas moral (*al-amīn*) sebagaimana disebutkan dalam QS. Al-Qashash ayat 26. Prinsip ini menunjukkan bahwa seorang pegawai yang ideal bukan hanya harus cakap secara teknis, tetapi juga harus memiliki kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam.

REKOMENDASI

Untuk menghadapi tantangan tersebut, lembaga pendidikan Islam perlu melakukan inovasi manajerial yang selaras dengan prinsip syariah dan kebutuhan zaman. Rekrutmen harus diarahkan menjadi sistem yang profesional, terukur, transparan, dan berbasis teknologi digital, dengan tetap menjaga nilai-nilai Islam sebagai fondasi utama. Dengan penerapan sistem rekrutmen yang Islami dan modern, lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dalam kompetensi sekaligus berakhlak mulia, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan dan kemajuan peradaban Islam di era globalisasi.

Selain itu, beberapa rekomendasi dari peneliti yang penting dilakukan adalah pertama, lembaga pendidikan Islam perlu menyusun dan menerapkan standar operasional prosedur (SOP) rekrutmen yang baku agar setiap proses seleksi berjalan transparan dan

akuntabel. SOP ini hendaknya mencakup pedoman yang jelas mengenai kriteria seleksi, instrumen penilaian akhlak, serta mekanisme evaluasi pasca-rekrutmen. Kedua, penguatan kapasitas tim seleksi sangat penting dilakukan. Tim seleksi harus diberikan pelatihan yang memadai terkait asesmen moral, wawancara berbasis nilai Islam, serta penggunaan alat ukur kompetensi profesional dan spiritualitas. Dengan demikian, seleksi pegawai dapat dilakukan secara objektif dan profesional. Ketiga, lembaga pendidikan Islam perlu memanfaatkan teknologi informasi dalam proses rekrutmen. Sistem *e-recruitment* dapat digunakan untuk memperluas jangkauan calon pelamar, mempercepat proses seleksi, serta meningkatkan transparansi. Pemanfaatan teknologi ini juga dapat memperkuat citra lembaga sebagai institusi pendidikan Islam yang adaptif terhadap perkembangan era digital. Keempat, penerapan pembinaan dan orientasi pegawai baru harus dilakukan secara terstruktur. Program orientasi tidak hanya mengenalkan tugas dan tanggung jawab, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keislaman, budaya kerja, dan loyalitas terhadap lembaga. Hal ini penting untuk membentuk karakter pegawai yang selaras dengan visi dan misi lembaga pendidikan Islam.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2020). *Prinsip Rekrutmen dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ardillah, M. T. A., et al. (2025). Integrating Islamic Values and Adaptive Technology. *Al-Mudabbir: Journal of Islamic Management Studies*. Albaayaninstitute.org.
- Chusairi, A, Sukarman, M. (2024). Strategi Implementasi Syariah Islam dalam Rekrutmen dan Seleksi Guru. *Jurnal Pendidikan Multidisipliner*, 7(November), 26–38.
- Diba, I. F., & Zohriah, A. (2024). Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Organisasi Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(1), 576–582. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i1.759>
- Fahmi, N. K. N. (2020). *JMPID (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam) Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume: 2, No: 2, September 2020*. 7146(September), 270–293.
- Fathurrahman, M. (2018). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jafar, M. (2019). Pengembangan dan Perekrutan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 55–68.
- Juhdi, N. (2024). Staffing Practices in an Islamic University in Malaysia. *FICCOMSS Journal: Islamic Education Studies*, 2(1), 33–45.
- Krippendorff, K. (2018). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdiana, F. A., & Rindaningsih, I. (2024). Development of Human Resource Management in Islamic Educational Institutions. *ACJOURS: Academic Journal Research*, 2(1), 19–29.

- Rahman, K. A., Ardiansyah, & Marwazi. (2015). Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 35–50.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, B. (2022). *Manajemen Mutu Pendidikan Islam dan Tantangan Era Digital*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sulistiyani, A. T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Tuti, S. (2021). Problematika Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bunayya Tahun Ajaran 2021/2022. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.