



## Integrasi Kompetensi Profesional dan Moral dalam Proses Seleksi Tenaga Kerja Pendidikan Islam

Septi Maharni<sup>1</sup>, Jamilus<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar,  
Email: septimaharni006@gmail.com<sup>1</sup>, jamilus@iainbatusangkar.ac.id<sup>2</sup>

DOI: <https://doi.org/10.37348/aksi.v4i1.786>

Received: 9-10-2025

Accepted: 23-11-2025

Published: 28-11-2025

### Abstract:

This study aims to analyze the integration between professional and moral competencies in the employee selection process within Islamic educational institutions. The research was motivated by the fact that many Islamic schools still emphasize administrative and academic qualifications while neglecting moral and spiritual aspects. A descriptive qualitative approach with a case study method was employed in two Islamic. Data were collected through interviews, observations, and documentation. The results revealed that integrating professional and moral competencies in the selection process significantly enhances human resource quality, employee loyalty, and Islamic work culture. Professional aspects were assessed through written tests and field interviews, while moral aspects were evaluated through behavioral observation, value-based interviews, and community recommendations. This integration produces educators who are not only professionally competent but also morally upright and spiritually committed. The study concludes that implementing Islamic Human Resource Management (IHRM) offers a strategic model for developing Islamic educational institutions that are ethical, competitive, and sustainable.

**Keywords:** *Employee Selection, Professional Competence, Islamic Morality, Islamic Education.*

### Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis integrasi antara kompetensi profesional dan moral dalam proses seleksi tenaga kerja di lembaga pendidikan Islam. Latar belakang penelitian ini berangkat dari kenyataan bahwa banyak lembaga pendidikan Islam masih berfokus pada aspek administratif dan akademik, tanpa menilai dimensi moral dan spiritual calon tenaga kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus di dua lembaga pendidikan Islam. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi tenaga kerja berbasis kompetensi profesional dan moral mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, loyalitas, serta budaya kerja Islami. Aspek profesional dinilai melalui tes tertulis dan wawancara bidang, sedangkan aspek moral diukur melalui observasi perilaku, wawancara nilai, dan rekomendasi tokoh masyarakat. Integrasi dua aspek ini menciptakan tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga berakhlak mulia dan berkomitmen pada nilai-nilai Islam. Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia Islami (*Islamic Human Resource Management*) merupakan solusi strategis dalam membangun lembaga pendidikan Islam yang unggul, berkarakter, dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *Seleksi Tenaga Kerja, Kompetensi Profesional, Moral Islami, Pendidikan Islam.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan lembaga pendidikan Islam di Indonesia menunjukkan dinamika yang semakin kompleks seiring meningkatnya tuntutan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Lembaga pendidikan Islam sekarang memerlukan peserta didik yang tidak hanya beriman dan bertakwa, tetapi juga memiliki keterampilan digital, sosial, dan akademik yang sesuai dengan perkembangan zaman. Dalam hal ini, proses pemilihan tenaga kerja adalah faktor utama yang menentukan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pendidikan Islam (Warohmah & Hasibuan, 2025). Meskipun demikian, banyak lembaga pendidikan Islam yang masih berorientasi pada kualifikasi administratif dan akademik tanpa mempertimbangkan aspek kepribadian dan moral calon tenaga kerja. Padahal, sistem seleksi yang tidak memasukkan unsur moralitas berpotensi menimbulkan krisis integritas dan lemahnya budaya organisasi Islami di lembaga pendidikan. Dalam praktiknya, proses rekrutmen dan seleksi seringkali hanya berfokus pada tindakan administratif tanpa mempertimbangkan prinsip-prinsip keislaman yang seharusnya menjadi dasar untuk memilih karyawan untuk pendidikan Islam (Amaliyah et al., 2024).

Dalam teori manajemen sumber daya manusia (MSDM), seleksi tenaga kerja adalah proses memilih kandidat karyawan untuk mengetahui seberapa cocok kemampuan mereka dengan kebutuhan organisasi. Konsep ini seharusnya dimaknai lebih luas dalam lembaga pendidikan Islam dengan memasukkan prinsip spiritualitas, kesetiaan, dan tanggung jawab sosial. Oleh karena itu, pemilihan karyawan tidak hanya melihat kemampuan teknis dan pedagogis tetapi juga komitmen moral terhadap prinsip Islam (Nagiuddin & Jamilus, 2025). Fakta di lapangan menunjukkan bahwa ada perbedaan antara gagasan dan manajemen pendidikan Islam. Penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2022) menemukan bahwa proses penyampaian guru masih berpusat pada kemampuan akademik dan pedagogik, sementara belum ada pengukuran sistematis tentang aspek keislaman dan moral. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pemilihan tenaga kerja pendidikan Islam belum mengutamakan integrasi kompetensi profesional dan moral.

Sebaliknya, tenaga kerja pendidikan Islam yang memiliki moralitas tinggi semakin diperlukan di era globalisasi. Tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan Islam antara lain modernisasi, digitalisasi administrasi, dan meningkatnya persaingan kualitas antar lembaga. Untuk menghadapi kondisi ini, diperlukan proses seleksi yang tidak hanya objektif dan transparan, tetapi juga berlandaskan prinsip-prinsip etik dan spiritual Islam (Fajrin et al., 2025). Penelitian mutakhir juga menegaskan pentingnya keseimbangan antara profesionalisme dan religiusitas dalam kinerja pendidik dan tenaga

kependidikan. Menurut Mukin & Amien (2024), integrasi nilai moral dalam proses seleksi tenaga pendidik dapat meningkatkan loyalitas, disiplin kerja, dan budaya organisasi berbasis nilai Islam. Artinya, pemilihan tenaga kerja yang mempertimbangkan aspek moral dan spiritual adalah kebutuhan nyata untuk kelangsungan institusi pendidikan Islam. Ini lebih dari sekedar idealisme. Namun penelitian ini belum meneliti secara menyeluruh model integratif antara kompetensi profesional dan moral dalam proses pemilihan karyawan di lembaga pendidikan Islam. Kebanyakan penelitian hanya fokus pada aspek manajemen, namun tidak mempelajari secara menyeluruh bagaimana prinsip Islam dapat digunakan sebagai alat evaluasi dalam proses pengambilan keputusan. Akibatnya, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan ini dengan menawarkan pendekatan sumber manajemen daya manusia yang didasarkan pada nilai Islam yang tekanan integrasi profesionalisme dan moralitas dalam proses pemilihan karyawan pendidikan Islam .

Pada penelitian Hasanah (2023) menekankan bahwa memasukkan kompetensi moral ke dalam proses pemilihan guru di madrasah dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran berbasis nilai Islam . Penelitian tersebut menemukan bahwa kandidat karyawan yang dievaluasi melalui tes etika dan spiritual menunjukkan prestasi yang lebih baik dalam membentuk karakter siswa. Selain itu, penelitian oleh Rahman & Sari (2024) melihat model penilaian integratif di sekolah Islam Indonesia. Mereka menemukan bahwa metode yang menggabungkan penilaian profesional dengan wawancara moralitas yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadis dapat mengurangi kemungkinan penerimaan karyawan yang tidak sejalan dengan tujuan pendidikan Islam.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, karena bertujuan memahami secara mendalam proses, nilai, dan makna yang terkandung dalam mekanisme seleksi tenaga kerja di lembaga pendidikan Islam. Pendekatan ini dianggap paling sesuai untuk menelusuri integrasi antara kompetensi profesional dan moral dalam konteks sosial-keagamaan yang khas. Menurut Moleong (2016) menyatakan bahwa pengamatan terhadap perilaku, interaksi, dan nilai-nilai baru di lapangan memungkinkan peneliti untuk menganalisis fenomena secara menyeluruh. Studi kasus ini adalah jenis penelitian yang fokus pada satu atau lebih institusi pendidikan Islam yang menerapkan sistem penerimaan karyawan yang didasarkan pada nilai profesional dan moral. Pendekatan studi kasus dipilih untuk mengumpulkan informasi secara menyeluruh tentang bagaimana nilai-nilai Islam diterapkan dalam praktik penerimaan karyawan dan bagaimana kebijakan pemerintah berdampak pada kualitas sumber daya manusia di institusi tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pelaksanaan Seleksi Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Profesional**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dua lembaga pendidikan Islam yang menjadi lokasi penelitian telah menggunakan sistem rekrutmen kontemporer yang mencakup tahapan administrasi, tes kemampuan dasar, dan wawancara profesional dalam proses seleksi tenaga kerja. Proses seleksi memastikan calon pendidik memiliki kompetensi pedagogis, pendidikan, dan pengalaman kerja yang sesuai dengan persyaratan organisasi. Dalam hal ini, kriteria utama kelayakan seseorang untuk diterima sebagai pendidik adalah profesionalisme. Proses administrasi meliputi verifikasi dokumen seperti ijazah, sertifikat kompetensi, dan surat rekomendasi, yang digunakan untuk memilih kandidat berdasarkan kebutuhan dasar mereka. Selain itu, tes kemampuan dasar menilai pengetahuan umum, keterampilan berpikir kritis, dan kemampuan komunikasi. Sementara wawancara profesional menilai kemampuan pendidikan melalui simulasi pengajaran, pemahaman kurikulum Islam, dan pengalaman praktis dalam mengelola kelas yang beragam. Misalnya, seorang kandidat diminta untuk membuat rencana pembelajaran untuk suatu institusi. Rencana tersebut harus mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam materi akademik untuk memastikan bahwa rencana tersebut sesuai dengan visi pendidikan yang berbasis moral dan akidah.

Kepala sekolah sebuah lembaga mengatakan bahwa karena kualitas pembelajaran dan reputasi sekolah runtuh secara langsung, profesionalitas menjadi fokus utama. Di sini, profesionalisme tidak hanya mencakup kemampuan teknis; hal ini juga melibatkan kerja moral, komitmen terhadap pengembangan siswa, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan tantangan pendidikan kontemporer. Hal ini sejalan dengan pendapat (Fajrin et al., 2025) yang menegaskan bahwa kualitas tenaga pendidik sangat bergantung pada proses seleksi yang objektif, sistematis, dan berbasis kompetensi dan menambahkan bahwa seleksi semacam ini mencegah nepotisme dan memastikan bahwa hanya individu yang benar-benar kompeten yang bergabung, sehingga meningkatkan efektivitas pembelajaran dan kepuasan stakeholder seperti siswa dan orang tua. Hal ini menegaskan bahwa aspek profesional dalam seleksi pegawai pendidikan Islam tidak dapat diabaikan dalam upaya menjaga mutu lembaga (Shobri, 2025), karena tenaga pendidik yang profesional akan berkontribusi pada pembentukan generasi muda yang unggul dalam bidang akademik dan spiritual. Oleh karena itu, penerapan seleksi berbasis kompetensi ini memperkuat fondasi lembaga dan mendukung tujuan pendidikan Islam yang lebih luas, yaitu menyiapkan siswa untuk menghadapi tantangan dunia sambil mempertahankan keyakinan agama.

## **Integrasi Nilai Moral dan Spiritual dalam Proses Seleksi**

Selain kompetensi profesional, kedua lembaga pendidikan menempatkan prinsip moral dan spiritual sebagai faktor penting dalam memilih karyawan selain keahlian profesional. Analisis perilaku, wawancara berbasis nilai, dan saran dari tokoh masyarakat atau institusi pendidikan sebelumnya digunakan untuk menilai aspek moralitas. Keputusan akhir untuk menerima pegawai bergantung pada kejujuran, kedisiplinan, dan komitmen keagamaan mereka. Misalnya, selama tahap observasi, calon guru diamati selama simulasi kelas atau interaksi dengan siswa untuk menilai kemampuan mereka dalam menunjukkan empati, kesabaran, dan integritas, yang dianggap penting untuk membentuk karakter siswa sesuai ajaran Islam. Untuk memastikan bahwa calon karyawan tidak memiliki catatan perilaku yang bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam, orang sering meminta saran dari tokoh masyarakat, seperti ulama atau pemimpin komunitas.

Hal ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam mulai menerapkan mekanisme seleksi yang lebih komprehensif yang menilai calon karyawan berdasarkan nilai Islami seperti amanah, tanggung jawab, dan keikhlasan. Amanah, sebagai contoh, dievaluasi melalui pertanyaan tentang bagaimana kandidat menangani rahasia siswa atau mengelola sumber daya sekolah, sementara keikhlasan dinilai dari motivasi mereka bergabung tanpa ekspektasi materi berlebih. Hal ini selaras dengan pandangan Nagiuddin & Jamilus (2025) bahwa manajemen SDM dalam pendidikan Islam harus menempatkan akhlak sebagai dasar utama dalam rekrutmen dan pengembangan tenaga kerja, karena nilai moral berfungsi sebagai pengendali profesionalisme dalam bekerja. Jamilus menambahkan bahwa akhlak yang kuat mencegah korupsi dan meningkatkan kepercayaan stakeholder, sehingga memperkuat reputasi lembaga sebagai pusat pendidikan yang bermoral.

Menurut hasil wawancara, lembaga menggunakan uji karakter Islami, yang terdiri dari pertanyaan reflektif dan pengamatan tentang konsistensi ibadah, sopan santun, dan interaksi sosial calon karyawan. Pertanyaan reflektif dapat mencakup situasi seperti pengakuan pribadi tentang pengalaman spiritual yang membentuk komitmen mereka atau cara Islam menangani konflik siswa. Konsistensi ibadah mencakup verifikasi kehadiran di masjid atau partisipasi dalam kegiatan keagamaan, yang dianggap sebagai ukuran kedalaman spiritual. Pendekatan ini sejalan dengan hasil penelitian Rifai, (2023), yang menyebutkan bahwa rekrutmen tenaga pendidik berbasis nilai spiritual dapat membangun budaya kerja Islami yang disiplin dan berorientasi pada pelayanan pendidikan bermakna. Rifai menekankan bahwa integrasi ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga mendorong pendidik untuk menjadi teladan bagi siswa, menciptakan lingkungan pendidikan yang holistik dan

berkelanjutan. Dengan demikian, pendekatan ini memperkuat komitmen lembaga terhadap visi pendidikan Islam yang luas, di mana moral dan spiritual menjadi fondasi untuk mengembangkan generasi yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga utuh dalam iman.

### **Model Integrasi Kompetensi Profesional dan Moral**

Menurut analisis lapangan, pendekatan dua penilaian digunakan untuk mengintegrasikan kemampuan profesional dan moral calon tenaga kerja. Penilaian profesional meliputi tes tertulis dan wawancara dibidangnya, sedangkan penilaian moral meliputi observasi kepribadian, penilaian perilaku keagamaan, dan saran keagamaan dari pihak terkait. Tes tertulis, misalnya, mencakup soal-soal tentang metodologi pengajaran, pengetahuan kurikulum, dan keterampilan analitis, yang dirancang untuk mengukur kemampuan pedagogik dan akademik kandidat. Wawancara bidang melibatkan diskusi mendalam tentang pengalaman mengajar atau pengembangan materi pembelajaran, sering kali dengan simulasi skenario kelas. Sebaliknya, observasi kepribadian dilakukan selama sesi interaksi; pewawancara menilai sifat seperti empati, kesabaran, dan integritas melalui jawaban kandidat terhadap pertanyaan moral. Rekomendasi yang diperoleh dari ulama atau masyarakat setempat untuk memastikan bahwa itu sesuai dengan nilai-nilai Islam. Selain itu, evaluasi perilaku keagamaan mencakup pengakuan tentang praktik spiritual sehari-hari atau sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Model integratif ini memperlihatkan bahwa lembaga pendidikan Islam dapat menggabungkan manajemen modern dengan prinsip-prinsip etika Islam tanpa mengorbankan objektivitas seleksi. Pendekatan ini memastikan bahwa kandidat tidak hanya ahli dalam bidangnya, tetapi juga mampu menjadi teladan moral bagi siswa, sehingga menciptakan harmoni antara efisiensi operasional dan kepatuhan syariah. Hal ini menegaskan pernyataan (Amaliyah & Rindaningsih (2024) bahwa keseimbangan antara profesionalisme dan nilai spiritual merupakan kunci keberhasilan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam modern. Amaliyah & Rindaningsih menambahkan bahwa model ini mencegah rekrutmen yang berlebihan pada aspek teknis semata, yang bisa mengabaikan risiko perilaku tidak etis, dan sebaliknya mendorong pembentukan tenaga pendidik yang holistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi dua kompetensi ini berpengaruh langsung terhadap iklim organisasi. Dibandingkan dengan karyawan yang dipilih hanya berdasarkan kemampuan teknis, guru dan staf yang dipekerjakan dengan mempertimbangkan prinsip moral menunjukkan tingkat kesetiaan dan disiplin yang lebih tinggi. Misalnya, data survei dari salah satu lembaga menunjukkan bahwa 85% karyawan yang bekerja menggunakan model ini sangat puas dengan pekerjaan mereka, memiliki tingkat absensi yang

rendah, dan sangat terlibat dalam kegiatan komunitas sekolah. Hal ini disebabkan oleh keyakinan mereka bahwa pekerjaan adalah ibadah, yang meningkatkan semangat dan komitmen jangka panjang. Hasil ini mendukung pendapat Warohmah & Hasibuan (2025) bahwa pemilihan karyawan berdasarkan prinsip Islam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif karena semua karyawan melihat pekerjaan mereka sebagai ibadah. Warohmah & Hasibuan menekankan bahwa metode ini mengurangi konflik internal dan meningkatkan tim kolaborasi, yang memungkinkan institusi untuk fokus pada tujuan pendidikan tanpa mengorbankan etika. Oleh karena itu, model integrasi ini tidak hanya mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga memperkuat identitas organisasi Islam. Hal ini memastikan bahwa pendidikan tidak hanya efektif secara akademik, tetapi juga membentuk karakter siswa yang sesuai dengan ajaran agama. Berikut tabel dari data yang berhasil kami himpun di lapangan:

**Tabel 1. Model Integratif Penilaian Profesional dan Moral**

Aspek Penilaian	Jenis Penilaian	Instrumen Penilaian	Indikator yang Dinilai	Tujuan Penilaian
Kompetensi Profesional	Penilaian Teknis	Tes tertulis	Penguasaan metodologi pengajaran, pengetahuan kurikulum, kemampuan analitis	Mengukur kemampuan pedagogik dan akademik kandidat
Kompetensi Profesional	Penilaian Teknis	Wawancara bidang	Pengalaman mengajar, kemampuan pengembangan materi, pemecahan masalah pembelajaran, simulasi skenario kelas	Menilai kesiapan praktis dan profesionalisme calon tenaga pendidik
Kompetensi Moral	Penilaian Kepribadian	Observasi kepribadian	Empati, kesabaran, integritas, tanggung jawab	Mengidentifikasi karakter dan etika personal kandidat
Kompetensi Moral	Penilaian Spiritual	Evaluasi perilaku keagamaan	Konsistensi ibadah, penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari	Memastikan kesesuaian kandidat dengan nilai dan budaya lembaga
Kompetensi Moral	Validasi Sosial	Rekomendasi tokoh agama/masyarakat	Reputasi moral, akhlak, keterlibatan sosial-keagamaan	Menjamin legitimasi moral dan sosial kandidat

**Tabel 2. Dampak Integrasi Kompetensi Profesional dan Moral terhadap Iklim Organisasi**

Aspek Dampak	Temuan Penelitian	Implikasi Manajerial
Kepuasan Kerja	85% karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaannya	Meningkatkan retensi dan loyalitas tenaga pendidik
Disiplin dan Kehadiran	Tingkat absensi rendah	Meningkatkan efisiensi operasional lembaga
Komitmen Organisasi	Pekerjaan dipahami sebagai ibadah	Memperkuat motivasi intrinsik dan komitmen jangka panjang
Hubungan Kerja	Konflik internal berkurang, kolaborasi meningkat	Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif
Identitas Lembaga	Nilai Islam terinternalisasi dalam praktik kerja	Memperkuat karakter dan identitas organisasi pendidikan Islam

### Analisis Konseptual dan Implikasi Manajerial

Secara konseptual, temuan penelitian ini memperkuat teori manajemen SDM Islami dengan menunjukkan bahwa memilih karyawan berdasarkan prinsip moral tidak bertentangan dengan prinsip efisiensi kontemporer (Yadnya et al., 2024). Oleh karena itu, keduanya bekerja sama untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan jujur. Kompetensi profesional memastikan inovasi dan produktivitas, dan nilai moral seperti amanah dan keikhlasan berfungsi sebagai fondasi etis untuk mencegah praktik-praktik tidak etis dalam pengelolaan sumber daya. Ini mendukung pendapat Miles & Huberman (2014) bahwa efektivitas organisasi bergantung pada kesesuaian nilai antara individu dan sistem manajemen. Mereka menekankan bahwa kesesuaian ini menghasilkan harmoni internal, di mana karyawan terdorong oleh tujuan bersama yang lebih besar, seperti pendidikan yang bermakna, selain bekerja untuk gaji. Dalam konteks Islam, teori ini disatukan dengan konsep taqwa sebagai penggerak utama. Konsep ini memasukkan spiritualitas ke dalam model manajemen untuk menjadikan sumber daya manusia yang kuat dan berkontribusi pada keinginan organisasi. Selain itu, penelitian ini menantang dikotomi tradisional antara manajemen modern dan religius, menunjukkan bahwa pendekatan Islami dapat berfungsi sebagai alternatif yang menyeluruh untuk masalah global seperti korupsi dan ketidakstabilan moral di tempat kerja.

Dari perspektif manajemen, hal ini berarti bahwa ada kebutuhan untuk kebijakan seleksi yang jelas yang memasukkan unsur moral dan spiritual ke dalam standar resmi retensi tenaga kerja (Ramli et al., 2023). Disarankan agar lembaga pendidikan Islam membuat sistem penilaian berdasarkan nilai yang

dapat diukur untuk menilai etika kerja Islam dan komitmen keagamaan calon karyawan. Metode ini dapat berupa kuesioner standar dengan skala Likert untuk objektivitas yang menilai elemen seperti konsistensi ibadah, pengalaman amal sosial, dan pemahaman tentang etika Islam dalam pendidikan. Lembaga juga harus melatih tim seleksi untuk menghindari bias subjektif. Hal ini dapat dicapai dengan mengadakan seminar dengan ahli psikologi dan ulama. Metode ini dapat digunakan sebagai referensi untuk membangun model manajemen sumber daya manusia yang unik untuk institusi pendidikan Islam di Indonesia. Model ini akan mempertahankan identitas keislaman dan mematuhi Undang-Undang Guru dan Dosen sebagai hukum nasional. Diharapkan bahwa kebijakan penerapan ini akan meningkatkan daya saing organisasi, mengurangi pergantian karyawan, dan membangun reputasi sebagai organisasi yang berkomitmen untuk membangun karakter. Dengan demikian, analisis ini mendorong transformasi manajerial yang berkelanjutan, di mana nilai-nilai Islam menjadi pilar utama dalam strategi perekrutan, memastikan bahwa pendidikan Islam tetap relevan dan efektif di era modern.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa seleksi tenaga kerja dalam pendidikan Islam harus menggabungkan keahlian profesional serta prinsip moral-spiritual. Terbukti bahwa proses seleksi yang hanya fokus pada kemampuan teknis tidak cukup untuk menjamin kualitas dan integritas karyawan. Pendidik yang menerapkan prinsip-prinsip Islam seperti amanah, kejujuran, dan tanggung jawab tidak hanya memiliki kemampuan akademik, tetapi juga memiliki komitmen moral terhadap institusi dan siswa mereka. Oleh karena itu, model seleksi yang dilandasi pada profesionalitas dan etika menjadi langkah strategi untuk membangun manajemen sumber daya manusia Islami yang unggul, berkarakter, dan relevan dengan tantangan pendidikan kontemporer.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, R., Rindaningsih, I., & Sidoarjo. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia. *Penelitian Guru Indonesia*, 5, 726–742.
- Fajrin, A. M., Febri, S., Musyarapah, & Syafarotun, N. T. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam : Upaya Strategis dan Tantangan. *Teologi Islam*, 1(2), 56–67.
- Hasanah, N. (2023). Pentingnya Kompetensi Moral dalam Seleksi Guru di Madrasah. *Pendidikan Islam*, 11(4), 200–212.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods*

Sourcebook. SAGE Publications.

- Moleong, L. . (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rosdakarya.
- Mukin, M. S. R. A., & Amien, S. (2024). Integrasi Nilai-Nilai Islam Dalam Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila. *Muallimun: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Keguruan*, 4(2), 83-104. <https://doi.org/10.23971/muallimun.v4i2.8824>
- Nagiuddin, M. S., & Jamilus. (2025). Seleksi tenaga kerja (pegawai) dalam pendidikan islam. *Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 6(2), 466-472.
- Putra, M., Ismawati, I., & Afandi, M. (2022). Teacher Recruitment System: Case Study of Amanah Integrated Islamic Elementary School of Sungai Penuh City. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 5, 310-319. <https://doi.org/10.32923/kjmp.v5i2.2899>
- Rahman, S., & Sari, D. (2024). Model Penilaian Integratif dalam Seleksi Tenaga Pendidik di Sekolah Islam Indonesia. *Manajemen Pendidikan Islam*, 12(1), 34-48.
- Ramli, A., Sudadi, S., Siswanto, E., Shobri, M., Nurdiana, D. D., Adnan, M., ... & Ardi, N. (2023). *Manajemen pendidikan*. CV. Aina Media Baswara.
- Shobri, M. (2025). Peran Kepala Madrasah sebagai Leader Visioner: Strategi Penguatan Mutu dan Integritas Lembaga Pendidikan Islam. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 191-210.
- Rifai, M. (2023). Peran Integrasi Nilai Moral dalam Seleksi Tenaga Pendidik di Sekolah Islam. *Pendidikan Islam Modern*, 8(3), 78-90.
- Warohmah, N. M., & Hasibuan, Z. E. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam. *Imamah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 07-14. <https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/imamah/article/view/1254>
- Yadnya, IDGSA., Shobri, M., Hadikusumo, RA., Risal, T., Huda, N., and Yakin, N. (2024) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Aina Media Baswara