

ANALISIS PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Mohamad Faisal¹, Hinggil Permana², Nur Rochimah³

^{1,2,3}MPI FAI Universitas Singaperbangsa Karawang

12210631120015@student.unsika.ac.id, hinggil.permana@fai.unsika.ac.id,

nur.rochimah@fai.unsika.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the planning of teacher recruitment from the perspective of Islamic education management. The study is motivated by the challenges faced by Islamic educational institutions in conducting effective recruitment processes, such as the lack of needs-based planning, limited systematic documentation, and the tendency to use internal network-based recruitment which may reduce objectivity. This research employs a qualitative descriptive approach using a literature review method. Data were collected from national accredited journals and international indexed journals published between 2016 and 2026. The data were analyzed using content analysis to identify key themes related to recruitment concepts, implementation strategies, and managerial roles in Islamic education. The findings indicate that recruitment planning in Islamic education management emphasizes not only administrative processes but also the integration of spiritual values such as trustworthiness, fairness, and professionalism. The planning process includes needs analysis, determination of recruitment criteria, selection strategies, and evaluation mechanisms. However, in practice, many institutions still rely on informal recruitment systems that lack transparency and structured procedures. Therefore, systematic and competency-based recruitment planning is essential to improve the quality of educational institutions and produce professional and morally grounded educators.

Keywords: *recruitment planning, teaching staff, Islamic education management*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam perspektif manajemen pendidikan Islam. Penelitian ini dilatar belakangi oleh berbagai permasalahan dalam praktik rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam, seperti belum optimalnya perencanaan berbasis kebutuhan, keterbatasan sistem yang terdokumentasi secara sistematis, serta kecenderungan penggunaan metode rekrutmen berbasis jaringan internal yang berpotensi mengurangi objektivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode kajian literatur. Sumber data diperoleh dari jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional terindeks yang relevan pada rentang tahun 2016-2026. Teknik analisis data menggunakan analisis isi untuk mengidentifikasi konsep, strategi implementasi, dan peran manajerial dalam rekrutmen tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan rekrutmen dalam manajemen pendidikan Islam tidak hanya menekankan aspek administratif, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai spiritual seperti amanah,

keadilan, dan profesionalitas. Tahapan perencanaan meliputi analisis kebutuhan, penentuan kriteria, strategi rekrutmen, serta proses seleksi yang terstruktur. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan penggunaan sistem rekrutmen yang belum transparan dan belum berbasis prosedur yang sistematis. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan rekrutmen yang terstruktur dan berbasis kompetensi guna meningkatkan mutu lembaga pendidikan dan menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan berintegritas.

Kata kunci: perencanaan rekrutmen, tenaga pendidik, manajemen pendidikan Islam

A. Pendahuluan

Rekrutmen tenaga pendidik merupakan salah satu aspek strategis dalam manajemen pendidikan Islam yang menentukan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Pendidikan ditandai sebagai proses menuntut ilmu serta memberikan pengajaran. Dimulai dari proses komunikasi sosial, baik yang ada di lingkungan masyarakat maupun di lingkungan sekolah.

Tenaga pendidik mempunyai kontribusi dalam proses belajar dan mengajar guna meningkatkan kecerdasan, keterampilan, dalam menghasilkan pribadi yang memiliki budi pekerti yang luhur. Rekrutmen tenaga pendidik memiliki tugas dalam memutuskan output dari proses hasil pembelajaran, karena tenaga pendidik senantiasa dituntut untuk mengoptimalkan keterampilan mengajar.

Rekrutmen tenaga pendidik terus mengalami perkembangan,

hambatan untuk mencari tenaga pendidik yang memiliki kompetensi unggul yang kian sulit. Proses perekrutan dan assessment seleksi dan penempatan tenaga pendidik dalam perspektif manajemen pendidikan Islam memiliki ciri khas tersendiri dalam menetapkan kualifikasi tenaga pendidik yang memberikan pembelajaran kepada siswa.

Penelitian ini berfokus pada pentingnya perencanaan rekrutmen tenaga pendidik sebagai bagian strategis dalam manajemen pendidikan Islam, tidak hanya menekankan aspek administratif, tetapi juga integrasi nilai-nilai spiritual dan profesionalitas. Permasalahan yang muncul dalam proses rekrutmen tenaga pendidik menunjukkan bahwa praktik rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam masih menghadapi berbagai tantangan, seperti belum optimalnya perencanaan berbasis kebutuhan,

keterbatasan sistem yang terdokumentasi secara sistematis, serta kecenderungan penggunaan metode rekrutmen berbasis jaringan internal yang berpotensi mengurangi objektivitas.

Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji bagaimana konsep perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam perspektif manajemen pendidikan Islam serta bagaimana implementasi perencanaan tersebut dalam praktik di lembaga pendidikan Islam, sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai kesesuaian antara konsep teoritis dan realitas empiris dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Meskipun berbagai penelitian telah membahas rekrutmen tenaga pendidik, sebagian besar masih berfokus pada aspek implementasi dan seleksi.

Kajian yang secara khusus menganalisis perencanaan rekrutmen dalam perspektif manajemen pendidikan Islam masih terbatas. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan model konseptual perencanaan rekrutmen tenaga pendidik berbasis nilai-nilai manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam konteks analisis

perencanaan rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran serta mendeskripsikan fenomena umum akan permasalahan yang terjadi dalam praktik rekrutmen tenaga pendidik, berkaitan dengan keterampilan mengajar, pengelolaan lingkungan belajar, serta dinamika manajemen pendidikan Islam di era modern.

penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi dalam pengembangan teori, tetapi juga memberikan solusi praktis terhadap berbagai permasalahan pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui proses rekrutmen tenaga pendidik dalam perspektif manajemen pendidikan Islam. Menurut Dessler (2020), rekrutmen adalah proses menarik individu yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam konteks pendidikan, proses ini tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga pengajar tetapi juga pada upaya memperoleh pendidik yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik. Permasalahan rekrutmen tenaga pendidik tidak hanya terjadi pada tataran konseptual, tetapi juga

didukung oleh fakta nasional, jumlah tenaga pendidik di Indonesia sebenarnya telah mencapai lebih dari tiga juta orang, namun distribusinya belum merata antar wilayah maupun antar mata pelajaran.

Kondisi ini menunjukkan bahwa persoalan utama dalam pengelolaan tenaga pendidik bukan semata-mata terletak pada kuantitas, melainkan pada aspek distribusi dan kesesuaian penempatan yang belum optimal, ketidaksesuaian antara kebutuhan riil tenaga pendidik dengan kondisi yang tersedia di beberapa bidang studi masih mengalami keterbatasan tenaga pendidik. Ketidaksesuaian (mismatch) tenaga pendidik berimplikasi pada kurang optimalnya proses pembelajaran, karena kompetensi yang dimiliki pendidik tidak sepenuhnya selaras dengan tuntutan materi ajar yang diampu.

Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik melalui perspektif manajemen pendidikan islam belum sepenuhnya dilaksanakan secara masif. Akibatnya, terjadi ketimpangan beban kerja antar pendidik dan potensi inefisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.

Kondisi ini menunjukkan adanya keterkaitan antara faktor kebijakan

dan praktik manajerial dalam proses rekrutmen tenaga pendidik melalui pendekatan dalam perspektif manajemen pendidikan islam.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur (literature review) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini dipilih karena tujuan penelitian berfokus pada analisis konseptual dan sintesis teori-teori rekrutmen tenaga pendidik, serta implementasinya terhadap manajemen pendidikan islam.

Proses penelitian ini diawali dengan pengumpulan sumber pustaka dari jurnal nasional terakreditasi Sinta dan jurnal internasional terindeks Scopus yang relevan dengan topik rekrutmen tenaga pendidik dalam perspektif manajemen pendidikan islam. Pencarian literatur dilakukan menggunakan kata kunci seperti *“teacher recruitment”*, *“recruitment planning”*, dan *“Islamic education management”*.

Penelitian ini menganalisis 20 artikel ilmiah yang relevan. dengan kriteria inklusi sumber meliputi: (1) Artikel yang dipilih adalah publikasi ilmiah yang relevan, terbit dalam rentang tahun

2016–2026, dan membahas secara langsung topik rekrutmen tenaga pendidik (2) memuat pembahasan terkait teori manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam perspektif manajemen pendidikan islam, serta memiliki keterkaitan hubungan antar keduanya, serta (3) tersedia secara terbuka untuk dianalisis. Tahapan berikutnya adalah analisis isi (content analysis) untuk mengidentifikasi tema-tema utama dalam setiap artikel.

Analisis dilakukan dengan menelusuri empat fokus utama: (1) konsep dan definisi rekrutmen tenaga pendidik, (2) strategi implementasi dalam perspektif manajemen Pendidikan islam, (3) peran madrasah dan kebijakan manajerial dalam proses rekrutmen tenaga pendidik. Selain itu, validitas data dijaga melalui triangulasi sumber pustaka, yaitu dengan membandingkan teori dan hasil penelitian dari berbagai jurnal yang memiliki reputasi akademik dan tingkat sitasi yang baik.

Semua referensi diseleksi melalui tahap identifikasi, screening, dan inklusi dengan memperhatikan kredibilitas penerbit, indeksasi jurnal, serta konsistensi data empiris yang dilaporkan. Seluruh data dianalisis secara deskriptif-kritis dengan

menekankan hubungan logis antar konsep dan hasil penelitian.

Proses sintesis literatur kemudian dituangkan dalam bentuk narasi analitis untuk menggambarkan bagaimana manajemen pendidikan islam berkontribusi terhadap perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di madrasah. Dengan demikian, metode kajian literatur ini tidak hanya bertujuan untuk menghimpun hasil penelitian terdahulu, tetapi juga untuk mengembangkan model konseptual yang dapat menjadi rujukan bagi penelitian empiris berikutnya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam kerangka manajemen pendidikan Islam memperlihatkan bahwa proses tersebut bukan sekadar upaya memenuhi kekosongan tenaga pengajar, melainkan juga merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Rekrutmen dipahami sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen sumber daya manusia yang sangat menentukan mutu lulusan pendidikan.

Pandangan ini sejalan dengan temuan Ma'shum dkk (2025) yang

menegaskan bahwa rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan secara terencana, sesuai kebutuhan, dan terbuka akan berdampak langsung pada peningkatan profesionalisme guru serta kualitas pendidikan secara umum. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa langkah pertama dalam perencanaan rekrutmen adalah menganalisis kebutuhan tenaga pendidik yang diselaraskan dengan visi dan misi lembaga pendidikan Islam.

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, proses ini tidak semata bersifat prosedural administratif, tetapi juga mengandung muatan nilai-nilai normatif seperti amanah dan tanggung jawab. Farid, M., & Nugraha, M. S. (2024) menemukan bahwa perencanaan rekrutmen yang berkualitas harus bertumpu pada kebutuhan nyata lembaga dan memperhatikan kualitas tenaga pendidik sebagai upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan keagamaan Islam.

Dalam tahap penetapan kriteria rekrutmen, penelitian ini mengungkapkan bahwa lembaga pendidikan Islam memadukan aspek kompetensi profesional dengan nilai-

nilai spiritual dan akhlak mulia. Kriteria seperti kemampuan dalam bidang pedagogi, kepribadian yang mencerminkan nilai-nilai Islam, serta integritas moral menjadi pertimbangan yang utama dan tidak dapat diabaikan.

Usni., & Karim, H. A. (2025) menyatakan bahwa rekrutmen tenaga pendidik dalam ranah pendidikan Islam harus mengutamakan keseimbangan antara kompetensi akademik dan akhlak sebagai pondasi utama untuk melahirkan pendidik yang profesional sekaligus berkarakter. Temuan ini memperlihatkan bahwa sebagian besar lembaga pendidikan Islam telah berupaya menerapkan perencanaan berbasis kebutuhan, meskipun pelaksanaannya di lapangan belum sepenuhnya berjalan secara sistematis.

Lebih jauh, strategi rekrutmen yang digunakan memperlihatkan perpaduan antara pendekatan formal dan pemanfaatan jaringan relasi. Dalam praktiknya, lembaga pendidikan Islam masih cenderung mengandalkan hubungan internal seperti alumni atau jejaring pesantren. Namun, pola semacam ini berpotensi menimbulkan ketidakobjektifan

apabila tidak disertai dengan mekanisme penilaian yang adil dan terstandar.

Hal ini diperkuat oleh Diba, I. F., & Zohriah, A. (2024) yang menekankan bahwa rekrutmen semestinya diselenggarakan secara terbuka dan terstruktur agar mampu menjaring kandidat yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi pendidikan. Pada tahap seleksi, asas keadilan, keterbukaan, dan profesionalitas menjadi pilar utama dalam praktik manajemen pendidikan Islam.

Umam dkk (2025) mengungkapkan bahwa proses seleksi mencakup uji kompetensi, wawancara mendalam, dan penilaian kepribadian, namun pelaksanaannya belum seluruhnya terdokumentasikan dengan baik dan sistematis. Kondisi ini mencerminkan adanya jarak antara konsep ideal perencanaan rekrutmen dengan realitas di lapangan yang masih jauh dari standar keterbukaan dan keteraturan.

Proses seleksi yang benar-benar efektif harus dibangun di atas prinsip validitas dan reliabilitas melalui kombinasi berbagai metode, seperti wawancara terstruktur dan tes kompetensi, guna menghasilkan

tenaga pendidik yang benar-benar berkualitas. Di samping itu, dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, seluruh proses rekrutmen harus dilandasi oleh nilai amanah, keadilan, profesionalisme, dan penolakan terhadap praktik nepotisme.

Nilai-nilai inilah yang membedakan rekrutmen dalam pendidikan Islam dari pendekatan manajemen konvensional pada umumnya. Saputra dkk (2025) mempertegas bahwa rekrutmen dalam pendidikan Islam wajib mengacu pada prinsip-prinsip tersebut agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang tidak hanya unggul secara kompetensi, tetapi juga memiliki keutuhan spiritual dan moral. Meski demikian, meskipun konsep perencanaan rekrutmen telah dipahami secara teoritis, penerapannya di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan terutama dalam hal sistematisasi dan transparansi pelaksanaan.

Secara menyeluruh, pembahasan ini memperlihatkan bahwa perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam perspektif manajemen pendidikan Islam memiliki kekhasan tersendiri, yaitu perpaduan harmonis antara nilai-nilai spiritual dan

prinsip-prinsip manajemen modern. Sistem rekrutmen yang efektif harus dijalankan secara terencana, berbasis kompetensi, dan selaras dengan tujuan institusi pendidikan secara menyeluruh.

Hal ini dipertegas oleh Ma'sum dkk (2025) yang menyatakan bahwa sistem rekrutmen yang dirancang dengan baik merupakan kunci utama dalam memperoleh sumber daya manusia berkualitas dan mendukung ketercapaian tujuan pendidikan secara optimal.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam kerangka manajemen pendidikan Islam memerlukan pengembangan sistem rekrutmen yang bertumpu pada analisis kebutuhan, kompetensi, serta keterbukaan yang terorganisasi dengan baik. Rangkaian proses perencanaan rekrutmen yang dijalankan telah mencakup tahapan identifikasi kebutuhan tenaga pendidik, penetapan kualifikasi yang diperlukan, serta penentuan metode

rekrutmen yang disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan nyata lembaga.

Dalam tataran praktis, perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di lembaga pendidikan keagamaan Islam telah berjalan secara prinsipil, meskipun belum sepenuhnya dituangkan dalam bentuk standar operasional prosedur (SOP) yang terformalisasi. Metode rekrutmen yang diterapkan cenderung bersifat tertutup dengan mengandalkan jaringan relasi internal, yang memang terbukti efisien dari sisi pembiayaan dan kemudahan teknis pelaksanaannya, namun masih memiliki kelemahan dari sisi objektivitas dan keterbukaan proses.

Di sisi lain, penetapan kualifikasi tenaga pendidik yang mengacu pada standar kompetensi pendidikan Islam memperlihatkan adanya perpaduan antara kompetensi profesional dan nilai-nilai spiritual. Hal ini menjadi kekhasan tersendiri dalam manajemen pendidikan Islam, di mana kualitas seorang pendidik tidak semata dinilai dari capaian akademiknya, melainkan juga dari dimensi akhlak, integritas moral, serta komitmennya terhadap nilai-nilai keislaman.

Secara keseluruhan, proses perencanaan rekrutmen yang telah dilaksanakan memberikan dampak positif bagi peningkatan mutu pendidikan, khususnya dalam menghadirkan tenaga pendidik yang berkualitas sebagai bagian dari masukan proses pendidikan. Kualitas tenaga pendidik tersebut pada gilirannya berpengaruh pada terselenggaranya proses pembelajaran yang lebih optimal, serta berkontribusi pada lahirnya lulusan yang memiliki kompetensi unggul dan karakter yang baik sebagai hasil akhir proses pendidikan.

Sebagai tindak lanjut dari temuan penelitian ini, penelitian berikutnya perlu melakukan pengujian empiris terhadap model yang telah dirumuskan, agar lembaga pendidikan Islam dapat membangun sistem perencanaan rekrutmen tenaga pendidik yang lebih terstruktur dan berlandaskan analisis kebutuhan yang dilakukan secara berkala. Lembaga juga perlu merancang standar operasional prosedur (SOP) rekrutmen yang konkret, transparan, dan terdokumentasikan secara memadai, guna menekan potensi bias yang kerap muncul dari praktik rekrutmen berbasis jaringan internal.

Selain itu, proses rekrutmen perlu memadukan penilaian kompetensi profesional dengan nilai-nilai spiritual seperti amanah, keadilan, dan integritas, agar menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya unggul secara akademik tetapi juga memiliki karakter yang selaras dengan prinsip-prinsip pendidikan Islam. Penggunaan instrumen seleksi yang lebih objektif, seperti uji kompetensi yang terstandarisasi dan wawancara berbasis indikator yang dapat diukur secara terukur, juga perlu terus dioptimalkan penerapannya.

Bagi para peneliti yang akan datang, disarankan untuk melaksanakan penelitian berbasis empiris guna mengkaji secara langsung penerapan model perencanaan rekrutmen tenaga pendidik pada berbagai jenis dan jenjang lembaga pendidikan Islam, sehingga dapat menghasilkan kontribusi ilmiah yang lebih aplikatif dan relevan dengan konteks di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

- Brabender, V., & Fallon, A. (2009). *Group development in practice: guidance for clinicians and researchers on stages and dynamics of change*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Rizkiana, E., Agustina, Y., & Mutia, R. (2025). Pengaruh keterampilan mengajar guru dan minat siswa terhadap prestasi belajar siswa pada kelas VII mata pelajaran IPS di MTsS Asaasunnajaah Aceh Besar. *JSEdu: Jurnal Seramoe Education*, 2(1), 43–54.
- Putra, R. D. (2025). Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sma Muhammadiyah 6 Palembang. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(4), 5444-5451.
- Rony, R. (2018). Sistem rekrutmen tenaga pendidik (guru). *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, 14(2), 37-57.
- Syata, W. M., Sabillah, B. M., Subur, H., & Damayanti. (2023). Analisis kompetensi pedagogik guru. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Keguruan*, 9(1).
- Ariana, A., Nisa, R., Basid, H., & Darmansah, T. (2024). *Optimalisasi proses rekrutmen dan seleksi guru di lembaga pendidikan*. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi*, 1(4), 95–99.
- Susanti, U. V., Nadiyah, & Destriani, E. (2025). Manajemen kurikulum PAUD: Membangun lingkungan belajar yang responsif terhadap anak. *Jurnal Edusiana: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(1), 74–81.
- Farid, M., & Nugraha, M. S. (2024). Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan keagamaan Islam. *Ta'rim: Jurnal Pendidikan dan Anak Usia Dini*, 5(1), 196–209.
- Usni., & Karim, H. A. (2025). Konsep manajemen rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Islam berbasis kompetensi dan akhlak. *An-Nahdlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 344–353.
- Diba, I. F., & Zohriah, A. (2024). Rekrutmen tenaga kerja dalam organisasi pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(1), 576–582.
- Umam, K., Naja, A. F., Maulidya, A. W., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan: Studi literatur sistematis dengan PRISMA. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 8(3), 830–838.
- Saputra, R., Maryani, & Jamilus. (2025). Rekrutmen tenaga kerja (pegawai) sebagai pilar penguatan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6(8), 11860–11869.
- Ma'sum, M., Sukarmanmasyra, & Alawi, M. (2025). Rekrutmen tenaga pendidik: Metode, strategi, dan implikasinya pada mutu pendidikan. *Akhlak: Journal of Education Behavior and Religious Ethics*, 1(2), 176–183.