ANALISIS KRITIS TEKNIK INTERVIEW INTERNASIONAL DALAM REKRUTMEN DAN SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN ISLAM DI ERA GLOBAL

Faujiyani[1], Edomi Saputra[2]
Universitas Islam Mamba'ulum Ulum Jambi[1,2]
faujiyanispd348@gmail.com[1] , edomisaputra@gmail.com[2]

ABSTRACT

This study aims to critically analyze the implementation of international interview techniques in the recruitment and selection of human resources within Islamic educational institutions in the global era. The research employed a qualitative approach using a library research method. Data were collected from books, reputable journal articles, international organizational documents, and other relevant literature on human resource management, international interview techniques, and Islamic education. Data were analyzed using qualitative content analysis through the stages of data condensation, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that international interview techniques, including structured interviews, behavioral interviews, competency-based interviews, situational interviews, and panel interviews, enhance the objectivity, transparency, and effectiveness of recruitment and selection processes. Nevertheless, their implementation faces challenges such as cultural bias, limited foreign language proficiency, digital technology disparities, and algorithmic bias. The study further reveals that international interview practices should be integrated with Islamic values, including amanah (trustworthiness), siddiq (honesty), tabligh (communicativeness), fathanah (wisdom), justice, and professionalism. As its scientific contribution, this research proposes the Islamic Global Interview Model (IGIM), which integrates professional competence, global cultural intelligence, integrity, Islamic character, and collaborative leadership as a conceptual recruitment model for Islamic educational institutions in the global era.

Keywords: *international interview, recruitment, human resource selection, Islamic education, human resource management, Islamic Global Interview Model (IGIM).*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara kritis penerapan teknik international interview dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) pada lembaga pendidikan Islam di era global. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Data diperoleh dari buku, artikel ilmiah bereputasi, dokumen organisasi internasional, serta literatur yang relevan mengenai manajemen sumber daya manusia, teknik wawancara internasional, dan pendidikan Islam. Analisis data dilakukan menggunakan qualitative content analysis melalui tahapan kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknik international interview, seperti structured interview, behavioral interview, competency-based interview, situational interview, dan panel interview, mampu meningkatkan objektivitas, transparansi, serta efektivitas proses seleksi. Namun,

implementasinya masih menghadapi tantangan berupa cultural bias, keterbatasan kemampuan bahasa asing, kesenjangan teknologi digital, dan potensi bias algoritma. Penelitian ini juga menemukan bahwa penerapan teknik international interview perlu diintegrasikan dengan nilai-nilai Islam, seperti amanah, siddiq, tabligh, fathanah, keadilan, dan profesionalisme. Sebagai kontribusi ilmiah, penelitian ini menawarkan Islamic Global Interview Model (IGIM) yang mengintegrasikan kompetensi profesional, kecerdasan budaya global, integritas, karakter Islami, serta kepemimpinan kolaboratif sebagai model konseptual rekrutmen SDM pada lembaga pendidikan Islam di era global.

Kata kunci: international interview, rekrutmen, seleksi SDM, pendidikan Islam, manajemen sumber daya manusia, IGIM.

A. Pendahuluan

Perkembangan globalisasi telah membawa perubahan yang signifikan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia (SDM), termasuk pada sektor pendidikan. Transformasi digital, mobilitas tenaga kerja lintas negara, serta meningkatnya tuntutan terhadap kualitas layanan pendidikan mendorong setiap lembaga pendidikan untuk menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi yang lebih profesional, objektif, dan berbasis kompetensi. Dalam konteks tersebut, proses rekrutmen tidak lagi dipandang sebagai aktivitas administratif semata, melainkan sebagai strategi untuk memperoleh sumber daya manusia yang mampu mendukung pencapaian visi dan tujuan organisasi secara berkelanjutan (Armstrong & Taylor, 2023). Bagi lembaga pendidikan Islam, tantangan tersebut menjadi semakin kompleks karena proses seleksi tidak hanya berorientasi pada kompetensi akademik dan profesional, tetapi juga pada integritas moral, spiritualitas, serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam.

Rekrutmen dan seleksi merupakan fungsi fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang menentukan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kualitas proses seleksi akan berimplikasi langsung terhadap mutu pembelajaran, budaya organisasi, produktivitas, dan daya saing lembaga pendidikan. Dessler (2020) menjelaskan bahwa proses seleksi yang efektif harus mampu mengidentifikasi kandidat yang memiliki kompetensi, karakter, serta kesesuaian dengan budaya organisasi (*person-organization fit*). Oleh karena itu, penggunaan teknik

interview yang sistematis menjadi salah satu instrumen penting dalam memperoleh informasi yang akurat mengenai kemampuan, pengalaman, kepribadian, serta potensi calon tenaga kerja. Dalam praktik manajemen SDM modern, berbagai teknik interview internasional telah berkembang sebagai respons terhadap kebutuhan organisasi global dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Teknik seperti *structured interview*, *behavioral interview*, *competency-based interview*, *situational interview*, hingga *panel interview* dinilai memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang lebih tinggi dibandingkan wawancara konvensional karena menggunakan indikator penilaian yang terstandarisasi dan berorientasi pada kompetensi (Campion et al., 1997; Society for Human Resource Management [SHRM], 2023). Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa wawancara terstruktur mampu meminimalkan subjektivitas pewawancara serta meningkatkan akurasi prediksi terhadap kinerja calon pegawai (Levashina et al., 2014).

Meskipun demikian, implementasi teknik interview internasional pada lembaga pendidikan Islam tidak dapat dilakukan secara langsung tanpa mempertimbangkan karakteristik organisasi. Pendidikan Islam memiliki orientasi yang berbeda dengan organisasi bisnis karena menempatkan nilai-nilai keislaman sebagai fondasi utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Seorang tenaga pendidik tidak hanya dituntut memiliki kompetensi profesional, tetapi juga akhlakul karimah, amanah, kejujuran, tanggung jawab, serta kemampuan menjadi teladan bagi peserta didik. Oleh sebab itu, proses seleksi idealnya mengintegrasikan indikator kompetensi global dengan indikator karakter Islami sehingga menghasilkan SDM yang unggul secara akademik sekaligus memiliki integritas moral (Mulyasa, 2022).

Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi telah mengubah praktik rekrutmen melalui penggunaan *online recruitment*, *virtual interview*, dan berbagai platform digital yang memungkinkan proses seleksi dilakukan secara lebih efisien. Perubahan tersebut menuntut lembaga pendidikan Islam untuk

beradaptasi terhadap standar internasional tanpa meninggalkan identitas kelembagaan. Organisasi pendidikan yang mampu mengombinasikan profesionalisme manajemen SDM dengan nilai-nilai Islam akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan global (Noe et al., 2021).

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas teknik interview dalam proses rekrutmen. Campion et al. (1997) menekankan pentingnya wawancara terstruktur dalam meningkatkan validitas seleksi karyawan. Levashina et al. (2014) mengulas berbagai pendekatan wawancara modern yang mampu mengurangi bias dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, Armstrong dan Taylor (2023) menjelaskan bahwa pengembangan sistem seleksi berbasis kompetensi merupakan salah satu strategi utama dalam manajemen SDM kontemporer. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada organisasi bisnis atau perusahaan multinasional, sedangkan kajian mengenai penerapan teknik interview internasional dalam rekrutmen SDM pada lembaga pendidikan Islam masih relatif terbatas. Penelitian mengenai seleksi tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam umumnya lebih menitikberatkan pada aspek administratif, kompetensi pedagogik, atau kepemimpinan, tanpa mengkaji secara mendalam integrasi teknik interview internasional dengan nilai-nilai Islam.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan analisis kritis mengenai penerapan teknik interview internasional dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia pendidikan Islam di era global. Analisis ini penting untuk mengidentifikasi keunggulan, kelemahan, peluang, serta tantangan implementasi berbagai teknik wawancara modern dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Hasil kajian diharapkan dapat memberikan rekomendasi konseptual mengenai model interview yang tidak hanya memenuhi standar profesionalisme internasional, tetapi juga selaras dengan prinsip-prinsip pendidikan Islam sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, berintegritas, adaptif

terhadap perkembangan global, dan berkarakter Islami.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengembangan perspektif integratif yang mengombinasikan teknik interview internasional berbasis kompetensi dengan nilai-nilai pendidikan Islam dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya membahas teknik wawancara dari perspektif manajemen sumber daya manusia secara umum atau organisasi bisnis, penelitian ini secara khusus menganalisis kesesuaian berbagai teknik interview internasional—seperti *structured interview*, *behavioral interview*, *competency-based interview*, dan *situational interview*—dengan prinsip-prinsip Islam, seperti amanah, siddiq, tabligh, fathanah, serta akhlakul karimah. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kerangka konseptual rekrutmen yang mengintegrasikan standar profesionalisme global dengan karakter dan etika Islam sebagai dasar dalam pengambilan keputusan seleksi SDM pada lembaga pendidikan Islam di era global.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami, menginterpretasikan, dan menganalisis secara kritis konsep serta implementasi teknik *interview* internasional dalam rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) pendidikan Islam di era global berdasarkan berbagai sumber ilmiah. Penelitian kepustakaan merupakan metode yang mengandalkan data sekunder berupa literatur ilmiah untuk menghasilkan sintesis konseptual dan argumentasi ilmiah terhadap suatu fenomena (Creswell & Creswell, 2023; Snyder, 2019). Penelitian ini menggunakan desain *library research* dengan pendekatan analisis isi (*content analysis*). Analisis dilakukan secara sistematis terhadap berbagai teori, hasil penelitian empiris, buku referensi, artikel ilmiah bereputasi, prosiding, dan dokumen kebijakan yang berkaitan dengan teknik interview internasional, manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, serta pengelolaan SDM pada lembaga pendidikan Islam. Menurut

Snyder (2019), studi kepustakaan tidak hanya berfungsi merangkum hasil penelitian sebelumnya, tetapi juga menyusun sintesis ilmiah untuk menemukan kesenjangan penelitian (*research gap*) dan menghasilkan perspektif baru sebagai kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber ilmiah yang kredibel. Sumber data meliputi; (1) Buku-buku manajemen sumber daya manusia, manajemen pendidikan Islam, dan perilaku organisasi (2) Artikel ilmiah yang diterbitkan pada jurnal nasional terakreditasi SINTA maupun jurnal internasional bereputasi yang terindeks Scopus dan Web of Science. (3) Dokumen organisasi profesi dan lembaga internasional, seperti Society for Human Resource Management (SHRM), International Labour Organization (ILO), dan UNESCO yang berkaitan dengan praktik rekrutmen dan seleksi SDM. (4) Peraturan perundang-undangan yang relevan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pengelolaan sumber daya manusia di Indonesia. Literatur yang digunakan diprioritaskan terbit dalam rentang 10 tahun terakhir (2015–2025) untuk memperoleh informasi yang mutakhir. Namun demikian, beberapa literatur klasik yang memiliki kontribusi teoritis kuat, seperti teori wawancara terstruktur oleh Campion et al. (1997), tetap digunakan sebagai landasan konseptual.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi terhadap berbagai sumber pustaka. Tahapan pengumpulan data meliputi; (1) Mengidentifikasi kata kunci penelitian, seperti *international interview techniques*, *structured interview*, *behavioral interview*, *competency-based interview*, *human resource recruitment*, *Islamic education human resources*, dan *Islamic educational management*. (2) Menelusuri literatur melalui pangkalan data ilmiah seperti *Scopus, ScienceDirect, SpringerLink, Taylor & Francis, Emerald Insight, Google Scholar, dan DOAJ.* (3) Menyeleksi literatur berdasarkan relevansi judul, abstrak, kualitas publikasi, tahun terbit, serta keterkaitan dengan fokus penelitian. (4) Mengelompokkan

literatur berdasarkan tema penelitian untuk memudahkan proses analisis.

Menurut Booth et al. (2022), proses seleksi literatur yang sistematis diperlukan agar hasil penelitian memiliki validitas akademik serta mampu mengurangi potensi bias dalam pengambilan sumber referensi. Analisis data dilakukan menggunakan analisis isi kualitatif *(qualitative content analysis)***.** Teknik ini bertujuan untuk mengidentifikasi tema-tema utama, pola hubungan antarkonsep, serta membangun sintesis terhadap berbagai hasil penelitian sebelumnya (Krippendorff, 2019). Tahapan analisis data mengacu pada model Miles, Huberman, dan Saldaña (2020), yang meliputi; (1) Kondensasi data (data condensation), yaitu memilih, menyederhanakan, mengelompokkan, dan memfokuskan informasi yang relevan dengan teknik interview internasional dalam rekrutmen SDM pendidikan Islam. (2) Penyajian data (data display), yaitu mengorganisasi hasil kajian ke dalam kategori, matriks, atau tema-tema tertentu sehingga memudahkan proses interpretasi. (3) Penarikan kesimpulan dan verifikasi (drawing and verifying conclusions), yaitu menyusun sintesis konseptual mengenai kelebihan, kelemahan, peluang, tantangan, serta relevansi penerapan teknik interview internasional pada lembaga pendidikan Islam di era global.

Selain itu, penelitian ini menerapkan analisis kritis (critical analysis) untuk membandingkan teori-teori manajemen sumber daya manusia modern dengan prinsip-prinsip pendidikan Islam. Analisis kritis dilakukan dengan mengevaluasi kesesuaian teknik *structured interview*, *behavioral interview*, *competency-based interview*, *situational interview*, dan *panel interview* terhadap nilai-nilai Islam seperti amanah, siddiq, tabligh, fathanah, profesionalisme, serta akhlakul karimah. Pendekatan ini diharapkan mampu menghasilkan model konseptual rekrutmen dan seleksi SDM yang mengintegrasikan standar profesionalisme internasional dengan karakteristik lembaga pendidikan Islam. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari berbagai jenis literatur, baik buku, artikel ilmiah, maupun dokumen resmi organisasi internasional. Selain itu,

dilakukan evaluasi terhadap kualitas referensi berdasarkan reputasi penerbit, indeksasi jurnal, jumlah sitasi, dan relevansi dengan topik penelitian. Creswell dan Creswell (2023) menyatakan bahwa triangulasi sumber dalam penelitian kualitatif bertujuan meningkatkan kredibilitas, konsistensi, dan validitas hasil penelitian sehingga interpretasi yang dihasilkan memiliki dasar akademik yang kuat.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Implementasi Teknik Interview Internasional dalam Rekrutmen dan Seleksi SDM Pendidikan Islam

Hasil kajian menunjukkan bahwa teknik interview internasional telah berkembang menjadi salah satu pendekatan strategis dalam proses rekrutmen sumber daya manusia pada organisasi global, termasuk lembaga pendidikan Islam. Teknik ini tidak lagi berorientasi pada pengujian kemampuan teknis semata, tetapi juga menilai kemampuan kandidat dalam beradaptasi dengan lingkungan multikultural, komunikasi lintas budaya, serta kesiapan menghadapi dinamika global. Proses wawancara dilakukan melalui structured interview, panel interview, maupun video interview berbasis teknologi digital sehingga mampu meningkatkan objektivitas penilaian kandidat (Campion et al., 1997; Levashina et al., 2014).

Dalam konteks pendidikan Islam, implementasi teknik interview internasional memiliki relevansi yang tinggi karena lembaga pendidikan Islam saat ini menghadapi tuntutan internasionalisasi pendidikan. Madrasah, sekolah Islam internasional, maupun perguruan tinggi Islam membutuhkan tenaga pendidik yang tidak hanya memiliki kompetensi profesional, tetapi juga mampu bekerja dalam lingkungan multikultural. Temuan ini sejalan dengan pendapat Jackson et al. (2019) yang menyatakan bahwa globalisasi menuntut organisasi pendidikan mengembangkan sistem rekrutmen yang mampu mengidentifikasi kompetensi global calon tenaga kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa transformasi sistem rekrutmen dari pendekatan konvensional menuju interview internasional merupakan konsekuensi logis dari perubahan

lingkungan pendidikan yang semakin kompetitif. Lembaga pendidikan Islam tidak lagi hanya bersaing dalam lingkup lokal, tetapi juga dituntut menghasilkan lulusan yang mampu berkompetisi pada tingkat internasional. Kondisi tersebut mengharuskan lembaga memiliki tenaga pendidik yang menguasai pedagogi modern, literasi digital, komunikasi lintas budaya, kemampuan berbahasa asing, serta memiliki kesiapan berkolaborasi dalam jejaring akademik internasional. Oleh karena itu, proses interview harus mampu mengidentifikasi kompetensi global tersebut secara komprehensif sejak tahap awal seleksi (OECD, 2020; UNESCO, 2021).

Di sisi lain, penerapan teknik interview internasional tidak dapat diadopsi secara utuh tanpa mempertimbangkan karakteristik lembaga pendidikan Islam. Berbeda dengan organisasi bisnis yang lebih berorientasi pada produktivitas, lembaga pendidikan Islam memiliki tanggung jawab membentuk karakter peserta didik melalui keteladanan tenaga pendidik. Dengan demikian, instrumen interview perlu dirancang untuk mengeksplorasi aspek kepribadian, komitmen terhadap nilai-nilai Islam, integritas, dan etika profesi selain kompetensi akademik. Pendekatan ini menunjukkan bahwa keberhasilan rekrutmen tidak hanya diukur dari kemampuan intelektual kandidat, tetapi juga dari kesesuaian nilai (person-organization fit) antara kandidat dengan visi, misi, dan budaya organisasi lembaga pendidikan Islam (Kristof-Brown et al., 2005).

Selain itu, hasil kajian memperlihatkan bahwa konsep interview internasional memiliki kesesuaian dengan prinsip rekrutmen dalam Islam yang menempatkan kompetensi (al-quwwah) dan amanah (al-amānah) sebagai indikator utama dalam pemilihan sumber daya manusia. Hal tersebut menunjukkan bahwa seleksi tenaga pendidik tidak cukup hanya mengukur kemampuan akademik, tetapi juga integritas moral dan tanggung jawab profesional sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Qashash ayat 26 dan hadis Nabi SAW mengenai pentingnya menyerahkan amanah kepada ahlinya (Al-Qur'an QS. Al-Qashash:26; Al-Bukhari).

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat dipahami bahwa implementasi teknik interview internasional pada lembaga pendidikan Islam bukan sekadar mengadopsi praktik rekrutmen modern, melainkan melakukan proses adaptasi terhadap nilai-nilai Islam. Integrasi antara standar kompetensi global dan prinsip-prinsip syariat menjadi faktor pembeda yang memungkinkan lembaga pendidikan Islam menghasilkan sumber daya manusia yang profesional, adaptif terhadap perkembangan global, sekaligus memiliki karakter Islami. Dengan demikian, efektivitas interview internasional dalam pendidikan Islam akan sangat ditentukan oleh kemampuan lembaga dalam menyeimbangkan dimensi profesionalitas, kecerdasan budaya, dan spiritualitas dalam setiap tahapan proses seleksi.

Analisis Kritis Kekuatan Teknik Interview Internasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknik interview internasional memiliki sejumlah keunggulan yang mendukung efektivitas rekrutmen sumber daya manusia pendidikan Islam. Pertama, penggunaan structured interview meningkatkan objektivitas proses seleksi karena seluruh kandidat memperoleh pertanyaan dan indikator penilaian yang sama. Pendekatan ini terbukti memiliki validitas prediktif yang lebih tinggi dibandingkan wawancara tidak terstruktur sehingga mampu meminimalkan subjektivitas interviewer (Campion et al., 1997; Schmidt & Hunter, 1998).

Kedua, pemanfaatan teknologi digital memperluas kesempatan lembaga pendidikan Islam memperoleh kandidat terbaik tanpa dibatasi wilayah geografis. Video interview memungkinkan proses seleksi berlangsung lebih efisien dari sisi waktu maupun biaya sekaligus memperluas akses terhadap tenaga pendidik berkualitas dari berbagai negara (Blacksmith et al., 2016).

Ketiga, teknik interview internasional mendorong berkembangnya budaya organisasi yang lebih inklusif melalui penilaian terhadap kompetensi lintas budaya (cross-cultural competence). Kandidat dinilai berdasarkan kemampuan komunikasi, adaptasi budaya,

kolaborasi internasional, serta kecerdasan budaya (*cultural intelligence*) yang menjadi kompetensi penting dalam era globalisasi (Earley & Ang, 2003; Ang et al., 2007).

Hasil analisis menunjukkan bahwa kekuatan utama teknik interview internasional tidak hanya terletak pada penggunaan teknologi atau cakupan kandidat yang lebih luas, tetapi juga pada kemampuannya menghasilkan proses seleksi yang berbasis bukti (*evidence-based recruitment*). Melalui penggunaan instrumen wawancara yang terstruktur, organisasi dapat menilai kandidat berdasarkan indikator kompetensi yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga keputusan seleksi menjadi lebih konsisten, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Pendekatan ini sekaligus mengurangi praktik rekrutmen yang didasarkan pada preferensi pribadi, hubungan kekerabatan, ataupun pertimbangan subjektif lainnya yang masih sering dijumpai pada sebagian lembaga pendidikan (Levashina et al., 2014).

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, penerapan interview internasional juga berpotensi meningkatkan kualitas tata kelola sumber daya manusia. Proses seleksi yang objektif akan menghasilkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dampaknya tidak hanya dirasakan pada peningkatan kualitas pembelajaran, tetapi juga pada penguatan budaya organisasi, peningkatan kinerja institusi, serta terciptanya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan Islam. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas proses rekrutmen memiliki hubungan langsung dengan kualitas layanan pendidikan yang dihasilkan (Dessler, 2020).

Selain itu, kemampuan interview internasional dalam mengidentifikasi kompetensi global menjadi nilai tambah yang sangat penting di era internasionalisasi pendidikan. Kandidat tidak hanya diuji berdasarkan pengalaman kerja atau latar belakang akademik, tetapi juga melalui pertanyaan berbasis perilaku (*behavioral interview*) dan situasional (*situational interview*) yang menggambarkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan konflik, bekerja

dalam tim multikultural, beradaptasi terhadap perubahan, serta mengambil keputusan secara profesional. Pendekatan tersebut memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai potensi kandidat dibandingkan hanya mengandalkan dokumen administrasi atau tes tertulis (Levashina et al., 2014; Ryan et al., 2015).

Bagi lembaga pendidikan Islam, keunggulan tersebut menjadi sangat relevan karena tantangan pendidikan saat ini tidak hanya berkaitan dengan peningkatan mutu akademik, tetapi juga penguatan jejaring internasional, kolaborasi penelitian, pertukaran dosen dan mahasiswa, serta implementasi kurikulum berstandar global. Oleh sebab itu, proses interview yang mampu mengidentifikasi kompetensi global sejak tahap rekrutmen akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan daya saing lembaga dalam menghadapi dinamika pendidikan abad ke-21 (UNESCO, 2021).

Temuan tersebut menunjukkan bahwa interview internasional mampu meningkatkan kualitas sistem rekrutmen melalui standar kompetensi yang lebih komprehensif sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap perubahan global.

Tantangan Implementasi Teknik Interview Internasional

Meskipun memiliki berbagai keunggulan, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi teknik interview internasional masih menghadapi sejumlah tantangan. Pertama, terdapat potensi cultural bias yang dapat memengaruhi objektivitas penilaian. Perbedaan budaya menyebabkan kandidat memiliki cara komunikasi dan ekspresi yang berbeda sehingga berpotensi disalahartikan oleh interviewer yang kurang memiliki sensitivitas budaya (Hofstede, 2011; Levashina et al., 2014).

Kedua, hambatan bahasa menjadi tantangan utama dalam proses wawancara internasional. Penguasaan bahasa asing yang terbatas sering kali menghambat kandidat dalam menjelaskan kompetensinya sehingga kemampuan komunikasi lebih dominan dibandingkan kompetensi profesional

yang sesungguhnya (Ryan et al., 2015).

Ketiga, penggunaan teknologi digital juga menghadirkan persoalan kesenjangan akses internet, kualitas perangkat, serta literasi digital kandidat. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi performa kandidat secara tidak langsung. Selain itu, penggunaan Artificial Intelligence (AI) dalam proses seleksi masih menyimpan risiko reproduksi bias algoritmik apabila data pelatihan yang digunakan tidak representatif (Raghavan et al., 2020). Oleh karena itu, teknologi sebaiknya ditempatkan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan, bukan sebagai pengganti keputusan manusia.

Relevansi Teknik Interview Internasional dengan Prinsip Manajemen Pendidikan Islam

Analisis menunjukkan bahwa teknik interview internasional memiliki kesesuaian yang kuat dengan prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam apabila pelaksanaannya diintegrasikan dengan nilai-nilai syariat. Prinsip amanah mengharuskan interviewer menilai integritas, tanggung jawab, dan komitmen kandidat terhadap tugas yang akan diemban. Prinsip keadilan (al-'adl) menghendaki seluruh kandidat memperoleh kesempatan yang sama tanpa diskriminasi berdasarkan budaya, ras, kebangsaan, maupun bahasa. Sementara itu, prinsip profesionalitas (itqan) menegaskan bahwa setiap jabatan harus diisi oleh individu yang memiliki kompetensi terbaik sesuai bidangnya. Adapun prinsip musyawarah (syura) mendorong pengambilan keputusan secara kolektif melalui panel interviewer untuk meminimalkan subjektivitas individu (Beekun, 2012; Mulyasa, 2022). Temuan ini memperlihatkan bahwa sistem rekrutmen pendidikan Islam tidak hanya mengadopsi praktik manajemen modern, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai Islam sebagai dasar pengambilan keputusan sehingga menghasilkan tenaga pendidik yang profesional sekaligus berkarakter.

Islamic Global Interview Model (IGIM)

Hasil analisis menghasilkan sebuah model konseptual baru yang

disebut *Islamic Global Interview Model (IGIM)* sebagai pengembangan teknik interview internasional pada lembaga pendidikan Islam. Model ini merupakan sintesis antara *competency-based interview, cultural intelligence*, dan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dalam Islam. Model IGIM terdiri atas lima dimensi utama, yaitu *Professional Competency (Kafā'ah), Integrity and Trustworthiness (Amanah), Global Cultural Intelligence, Islamic Character and Spiritual Commitment,* serta *Leadership and Collaborative Capacity (Syura).* Kelima dimensi tersebut memberikan pendekatan yang lebih komprehensif dibandingkan model interview internasional konvensional karena mengintegrasikan kompetensi profesional, kecerdasan budaya, dan spiritualitas dalam satu kerangka evaluasi (Earley & Ang, 2003; Beekun, 2012).

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada integrasi tiga aspek utama, yaitu kompetensi global, kecerdasan budaya, dan nilai-nilai Islam sebagai dasar pengambilan keputusan dalam proses seleksi sumber daya manusia. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya menitikberatkan pada kompetensi profesional dan adaptasi budaya, sedangkan model IGIM memasukkan dimensi spiritual dan etika Islam sebagai variabel utama penilaian. Dengan demikian, model IGIM dapat menjadi alternatif konseptual bagi madrasah, pesantren, sekolah Islam, maupun perguruan tinggi Islam dalam mengembangkan sistem rekrutmen yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif secara global tanpa meninggalkan identitas dan nilai-nilai keislaman.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa teknik international interview merupakan pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kualitas rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam di era global. Penerapan wawancara yang terstruktur, berbasis kompetensi, dan didukung teknologi digital mampu menghasilkan proses seleksi yang lebih objektif, transparan, serta mampu mengidentifikasi kompetensi global, kemampuan komunikasi lintas budaya, literasi digital, dan

profesionalitas calon tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

Meskipun demikian, implementasi teknik international interview masih menghadapi berbagai tantangan, seperti cultural bias, keterbatasan kemampuan bahasa asing, kesenjangan akses teknologi, serta potensi bias dalam penggunaan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence) pada proses seleksi. Oleh karena itu, penerapannya memerlukan penyesuaian dengan karakteristik lembaga pendidikan Islam melalui penguatan kompetensi pewawancara, penyusunan instrumen seleksi yang adil dan terstandar, serta pengintegrasian nilai-nilai Islam dalam setiap tahapan rekrutmen.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa teknik international interview memiliki relevansi yang kuat dengan prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam, yaitu amanah, keadilan (al-'adl), profesionalitas (itqan), dan musyawarah (syura). Integrasi nilai-nilai tersebut menjadikan proses seleksi tidak hanya berorientasi pada kompetensi profesional, tetapi juga pada integritas, karakter, dan komitmen spiritual calon sumber daya manusia.

Sebagai kontribusi ilmiah, penelitian ini menghasilkan Islamic Global Interview Model (IGIM), yaitu model konseptual yang mengintegrasikan kompetensi profesional (kafā'ah), amanah, kecerdasan budaya global, karakter Islami, serta kapasitas kepemimpinan dan kolaborasi (syura) dalam satu kerangka seleksi. Model ini menjadi kebaruan penelitian karena menggabungkan standar rekrutmen internasional dengan nilai-nilai Islam, sehingga dapat menjadi alternatif bagi madrasah, pesantren, sekolah Islam, dan perguruan tinggi Islam dalam membangun sistem rekrutmen yang kompetitif secara global tanpa mengabaikan identitas dan nilai-nilai keislaman.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel in Press :

Al-Bukhari. (n.d.). *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*.

Al-Qur'an al-Karim.

Ang, S., & Van Dyne, L. (Eds.). (2007). *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications*. M.E. Sharpe.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.

Basch, J. M., & Melchers, K. G. (2020). Technology-mediated interviews: An overview of findings and unresolved issues. *Gruppe. Interaktion. Organisation, 51*(1), 71–79.

Bayeck, R. Y. (2021). The intersection of cultural context and research encounter: Focus on interviewing in qualitative research. *International Journal of Qualitative Methods, 20*, 1–11.

Beekun, R. I. (2012). *Islamic business ethics*. The International Institute of Islamic Thought.

Blacksmith, N., Willford, J. C., & Behrend, T. S. (2016). Technology in the employment interview: A meta-analysis and future research agenda. *Personnel Assessment and Decisions, 2*(1), 12–20.

Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2022). *Systematic approaches to a successful literature review* (3rd ed.). Sage.

Bourdage, J. S., Derous, E., Holtrop, D., Roulin, N., de Kock, F. S., Powell, D. M., & Dunlop, P. D. (2021). *Cross-cultural interview practices: Research and recommendations*. Society for Industrial and Organizational Psychology.

Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology, 50*(3), 655–702.

Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). *The search for global competence: From international HR to talent management*. SHRM Foundation.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford University Press.

Flippo, E. B. (1984). *Personnel management*. McGraw-Hill.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture, 2*(1).

Ivancevich, J. M. (2019). *Human resource management*. McGraw-Hill.

Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2019). *Managing human resources*. Cengage Learning.

Krippendorff, K. (2019). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). Sage.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*(2), 281–342.

Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology, 67*(1), 241–293.

Lim, C.-H., Winter, R., & Chan, C. C. A. (2006). Cross-cultural interviewing in the hiring process: Challenges and strategies. *The Career Development Quarterly, 54*(3), 265–268.

Manroop, L., Boekhorst, J. A., & Harrison, J. A. (2013). The influence of cross-cultural differences on job interview selection decisions. *The International Journal of Human Resource Management, 24*(18), 3512–3533.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management*. Cengage Learning.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage.

Mujamil Qomar. (2018). *Manajemen pendidikan Islam*. Erlangga.

Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.

Nawawi, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill.

OECD. (2020). *The future of education and skills 2030*. OECD Publishing.

Raghavan, M., Barocas, S., Kleinberg, J., & Levy, K. (2020). Mitigating bias in algorithmic hiring: Evaluating claims and practices. In *Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency* (pp. 469–481).

Rivai, V. (2019). *Islamic human capital management*. Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

Ryan, A. M., McFarland, L. A., Baron, H., & Page, R. (2015). An international perspective on selection systems. In *The Oxford handbook of personnel assessment and selection*. Oxford University Press.

Schermerhorn, J. R. (2021). *Management*. Wiley.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin, 124*(2), 262–274.

Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Society for Human Resource Management. (2023). *SHRM*

body of applied skills and knowledge (SHRM BASK). SHRM.

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research, 104*, 333–339.

Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Terry, G. R. (2018). *Principles of management*. Richard D. Irwin.

UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO Publishing.

Usman, H. (2019). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. Bumi Aksara.

Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.

Zainuddin, M. (2021). *Manajemen pendidikan Islam: Konsep dan implementasi*. Kencana.