



Analisis rekrutmen, seleksi, dan pelatihan tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia

Uswatun Khasanah*, Sita Ratnaningsih, Zahrudin

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

*uushasanah56o@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the recruitment process, selection process, and teacher training program in improving the quality of human resources at Al-Ashriyyah Nurul Iman Elementary School (Parung Bogor) and Ash-Shiddiqiyah Islamic Elementary School (South Tangerang). The focus of the study is directed at the HR management mechanism to overcome challenges such as academic background mismatch (non-linearity) and the suboptimal teacher recruitment system with superior qualifications in accordance with the institution's vision and mission. This study uses a qualitative approach with a multi-case study type. Primary data sources were obtained through in-depth interviews with key informants including the foundation, the principal, the HRD department, and educators, supported by field observations and documentation studies. Data analysis techniques were carried out through the stages of data reduction, data presentation, and drawing conclusions using the Miles and Huberman interactive model, and supplemented with cross-case analysis. Data validity was ensured through source triangulation and technical triangulation. The results of the study are expected to formulate an integrative synergy strategy between recruitment, selection, and training management to improve the four basic teacher competencies (pedagogical, professional, personality, and social) in a sustainable manner. These findings are expected to provide evaluation material for Islamic educational institutions in optimizing the quality of human resources to remain adaptive to current developments.

Keywords: recruitment; selection; training; human resource quality; Islamic education management.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen, pelaksanaan seleksi, dan program pelatihan tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SD Al-Ashriyyah Nurul Iman (Parung Bogor) dan SD Islam Ash-Shiddiqiyah (Tangerang Selatan). Fokus penelitian diarahkan pada mekanisme manajemen SDM untuk mengatasi tantangan seperti ketidaksesuaian latar belakang akademik (*non-linearitas*) serta belum optimalnya sistem penjangkaran guru yang memiliki kualifikasi unggul sesuai visi-misi lembaga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi multikasus. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan kunci yang meliputi pihak yayasan, kepala sekolah, bagian HRD, serta tenaga pendidik, yang didukung oleh observasi lapangan dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, serta dilengkapi dengan analisis lintas kasus (*cross-case analysis*). Uji keabsahan data dipastikan melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil penelitian diharapkan dapat merumuskan strategi sinergi integratif antara manajemen rekrutmen, seleksi, dan pelatihan guna meningkatkan empat kompetensi dasar guru (pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial) secara berkelanjutan. Temuan

ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi lembaga pendidikan Islam dalam mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia agar tetap adaptif terhadap perkembangan zaman.

Kata kunci: rekrutmen; seleksi; pelatihan; kualitas sumber daya manusia; manajemen pendidikan Islam.

Pendahuluan

Transformasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di era modern telah dipacu secara signifikan oleh kemajuan teknologi informasi yang memungkinkan organisasi melakukan otomatisasi, analitik data, dan pengembangan platform digital untuk meningkatkan efisiensi serta akurasi keputusan. Dalam konteks lembaga pendidikan, guru memegang peran sentral sebagai pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, dan membimbing guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) masa depan. Namun, data nasional

Data Pokok Pendidikan (DAPODIK), (2026) menunjukkan tantangan yang kontradiktif; meskipun jumlah guru di Indonesia terus meningkat hingga mencapai lebih dari 3,4 juta pada tahun 2025/2026, kuantitas tersebut belum diiringi dengan kualitas yang merata. Temuan Kementerian Agama pada tahun 2025 yang ditulis oleh (Shabrina, 2025) mengungkapkan fakta memprihatinkan bahwa 58,26% guru Pendidikan Agama Islam (PAI) tingkat sekolah dasar belum fasih membaca Al-Qur'an, sementara data Asesmen Kompetensi tahun 2026 menunjukkan rendahnya kemampuan numerasi siswa di daerah tertentu akibat banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau non-linear. Kondisi ini menegaskan bahwa terdapat urgensi besar dalam membenahi sistem rekrutmen, seleksi, dan pelatihan agar sekolah mampu menjaring serta mengembangkan tenaga pendidik yang benar-benar kompeten. Selain itu, dilihat dari nilai TKA tingkat SD tahun 2026, nilai TKA terendah mencapai nilai 37,68 di Provinsi Aceh. Hal ini salah satu disebabkan oleh masih terdapat guru yang mengajar matematika tanpa latar belakang pendidikan yang sepenuhnya linear dengan bidang yang diampu.

Kondisi ini berdampak pada kualitas pembelajaran numerasi, terutama di daerah tertinggal dan terpencil (Mustawalad, 2026). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bahri, 2019) di Aceh Utara dengan judul analisis kesesuaian antara latar belakang pendidikan guru madrasah ibtidaiyah dengan mata pelajaran yang diampu, penelitian ini menyatakan ada 27,86% atau sebanyak 102 dari 366 guru yang memiliki latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang keahlian. Banyak faktor yang mempengaruhi guru madrasah ibtidaiyah dan sekolah dasar di lingkungan Aceh Utara dalam mengampu mata pelajaran adalah: a) pengetahuan dalam artian relasi latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan; b) keterampilan; c) kemampuan (bakat) serta motivasi; d) sikap serta tanggung jawab dan e) perilaku dari para guru yang ada di dalam sekolah; f) pengalaman mengajar.

Berbagai penelitian terdahulu telah berupaya memetakan strategi pengelolaan guru untuk menjawab tantangan kualitas ini. (Dian Fadilla & Sopiah, 2023) melalui tinjauan sistematis terhadap artikel internasional menegaskan bahwa rekrutmen memberikan dampak langsung terhadap mutu pendidik, di mana kegagalan manajemen pada tahap

awal ini memicu penurunan kualitas lembaga secara sistemik. Penelitian oleh (Abdul Aziz Amir Murni, dkk. 2024) menemukan bahwa di beberapa madrasah, proses rekrutmen masih bersifat tertutup dan cenderung mengutamakan loyalitas organisasi dibandingkan kualifikasi akademik yang ketat, sehingga diperlukan bimbingan berkelanjutan untuk menjaga mutu. Di sisi lain, studi yang dilakukan (Azisah dkk., 2024) menunjukkan bahwa meskipun manajemen SDM dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kualitas pendidikan, program pelatihan sering kali memberikan dampak yang kurang signifikan jika tidak didesain berbasis praktik nyata dan kebutuhan lapangan. (Lillian dkk., 2024) juga menyoroti pentingnya proses seleksi yang holistik, yang mencakup kompetensi pedagogik serta keselarasan visi misi, terutama dalam lingkungan sekolah yang multikultural. Terakhir, (Muhammad, 2026) merekomendasikan model pelatihan yang komprehensif untuk menutupi kesenjangan kompetensi bagi guru yang mengajar di luar bidang keahliannya (non-linear).

Meskipun kajian mengenai fungsi-fungsi MSDM sudah banyak dilakukan, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang nyata, terutama terkait sinergi integratif antara tahap rekrutmen, seleksi, dan pelatihan dalam satu alur manajemen yang berkesinambungan di lembaga pendidikan Islam tingkat dasar. Kebanyakan penelitian sebelumnya cenderung fokus secara parsial pada salah satu aspek, seperti hanya pada efektivitas rekrutmen atau evaluasi pelatihan secara terpisah. Masih jarang ditemukan kajian yang secara mendalam menganalisis bagaimana mekanisme seleksi mampu memvalidasi empat kompetensi dasar guru (pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial) yang sekaligus harus selaras dengan nilai-nilai religiusitas sekolah, serta bagaimana tindak lanjut pelatihan dirancang khusus untuk mengatasi masalah non-linearitas latar belakang akademik yang masih marak terjadi. Penelitian ini menjadi sangat penting dilakukan karena ketidaksesuaian antara kompetensi guru dan mata pelajaran yang diampu merupakan "amanah yang disia-siakan" yang menurut perspektif kependidikan Islam dapat membawa pada penurunan kualitas secara menyeluruh. Kebaruan (*novelty*) dari kajian ini terletak pada pendekatan multikasus yang membandingkan dua institusi dengan karakteristik manajemen berbeda, yaitu SD Al-Ashriyyah Nurul Iman yang berbasis pesantren dengan fokus kuat pada nilai religi, dan SD Islam Ash-Shiddiqiyah yang mengolaborasikan kurikulum nasional dengan karakter terpadu. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dan menganalisis secara menyeluruh proses rekrutmen dalam memperoleh tenaga pendidik berkualitas, mekanisme seleksi dalam menjangkau kompetensi guru yang selaras dengan visi-misi lembaga, serta implementasi program pelatihan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Kajian ini diarahkan untuk merumuskan strategi sinergi antara ketiga pilar manajemen tersebut guna memberikan solusi atas kendala manajerial seperti masalah linearitas pendidikan dan validasi karakter pendidik. Harapan yang ingin dicapai adalah terciptanya sebuah model manajemen SDM integratif yang tidak hanya menjamin pemenuhan standar administratif pemerintah tetapi juga memperkuat internalisasi nilai-nilai keislaman bagi para pendidik di sekolah dasar.

Metode Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif. Dari sisi pendekatannya, penelitian ini menggunakan jenis studi multikasus. Lokasi penelitian bertempat di SD Al-Ashriyyah Nurul Iman (Parung Bogor) dan SD Islam Ash-Shiddiqiyah (Tangerang Selatan). Sumber data meliputi pihak yayasan, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala bagian SDM/HRD, guru yang direkrut melalui proses seleksi, serta guru senior atau mentor pelatihan. Untuk mendapatkan data dan informasi yang kredibel, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Metode wawancara digunakan peneliti untuk mengumpulkan data melalui dialog terbuka guna menggali berbagai informasi terkait permasalahan yang diteliti secara mendalam serta memberikan keluwesan dalam pelaksanaannya, sehingga responden dapat menyampaikan pandangan mereka secara bebas mengenai proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan tenaga pendidik. Teknik dalam penentuan informan untuk diwawancarai yaitu menggunakan *purposive sampling*. Observasi digunakan peneliti untuk mengamati secara langsung proses pembelajaran (kompetensi pedagogik), ketersediaan sarana pengembangan SDM, serta budaya sekolah yang mencakup kedisiplinan dan interaksi sosial di SD Al-Ashriyyah Nurul Iman dan SD Islam Ash-Shiddiqiyah. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui barang-barang tertulis seperti profil lembaga, arsip mekanisme rekrutmen, berkas ijazah guru untuk analisis linearitas, sertifikat pelatihan, serta *raport* evaluasi kinerja tahunan tenaga pendidik.

Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data mengikuti *flow* model yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2014) yaitu data *reduction*, data *display* dan *conclusion drawing/verification*. Analisis data dilakukan secara mendalam pada setiap situs melalui *within-case analysis* dan dilanjutkan dengan *cross-case analysis* untuk menelaah lintas kasus sebagai perbandingan guna menggambarkan fenomena manajemen SDM secara utuh. Data yang telah dianalisis dijamin keabsahannya melalui teknik triangulasi, yaitu triangulasi sumber dengan membandingkan data dari berbagai informan kunci dan triangulasi teknik dengan mengomparasikan hasil wawancara mendalam, observasi lapangan, serta analisis dokumentasi.

Hasil dan Pembahasan

A. Manajemen rekrutmen tenaga pendidik

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumen, proses rekrutmen di kedua sekolah diawali dengan identifikasi kebutuhan posisi guru baru yang didasarkan pada rasio rombongan belajar dan evaluasi kinerja tahunan. Strategi penjarangan kandidat menunjukkan perbedaan signifikan yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing lembaga, hal ini sejalan dengan pendapat (Boari dkk., 2023) di mana rekrutmen harus dimulai dari adanya identifikasi kebutuhan tenaga sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan pendapat (Dessler, 2019) yang menyatakan bahwa rekrutmen adalah upaya menarik pelamar dengan keterampilan dan kualifikasi tepat untuk posisi yang

dibuka guna berkontribusi pada kinerja organisasi yang lebih baik. Sedangkan menurut (Sukron, 2022) proses rekrutmen yang terencana, terukur, dan objektif merupakan fondasi utama dalam memperoleh pendidik berkualitas. Dari observasi dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen telah diaktualisasikan melalui berbagai media publikasi, baik melalui jaringan komunitas internal pesantren maupun platform digital eksternal. Penggunaan sumber internal di Situs I memperkuat teori (Chandra, Rosmika, 2024) bahwa rekrutmen internal lebih efisien, memelihara loyalitas, dan tidak memerlukan masa adaptasi yang lama karena kandidat sudah terbiasa dengan suasana lembaga kerja organisasi.

Tabel 1. Perbandingan Strategi Rekrutmen Guru

Komponen Rekrutmen	SD Al-Ashriyyah Nurul Iman (Situs I)	SD Islam Ash-Shiddiqiyah (Situs II)
Sumber Utama	Dominan internal (alumni pesantren/referensi internal).	Dominan eksternal (media sosial, <i>website</i> , portal kerja).
Media Publikasi	Pengumuman internal dan jaringan komunitas pesantren.	Platform digital dan media sosial (Instagram/Facebook).
Karakteristik	Menekankan loyalitas dan pemahaman budaya pesantren.	Menekankan kualifikasi akademik dan profesionalisme terbuka

Sumber: Hasil wawancara

Tabel di atas menunjukkan bahwa situs I lebih mengutamakan rekrutmen internal karena dianggap lebih efektif dalam memelihara loyalitas dan dedikasi karyawan yang sudah terbiasa dengan suasana pesantren. Sedangkan Situs II memanfaatkan teknologi informasi secara luas untuk menjaring pelamar yang memiliki keterampilan teknis dan kualifikasi tepat sesuai perkembangan zaman. Hal ini sejalan dengan (Syachrani dkk., 2023) menjelaskan rekrutmen merupakan proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencari dan menarik calon karyawan yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.

B. Pelaksanaan seleksi dan validasi kompetensi

Proses validasi mencakup empat kompetensi dasar guru secara konsisten, bertahap, dan berkelanjutan agar prinsip penempatan ahli (*the right person in the right place*) tertanam dalam manajemen sekolah. Setelah proses rekrutmen, organisasi akan melanjutkan ke proses seleksi di mana organisasi akan menetapkan calon karyawan yang akan diterima sesuai dengan syarat yang sudah ditentukan sesuai dengan *job specification*. Jadi, proses seleksi merupakan kegiatan untuk memilih dan menentukan karyawan sesuai dengan kualifikasi dan kriteria yang ditetapkan (Kasmir, 2016). Menurut (Dessler, 2019), seleksi adalah langkah kunci untuk memastikan keputusan penerimaan karyawan berdampak positif bagi organisasi dan mengurangi risiko kerugian jangka panjang akibat perekrutan yang buruk. Hal ini sejalan dengan (Hasanah, 2020) menyimpulkan bahwa penerapan kebijakan rekrutmen dan seleksi yang sistematis merupakan langkah krusial dalam menjaga stabilitas mutu pendidikan. Proses rekrutmen dilakukan melalui tahapan pengumuman lowongan, seleksi administrasi, wawancara, dan *micro teaching*. Selanjutnya, calon yang lolos harus mengikuti seleksi lanjutan di tingkat pusat yang meliputi tes kemampuan, keahlian, psikologi, komitmen, serta tes keagamaan untuk memastikan terpilihnya tenaga pendidik yang mampu mewujudkan visi lembaga. Sedangkan menurut (Abdul Salam

dkk., 2024) rekrutmen dan seleksi merupakan langkah strategis untuk memastikan tenaga kerja yang terpilih memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Ketidakefektifan proses ini sering kali disebabkan oleh jumlah pendaftar yang tidak memadai atau kualifikasi pelamar yang tidak memenuhi standar klasifikasi yang telah ditentukan, seleksi yang ketat dan penempatan yang tepat terbukti tidak hanya meningkatkan kinerja guru secara profesional, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan optimal bagi perkembangan siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahapan seleksi yang meliputi tes administrasi, *micro teaching*, tes keagamaan, dan wawancara sudah teraktualisasikan secara sistematis guna meminimalkan risiko kesalahan perekrutan. Dampaknya pada peningkatan kualitas SDM terlihat dari terjaringnya calon guru yang tidak hanya memiliki kapasitas teknis atau kemampuan mengajar (*al-qawiy*), tetapi juga memiliki integritas dan karakter yang dapat dipercaya (*al-amin*) sesuai visi-misi sekolah Islam. Dalam kegiatan perekrutan sumber daya manusia yang bersifat islami, penting untuk merujuk pada kriteria kejujuran (Shiddiq), dapat dipercaya (Amanah), kecerdasan (Fathanah), dan kemampuan komunikasi yang baik (Thabligh). Empat kriteria ini sangat penting dalam usaha memperoleh karyawan berkualitas, dan harus dicari sejak awal dalam proses perekrutan (Jusmaliani, 2011). Prinsip ini selaras dengan Hadits Riwayat Bukhari

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ "إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ" قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: "إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ"

“Apabila amanah telah disia-siakan, maka tunggulah kehancurannya.” Para sahabat bertanya, “Bagaimana menyia-nyiakan amanah itu?” Rasulullah ﷺ menjawab: “Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.” (HR. Bukhari, No. 6496).

Hadis ini menunjukkan pentingnya *prinsip the right person in the right place* (menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat). Dalam manajemen pendidikan, penempatan guru harus mempertimbangkan kompetensi, latar belakang pendidikan, keahlian, dan kesesuaian bidang ajar (linearitas). Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah kesesuaian antara latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diajarkan. Konsep linearitas pendidikan guru menjadi sorotan karena dianggap dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Sesuai dengan Permendikbudristek No. 7 tahun 2024 tentang kesesuaian bidang tugas, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran dengan sertifikat pendidik. Bagi para pendidik dengan gelar pendidikan, linearitas mengacu pada keselarasan antara sertifikasi mereka dan mata pelajaran yang mereka ajarkan. Guru kelas, guru mata pelajaran, instruktur BP, guru bimbingan khusus, dan guru TIK merupakan target untuk linearitas sertifikasi guru (Siskawati & Masbironotni, 2025). Ketidaksesuaian antara kompetensi guru dan mata pelajaran yang diampu dapat berdampak pada kualitas pembelajaran.

Tabel 2. Instrumen Seleksi dan Aspek Penilaian

Tahap Seleksi Instrumen Penilaian Fokus Kompetensi yang Diukur		
Administrasi	Verifikasi ijazah & CV.	Linearitas pendidikan dan kualifikasi formal.

Tes Praktik	<i>Micro teaching.</i>	Kompetensi pedagogik dan kemampuan mengajar.
Tes Keagamaan	Tahsin & Ibadah.	Karakter religius dan kesesuaian nilai Islam.
Wawancara	Wawancara panel.	Motivasi, kepribadian, dan komitmen organisasi.

Sumber: Hasil wawancara

Dari hasil wawancara sebelumnya dengan beberapa informan, dapat dilihat pada tabel 2 yang menyebutkan bahwa pada Situs I, seleksi kemampuan membaca Al-Qur'an menjadi indikator utama untuk memastikan standar "Generasi Religi" terpenuhi. Sedangkan pada Situs II, *micro teaching* dilakukan secara ketat untuk menguji kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.

C. Program pelatihan dalam meningkatkan kualitas SDM

Program pelatihan dirancang sebagai proses pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pedagogik guru. Pelatihan dilakukan setelah melalui tahap Identifikasi Kebutuhan Pelatihan (IKP). Program pelatihan ini merupakan ukuran keberhasilan dalam menjaga profesionalisme dan kompetensi guru yang telah ditanamkan sejak awal. Semua proses manajemen SDM akan menjadi semu dan luntur manakala kualitas tenaga pendidik tidak ditingkatkan melalui pelatihan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan dinamika kurikulum. Sebagaimana dikemukakan oleh (Siregar, 2018) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan untuk memperoleh keterampilan operasional secara sistematis. Sedangkan menurut (Badriyah, 2015) Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan serta memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana). Kualitas sumber daya manusia menurut Robbins (2018) dapat diartikan sebagai kapasitas individu dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*ability*), perilaku, dan sikap yang mendukung tercapainya tujuan organisasi (Zainuddin, 2025). Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah kesesuaian antara latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diajarkan. Konsep linearitas pendidikan guru menjadi sorotan karena dianggap dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Sesuai dengan Permendikbudristek No 7 tahun 2024 tentang kesesuaian bidang tugas, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran dengan sertifikat pendidik. Bagi para pendidik dengan gelar pendidikan, linearitas mengacu pada keselarasan antara sertifikasi mereka dan mata pelajaran yang mereka ajarkan. Guru kelas, guru mata pelajaran, instruktur BP, guru bimbingan khusus, dan guru TIK merupakan target untuk linearitas sertifikasi guru (Siskawati & Masbirorotni, 2025). Hal ini sejalan dengan pendapat (Tyson, 2006) bahwa pengambilan keputusan harus mempertimbangkan tidak hanya kompetensi profesional, tetapi juga komitmen terhadap nilai-nilai organisasi serta kemampuan berkontribusi dalam lingkungan kerja yang kolaboratif.

Dari semua gambaran hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa aktualisasi pelatihan melalui program *in-house training*, workshop

kurikulum, dan pembinaan ruhiyah tampak dari kebijakan sekolah yang didasarkan pada hasil analisis kebutuhan pelatihan. (Triton PB, 2009) menekankan bahwa program pelatihan bertujuan memperbaiki penguasaan keterampilan untuk kebutuhan sekarang agar kualitas kerja meningkat. Hal tersebut dapat menghasilkan guru dengan kualitas SDM unggul berupa penguasaan metode pembelajaran yang mendidik, kemahiran dalam pemanfaatan IT, serta kemantapan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa.

Tabel 3. Bentuk dan Materi Pelatihan Guru

Jenis Pelatihan	Materi Utama	Tujuan Pengembangan
Pedagogik	Metode pembelajaran & asesmen.	Efektivitas pengelolaan kelas.
Profesional	Penguasaan materi bidang studi.	Mengatasi tantangan non-linearitas.
Keislaman	Tahsin & pembinaan ruhiyah.	Internalisasi karakter teladan guru.
Digital/IT	Teknologi pembelajaran.	Adaptasi perubahan kurikulum

Sumber: Hasil wawancara

Pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pelatihan pedagogik difokuskan pada penguatan metode pembelajaran dan sistem asesmen untuk mencapai efektivitas pengelolaan kelas. Temuan ini sejalan dengan definisi kompetensi pedagogik sebagai ilmu dan seni mengajar yang mencakup pemahaman terhadap peserta didik serta perancangan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Pelatihan ini krusial karena guru harus mampu mengelola interaksi edukatif di kelas secara sistematis. Dengan menguasai berbagai metodologi, guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, sehingga proses transfer ilmu berjalan lebih optimal dan tujuan instruksional dapat tercapai.

Pelatihan profesional juga diarahkan pada penguasaan materi bidang studi guna mengatasi tantangan non-linearitas. Hal ini menjadi sangat mendesak karena data menunjukkan adanya kesenjangan kualitas, seperti guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, yang berdampak pada rendahnya capaian numerasi siswa. Melalui pelatihan profesional, guru dibimbing untuk menguasai konsep-konsep disiplin keilmuan secara luas dan mendalam sesuai standar nasional pendidikan. Pengembangan profesional berkelanjutan ini merupakan solusi manajerial untuk menutupi celah kompetensi bagi guru yang memiliki latar belakang pendidikan tidak linear. Sedangkan pelatihan keislaman melalui program tahsin dan pembinaan ruhiyah bertujuan untuk internalisasi karakter teladan guru. Dalam perspektif Islam, seleksi dan pelatihan harus menekankan aspek *al-amin* (integritas) agar guru tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga menjadi *uswatun hasanah* (teladan baik) bagi siswa. Pelatihan ini memastikan bahwa nilai-nilai "Generasi Religi" dan akhlakul karimah terinternalisasi dalam diri pendidik sebelum ditularkan kepada peserta didik. Guru yang memiliki kemantapan kepribadian dan religiusitas yang kuat akan lebih mampu menjalankan amanah mendidik dengan penuh tanggung jawab.

Pelatihan digital/IT mengenai teknologi pembelajaran diselenggarakan untuk mendukung adaptasi perubahan kurikulum. Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) saat ini menuntut organisasi pendidikan untuk mengoptimalkan platform digital guna meningkatkan efisiensi dan pengalaman belajar. Guru didorong untuk memanfaatkan teknologi informasi secara fungsional dalam pembelajaran agar tetap kompetitif dan adaptif terhadap dinamika kurikulum, seperti Kurikulum Merdeka.

Penguasaan IT melalui pelatihan rutin memungkinkan guru untuk mengintegrasikan alat-alat digital dalam kelas, yang pada akhirnya membantu pencapaian target kualitas lulusan di era modern.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia di SD Al-Ashriyyah Nurul Iman dan SD Islam Ash-Shiddiqiyah dicapai melalui sinergi integratif antara manajemen rekrutmen yang sistematis, mekanisme seleksi yang ketat, dan program pelatihan yang berkelanjutan. Proses rekrutmen yang dilakukan secara internal maupun eksternal terbukti efektif menjaring tenaga pendidik yang memiliki keselarasan visi dengan lembaga, sementara tahapan seleksi yang komprehensif berhasil memvalidasi empat kompetensi dasar guru (pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial) yang terintegrasi dengan nilai religiusitas guna menjamin prinsip *the right person in the right place*. Program pelatihan yang adaptif berfungsi sebagai jembatan korektif untuk mengatasi tantangan non-linearitas latar belakang pendidikan sekaligus menjadi instrumen untuk meningkatkan kemampuan adaptasi guru terhadap dinamika kurikulum dan teknologi digital. Secara keseluruhan, siklus manajemen SDM yang berkesinambungan ini menciptakan ekosistem instruksional yang tidak hanya memenuhi standar administratif, tetapi juga memperkuat profesionalisme dan internalisasi nilai-nilai keislaman bagi para pendidik

Daftar Pustaka

- Abdul Aziz Amir Murni, M. Sobry, M. T. (2024). Analisis Proses Perekrutan Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mi Shadruddin NW Suralaga. *Jurnal Kependidikan Islam*, 14, 306–312. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2024.14.2.218-230>
- Abdul Salam, I., Munawirah, S. S., & Octaviana, W. (2024). Efektivitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Organisasi Pendidikan. *IQRA: Jurnal Magister Pendidikan Islam*, 4(2), 2580–5304. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/iqr>
- Azisah, N., Tahier, I., & Yusuf, M. (2024). The Influence of Human Resources in Improving The Quality of Education Through Training And Career Development of Teachers in Palopo City. *Journal of Islamic Economic and Business*, 6(4), 499–511.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Bahri, S. (2019). Analisis Kesesuaian Antara Latar Belakang Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Dengan Mata Pelajaran Yang Diampu. 6(1), 143–152.
- Boari, Y., Ottow, U., Papua, G., Hikmawati, I., Samsuddin, H., Lahat, U. S., & Selatan, P. S. (2023). *Sumber daya manusia sumber daya manusia* (Number September). <https://www.researchgate.net>
- Data Pokok Pendidikan (DAPODIK). (2026). <https://dapo.kemendikdasmen.go.id/guru>
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (15th ed). Pearson Education.
- Dian Fadilla, & Sopiha. (2023). Human Resource Management in Teacher Recruitment: A Systematic Review. *Business and Investment Review*, 1(5), 156–161. <https://doi.org/10.61292/birev.v1i5.58>
- Ebin Chandra, Enita Rosmika, dkk. (2024). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 2).
- Hasanah, M. (2020). *Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik (Guru) Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma Unggulan Berbasis Pesantren*

Amanatul Ummah Pacet.

- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Lillian, L., Mubemba, B. N., & Thelma, C. C. (2024). *Teacher Recruitment and Selection Process : A Case of Selected International Secondary Schools in Lusaka District , Zambia International Journal of Research (IJR)*. 11(07), 191–214.
- Muhammad, R. N. (2026). *Implementation of Teacher Training Model to Improve Primary School English Teachers ' Teaching Ability*. 32(1), 143–153. <https://doi.org/10.30587/didaktika.v32i1.11334>
- Mustawalad. (2026). *TKA 2026: Nilai Siswa Aceh Tertinggal, Numerasi Jadi Titik Lemah*. <https://kennews.id/2026/06/02/tka-2026-nilai-siswa-aceh-tertinggal-numerasi-jadi-titik-lemah/>
- PB, T. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Oryza,.
- Shabrina, D. (2025). *58,26 Persen Guru PAI Jenjang SD Belum Fasih Baca Al Quran*. <https://www.tempo.co/politik/58-26-persen-guru-pai-jenjang-sd-belum-fasih-baca-al-quran-2103497>
- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Siskawati, G., & Masbirorotni. (2025). Pentingnya Linearitas Latar Belakang Pendidikan Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Niara*, 18(1), 273–283.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sukron, M. (2022). *Manajemen Rekrutmen Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SDIAL Ikhlas Cilandak, Jakarta Selatan* (Number 8.5.2017).
- Syachrani, S., Fitriansyah, Sapulete, S. T., & Suciarti, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- Tyson, S. (2006). *Essentials of Human Resource Management*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Zainuddin, S. (2025). *Kualitas Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Human Resource Quality in Improving the Performance of State Civil Apparatus*. 8(11), 6977–6983. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i11.9178>