JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN
Homepage : https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp
Email : jmp@stkip-pessel.ac.id

p-ISSN : 2548-4826 ; e-ISSN : 2548-4834
Vol. 11, No. 5, October 2026
Page 11539-11550
© Author
Jurnal Manajemen Pendidikan

MANAJEMEN REKRUTMEN DALAM MENJAGA KUALITAS PENDIDIK PADA PONDOK PESANTREN BAITUL ULUM WAL HUFFADZ AL USMANI CILEDUG, KOTA TANGERANG

Asep Komarudin[1], Siskandar[2], Akhmad Shunhaji[3]
[1,2,3] Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia

Email: akomarudin991@gmail.com

Check for updates OPEN ACCESS
DOI: https://doi.org/10.34125/jmp.v11i5.3693

Sections Info

Article history:
Submitted: 9 August 2026
Final Revised: 28 August 2026
Accepted: 26 September 2026
Published: 30 October 2026

Keywords:
Competency-Based Recruitment
Pesantren Educator Quality
Semi-Open Selection
Qur'anic Pedagogy
Recruitment Standardization

ABSTRACT

Objective: *This study examines educator recruitment management at Baitul Ulum Wal Huffadz Al Usmani Islamic Boarding School, Ciledug, Tangerang City, focusing on planning, selection, quality assurance, and constraints.* ***Methods:*** *A descriptive qualitative design was employed. Data were obtained through observations, interviews, and document analysis involving the foundation chairperson, pesantren leader, education program coordinator, administrative staff, and educators. Data analysis involved reduction, presentation, verification, and triangulation.* ***Results:*** *Educator requirements were identified from student numbers, teaching loads, and the needs of Qur'anic memorization and religious education programs. Recruitment followed a semi-open approach drawing on internal recommendations, alumni, and external applicants. Selection involved document screening, Qur'an recitation and memorization tests, teaching demonstrations, interviews, deliberation, and orientation. Character, commitment, subject competence, pedagogy, and social skills informed decisions. Written procedures, rubrics, and archives remained insufficiently standardized.* ***Novelty:*** *The study develops a contextual recruitment framework that combines pesantren traditions of trust and deliberation with documented competency tests, orientation, and early evaluation to support quality assurance and provide practical guidance for transparent recruitment decisions while respecting institutional values and established educational traditions.*

ABSTRAK

Objektif: Penelitian ini menganalisis manajemen rekrutmen dalam menjaga kualitas pendidik di Pondok Pesantren Baitul Ulum Wal Huffadz Al Usmani, Ciledug, Kota Tangerang, mencakup perencanaan kebutuhan, pelaksanaan seleksi, kriteria, kontribusi terhadap mutu, serta hambatan. Metode: Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi, wawancara, dan telaah dokumen. Informan meliputi ketua yayasan, pimpinan pondok, kepala program pendidikan, tenaga administrasi, dan pendidik. Analisis dilakukan melalui reduksi data, penyajian, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan dengan triangulasi sumber dan teknik. Hasil: Kebutuhan pendidik direncanakan berdasarkan jumlah santri, beban mengajar, dan kebutuhan program tahfidz maupun diniyah. Rekrutmen menerapkan pola semi terbuka melalui rekomendasi internal, alumni, jaringan pesantren, dan calon eksternal. Tahapan seleksi mencakup pemeriksaan administrasi, tes bacaan Al-Qur'an, hafalan, praktik mengajar, wawancara, musyawarah, dan orientasi. Penilaian memperhatikan akhlak, komitmen, penguasaan ilmu, kemampuan pedagogik, serta kompetensi sosial. Namun, SOP tertulis, rubrik penilaian, dan dokumentasi rekrutmen belum sepenuhnya terstandar. Kebaruan: Penelitian merumuskan kerangka penguatan rekrutmen berbasis karakter pesantren yang mengintegrasikan kepercayaan dan musyawarah dengan seleksi kompetensi terdokumentasi, orientasi terstruktur, serta evaluasi kinerja awal untuk secara berkelanjutan menopang penjaminan mutu pendidik.

Kata kunci*: rekrutmen berbasis kompetensi; mutu pendidik pesantren; seleksi semi terbuka; pedagogi Al-Qur'an; standardisasi rekrutmen*

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan pesantren berkaitan erat dengan kualitas pendidik yang mengajar, membina hafalan Al-Qur'an, mengembangkan pengetahuan agama, dan memberikan keteladanan. Rekrutmen tidak cukup dipahami sebagai pengisian posisi kosong, tetapi harus menjadi pintu masuk untuk memastikan kesesuaian kompetensi, nilai, dan tuntutan program. Studi mengenai tata kelola sumber daya manusia pesantren menempatkan pendidik sebagai unsur penting dalam keberlangsungan program dan penguatan kelembagaan (Rohmat et al., 2023; Alkaf et al., 2023; Hantoro et al., 2024; Sya'bana et al., 2024; Lathifah et al., 2022; Abdullah et al., 2023). Kajian mutu pendidik pesantren menegaskan pentingnya tata kelola tenaga pendidik dan pengembangan kompetensi yang berkesinambungan (El-Yunusi et al., 2025; Fadillah et al., 2025).

Kebutuhan pendidik tahfidz memiliki kekhasan. Calon pendidik tidak hanya perlu menguasai materi pembelajaran, tetapi juga bacaan dan hafalan Al-Qur'an, kemampuan mendampingi murajaah, pengetahuan diniyah, akhlak, serta keterampilan pedagogik dan sosial. Penelitian tentang sistem seleksi pendidik di pesantren menunjukkan bahwa jaringan alumni dan kedekatan sosial sering dimanfaatkan untuk memperoleh calon, sehingga penilaian kompetensi perlu tetap dilakukan secara terbuka dan terukur (Hasanah et al., 2023; Gunawan & Muspawi, 2024; Fauzi et al., 2022; Arifin et al., 2023; Muslam, 2024).

Pada Pondok Pesantren Baitul Ulum Wal Huffadz Al Usmani, penelitian lapangan menemukan bahwa kebutuhan guru telah ditentukan menurut jumlah santri dan program pendidikan, sedangkan rekrutmen berjalan secara semi terbuka. Walaupun terdapat tes bacaan Al-Qur'an, hafalan, praktik mengajar, dan wawancara, proses tersebut belum sepenuhnya diperkuat SOP tertulis, rubrik baku, serta dokumentasi keputusan. Kesenjangan antara praktik seleksi yang telah berjalan dan perangkat penjaminan mutu inilah yang menjadikan penelitian ini mendesak dilakukan (temuan observasi, wawancara, dan dokumentasi penelitian, 2025). Hal ini sejalan dengan temuan tentang perlunya kriteria seleksi pendidik pesantren yang terdokumentasi (Hasanah et al., 2023).

Literatur yang lebih luas menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang sistematis berhubungan dengan kesesuaian tenaga pendidik dengan kebutuhan lembaga. Kajian sistematis tentang rekrutmen guru menekankan perlunya mekanisme perencanaan, seleksi, dan evaluasi yang dapat ditelusuri; dalam pesantren, proses tersebut perlu diselaraskan dengan kultur musyawarah tanpa meniadakan pertimbangan objektif (Nashrullah & Rindaningsih, 2023; Kamila et al., 2026; Nurisma et al., 2024; Suyanti et al., 2026; Ma'sum et al., 2025). Temuan perencanaan SDM di madrasah dan strategi mutu pesantren memberikan penguatan pada kebutuhan perencanaan berbasis program tersebut (Tiniyyah & Maunah, 2023; Munir et al., 2025).

Urgensi empiris penelitian ini dirangkum dalam Tabel 1. Tabel disusun dari sintesis data kualitatif, bukan perhitungan statistik ataupun hasil survei berskala besar. Pembedaan ini penting agar temuan kasus tunggal tidak ditafsirkan sebagai prevalensi umum di seluruh pesantren (Miles et al., 2014; Sugiyono, 2023).

Tabel 1. Indikator urgensi penguatan rekrutmen pendidik (sintesis data penelitian)

Aspek	Temuan penelitian	Implikasi terhadap urgensi
Kebutuhan tenaga	Berbasis jumlah santri, kelas, dan program tahfidz/diniyah	Perlu perencanaan tahunan yang terdokumentasi.

Aspek	Temuan penelitian	Implikasi terhadap urgensi
Seleksi kompetensi	Tes Al-Qur'an, hafalan, microteaching, dan wawancara telah dilakukan	Perlu rubrik penilaian terstandar.
Sumber calon	Rekomendasi, alumni, jaringan pesantren, dan calon luar	Perlu kriteria yang setara bagi setiap calon.
Akuntabilitas	SOP, arsip seleksi, dan evaluasi awal belum baku	Perlu jejak keputusan dan tindak lanjut.

Penelitian ini memiliki kebaruan pada integrasi unsur kompetensi Qur'ani, akhlak, dan kultur pesantren ke dalam tata kelola seleksi yang lebih terstandar. Hal itu melengkapi kajian rekrutmen yang menekankan proses administrasi dan seleksi umum dengan memperlihatkan kebutuhan model penguatan yang tetap kontekstual bagi pesantren tahfidz (Alkaf et al., 2023; Rohmat et al., 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis perencanaan kebutuhan pendidik, pelaksanaan rekrutmen, kriteria seleksi, kontribusi rekrutmen terhadap kualitas pendidik, serta faktor pendukung dan penghambatnya pada Pondok Pesantren Baitul Ulum Wal Huffadz Al Usmani, Ciledug, Kota Tangerang. Kajian rekrutmen dan mutu pesantren sebelumnya memberikan landasan bagi fokus tersebut (Alkaf et al., 2023; Rohmat et al., 2023).

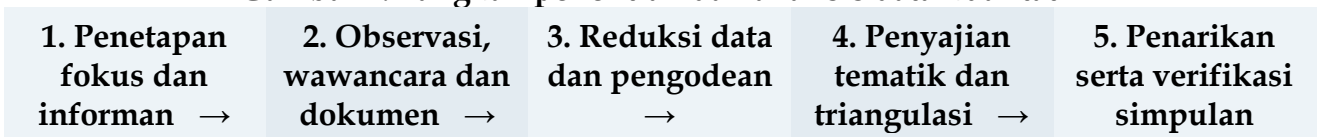
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif deskriptif dengan lokasi pada Pondok Pesantren Baitul Ulum Wal Huffadz Al Usmani, Ciledug, Kota Tangerang. Pengamatan lapangan dimulai pada Februari 2025. Fokus kajian ialah proses perencanaan kebutuhan, sumber calon, tahapan seleksi, kriteria kelayakan, dan keterkaitan rekrutmen dengan upaya menjaga kualitas pendidik (Sugiyono, 2023).

Informan dipilih secara purposif berdasarkan pengetahuan dan keterlibatan dalam rekrutmen, yaitu ketua yayasan, pimpinan pondok, kepala program pendidikan, tenaga administrasi, dan seorang pendidik. Data primer dikumpulkan melalui observasi proses pendidikan dan wawancara; data pendukung diperoleh dari profil lembaga, struktur organisasi, arsip tenaga pendidik, dokumentasi kegiatan, serta berkas yang tersedia. Penelitian tidak menggunakan kuesioner atau sampel survei kuantitatif (Moleong, 2021; Sugiyono, 2023).

Analisis mengikuti model interaktif yang mencakup kondensasi atau reduksi data, penyajian tematik, penarikan kesimpulan, dan verifikasi. Keabsahan temuan diperiksa melalui perbandingan keterangan antarinforman dan kecocokannya dengan observasi maupun dokumen. Prosedur penelitian dan alur analisis divisualisasikan pada Gambar 1; hubungan antarproses bersifat iteratif, bukan semata urutan linear (Miles et al., 2014).

Gambar 1. Langkah penelitian dan analisis data kualitatif



Triangulasi sumber dan teknik dilakukan selama analisis; alur dapat berulang untuk verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian berikut disusun berdasarkan pengodean tematik atas wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kesimpulan pada bagian ini menggambarkan pengalaman satu lokasi penelitian, bukan pengukuran statistik mengenai seluruh pesantren.

Perencanaan Kebutuhan Pendidik Berbasis Program

Temuan menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan pendidik dilakukan berdasarkan perkembangan jumlah santri, pembagian kelas, beban mengajar, dan kebutuhan program. Program tahfidz, tahsin, diniyah, dan kitab kuning memiliki karakter kebutuhan tenaga yang berbeda. Karena itu, kebutuhan pendidik tidak hanya dihitung secara kuantitatif, tetapi juga dilihat dari kompetensi yang diperlukan pada setiap program.

Perencanaan tersebut telah berlangsung melalui evaluasi harian dan bulanan, tetapi belum sepenuhnya dituangkan dalam dokumen perencanaan tahunan yang baku. Kondisi ini memperlihatkan bahwa pesantren telah memiliki kepekaan substantif terhadap kebutuhan tenaga pendidik, namun belum seluruhnya dikonversi menjadi sistem perencanaan formal. Dalam perspektif manajemen, analisis kebutuhan merupakan fondasi rekrutmen karena menentukan posisi, jumlah, dan kompetensi calon yang akan dicari.

Model Rekrutmen Semi Terbuka

Pelaksanaan rekrutmen menggunakan model semi terbuka. Calon pendidik banyak diperoleh melalui rekomendasi internal, alumni, dan jaringan pesantren, sedangkan rekrutmen dari luar dilakukan ketika kebutuhan meningkat atau calon dari jaringan internal belum memenuhi kebutuhan. Model ini sesuai dengan kultur pesantren yang menempatkan kepercayaan, rekam jejak, dan jaringan sosial sebagai sumber informasi penting mengenai calon pendidik.

Model semi terbuka memberikan dua keuntungan. Pertama, rekomendasi internal memudahkan pesantren menelusuri latar belakang, akhlak, pengalaman, dan komitmen calon. Kedua, keterbukaan terhadap calon dari luar memperluas sumber kandidat ketika kebutuhan program tidak dapat dipenuhi jaringan internal. Namun, rekomendasi tidak dapat diperlakukan sebagai jaminan penerimaan. Semua calon tetap perlu melewati standar seleksi yang sama agar keputusan tidak bergeser menjadi subjektif.

Tahapan Seleksi sebagai Penyaringan Multidimensional

Tahapan seleksi yang ditemukan meliputi penerimaan berkas, seleksi administrasi, tes membaca Al-Qur'an, tes hafalan, micro teaching, wawancara, musyawarah penetapan, dan orientasi. Untuk kebutuhan tertentu, kemampuan kitab kuning atau ilmu diniyah juga menjadi bagian penting dalam penilaian. Rangkaian ini menunjukkan bahwa pesantren tidak hanya menguji kelayakan administratif, tetapi juga kemampuan teknis, pedagogik, religius, sosial, dan karakter calon.

Tes membaca Al-Qur'an menjadi standar utama karena kemampuan tersebut berhubungan langsung dengan tugas pendidik pada lingkungan tahfidz. Tes hafalan membantu melihat kekuatan hafalan dan kesiapan calon membimbing setoran. Micro teaching digunakan untuk melihat kemampuan menjelaskan materi, berkomunikasi, mengelola pembelajaran, dan merespons peserta didik. Wawancara berfungsi menggali motivasi, komitmen, kesiapan mengikuti aturan, dan kesesuaian calon dengan kultur pondok.

Kriteria Pendidik: Kompetensi, Akhlak, dan Kesesuaian Kultur

Kriteria rekrutmen mencakup akhlak, komitmen, kemampuan membaca Al-Qur'an, hafalan, kemampuan kitab kuning dan ilmu diniyah, pengalaman pesantren, kemampuan mengajar, serta kompetensi sosial. Susunan kriteria ini memperlihatkan bahwa kualitas pendidik pesantren bersifat multidimensional. Kemampuan akademik atau penguasaan materi diperlukan, tetapi tidak berdiri sendiri.

Akhlak dan keteladanan memperoleh posisi penting karena pendidik merupakan figur yang diamati santri di kelas maupun di lingkungan pondok. Komitmen juga menjadi indikator utama karena ritme pendidikan pesantren menuntut kesiapan mengikuti jadwal, menerima arahan, menjalankan pembinaan, dan beradaptasi dengan budaya lembaga. Sementara itu, pengalaman pesantren membantu calon memahami pola interaksi, kedisiplinan, adab, dan kehidupan komunal.

Rekrutmen sebagai Pintu Awal Penjaminan Mutu

Rekrutmen berperan sebagai pintu awal penyaringan kualitas pendidik. Melalui seleksi, pesantren berusaha memastikan bahwa pendidik yang diterima mampu mengajar, membimbing hafalan, menjelaskan ilmu agama, berinteraksi dengan santri, dan menjadi teladan. Artinya, kualitas pendidik tidak baru dibentuk setelah seseorang diterima, tetapi mulai dijaga sejak keputusan penerimaan.

Dampak rekrutmen terlihat pada kualitas pembelajaran. Pada program Al-Qur'an, guru dengan bacaan baik dan hafalan kuat lebih siap memperbaiki bacaan, mengontrol murajaah, dan membimbing setoran. Pada program diniyah dan kitab, penguasaan keilmuan membantu santri memahami materi yang lebih kompleks. Kemampuan pedagogik dan sosial juga mendukung suasana pembelajaran yang kondusif.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor pendukung rekrutmen meliputi kepercayaan masyarakat, reputasi pesantren, jaringan alumni dan pesantren, rekomendasi internal, serta kebutuhan program yang relatif jelas. Modal sosial tersebut mempermudah pesantren menjangkau calon yang latar belakangnya dapat ditelusuri. Jaringan juga membantu lembaga memperoleh informasi mengenai calon yang memiliki pengalaman pendidikan Islam atau kemampuan tertentu.

Di sisi lain, penelitian menemukan beberapa hambatan: belum adanya SOP tertulis, dokumentasi yang belum baku, arsip yang belum tertib, kesulitan memperoleh guru dengan kemampuan ganda, dan tantangan mendapatkan pendidik yang memiliki komitmen kuat terhadap budaya pesantren. Hambatan tersebut terutama menunjukkan kesenjangan antara praktik substantif yang telah berjalan dengan sistem administrasi yang belum sepenuhnya terstandar.

Kebutuhan guru dengan kompetensi ganda merupakan tantangan khas. Pesantren tidak hanya memerlukan calon yang mampu membaca Al-Qur'an atau menguasai materi diniyah, tetapi sering membutuhkan kombinasi kemampuan Al-Qur'an, kitab, mengajar, komunikasi, dan keteladanan. Semakin kompleks kombinasi kompetensi yang diharapkan, semakin terbatas pula jumlah calon yang memenuhi seluruh kriteria.

Kebutuhan SOP dan Instrumen Penilaian

Salah satu temuan penting adalah kebutuhan SOP rekrutmen. SOP diperlukan agar proses tidak hanya berjalan berdasarkan kebiasaan, tetapi memiliki standar tertulis yang dapat digunakan lintas periode kepengurusan. SOP setidaknya perlu memuat dasar kebutuhan pendidik, mekanisme pengajuan kebutuhan, sumber rekrutmen, tahapan seleksi, kriteria penilaian, pihak yang terlibat, mekanisme musyawarah, penetapan hasil, orientasi, dan pengarsipan.

Instrumen penilaian juga perlu dibakukan dalam bentuk rubrik tes Al-Qur'an, hafalan, kitab atau diniyah, micro teaching, wawancara, akhlak, komitmen, serta evaluasi masa percobaan. Pembakuan tidak dimaksudkan menghilangkan musyawarah. Sebaliknya, data penilaian dapat menjadi dasar agar musyawarah berlangsung lebih objektif dan transparan.

Penguatan dokumentasi perlu dilakukan melalui arsip fisik dan digital, daftar nilai, berita acara, dan keputusan penerimaan. Dengan sistem tersebut, lembaga dapat mengevaluasi efektivitas seleksi dari waktu ke waktu serta mengetahui hubungan antara hasil seleksi awal dengan kinerja dan adaptasi pendidik setelah diterima.

Model Penguatan Manajemen Rekrutmen Pendidik Pesantren

Berdasarkan sintesis temuan, penelitian merumuskan model penguatan yang menggabungkan praktik pesantren dengan prinsip manajemen yang sistematis. Model ini tidak menghilangkan tradisi rekomendasi, kepercayaan, dan musyawarah, tetapi menempatkannya dalam alur yang memiliki bukti dan standar penilaian.

Model tersebut menunjukkan bahwa kekhasan pesantren dan profesionalitas manajemen tidak perlu dipertentangkan. Jaringan dan musyawarah dapat tetap menjadi kekuatan, sedangkan SOP, rubrik, dokumentasi, dan evaluasi menjadi instrumen untuk menjaga konsistensi, keadilan, dan akuntabilitas. Dengan demikian, kontribusi utama penelitian bukan sekadar menemukan tahapan rekrutmen, tetapi memperlihatkan kebutuhan sintesis antara kultur pesantren dan tata kelola sumber daya manusia yang terstandar.

Tabel 2. Matriks hasil penelitian dan usulan penguatan

Tahap/aspek	Temuan empiris	Usulan penguatan
Perencanaan	Jumlah santri, kelas, beban mengajar, kebutuhan program	Dokumen proyeksi kebutuhan tahunan.
Penjaringan	Rekomendasi internal, alumni, jaringan pesantren, dan calon eksternal	Publikasi sesuai kebutuhan; perlakuan setara.
Seleksi	Berkas, bacaan Al-Qur'an, hafalan, praktik mengajar, wawancara	Rubrik tes Qur'ani, pedagogik, akhlak, komitmen.
Keputusan	Musyawarah penetapan kandidat	Berita acara, hasil asesmen, keputusan tertulis.
Orientasi	Pengenalan kultur dan tugas pondok	Pendampingan dan evaluasi masa percobaan.
Hambatan	Terbatasnya calon kompetensi ganda; arsip dan SOP belum baku	Penguatan jaringan, SOP, dokumentasi.

Matriks pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa kekuatan utama terletak pada pemahaman kebutuhan program dan seleksi berlapis. Akan tetapi, pembakuan instrumen dan dokumentasi belum sebanding dengan kekuatan praktiknya. Oleh karena itu, model

penguatan yang dirumuskan bersifat rekomendatif, bukan prosedur yang telah diuji secara eksperimental dalam penelitian ini.



Gambar 2. Dokumentasi kegiatan pembelajaran di lingkungan pesantren
Sumber: Dokumentasi lapangan pada lampiran tesis penulis, hlm. 206 (PDF).

Pembahasan

Secara konseptual, hasil menunjukkan bahwa rekrutmen pesantren merupakan titik temu antara kompetensi profesional dan kesesuaian nilai. Dimensi Qur'ani, ilmu diniyah, akhlak, dan kesiapan mengikuti budaya pondok tidak dapat dipisahkan dari keterampilan mengajar. Temuan tentang pemanfaatan jaringan dan pengelolaan kualitas pendidik sejalan dengan kajian Hasanah et al. (2023), Rohmat et al. (2023), Astagini et al. (2022), serta Rezeki et al. (2024). Pengembangan profesionalitas dan kinerja guru juga dikaji oleh Hajar dan Yusrianti (2024) serta Ikfi et al. (2024).

Model semi terbuka memiliki manfaat berupa keterlacakan reputasi calon melalui jaringan pesantren, tetapi memiliki risiko subjektivitas apabila rekomendasi dijadikan pengganti penilaian. Karena itu, informasi dari rekomendasi sebaiknya digunakan sebagai data pendahuluan; kelayakan akhir tetap ditentukan melalui tes dan rubrik yang sebanding. Pendekatan proses terstandar ini selaras dengan telaah manajemen rekrutmen dan disiplin tenaga pendidik (Nashrullah & Rindaningsih, 2023; Kamila et al., 2026; Muali et al., 2022; Rochmansjah, 2024).

Kelemahan tata kelola berupa belum bakunya SOP, instrumen seleksi, dan pengarsipan dapat dijawab melalui standar sederhana yang sesuai skala lembaga. Instrumen harus mengaitkan skor tes Al-Qur'an dan hafalan, praktik mengajar, wawancara akhlak, serta keputusan musyawarah. Penetapan rubrik tersebut merupakan rekomendasi studi, bukan temuan bahwa rubrik baku sudah diterapkan. Kajian seleksi dan sumber daya manusia pendidik mendukung perlunya standar yang jelas (Gunawan & Muspawi, 2024; Fadilla & Sopiah, 2023; Hasanah et al., 2026; Saputra et al., 2026; Utami et al., 2024). Penguatan penilaian dan pembinaan guru juga selaras dengan kajian pengembangan tenaga pendidik pesantren (Hazaa et al., 2025).

Implikasi praktisnya, pesantren dapat menerapkan lima tahapan penguatan: perencanaan kebutuhan, penjaringan calon semi terbuka, seleksi berbasis kompetensi dengan instrumen

baku, musyawarah berbasis bukti, dan orientasi disertai evaluasi awal. Evaluasi dapat menjadi dasar pembinaan pedagogik maupun Qur'ani. Dalam perspektif rekrutmen dan retensi guru, dukungan kelembagaan setelah penerimaan juga penting bagi keberlanjutan mutu pendidik (Shaoan et al., 2025; Prasetyo, 2026; Sumarna et al., 2024; Wirawan et al., 2025; Zaini, 2024). Keterkaitan manajemen sumber daya manusia dengan mutu pendidikan dilaporkan pula oleh Aziz dan Marlina (2025) serta Fathurrahman et al. (2024). Penelitian mengenai orientasi SDM baru juga menunjukkan manfaat pendampingan awal bagi kesiapan teknis dan adaptasi pendidik (Darmawan & Maunah, 2025).

Kontribusi penelitian ini bersifat kontekstual: model diusulkan berdasarkan satu kasus sehingga validitas penerapannya di lembaga lain memerlukan uji lebih lanjut. Pengembangan dapat menilai konsistensi antarpenguji pada rubrik seleksi dan keterkaitan hasil seleksi dengan kinerja pendidik beberapa bulan setelah pengangkatan. Keterbatasan tersebut sesuai dengan karakter penelitian kualitatif yang mengutamakan pemahaman mendalam atas konteks, bukan generalisasi statistik (Miles et al., 2014; Sugiyono, 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan mendasar: Rekrutmen pendidik di Pondok Pesantren Baitul Ulum Wal Huffadz Al Usmani dilaksanakan melalui perencanaan berbasis jumlah santri dan kebutuhan program, penjaringan semi terbuka, seleksi administrasi, tes Al-Qur'an dan hafalan, praktik mengajar, wawancara, musyawarah, serta orientasi. Kriteria kelayakan menggabungkan kemampuan Qur'ani dan diniyah, pedagogik, akhlak, komitmen, dan kompetensi sosial. Proses tersebut menjadi penyaringan awal kualitas pendidik, tetapi belum sepenuhnya didukung SOP tertulis, rubrik penilaian, dan dokumentasi baku. Implikasi: Pesantren perlu menyusun rencana kebutuhan tahunan, instrumen seleksi terukur, berita acara penetapan, dan evaluasi masa percobaan tanpa menghilangkan tradisi musyawarah. Batasan: Penelitian dilakukan pada satu pesantren dengan pendekatan kualitatif; hasilnya tidak ditujukan untuk generalisasi statistik. Penelitian selanjutnya perlu menguji keandalan rubrik dan hubungan hasil seleksi dengan kinerja pendidik.

REFERENSI

Abdullah, A., Kadi, T., & Ula, N. (2023). Religious-based talent management through the expertise of foster guardians at pesantren. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7(1), 218–229. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i1.4748

Alkaf, R., Ulmadevi, U., Sesmiarni, Z., Zakir, S., & Simbolon, A. M. Y. (2023). Analysis of digital era human resource recruitment at the Al-Manaar Islamic Boarding School in Batuhampar. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 7(2), 383–394. https://doi.org/10.24252/idaarah.v7i2.39455

Arifin, S., Sutama, S., Aryani, S. A., Prayitno, H. J., & Waston, W. (2023). Improving the professional teacher competence through clinical supervision based on multicultural values in pesantren. Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam, 6(3), 386–402. https://doi.org/10.31538/nzh.v6i3.4037

Astagini, R. A., Nadifah, N. I., & Luwihta, A. D. (2022). Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1(1), 32–43. https://doi.org/10.37348/aksi.v1i1.198

A'yun, Q., Imron, A., & Arifin, I. (2019). Rekrutmen tenaga pendidik di SMA. Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan, 4(7), 850–856. https://doi.org/10.17977/jptpp.v4i7.12613

Aziz, A. A., & Marlina, Y. (2025). Enhancing educational quality through strategic human resource management in Islamic schools. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 694–707. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i2.10892

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67(3), 294–311. https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0081

Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. Education Policy Analysis Archives, 8(1), 1–44. https://doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000

Darmawan, D., & Maunah, B. (2025). Realizing professional human resources through implementing orientation at Al Azhaar Islamic Elementary School Tulungagung. MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 10(1), 115–132. https://doi.org/10.14421/manageria.2025.101-07

El-Yunusi, M. J., Maimun, A., & Kawakib, A. N. (2025). Quality management of Islamic boarding schools in improving the quality of educators. QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama, 17(1), 157–170. https://doi.org/10.37680/qalamuna.v17i1.6744

Fadilla, D., & Sopiah, S. (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

Fadillah, F., Damopolii, M., & Hasan, M. (2025). Human resource management: The key to improving the quality of elementary schools in Makassar. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 253–266. https://doi.org/10.24252/idaarah.v9i2.60177

Fathurrahman, F., Fitriyah, L., Aini, T. N., Adeoye, M. A., & Hakim, A. M. (2024). Optimizing madrasah quality: A strategic approach to human resource management. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 8(1), 133–145. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i1.6542

Fauzi, I., Ubaidillah, U., Indrianto, N., Aminulloh, A., & Asshuwaifiyah, U. (2022). The pattern of development of competence, commitment, and motivation of teachers in pesantren. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(4), 1175–1189. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i4.3703

Gunawan, H., & Muspawi, M. (2024). Pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Nurul Yaqin Kabupaten Merangin. Jurnal Studi Manajemen Organisasi, 20(2), 110–117. https://doi.org/10.14710/jsmo.v20i2.60815

Hajar, I., & Yusrianti, S. (2024). Optimization of the distributive supervision model to improve teacher professionalism at MTs Al-Muslim. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 8(2), 170–178. https://doi.org/10.24252/idaarah.v8i2.46339

Hantoro, R. R., Yamin, M., & Rosadi, K. I. (2024). A competency-based analysis of human resource development among educators at Salafiyah Islamic boarding schools. MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 195–212. https://doi.org/10.14421/manageria.2024.92-06

Hasanah, M., Delvani, R., Dharmayanti, V. A., & Hayati, A. N. (2023). Kriteria rekrutmen dan seleksi pendidik di Pondok Pesantren As-Sa'adiyah Samarinda. Jurnal DinamikA, 4(1), 53–62. https://doi.org/10.18326/dinamika.v4i1.53-62

Hasanah, S. U., Berlian, Z., & Baharuddin, B. (2026). Strategi rekrutmen dan seleksi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTsN 2 Empat Lawang. Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang, 12(2), 211–219.

https://doi.org/10.36989/didaktik.v12i02.14851

Hazaa, Z. M., Aziz, A., Abidin, Z., Tumangger, M., & Gunawan, I. (2025). Strengthening teacher development in pesantren: The role of human resource management practices in Ta'hilu al-Mudarrisin. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(4), 1174–1187. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i4.10720

Ikfi, S., Abidin, M., & Zuhroh, N. (2024). The influence of age and educational background on the performance of teachers at Karangasem Islamic Boarding School. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 8(2), 285–303. https://doi.org/10.24252/idaarah.v8i2.52623

Kamila, N. P., A'yun, S. Q., Anggoro, B. S., & Ayu, S. M. (2026). Manajemen rekrutmen dan seleksi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan pada lembaga pendidikan Islam: Studi literature review. Jurnal Manajemen Pendidikan, 11(3), 4567–4572. https://doi.org/10.34125/jmp.v11i3.2556

Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. Personnel Psychology, 49(1), 1–49. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x

Lathifah, Z. K., Setyaningsih, S., & Wulandari, D. (2022). Development of internal quality assurance system model for pesantren using the 2020 education unit accreditation instrument. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(4), 983–998. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i4.2246

Lukens-Bull, R. A. (2001). Two sides of the same coin: Modernity and tradition in Islamic education in Indonesia. Anthropology & Education Quarterly, 32(3), 350–372. https://doi.org/10.1525/aeq.2001.32.3.350

Ma'sum, M., Sukarman, S., & Alawi, M. (2025). Rekrutmen tenaga pendidik: Metode, strategi, dan implikasinya pada mutu pendidikan. Akhlak: Journal of Education Behavior and Religious Ethics, 1(2). https://doi.org/10.30998/jebg.v1i2.4362

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook. SAGE Publications.

Moleong, L. J. (2021). Metodologi penelitian kualitatif. PT Remaja Rosdakarya.

Muali, C., Ridwan, R., Huda, H., & Akbar, A. R. (2022). Improving teacher work discipline in madrasah through charismatic leadership. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(1). https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i1.3302

Munir, S., Subagyo, A., Hadi, M. S., & Martin, A. Y. (2025). Management strategy to improve the quality of education in Islamic boarding schools. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(1), 83–99. https://doi.org/10.24252/idaarah.v9i1.57372

Muslam, M. (2024). Improving professional teacher competence through learning supervision for madrasah teachers with a background in Islamic boarding school education. Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam, 18(1). https://doi.org/10.21580/nw.2024.18.1.21589

Nashrullah, M., & Rindaningsih, I. (2023). Kerangka kerja manajemen rekrutmen guru: Sebuah tinjauan sistematis. Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam, 12(3). https://doi.org/10.30868/ei.v12i03.4656

Nilan, P. (2009). The 'spirit of education' in Indonesian pesantren. British Journal of Sociology of Education, 30(2), 219–232. https://doi.org/10.1080/01425690802700321

Nurisma, A. R., Cahyani, A. A., Aini, A. S., Trihantoyo, S., & Nuphanudin, N. (2024). Efektivitas proses rekrutmen guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. TSAQOFAH, 4(3), 1684–1694. https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.2964

Prasetyo, D. (2026). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di sekolah berbasis pesantren. Jurnal Manajemen

Pendidikan Al Hadi, 6(1). https://doi.org/10.31602/jmpd.v6i1.22530

Rezeki, S., Malli, R., Bakri, M. A., & Sumiati, S. (2024). Implementation of the supervisory function in improving teacher competence at Madrasah Aliyah Modern Pesantren IMMIM Putera Makassar. FIKROTUNA: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam, 13(1), 310–320. https://doi.org/10.32806/jf.v13i1.795

Rochmansjah, H. (2024). Optimization of public sector human resources development in improving the quality of education in Indonesia. PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan dan Politik, 7(1), 63–75. https://doi.org/10.54783/japp.v7i1.1065

Rohmat, R., Sutiyono, A., & Perdana, M. N. (2023). Improving governance of the pesantren through human resource management. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7(1), 94–109. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i1.4324

Saputra, C. F., Fadlillah, F., & Summiyani, S. (2026). Beyond recommendations: Strategic recruitment models for high-quality Islamic education. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 10(4), 1276–1292. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v10i4.14743

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology. Psychological Bulletin, 124(2), 262–274. https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262

Shaoan, M. M. R., Namanyane, T., Feng, M., & Arif, M. (2025). A systematic literature review on the importance of teacher recruitment and retention in global educational reform. Frontiers in Education, 9, Article 1447752. https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1447752

Shunhaji, A., Sarnoto, A. Z., & Sukron, M. (2022). Manajemen rekrutmen pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan di SDI Al Ikhlas Cilandak Jakarta Selatan. Jurnal Sosial dan Sains, 2(12), 1298–1313. https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i12.596

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kualitatif. Alfabeta.

Sumarna, U., Tolchah, M., & Zakariya, D. M. (2024). Manajemen sumberdaya guru di Pondok Pesantren Bustanul Arifin Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser Kalimantan Timur dalam meningkatkan profesionalisme guru. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 5(3), 419–423. https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1971

Suyanti, A., Arafah, M., & Nurcaya, N. (2026). Analisis manajemen rekrutmen guru di Sekolah Dasar Celebes Islamic School Kabupaten Luwu. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 11(3). https://doi.org/10.23969/jp.v11i03.57785

Sya'bana, A., Siregar, M., & Hasyim, A. D. (2024). Model penjaminan mutu sumber daya manusia di pesantren: Pendekatan supply demand and resourcing strategy. Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia, 4(4), 1097–1113. https://doi.org/10.14421/njpi.2024.v4i4-15

Tiniyyah, A. K., & Maunah, B. (2023). Human resource planning in improving the quality of MAN 1 Tulungagung in the era of Industrial Revolution 4.0. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 7(2), 404–422. https://doi.org/10.24252/idaarah.v7i2.38570

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Utami, K., Nur, L., & Rusmana, N. (2024). The relationship between recruitment and selection management of special guidance teachers and the implementation of inclusive education in elementary schools. JPI (Jurnal Pendidikan Inklusi), 7(2), 103–115. https://doi.org/10.26740/inklusi.v7n2.p103-115

Wirawan, P., Baharudin, B., & Prabowo, S. L. (2025). Resource-constrained leadership and teacher competence development: A qualitative case study in an Islamic boarding school.

JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan, 6(1). https://doi.org/10.33650/jumpa.v6i1.16984

Zaini, M. (2024). The impact of teachers' perceptions and readiness on their performance in the implementation of the independent learning curriculum. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 8(3), 760–774. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i3.8504

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA