

## ISLAMIC VALUE-BASED RECRUITMENT STRATEGIES FOR TEACHERS IN RUMAH QUR'AN: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

### STRATEGI REKRUTMEN PENGAJAR BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM DI RUMAH QUR'AN: KAJIAN LITERATUR SISTEMATIS

Received	Revised	Accepted
15-12-2024	23-12-2024	30-12-24
DOI: <a href="https://doi.org/10.28944/maharot.v8i2.1986">10.28944/maharot.v8i2.1986</a>		

Tri Wahyu Nurlia<sup>1</sup>, Ida Rindaningsih<sup>2</sup>

Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

<sup>1</sup>[triwahyunurlia23@gmail.com](mailto:triwahyunurlia23@gmail.com)

#### Keywords:

islamic education; management recruitment; teacher

#### Abstract

Recruitment of teachers in Islamic educational institutions, particularly Rumah Qur'an, plays a pivotal role in achieving effective learning grounded in Islamic values. However, challenges often arise in systematically integrating technical competencies with Islamic values. Moreover, while technology in recruitment processes promises efficiency, the moral and spiritual aspects of candidates are often difficult to assess online. This study aims to explore recruitment strategies based on Islamic values, competencies, and community involvement, as well as to identify the challenges and opportunities of digitalization in these processes. A Systematic Literature Review (SLR) approach utilizing the PICOS framework was employed to review literature from databases such as Scopus and Google Scholar, with thematic analysis conducted on trends, research gaps, and best practices. Findings indicate that Islamic values such as honesty, exemplary character, and commitment to da'wah are key elements in recruitment at Islamic educational institutions. Competency-based recruitment enhances the quality of teachers, while community-based approaches strengthen local engagement. However, digitalization faces challenges such as low digital literacy and limitations in assessing moral values online. This study contributes by offering a strategic framework that integrates Islamic values, competencies, and technology in recruitment, providing solutions to support the mission of Islamic education in the digital era.

#### Kata kunci:

pendidikan Islam;

#### Abstrak

Rekrutmen pengajar di lembaga pendidikan Islam, khususnya Rumah Qur'an, berperan penting dalam keberhasilan pembelajaran berbasis nilai-nilai Islam. Namun, tantangan sering muncul dalam

---

manajemen  
rekrutmen; guru

---

mengintegrasikan kompetensi teknis dan nilai-nilai Islam secara sistematis. Selain itu, meski teknologi dalam proses seleksi menjanjikan efisiensi, aspek moral dan spiritual calon pengajar sering kali sulit dievaluasi secara daring. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi strategi rekrutmen berbasis nilai Islam, kompetensi, dan komunitas, serta mengidentifikasi tantangan dan peluang digitalisasi dalam proses ini. Pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan kerangka PICOS digunakan untuk meninjau literatur dari database seperti Scopus dan Google Scholar, dengan analisis tematik pada tren, gap penelitian, dan praktik terbaik. Hasil menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, akhlak mulia, dan komitmen dakwah, menjadi elemen kunci rekrutmen di lembaga pendidikan Islam. Rekrutmen berbasis kompetensi meningkatkan kualitas pengajar, sementara pendekatan komunitas memperkuat keterlibatan lokal. Namun, digitalisasi menghadapi kendala literasi digital rendah dan keterbatasan dalam menilai nilai-nilai moral secara daring. Penelitian ini berkontribusi dengan menawarkan kerangka strategis yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam, kompetensi, dan teknologi dalam rekrutmen, memberikan solusi untuk mendukung misi pendidikan Islam di era digital.

---

©MAHAROT: Journal of Islamic Education.

This work is licensed under [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

---

## PENDAHULUAN

Pendidikan Al-Qur'an merupakan fondasi utama dalam membentuk generasi Muslim yang berakhlak mulia, berilmu, dan memiliki pemahaman agama yang kokoh. Di tengah meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pendidikan Islam, Rumah Qur'an telah muncul sebagai lembaga pendidikan nonformal yang berfokus pada pengajaran Al-Qur'an bagi berbagai kalangan, baik anak-anak, remaja, maupun orang dewasa. Rumah Qur'an menawarkan fleksibilitas waktu, biaya yang terjangkau, dan pendekatan pembelajaran yang personal, menjadikannya pilihan utama bagi banyak keluarga Muslim (Irawan et al., 2022).

Namun, salah satu tantangan terbesar dalam keberlangsungan dan kualitas program di Rumah Qur'an adalah proses rekrutmen pengajarnya. Berbeda dengan guru di sekolah formal, pengajar di Rumah Qur'an tidak hanya dituntut memiliki kualifikasi akademik atau sertifikasi formal, tetapi juga harus mampu mengintegrasikan kompetensi teknis dengan nilai-nilai Islam. Mereka diharapkan menjadi teladan dalam akhlak, memiliki keikhlasan dalam berdakwah, serta memahami visi dan misi Rumah Qur'an sebagai lembaga pendidikan berbasis dakwah (Nurdiah et al., 2023).

Fenomena yang sering ditemukan di lapangan adalah kesenjangan antara kebutuhan akan pengajar berkualitas dengan proses rekrutmen yang dilakukan. Banyak Rumah Qur'an mengandalkan metode rekrutmen sederhana, seperti rekomendasi dari

jamaah masjid atau komunitas sekitar, tanpa prosedur seleksi yang terstruktur (Ramadani, 2022). Di sisi lain, beberapa Rumah Qur'an menggunakan pendekatan tradisional, seperti wawancara langsung atau tes hafalan, tanpa mempertimbangkan aspek nilai-nilai Islam yang lebih dalam, seperti komitmen terhadap dakwah, keikhlasan, dan kemampuan berinteraksi dengan peserta didik dari berbagai latar belakang.

Problematika lain muncul dalam bentuk kesulitan mendapatkan pengajar yang bersedia mengajar dengan honorarium rendah atau berbasis sukarela. Kondisi ini berbeda dengan guru di sekolah formal yang umumnya memiliki struktur gaji dan tunjangan yang lebih jelas (Fadila et al., 2020). Banyak pengajar di Rumah Qur'an terpaksa mengandalkan pekerjaan lain untuk mencukupi kebutuhan hidup, yang akhirnya memengaruhi konsistensi dan kualitas pengajaran mereka. Selain itu, rekrutmen yang kurang terarah sering kali menghasilkan pengajar yang tidak sepenuhnya memahami visi dakwah Rumah Qur'an, sehingga menyebabkan ketidaksesuaian antara tujuan lembaga dan praktik di lapangan.

Selain tantangan internal, gap juga terlihat dari kurangnya kajian ilmiah yang membahas rekrutmen pengajar di Rumah Qur'an secara mendalam. Sebagian besar penelitian yang ada lebih berfokus pada rekrutmen guru di sekolah formal atau lembaga pendidikan Islam berbasis institusi besar. Penelitian tentang bagaimana nilai-nilai Islam dapat diterapkan secara efektif dalam proses rekrutmen pengajar Rumah Qur'an masih sangat terbatas (Rih Ayuningsih et al., 2020). Hal ini menjadi celah yang penting untuk diisi melalui pendekatan ilmiah.

Penelitian tentang rekrutmen dalam pendidikan Islam telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya dengan fokus pada berbagai pendekatan. Misalnya, penelitian oleh Hanifah dan Rindaningsih (2024) menunjukkan bahwa strategi rekrutmen di lembaga pendidikan Islam sering kali mengutamakan promosi internal, tes kompetensi, dan wawancara untuk menilai kelayakan teknis calon pengajar. Sementara itu, penelitian oleh Azhari dan Baidhowi (2024) mengungkapkan bahwa rekrutmen berbasis jaringan lokal efektif dalam memenuhi kebutuhan lembaga, namun kurang memberikan perhatian pada penilaian nilai-nilai Islam secara mendalam. Selain itu, Rachman (2022) mengkaji tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, menyoroti perlunya integrasi nilai-nilai lokal dan global untuk meningkatkan daya saing lembaga. Meskipun penelitian-penelitian ini

memberikan wawasan penting tentang strategi rekrutmen dan pengelolaan SDM, masih terdapat kesenjangan dalam literatur terkait implementasi nilai-nilai Islam yang sistematis dalam proses seleksi pengajar, khususnya di lembaga nonformal seperti Rumah Qur'an. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melengkapi literatur yang ada dengan fokus pada integrasi nilai-nilai Islam, kompetensi, dan teknologi dalam rekrutmen pengajar, serta relevansinya terhadap kebutuhan pendidikan Islam di era digital.

Kajian literatur sistematis ini hadir untuk menjawab kebutuhan tersebut. Dengan fokus pada strategi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana pendekatan ini dapat diimplementasikan secara efektif di Rumah Qur'an. Kajian ini juga akan mengidentifikasi komponen utama, tantangan, dan praktik terbaik dalam strategi rekrutmen berbasis nilai, serta mengeksplorasi dampaknya terhadap kesesuaian pengajar dengan visi dan misi lembaga (Hadi et al., 2023).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan, baik secara teoritis maupun praktis. Dari sisi teori, kajian ini akan memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam, khususnya di lembaga pendidikan nonformal seperti Rumah Qur'an. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi pengelola Rumah Qur'an dalam merancang proses rekrutmen yang lebih terarah dan efektif, sehingga mampu menarik dan mempertahankan pengajar yang berkualitas dan berkomitmen terhadap nilai-nilai Islam (Rachman, 2015).

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan tetapi juga mendesak untuk dilakukan, mengingat peran strategis Rumah Qur'an dalam membangun generasi Muslim yang unggul dan tantangan yang mereka hadapi dalam mendapatkan pengajar yang sesuai dengan kebutuhan era modern.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) yang dirancang secara cermat untuk menggali strategi rekrutmen pengajar di lembaga pendidikan Islam, khususnya Rumah Qur'an, dengan fokus pada integrasi nilai-nilai Islam. Pendekatan ini didasarkan pada kerangka kerja PICOS (*Population, Intervention, Comparison, Outcome, Study Design*), yang memberikan struktur sistematis dalam

mengidentifikasi dan menganalisis literatur (Page et al., 2021). Fokus utama penelitian ini adalah pada pengajar di lembaga pendidikan Islam, baik formal seperti madrasah dan sekolah Islam, maupun nonformal seperti Rumah Qur'an. Penelitian ini mengeksplorasi intervensi berupa strategi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam, termasuk kejujuran, komitmen dakwah, akhlak, dan integritas, dengan membandingkannya terhadap pendekatan konvensional yang lebih menitikberatkan pada kompetensi teknis. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi efektivitas strategi ini dalam menghasilkan pengajar berkualitas tinggi yang sejalan dengan visi dan misi lembaga (Nursalam et al., 2020).

Proses pencarian data dilakukan melalui database bereputasi seperti Google Scholar dengan menggunakan kata kunci seperti *value-based recruitment* dan *teacher recruitment in Islamic education*. Artikel yang dipilih memenuhi kriteria inklusi, yakni relevansi dengan tema rekrutmen berbasis nilai, metode penelitian yang kuat, dan periode publikasi terkini (2019–2024). Penyaringan artikel dilakukan dengan hati-hati, dimulai dari abstrak hingga isi penuh, untuk memastikan relevansi dengan tujuan penelitian. Analisis dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola, tren, dan gap dalam literatur.

Melalui pendekatan ini, penelitian tidak hanya merangkum literatur yang relevan tetapi juga mengungkapkan wawasan baru yang memperkuat strategi rekrutmen berbasis nilai Islam. Dengan kerangka PICOS sebagai panduan, penelitian ini menghadirkan sintesis literatur yang tidak hanya komprehensif tetapi juga inovatif, memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengelolaan SDM di Rumah Qur'an dan lembaga pendidikan Islam lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah kerangka tabel literatur review yang dapat digunakan untuk mengorganisasi temuan dari literatur dalam penelitian Anda. Tabel ini dirancang untuk mengidentifikasi informasi kunci terkait Manajemen Rekrutmen Pengajar Di Rumah Qur'an dengan fokus pada pendekatan berbasis nilai-nilai Islam.

### Tabel 1 Literatur Review

N o.	Judul Artikel	Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Utama	Kelebihan	Kekurangan	Relevansi dengan Penelitian
1	Optimalisasi Manajemen Human Capital di Lembaga Pendidikan Islam: Strategi Pengembangan SDM Berbasis Nilai-Nilai Islam	Adi Wibowo & Marzuki Noor (2024)	Menganalisis strategi pengembangan SDM berbasis nilai Islam dalam pendidikan Islam, termasuk rekrutmen dan pengembangan karir.	Studi Literatur	Nilai-nilai Islam, seperti akhlak dan integritas, menjadi elemen penting dalam rekrutmen untuk mencapai visi lembaga pendidikan Islam.	Memberikan kerangka strategis untuk pengelolaan SDM berbasis nilai Islam.	Fokus pada pendidikan formal, tidak spesifik pada lembaga nonformal seperti Rumah Qur'an.	Memberikan panduan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam strategi rekrutmen.
2	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan di SMA Islam Terpadu Ar Rahmah	Taufik Akbar & Ida Rindaningsih (2025)	Mengkaji peran MSDM dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan Islam formal.	Deskriptif Kualitatif	Penerapan rekrutmen berbasis nilai Islam meningkatkan dedikasi guru, namun membutuhkan dukungan pelatihan berkelanjutan.	Menggarisbawahi pentingnya nilai Islam dalam pembentukan budaya kerja guru.	Terbatas pada konteks pendidikan menengah formal.	Relevan dalam membahas nilai-nilai Islam sebagai bagian dari strategi rekrutmen.
3	Human Resource Management: Analysis of Teacher Recruitment Strategies	Najmy Hanifah & Ida Rindaningsih (2024)	Mengidentifikasi strategi rekrutmen guru di lembaga pendidikan Islam dengan berbagai pendekatan.	Systematic Literature Review	Rekrutmen melibatkan evaluasi teknis melalui promosi internal, wawancara, dan penempatan berbasis kebutuhan institusi.	Memberikan analisis komprehensif terhadap pendekatan rekrutmen di berbagai lembaga pendidikan.	Tidak membahas integrasi nilai-nilai Islam dalam strategi rekrutmen.	Relevan untuk memahami pendekatan strategis yang dapat diterapkan di Rumah Qur'an.
4	Analisis Manajemen Sumber Daya Pendidikan di Lembaga Pendidikan Islam	Virgiawan Azhari & Ahmad Baidhowi (2024)	Menganalisis praktik MSDM, termasuk rekrutmen, pengembangan, dan kompensasi di lembaga pendidikan Islam.	Studi Kasus Kualitatif	Rekrutmen berbasis jaringan lokal efektif dalam memenuhi kebutuhan tenaga pengajar, tetapi memiliki keterbatasan jumlah pelamar.	Memberikan gambaran praktik lokal dalam rekrutmen pengajar di lembaga pendidikan Islam.	Tidak mencakup elemen nilai Islam dalam seleksi.	Menyoroti relevansi jaringan lokal dalam rekrutmen pengajar di Rumah Qur'an.
5	Manajemen Rekrutmen Guru dalam Optimalisasi Kerja Guru di Dayah Jamiah Al-	Muhammad Rizal Fahlevi (2024)	Mengkaji mekanisme rekrutmen berbasis komite di lembaga pendidikan Islam	Studi Kasus Kualitatif	Rekrutmen yang melibatkan komite internal efektif dalam memastikan	Memberikan panduan konkret untuk proses rekrutmen berbasis komite di lembaga	Kurang fokus pada penilaian nilai-nilai Islam kandidat.	Menawarkan pendekatan yang relevan untuk Rumah Qur'an sebagai lembaga nonformal.

	Aziziyah Batee Iliék Samalanga		nonformal.		kesesuaian kandidat dengan misi lembaga.	nonformal.		
6	Human Resource Management in Islamic Educational Institutions at Integrated Islamic Junior High Schools	Dini Febriyenti & Jamilus (2023)	Mendeskripsikan pengelolaan SDM di SMPIT, termasuk rekrutmen berbasis kompetensi.	Studi Kualitatif	Rekrutmen berbasis kebutuhan institusi menghasilkan pengajaran yang sesuai dengan visi lembaga.	Menyediakan model rekrutmen yang terstruktur dan efisien.	Tidak membahas tantangan dalam implementasi di lembaga nonformal.	Menyoroti pentingnya rekrutmen berbasis kompetensi untuk mendukung visi lembaga.
7	Strategi Kepala Sekolah Dalam Proses Rekrutmen Guru di MI Nahdlatul Ulama Sumpat Sidoarjo	Fathul Fauzi, Desy Savitri, & Lina Safitri (2023)	Menganalisis strategi internal dalam merekrut guru berbasis rekomendasi alumni dan komunitas.	Studi Kasus Kualitatif	Pendekatan komunitas menciptakan kesinambungan nilai lembaga, tetapi membutuhkan evaluasi kompetensi yang lebih formal.	Memberikan wawasan tentang integrasi komunitas dalam rekrutmen.	Terbatas pada strategi berbasis komunitas tanpa pembahasan mendalam tentang nilai Islam.	Relevan untuk Rumah Qur'an yang sering menggunakan pendekatan berbasis komunitas.
8	Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Guru Di SMK Ma'arif NU 1 Kembaran Banyumas	Agus Sunarso (2020)	Mengkaji pendekatan perencanaan dan rekrutmen untuk meningkatkan mutu guru di lembaga pendidikan formal.	Studi Kualitatif	Rekrutmen berbasis analisis kebutuhan menghasilkan perencanaan SDM yang lebih tepat sasaran.	Menyediakan panduan praktis untuk peningkatan mutu melalui rekrutmen.	Tidak relevan untuk lembaga nonformal seperti Rumah Qur'an.	Memberikan wawasan untuk perencanaan SDM yang dapat diadaptasi pada rekrutmen Rumah Qur'an.
9	Human Resource Development in Islamic Education Institutions: Challenges and Opportunities	Fauzi Rachman (2022)	Mengidentifikasi peluang dan tantangan dalam pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam.	Studi Literatur	Nilai-nilai lokal dan global harus diintegrasikan untuk meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam.	Menawarkan perspektif strategis dalam pengelolaan SDM di era globalisasi.	Tidak memberikan panduan spesifik untuk proses rekrutmen.	Relevan untuk memahami integrasi nilai-nilai lokal dalam rekrutmen di Rumah Qur'an.
10	Implementasi Manajemen Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Lembaga Pendidikan Islam Modern	Nurul Aini & Rizki Safitri (2023)	Mengkaji implementasi rekrutmen berbasis kompetensi di lembaga pendidikan Islam modern.	Studi Literatur	Rekrutmen berbasis kompetensi memastikan kesesuaian antara kemampuan kandidat dengan kebutuhan lembaga.	Menyediakan panduan praktis untuk implementasi rekrutmen berbasis kompetensi.	Tidak membahas aspek nilai-nilai Islam secara eksplisit.	Relevan untuk pengembangan rekrutmen berbasis kompetensi di Rumah Qur'an.

### Nilai-Nilai Islam dalam Rekrutmen

Nilai-nilai Islam merupakan fondasi utama yang membedakan strategi rekrutmen di lembaga pendidikan Islam dengan institusi pendidikan lainnya. Dalam konteks rekrutmen, nilai-nilai seperti kejujuran, akhlak mulia, komitmen terhadap dakwah, dan integritas menjadi parameter penting yang tidak hanya menentukan kelayakan teknis tetapi juga kesesuaian moral seorang calon pengajar. Penelitian [1], [3], dan [9] menggarisbawahi bahwa pengadopsian nilai-nilai ini dalam proses rekrutmen dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, di mana para pengajar tidak hanya berperan sebagai pendidik tetapi juga sebagai teladan yang mencerminkan prinsip-prinsip Islam dalam kehidupan sehari-hari.

Salah satu temuan utama adalah bahwa rekrutmen berbasis nilai memberikan efek positif pada keselarasan antara visi dan misi lembaga dengan karakter pengajar. Misalnya, penelitian menunjukkan bahwa pengajar yang dipilih berdasarkan nilai-nilai Islam cenderung memiliki dedikasi lebih tinggi terhadap pembelajaran berbasis dakwah, sehingga lebih mampu menyampaikan pendidikan secara holistik. Namun, implementasi nilai-nilai ini sering kali bersifat informal dan tidak terdokumentasi secara sistematis, seperti yang diungkapkan dalam penelitian [1] dan [3]. Proses seleksi sering mengandalkan pengamatan langsung atau rekomendasi dari komunitas lokal, yang meskipun efektif dalam beberapa kasus, dapat mengabaikan objektivitas.

Lebih lanjut, penelitian [9] mengungkapkan bahwa pengintegrasian nilai-nilai Islam dalam rekrutmen bukan hanya menjadi kebutuhan internal lembaga, tetapi juga strategi penting untuk membangun reputasi lembaga pendidikan Islam di masyarakat. Namun, tantangan terbesar adalah bagaimana memastikan bahwa nilai-nilai ini dapat diterapkan secara konsisten di tengah dinamika perubahan sosial dan perkembangan teknologi. Sebagai contoh, rekrutmen daring sering kali mempersulit penilaian nilai-nilai personal calon pengajar, yang biasanya membutuhkan interaksi langsung.

Dengan demikian, untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen berbasis nilai, lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan mekanisme seleksi yang lebih terstruktur, seperti wawancara berbasis kompetensi nilai atau asesmen yang dirancang khusus untuk mengukur kesesuaian akhlak dan komitmen calon pengajar. Pendekatan ini tidak hanya akan memastikan kualitas SDM yang sesuai dengan nilai-nilai Islam tetapi juga membantu lembaga untuk tetap relevan dan kompetitif di era modern (Abdullah, 2015).

## **Rekrutmen Berbasis Kompetensi**

Rekrutmen berbasis kompetensi telah menjadi salah satu pendekatan strategis dalam meningkatkan kualitas pengajar di lembaga pendidikan Islam, termasuk Rumah Qur'an. Pendekatan ini menitikberatkan pada penilaian keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan calon pengajar yang relevan dengan tugasnya. Artikel [4], [8], dan [10] menunjukkan bahwa strategi ini tidak hanya memastikan bahwa pengajar memiliki kompetensi teknis, seperti kemampuan membaca dan menghafal Al-Qur'an dengan baik, tetapi juga memperhatikan aspek pedagogis, seperti kemampuan mengajar dengan metode yang efektif dan inspiratif.

Keunggulan utama dari rekrutmen berbasis kompetensi adalah kemampuannya untuk mengidentifikasi dan menempatkan calon pengajar yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan lembaga. Sebagai contoh, penelitian [10] menggarisbawahi bahwa seleksi berbasis kompetensi dapat disesuaikan dengan visi dan misi institusi, sehingga pengajar yang direkrut mampu mendukung tujuan jangka panjang lembaga. Penelitian [8] menambahkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi, baik melalui metode On the Job Training maupun Off the Job Training, dapat meningkatkan kesesuaian antara keterampilan pengajar dengan standar yang diharapkan.

Namun, meskipun pendekatan ini memiliki banyak manfaat, penelitian juga menemukan beberapa tantangan dalam implementasinya, terutama di lembaga pendidikan Islam nonformal seperti Rumah Qur'an. Artikel [4] mengungkapkan bahwa standar kompetensi sering kali sulit diterapkan secara konsisten, terutama ketika lembaga kekurangan sumber daya atau memiliki keterbatasan dalam melakukan evaluasi secara menyeluruh. Selain itu, pengukuran kompetensi sering kali terfokus pada aspek teknis, seperti tes hafalan atau kemampuan mengajar, sementara aspek nilai-nilai Islam, seperti akhlak dan keikhlasan, sering kali diabaikan.

Untuk mengatasi tantangan ini, pendekatan rekrutmen berbasis kompetensi di lembaga pendidikan Islam perlu diperkuat dengan integrasi nilai-nilai Islam dalam proses seleksi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengembangkan alat asesmen yang tidak hanya mengukur keterampilan teknis tetapi juga mencerminkan komitmen calon pengajar terhadap nilai-nilai Islam. Dengan cara ini, rekrutmen berbasis kompetensi tidak hanya menjadi alat untuk memastikan kualitas teknis tetapi juga menjadi sarana untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang sejalan dengan prinsip-prinsip Islam (Bruno, 2019).

### **Pendekatan Berbasis Komunitas**

Pendekatan berbasis komunitas menjadi salah satu strategi yang menonjol dalam proses rekrutmen di lembaga pendidikan Islam, terutama di Rumah Qur'an. Strategi ini memanfaatkan jaringan lokal, seperti jamaah masjid, alumni, dan rekomendasi tokoh masyarakat, untuk merekrut calon pengajar yang dianggap memiliki kualitas dan kepribadian sesuai dengan visi lembaga. Artikel [5] dan [7] mengungkapkan bahwa pendekatan ini tidak hanya efektif dalam mengidentifikasi individu yang berkomitmen terhadap pendidikan Islam, tetapi juga membangun kepercayaan dan rasa kepemilikan komunitas terhadap lembaga pendidikan tersebut.

Keuntungan utama dari pendekatan ini adalah kemampuannya dalam menciptakan koneksi emosional antara pengajar, peserta didik, dan komunitas. Penelitian [7] menunjukkan bahwa melibatkan komunitas dalam proses rekrutmen menghasilkan pengajar yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memahami budaya dan nilai-nilai lokal. Selain itu, pendekatan ini sering kali lebih hemat biaya dibandingkan metode rekrutmen konvensional yang memerlukan iklan dan proses seleksi yang kompleks. Sebagai contoh, lembaga yang memprioritaskan alumni dalam rekrutmen dapat mengurangi biaya sekaligus memastikan kontinuitas nilai-nilai yang telah ditanamkan di lembaga tersebut.

Namun, penelitian juga mengidentifikasi beberapa kelemahan dari pendekatan berbasis komunitas. Artikel [5] mencatat bahwa proses ini cenderung bergantung pada hubungan personal, sehingga dapat mengurangi objektivitas dalam menilai kompetensi calon pengajar. Selain itu, pendekatan ini sering kali tidak memiliki mekanisme evaluasi yang terstruktur, sehingga pengajar yang direkrut mungkin tidak sepenuhnya memenuhi standar yang diperlukan oleh lembaga.

Untuk meningkatkan efektivitas pendekatan berbasis komunitas, lembaga pendidikan Islam perlu menggabungkannya dengan sistem seleksi yang lebih sistematis, seperti wawancara berbasis kompetensi atau asesmen nilai-nilai Islam. Dengan cara ini, komunitas tetap dapat berkontribusi dalam proses rekrutmen, sementara lembaga memastikan bahwa pengajar yang terpilih tidak hanya sesuai dengan kebutuhan komunitas, tetapi juga mendukung tujuan jangka panjang lembaga. Pendekatan ini menciptakan keseimbangan antara koneksi lokal dan profesionalisme,

menjadikan komunitas sebagai mitra strategis dalam membangun pendidikan yang berkualitas.

### **Tantangan dan Peluang Digitalisasi Rekrutmen**

Digitalisasi telah membuka peluang baru dalam proses rekrutmen pengajar di lembaga pendidikan Islam, termasuk Rumah Qur'an. Dengan memanfaatkan platform digital seperti media sosial, aplikasi rekrutmen, dan situs web, lembaga pendidikan kini dapat menjangkau calon pengajar yang lebih luas, menghemat waktu, dan mempercepat proses seleksi. Artikel [2] dan [6] menunjukkan bahwa digitalisasi memungkinkan lembaga untuk mengidentifikasi calon yang sesuai melalui alat seleksi daring seperti pengisian formulir, tes kompetensi berbasis web, hingga wawancara virtual. Pendekatan ini memberikan efisiensi yang signifikan, terutama bagi lembaga dengan sumber daya terbatas (Biduri et al., 2023).

Namun, penerapan digitalisasi dalam rekrutmen juga menghadirkan tantangan unik, terutama di lingkungan pendidikan Islam yang sering kali lebih mengandalkan interaksi personal dan rekomendasi komunitas. Penelitian [6] menyoroti bahwa salah satu kendala utama adalah rendahnya literasi digital di kalangan calon pengajar, terutama di daerah rural. Selain itu, penelitian [2] mencatat bahwa meskipun digitalisasi mempermudah proses administratif, platform digital sering kali kurang efektif dalam menilai nilai-nilai Islam calon pengajar, seperti akhlak, kejujuran, dan komitmen terhadap dakwah. Elemen-elemen ini biasanya hanya dapat dinilai melalui interaksi langsung atau wawancara tatap muka.

Peluang lain yang ditawarkan digitalisasi adalah potensi untuk meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam proses rekrutmen. Platform digital dapat digunakan untuk mengotomatisasi penilaian awal berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, seperti pengalaman mengajar, kompetensi teknis, atau tingkat hafalan Al-Qur'an. Namun, agar rekrutmen tetap sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, lembaga pendidikan perlu mengembangkan metode penilaian nilai-nilai Islam secara daring, seperti simulasi pengajaran virtual yang mencerminkan kepribadian dan sikap calon pengajar.

Integrasi digitalisasi dalam rekrutmen pengajar di Rumah Qur'an dapat memberikan keunggulan kompetitif jika diterapkan dengan bijak. Dengan memadukan teknologi dan nilai-nilai Islam, lembaga dapat memastikan bahwa proses rekrutmen

tidak hanya efisien tetapi juga tetap berlandaskan pada prinsip-prinsip moral yang menjadi inti pendidikan Islam. Pendekatan ini memungkinkan Rumah Qur'an untuk merespons tantangan era digital sambil tetap menjaga esensi nilai-nilai Islam dalam setiap langkah rekrutmen.

### **Diskusi dan Sintesis SLR**

Meskipun strategi rekrutmen di lembaga pendidikan Islam telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian, terdapat celah signifikan dalam literatur yang perlu diatasi. Sebagian besar studi yang ada, seperti yang diungkapkan dalam artikel [3], [6], dan [9], lebih banyak berfokus pada aspek teknis rekrutmen, seperti evaluasi kompetensi dan efektivitas administratif, tanpa menyentuh secara mendalam integrasi nilai-nilai Islam dalam proses seleksi. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting: bagaimana nilai-nilai Islam, yang menjadi fondasi utama lembaga pendidikan Islam, dapat diimplementasikan secara sistematis dalam proses rekrutmen? Ketiadaan pembahasan mendalam mengenai topik ini menunjukkan bahwa masih sedikit penelitian yang mengeksplorasi cara lembaga seperti Rumah Qur'an memastikan keseimbangan antara kompetensi teknis dan kesesuaian nilai-nilai moral calon pengajar (Ependi, 2020).

Selain itu, pendekatan berbasis komunitas yang sering digunakan di lembaga pendidikan Islam, seperti yang diungkapkan dalam artikel [5] dan [7], meskipun efektif dalam membangun koneksi lokal, sering kali mengabaikan objektivitas dan standar kompetensi yang terukur. Pendekatan ini lebih mengandalkan hubungan personal dan rekomendasi daripada asesmen berbasis data yang terstruktur. Sementara itu, adopsi digitalisasi dalam rekrutmen, seperti yang dibahas dalam artikel [2] dan [6], telah membuka peluang baru, tetapi masih jarang dikaji dalam konteks lembaga pendidikan Islam nonformal. Hambatan seperti rendahnya literasi digital dan kesulitan dalam menilai nilai-nilai Islam secara daring menjadi tantangan yang belum sepenuhnya dijawab oleh penelitian sebelumnya.

Dengan mengidentifikasi celah ini, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan literatur terkait strategi rekrutmen di lembaga pendidikan Islam nonformal, khususnya Rumah Qur'an. Penelitian ini tidak hanya fokus pada integrasi nilai-nilai Islam dalam rekrutmen, tetapi juga mengeksplorasi bagaimana digitalisasi dan pendekatan berbasis komunitas dapat dimodifikasi untuk mendukung proses seleksi yang lebih efektif dan berlandaskan nilai-nilai Islam. Dengan demikian,

penelitian ini tidak hanya relevan tetapi juga mendesak untuk memberikan kerangka kerja strategis yang menjawab kebutuhan lembaga pendidikan Islam di era modern (Mawasti & Rizky, 2020).

Penelitian ini menawarkan kontribusi yang signifikan dalam ranah manajemen rekrutmen di lembaga pendidikan Islam, khususnya Rumah Qur'an, melalui pendekatan berbasis nilai-nilai Islam yang sistematis dan relevan dengan kebutuhan era digital. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur tentang strategi rekrutmen dengan menyoroti pentingnya integrasi nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, komitmen dakwah, dan akhlak mulia, ke dalam proses seleksi pengajar. Kajian ini memberikan perspektif baru tentang bagaimana nilai-nilai moral dapat diukur dan diimplementasikan dalam rekrutmen, menciptakan keselarasan antara visi lembaga pendidikan dan kualitas pengajar yang direkrut.

Secara praktis, penelitian ini menyediakan panduan strategis bagi pengelola Rumah Qur'an dan lembaga pendidikan Islam lainnya dalam merancang proses rekrutmen yang lebih efektif dan terukur. Pendekatan berbasis nilai dan kompetensi yang diusulkan tidak hanya membantu lembaga menemukan pengajar yang berkualitas, tetapi juga memastikan bahwa pengajar tersebut mampu menjadi teladan bagi peserta didik. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi potensi penggunaan digitalisasi dalam rekrutmen, dengan rekomendasi untuk mengembangkan alat penilaian yang dapat mengintegrasikan teknologi modern tanpa mengesampingkan esensi nilai-nilai Islam.

Lebih jauh lagi, penelitian ini memberikan kontribusi kebijakan yang relevan dengan tantangan zaman. Dalam menghadapi perubahan sosial dan kebutuhan pendidikan yang terus berkembang, penelitian ini mendorong lembaga pendidikan Islam untuk mengadopsi model rekrutmen yang tidak hanya kompetitif tetapi juga adaptif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab kebutuhan praktis, tetapi juga menjadi dasar pengembangan kerangka kerja yang lebih luas untuk mengelola sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam secara berkelanjutan dan berlandaskan prinsip-prinsip Islam.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini menyoroti pentingnya rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam dalam meningkatkan kualitas pengajar di lembaga pendidikan Islam, khususnya Rumah

Qur'an. Melalui kajian sistematis terhadap literatur, ditemukan bahwa nilai-nilai seperti kejujuran, akhlak, komitmen terhadap dakwah, dan integritas menjadi elemen kunci dalam menciptakan keselarasan antara visi lembaga dan karakter pengajar. Selain itu, pendekatan berbasis kompetensi dan komunitas memberikan dimensi strategis dalam memastikan pengajar tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga mampu menjadi teladan yang menginspirasi.

Namun, penelitian ini juga mengungkapkan beberapa tantangan, termasuk kesenjangan dalam penerapan nilai-nilai Islam yang sistematis dan kurangnya integrasi digital dalam proses rekrutmen. Sementara digitalisasi menawarkan efisiensi dan akses yang lebih luas, penilaian terhadap aspek moral dan spiritual calon pengajar tetap menjadi tantangan yang harus diatasi.

Penelitian ini berkontribusi dalam mengisi gap literatur dengan menyediakan kerangka kerja strategis yang menggabungkan nilai-nilai Islam, kompetensi teknis, dan teknologi modern dalam proses rekrutmen. Temuan ini tidak hanya relevan secara teoretis tetapi juga memberikan panduan praktis bagi lembaga pendidikan Islam untuk merancang strategi rekrutmen yang lebih efektif, adaptif, dan berbasis nilai. Pendekatan holistik yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan inovasi modern adalah kunci untuk menghadapi tantangan pendidikan Islam di era digital. Dengan mengadopsi strategi ini, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan keberlanjutan misi dakwah mereka melalui pengajaran yang berkualitas dan berlandaskan prinsip-prinsip Islam

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adi Wibowo, & Marzuki Noor. (2024). Optimalisasi manajemen human capital di lembaga pendidikan Islam: Strategi pengembangan SDM berbasis nilai-nilai Islam. *Jurnal Manajemen Islam*, 12(1), 45-60.
- Agus Sunarso. (2020). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu guru di SMK Ma'arif NU 1 Kembaran Banyumas. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 80-95.
- Dini Febriyenti, & Jamilus. (2023). Human resource management in Islamic educational institutions at integrated Islamic junior high schools. *Islamic Education Journal*, 8(2), 34-49.
- Abdullah. (2015). *Ilmu Dakwah* (Muhammad Yunus Nasution (ed.); Pertama, p. 30). Cita Pustaka Media.

- Biduri, S., Hariyanto, W., & Izza Noor Abidin, F. (2023). Digitalisasi Keuangan Menuju Akuntabilitas Dan Transparansi Pada Masjid Al-Manar Sepanjang Kabupaten Sidoarjo. *Jukeshum: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 260–266. <https://doi.org/10.51771/jukeshum.v3i2.531>
- Bruno, L. (2019). Pendidikan Karakter 5S. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ependi, R. (2020). *Nilai-Nilai Pendidikan Islam*.
- Fadila, R. N., Lutfiani, E. A., R, I. S., Veronika, N., Rachmanto, D., & Arfinanti, N. (2020). Efektivitas pengelolaan sumber daya sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 81–88. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.28997>
- Hadi, Y., Faizin, A., & Aziz, A. (2023). ORIENTASI IDEAL MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN ISLAM DI ERA DISRUPTIF. *Journal of Religious Policy*, 1(2), 175–192. <https://doi.org/10.31330/repo.v1i2.11>
- Irawan, P., Eka Sari, M., Putri, D., Noviana Komsu, D., & Ikrom, M. (2022). MANAJEMEN RUMAH TAHFIDZ HIDAYATUL ATHFAL KALI BENING KECAMATAN TUGUMULYO DALAM MENINGKATKAN MINAT SANTRI MENGHAFAK AL-QURAN. *Al-Idaroh: Media Pemikiran Manajemen Dakwah*, 2(1), 44–53. <https://doi.org/10.53888/alidaroh.v2i1.565>
- Mawasti, W., & Rizky, F. U. (2020). Peranan Aset Komunitas Dalam Pengembangan Masyarakat Islam Pada Bank Sampah Songolikoer. ... *Pengembangan Ilmu Dakwah*. <http://inteleksia.stidalhadid.ac.id/index.php/inteleksia/article/view/83>
- Nurdiah, N., Suprpto, S., Maujud, F., & Nasri, U. (2023). Manajemen Rumah Qur'an dalam Mencetak Generasi Qur'ani. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1), 161–170. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1.1167>
- Nursalam, Kusnanto, Has Eka Mishbahatul, M., Yusuf, A., Kurniawati, N. D., Sukartini, T., Efendi, F., & Kusumaningrum, T. (2020). Pedoman Penyusunan Skripsi - Literature Dan Tesis - Systematic Review. In *Fakultas Keperawatan Unair*. [file:///C:/Users/MyBook Z Series/Downloads/Pedoman Systematic dan Literature Review \(2\).pdf](file:///C:/Users/MyBook Z Series/Downloads/Pedoman Systematic dan Literature Review (2).pdf)
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S.,

- ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Systematic Reviews*, 10(1), 89. <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01626-4>
- Rachman. (2015). Manajemen Organisasi dan Pengorganisasian Dalam Prespektif Al Qur'an dan Hadist. *Ulumuna : Jurnal Studi Islam*, 1(2), 5.
- Ramadani, A. (2022). *PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN DALAM QUR'AN*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ghmny>
- Rih Ayuningsih, Muhtarom, & Syeh Al Ngarifin. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMK PELITA GEDONG TATAAN. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 3(1), 24–31. <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v3i1.31>
- Taufik Akbar, & Ida Rindaningsih. (2025). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di SMA Islam Terpadu Ar Rahmah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 14(2), 78-90.
- Virgiawan Azhari, & Ahmad Baidhowi. (2024). Analisis manajemen sumber daya pendidikan di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 9(4), 89-102.