

SISTEM REKRUTMEN DALAM PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN KONSEP PENDIDIKAN ISLAM

Junaidi¹, Jamilus²

¹MIN 1 Solok, Jl. Selayo-Gantung, Solok, Sumatera Barat, Indonesia

²UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Tanah Datar, Sumatera Barat, Indonesia

Email: junaidijun121@gmail.com

Article History

Received: 06-05-2024

Revision: 10-05-2024

Accepted: 12-05-2024

Published: 13-05-2024

Abstract. This study aims to explore the implementation of a recruitment system based on the concept of Islamic education in the development of human resource management (HR). The research method used is descriptive qualitative with a case study approach in several organizations that apply Islamic principles in the recruitment process. Data are obtained through interviews, observation, and analysis of related documents. Data analysis is carried out qualitatively consisting of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results showed that the integration of Islamic values in recruitment criteria had a positive impact on work culture, performance, and organizational alignment with Islamic principles. Training employees on Islamic ethics has also proven effective in strengthening their understanding of the values that should be upheld in the work environment. This research provides practical recommendations for organizations in developing an Islamic-based recruitment system, such as integrating Islamic aspects in performance monitoring and evaluation, as well as organizational commitment to human resource development in accordance with Islamic principles.

Keywords: Work Culture, Islamic Ethics, HR Management, Recruitment

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi sistem rekrutmen berbasis konsep pendidikan Islam dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM). Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus di beberapa organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam proses rekrutmen. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen terkait. Analisis data dilakukan secara kualitatif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dalam kriteria rekrutmen memberikan dampak positif terhadap budaya kerja, kinerja, dan keselarasan organisasi dengan prinsip-prinsip keislaman. Pelatihan karyawan tentang etika Islam juga terbukti efektif dalam memperkuat pemahaman mereka terhadap nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi dalam lingkungan kerja. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam mengembangkan sistem rekrutmen berbasis Islam, seperti pengintegrasian aspek keislaman dalam monitoring dan evaluasi kinerja, serta komitmen organisasi terhadap pengembangan SDM yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Etika Islam, Manajemen SDM, Rekrutmen

How to Cite: Junaidi & Jamilus. (2024). Sistem Rekrutmen dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Konsep Pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (2), 2134-2145. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1009>

PENDAHULUAN

Pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berbasis pada konsep pendidikan Islam memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks organisasi modern. Dalam era globalisasi dan multikulturalisme, organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk memadukan nilai-nilai universal dengan nilai-nilai lokal yang bersumber dari agama dan budaya. Hal ini mencakup aspek seperti etika, moralitas, kepemimpinan, dan tanggung jawab sosial. Pengintegrasian nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM dapat memberikan landasan yang kokoh bagi pembangunan organisasi yang berkelanjutan dan beretika. Zalsabella et al., (2023) menunjukkan bahwa pandemi COVID-19 telah mengubah paradigma pendidikan agama Islam dari pembelajaran tatap muka menjadi daring, memperlihatkan adaptabilitas nilai-nilai tersebut dalam situasi yang berkembang.

Pendidikan Islam diintegrasikan secara alamiah dalam kehidupan sehari-hari, memberikan kemampuan kepada individu untuk memimpin kehidupannya sesuai dengan nilai-nilai yang telah mewarnai corak kepribadiannya (Zulkifli, 2019). Hal ini menegaskan bahwa pendidikan Islam tidak hanya berkaitan dengan aspek keagamaan semata, tetapi juga mengarahkan individu untuk berkembang secara holistik dalam berbagai aspek kehidupan (Subhan, 2013). Dengan demikian, integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM bukan hanya sekadar konsep teoritis, melainkan menjadi landasan yang kuat untuk praktik dalam kehidupan organisasi.

Tinjauan kritis terhadap dunia pendidikan global seringkali menunjukkan sikap pesimis, namun perbaikan terus dilakukan untuk menjawab tantangan tersebut, salah satunya adalah penyesuaian kurikulum sesuai tuntutan masyarakat (Ikhwan, 2017). Begitu pula dengan organisasi, setiap individu dan organisasi memiliki karakteristik yang unik, yang memengaruhi pola perilaku dan interaksi di lingkungan kerja (Basyit, 2018). Oleh karena itu, dalam konteks manajemen SDM berbasis Islam, perhatian terhadap aspek pendidikan dan pengembangan individu serta organisasi menjadi sangat penting.

Pendidikan dianggap sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pengembangan potensi yang dimilikinya (Ekawati, 2018). Selain itu, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam manajemen umum, mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Almasri, 2016). Dengan mengintegrasikan konsep-konsep ini dalam konteks manajemen SDM berbasis Islam, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu, sekaligus menjalankan fungsi manajemen secara efektif dan berkesinambungan. Dalam menerapkan konsep ini, organisasi perlu memperhatikan keunikan dan kebutuhan

individu serta kepentingan organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam aspek keislaman dan manajemen SDM berbasis Islam menjadi langkah krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis. Selain itu, implementasi nilai-nilai Islam dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan juga menjadi faktor penting dalam membangun tim yang berkualitas dan berintegritas.

Tantangan utama dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam sistem rekrutmen untuk pengembangan SDM adalah bagaimana memastikan bahwa proses rekrutmen tersebut mencerminkan prinsip-prinsip Islam yang luhur seperti kejujuran, keadilan, kasih sayang, dan tanggung jawab (Zulia, Nurmalia, & Fatmawati, 2024). Integrasi ini tidak hanya menghadapi isu-isu teknis terkait proses rekrutmen, tetapi juga mempertimbangkan aspek keislaman yang lebih dalam seperti kesesuaian individu dengan budaya organisasi yang berbasis Islam dan konsistensi nilai-nilai Islam dalam seluruh siklus manajemen SDM.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi secara mendalam mengenai bagaimana sistem rekrutmen yang berbasis pada nilai-nilai Islam dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan manajemen SDM secara menyeluruh. Penelitian ini akan mencakup evaluasi menyeluruh terhadap proses rekrutmen yang memasukkan nilai-nilai Islam sebagai salah satu elemen utamanya. Selain itu, penelitian ini juga akan mengamati dampak positif dari implementasi sistem rekrutmen berbasis Islam terhadap kualitas karyawan, produktivitas tim, dan harmonisasi di lingkungan kerja yang dibangun atas dasar nilai-nilai etis dan moral. Dalam konteks pengembangan manajemen SDM yang berbasis Islam, penelitian ini akan memperhatikan secara khusus efektivitas sistem rekrutmen yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam proses seleksi dan penempatan karyawan. Dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti keberagaman, integritas, serta komitmen terhadap nilai-nilai etis Islam, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana rekrutmen berbasis Islam dapat menjadi pendorong utama dalam mencapai tujuan manajemen SDM yang berkualitas dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam dan terperinci tentang integrasi konsep pendidikan Islam dalam sistem rekrutmen untuk pengembangan manajemen SDM. Dalam konteks ini, penting untuk menggambarkan dengan detail bagaimana nilai-nilai Islam diterapkan dalam proses rekrutmen, termasuk metode, strategi, dan dampaknya terhadap manajemen SDM secara keseluruhan. Pendekatan kualitatif deskriptif memberikan kebebasan

untuk menjelaskan secara rinci tantangan yang dihadapi, keberhasilan yang dicapai, serta dampak positif yang timbul dari implementasi konsep pendidikan Islam dalam manajemen SDM. Menurut Huda & Huda (2024), integrasi keilmuan Islam di era modern memegang peran sentral dalam menghadapi berbagai tantangan kompleks zaman saat ini. Hal ini juga relevan dalam konteks rekrutmen SDM, di mana nilai-nilai Islam dapat memberikan panduan yang jelas dalam memilih kandidat yang sesuai dengan prinsip-prinsip keagamaan dan etis

Proses pemilihan subjek dalam penelitian ini akan dilakukan secara *purposive sampling*, dengan memperhatikan keberagaman dan representativitas yang relevan dengan konteks organisasi yang menerapkan sistem rekrutmen berbasis konsep pendidikan Islam. Hal ini penting karena melalui pendekatan *purposive sampling*, peneliti dapat mengidentifikasi organisasi yang memiliki kesadaran dan komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM. Salah satu kriteria yang akan dipertimbangkan dalam pemilihan sampel adalah kesesuaian organisasi dengan nilai-nilai Islam yang dijiwai oleh cita-cita dan keinginan untuk memimpin kehidupan sesuai dengan prinsip-prinsip agama. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Zulkifli (2019), pendidikan Islam memberikan kemampuan kepada individu untuk hidup sesuai dengan nilai-nilai yang dianut dalam agama. Ini mencakup aspek kemampuan memimpin diri sendiri, menghormati nilai-nilai keagamaan, dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip moral yang diwariskan. Dalam konteks pemilihan sampel, hal ini berarti memilih organisasi yang tidak hanya menerapkan nilai-nilai Islam secara formal, tetapi juga menginternalisasikan nilai-nilai tersebut dalam setiap aspek manajemen SDM, termasuk dalam proses rekrutmen.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini akan melibatkan beberapa pendekatan, yaitu dokumentasi, observasi, dan wawancara. Dokumentasi akan menjadi alat utama untuk mengumpulkan informasi terkait kebijakan dan prosedur rekrutmen yang diterapkan di organisasi yang menjadi subjek penelitian. Melalui dokumentasi, peneliti akan memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana nilai-nilai Islam diintegrasikan ke dalam sistem rekrutmen SDM tersebut. Selain itu, observasi juga akan dilakukan secara langsung untuk mengamati secara real-time bagaimana implementasi nilai-nilai Islam dilakukan dalam praktik rekrutmen di organisasi tersebut. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana nilai-nilai tersebut tercermin dalam tindakan nyata, baik dalam proses seleksi karyawan maupun dalam pengambilan keputusan terkait rekrutmen. Terakhir, wawancara akan menjadi sarana untuk mendapatkan perspektif dan pandangan langsung dari pihak terkait, seperti manajer SDM, karyawan yang sudah bekerja di organisasi tersebut, dan calon karyawan yang sedang dalam proses rekrutmen.

Wawancara akan memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang bagaimana efektivitas sistem rekrutmen berbasis Islam ini dirasakan dan dipahami oleh mereka yang terlibat secara langsung dalam proses tersebut.

Data yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini akan diproses dan dianalisis menggunakan metode kualitatif dengan teknik analisis konten. Hal ini akan melibatkan pengorganisasian data dari hasil wawancara dan observasi, yang kemudian akan disusun, dikategorikan, dan dianalisis secara menyeluruh. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi pola, tema, dan temuan yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu efektivitas sistem rekrutmen berbasis konsep pendidikan Islam dalam pengembangan manajemen SDM.

HASIL DAN DISKUSI

Pentingnya Integrasi Keilmuan Islam dalam Sistem Rekrutmen

Integrasi keilmuan Islam di era modern merupakan hal yang penting dalam menghadapi berbagai tantangan yang kompleks dalam konteks zaman sekarang. Penelitian yang dilakukan oleh Huda & Huda (2024) menyoroti bahwa integrasi ilmu Islam memiliki peran yang krusial dalam mengatasi tantangan zaman yang semakin beragam dan dinamis. Integrasi tersebut tidak hanya sekadar relevan namun juga esensial dalam menjawab berbagai isu sosial, budaya, dan ekonomi yang tengah dihadapi dalam era globalisasi saat ini. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam konteks manajemen SDM, dapat memberikan landasan yang kuat bagi pengembangan yang berkelanjutan.

Metode deskriptif dan pendekatan kualitatif yang digunakan dalam penelitian, sebagaimana dilakukan oleh Hidayat (2024), memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang integrasi nilai-nilai Islam dalam pendidikan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggambarkan dengan lebih jelas dan detail tentang bagaimana proses integrasi tersebut berlangsung, termasuk tantangan, keberhasilan, dan dampaknya terhadap konteks pendidikan dan manajemen SDM. Dengan demikian, pemahaman yang diperoleh dari penelitian semacam ini dapat menjadi landasan untuk pengembangan strategi yang lebih efektif dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam berbagai aspek kehidupan.

Penelitian semacam ini juga relevan untuk menjawab kompleksitas permasalahan yang dihadapi dalam era modern yang penuh dengan dinamika dan transformasi yang cepat. Integrasi ilmu Islam tidak hanya dilihat sebagai respons terhadap tantangan zaman, tetapi juga sebagai upaya memperkuat nilai-nilai keimanan, akhlak, dan kearifan lokal dalam menghadapi arus globalisasi yang mengalir dengan cepat. Dalam konteks manajemen SDM, integrasi ini

dapat menjadi landasan yang kokoh untuk pengembangan organisasi yang beretika, berkelanjutan, dan berdaya saing tinggi. Pentingnya pemahaman mendalam tentang integrasi nilai-nilai, Huda & Huda (2024) dalam menggali lebih jauh kontribusi nilai-nilai Islam terhadap solusi atas masalah-masalah yang dihadapi masyarakat modern. Dengan menggabungkan pendekatan kualitatif dan deskriptif, penelitian semacam ini mampu memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana nilai-nilai Islam dapat diaplikasikan secara efektif dalam berbagai konteks kehidupan.

Tanggung Jawab Negara dalam Peningkatan SDM

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah tugas yang diberikan oleh negara sesuai dengan mandat undang-undang, seperti yang diungkapkan oleh Khowim (2020). Fokus pada peningkatan kualitas SDM tidak hanya dilihat sebagai kewajiban hukum semata, tetapi juga sebagai strategi penting untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Pendekatan ini menegaskan bahwa pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas memainkan peran yang signifikan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional dan keberlanjutan ekonomi. Hartanto (2021) menegaskan pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, terutama dalam konteks sektor pendidikan. Hal ini sejalan dengan visi pembangunan pendidikan yang berorientasi pada pengembangan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan karakter yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas bukan hanya memberikan kontribusi positif bagi perkembangan individu secara pribadi, tetapi juga bagi kemajuan masyarakat secara keseluruhan.

Peran negara dalam peningkatan kualitas SDM tidak hanya terbatas pada penciptaan kebijakan dan peraturan, tetapi juga pada implementasi dan evaluasi keberhasilannya. Negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa upaya peningkatan kualitas SDM dilakukan secara menyeluruh, terkoordinasi, dan berkelanjutan. Hal ini mencakup investasi dalam pendidikan dan pelatihan, pengembangan kurikulum yang relevan, serta pembentukan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan. Komitmen negara terhadap peningkatan kualitas SDM juga tercermin dalam dukungan terhadap riset dan inovasi. Negara memberikan perhatian yang serius terhadap pengembangan keilmuan dan teknologi yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja SDM. Selain itu, negara juga memberikan dukungan bagi pengembangan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja modern, sehingga SDM dapat tetap relevan dan kompetitif di era globalisasi.

Kepribadian Sesuai Syariah dalam Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen tidak lagi hanya berfokus pada kualifikasi teknis atau keahlian semata. Cupian et al. (2022) menggarisbawahi bahwa keberhasilan dalam rekrutmen juga ditentukan oleh aspek kepribadian yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Hal ini menekankan pentingnya mempertimbangkan integritas, moralitas, serta komitmen terhadap nilai-nilai Islam dalam memilih karyawan yang tepat. Dalam konteks ini, proses rekrutmen menjadi sebuah kesempatan untuk membangun tim kerja yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki karakter yang sesuai dengan prinsip-prinsip etika Islam.

Manajemen puncak juga memegang peran kunci dalam menetapkan kebijakan rekrutmen yang efektif. Hajjaj & Zainuddin (2022) menyoroti bahwa keberhasilan proses rekrutmen tidak bisa dipisahkan dari kebijakan yang disusun oleh level manajemen yang lebih tinggi. Kebijakan rekrutmen yang baik haruslah didasarkan pada pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan organisasi, nilai-nilai yang dijunjung tinggi, serta visi jangka panjang perusahaan. Dalam hal ini, manajemen puncak berperan sebagai arsitek kebijakan yang memastikan bahwa setiap langkah rekrutmen sejalan dengan tujuan strategis organisasi.

Selain itu, keterlibatan manajemen puncak dalam proses rekrutmen juga memberikan sinyal yang kuat kepada seluruh anggota organisasi tentang pentingnya pemilihan karyawan yang tepat. Dengan memberikan perhatian yang serius terhadap proses rekrutmen, manajemen puncak mendorong budaya kerja yang profesional dan berintegritas, yang pada gilirannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Ini juga menciptakan kepercayaan dalam tim, bahwa setiap karyawan yang direkrut telah melalui proses seleksi yang adil, transparan, dan berbasis pada kriteria yang objektif. Selanjutnya, kebijakan rekrutmen yang baik juga harus memberikan ruang bagi keberagaman dan inklusivitas. Dalam era yang semakin multikultural, organisasi perlu mampu mengakomodasi berbagai latar belakang, keahlian, dan pengalaman yang beragam. Hal ini memerlukan kebijakan rekrutmen yang bersifat inklusif, memberikan kesempatan yang sama bagi semua individu tanpa memandang latar belakang agama, ras, atau budaya. Hajjaj & Zainuddin (2022) menyoroti pentingnya memperhatikan aspek keadilan dan kesetaraan dalam setiap tahapan proses rekrutmen.

Peran Pendidikan Islam dalam Pengembangan SDM

Pendidikan Islam tidak hanya memiliki peran krusial dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), tetapi juga memainkan peran yang sangat penting dalam pembentukan karakter dan keimanan individu, sebagaimana diungkapkan oleh Abdurrauf (2008). Pendidikan Islam mengajarkan nilai-nilai moral, etika, serta ajaran-ajaran agama yang menjadi landasan

bagi pembentukan kepribadian yang berintegritas dan berkualitas. Djuwarijah (2008), pendidikan Islam juga harus memberikan ruang bagi pengembangan inovasi dan kreativitas, yang merupakan aspek penting dalam menyiapkan SDM yang mampu bersaing dan beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis.

Pentingnya pendidikan Islam dalam pembentukan karakter tidak hanya berkaitan dengan aspek moralitas, tetapi juga mencakup pengembangan keimanan yang kuat. Abdurrauf (2008) menyoroti bahwa pendidikan Islam memberikan fondasi yang kokoh bagi individu untuk memahami nilai-nilai spiritual dan memperkuat ikatan mereka dengan Tuhan. Hal ini tidak hanya berdampak pada kehidupan pribadi, tetapi juga pada kualitas kinerja dan kontribusi individu dalam konteks profesional. Karyawan yang memiliki keimanan yang kuat cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, tanggung jawab yang besar, serta sikap kerja yang konsisten dengan nilai-nilai Islam.

Djuwarijah (2008) menyoroti pentingnya memberikan kesempatan bagi siswa untuk mengembangkan inovasi dan kreativitas melalui pendidikan Islam. Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan akan kemajuan, SDM yang mampu berinovasi dan menciptakan solusi baru menjadi sangat berharga dalam dunia kerja. Oleh karena itu, pendidikan Islam juga perlu memberikan rangsangan dan dukungan untuk menumbuhkan potensi kreatif dan ide-ide inovatif pada siswa, sehingga mereka dapat menjadi agen perubahan yang produktif dalam masyarakat.

Abdurrauf (2008) menegaskan bahwa pendidikan Islam tidak hanya bertujuan untuk menciptakan individu yang taat beragama, tetapi juga harus menghasilkan kader-kader yang mampu berpikir kritis, analitis, dan kreatif. Ini sejalan dengan tuntutan dunia kerja modern yang membutuhkan SDM yang adaptif, fleksibel, dan mampu berpikir out-of-the-box. Dengan demikian, pendidikan Islam harus mampu mengintegrasikan pembelajaran akademik dengan pengembangan keterampilan soft skills dan kemampuan berpikir kritis yang diperlukan untuk sukses dalam berbagai bidang profesi.

Tujuan Pembelajaran dan Kehidupan Bertakwa

Frimayanti (2017) memberikan penekanan yang signifikan terhadap implementasi pendidikan nilai dalam konteks pendidikan agama Islam. Pendidikan nilai tersebut tidak hanya bertujuan untuk menyampaikan informasi agama, tetapi juga membentuk insan kamil yang utuh secara spiritual, moral, dan intelektual. Dalam pandangan Frimayanti, pendidikan nilai Islam memiliki peran sentral dalam membentuk karakter dan kepribadian yang sesuai dengan ajaran agama, sehingga individu dapat menjadi manusia yang bermoral tinggi dan memiliki

kesadaran spiritual yang kuat. Azra (2001) turut memberikan gambaran mengenai esensi dari pendidikan Islam yang efektif. Menurutnya, pendidikan Islam yang efektif dapat dilihat dari jelasnya tujuan pembelajaran yang ditetapkan. Tujuan tersebut tidak hanya terbatas pada aspek keagamaan, tetapi juga mencakup pembentukan individu yang bertakwa, yaitu individu yang memiliki kesadaran spiritual yang tinggi dan menjalankan kehidupan sesuai dengan ajaran Islam. Dengan demikian, pendidikan Islam yang efektif bukan hanya sekadar menyampaikan pengetahuan agama, tetapi juga membimbing individu dalam menjalani kehidupan dengan penuh kesadaran agama.

Pentingnya pendidikan nilai dalam pendidikan agama Islam menjadi semakin terasa mengingat tantangan zaman yang semakin kompleks. Frimayanti (2017) menyoroti bahwa dalam era modern ini, di mana arus informasi begitu cepat dan nilai-nilai tradisional seringkali terabaikan, pendidikan nilai Islam menjadi tonggak yang sangat penting untuk membangun fondasi moral yang kuat pada generasi muda. Melalui pendidikan nilai ini, individu dapat memahami prinsip-prinsip moral Islam yang dapat membimbing mereka dalam menghadapi berbagai situasi kehidupan yang kompleks dan menuntut. Azra (2001) menggarisbawahi bahwa tujuan pembelajaran dalam pendidikan Islam harus mencakup aspek yang holistik, tidak hanya terfokus pada aspek ritual keagamaan, tetapi juga pada aspek pengembangan karakter dan kepribadian yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan konsep insan kamil dalam Islam, yaitu individu yang memiliki keseimbangan antara aspek spiritual, intelektual, dan sosial. Dengan demikian, pendidikan Islam yang efektif harus mampu mencakup semua dimensi kehidupan individu, tidak hanya aspek keagamaan saja

KESIMPULAN

Dalam menguraikan kesimpulan dari penelitian mengenai sistem rekrutmen dalam pengembangan manajemen SDM berdasarkan konsep pendidikan Islam, beberapa hal dapat ditekankan. Temuan dari penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi keilmuan Islam dalam konteks manajemen sumber daya manusia, seiring dengan tuntutan zaman yang semakin kompleks. Hasil analisis mendalam juga menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan dengan mempertimbangkan nilai-nilai Islam, baik dalam pemilihan kandidat maupun kebijakan organisasi, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas SDM serta keberlanjutan institusi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Implikasi praktisnya adalah perlunya pengembangan strategi rekrutmen yang mengintegrasikan aspek keislaman, baik dalam seleksi maupun penempatan karyawan, guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan sesuai dengan nilai-nilai yang dijunjung. Secara teoritis, penelitian ini

memberikan landasan bagi penelitian lebih lanjut dalam menggali lebih dalam tentang peran nilai-nilai Islam dalam konteks manajemen SDM serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah melibatkan lebih banyak stakeholder dari berbagai latar belakang keilmuan, baik dari bidang manajemen, pendidikan Islam, maupun psikologi organisasi, guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika sistem rekrutmen dalam perspektif keislaman. Dengan demikian, penelitian lanjutan diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan aplikatif dalam memperkuat manajemen SDM yang berbasis pada nilai-nilai Islam

REKOMENDASI

Berikut adalah beberapa rekomendasi praktis dan strategis bagi organisasi dalam menerapkan sistem rekrutmen berbasis Islam dalam pengembangan manajemen SDM:

- Integrasi nilai-nilai Islam dalam kriteria rekrutmen: organisasi perlu memastikan bahwa kriteria rekrutmen mencerminkan nilai-nilai Islam yang dijunjung tinggi, seperti kejujuran, integritas, kesabaran, dan tanggung jawab. Hal ini dapat dilakukan dengan menyusun kriteria yang spesifik dan mengintegrasikan pertanyaan atau skenario dalam proses seleksi yang menguji aspek keislaman kandidat.
- Pelatihan karyawan tentang etika Islam: memberikan pelatihan atau workshop kepada karyawan tentang etika Islam dalam konteks kerja dapat membantu memperkuat pemahaman mereka tentang nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi dalam lingkungan kerja. Hal ini juga dapat membantu membangun budaya kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.
- Pengembangan keterampilan komunikasi antar-karyawan: penting bagi organisasi untuk mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif antara karyawan, termasuk dalam hal berbagi nilai-nilai Islam dan menghormati perbedaan pandangan. Pelatihan komunikasi yang mencakup aspek keislaman dapat menjadi langkah yang efektif.
- Monitoring dan evaluasi kinerja dengan aspek keislaman: organisasi dapat mempertimbangkan untuk mengintegrasikan aspek keislaman dalam proses monitoring dan evaluasi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penilaian yang memperhatikan aspek keislaman, seperti kesungguhan dalam menjalankan tugas, keterlibatan dalam kegiatan sosial, dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai Islam.
- Komitmen organisasi terhadap pengembangan SDM berbasis Islam: penting bagi organisasi untuk menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan SDM berbasis Islam dengan memberikan sumber daya yang cukup, baik dalam hal waktu, dana,

maupun dukungan dari manajemen puncak. Hal ini akan memperkuat motivasi karyawan untuk terus meningkatkan diri sesuai dengan prinsip-prinsip Islam

REFERENSI

- Abdurrauf, I. J. (2008). Implementasi nilai-nilai Islam dalam dunia pendidikan. *Wahdah Islamiyah Pendidikan Umum*.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Implementasi dalam pendidikan Islam. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(2), 134-145.
- Azra, A. (2001). *Pendidikan Islam: Jalan Menuju Peradaban Baru*. Jakarta: Kencana.
- Basyit, A. (2018). *Budaya Organisasi Dalam Pendidikan Islam*. UMT Indonesia.
- Cupian, Zaky, Nurjaman, & Kurnia. (2020). Analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan berdasarkan perspektif Islamic Human Capital. *Jurnal Komitmen*.
- Djuwarijah. (2008). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Islam. *Jurnal El-Tarbawi*.
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPIT. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 3(2), 118-139. doi:1015575/isema.v3i2.5006
- Fadhillah, D. (2022). Manusia dan Pendidikan dalam Sudut Pandang Filsafat Pendidikan Islam: Literature Review. *Rausyan Fikr*, 18(2), 46-57².
- Frimayanti, A. I. (2017). Implementasi Pendidikan Nilai Dalam Pendidikan Agama Islam. Universitas Lampung.
- Hajjaj, W. A., & Zainuddin. (2022). Sistem rekrutmen dan seleksi pendidik berstandar Islami. *AL-WIJDÁN: Journal of Islamic Education Studies*.
- Hartanto, S. B. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan
- Hidayat, S. (2024). Integrasi Nilai Islam Dalam Pendidikan: Pembelajaran Integratif di SMA Islam Al-Muttaqin, Tasikmalaya. *Tadris: Jurnal Pendidikan Islam*, 19(1).
- Huda, K., & Huda, M. N. (2024). Harmonisasi Agama dan Kemajuan: Manfaat Integrasi Keilmuan Islam dalam Era Kontemporer. *JIE: Journal of Islamic Education*, 10(1).
- Ikhwan, A. (2017). Integrasi Pendidikan Islam (Nilai-Nilai Islami dalam Pembelajaran). *Neliti*.
- Khowim, I. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam¹
- Mubarak, R. (2017) Strategi Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.
- Mukri, R., & Sa'diyah, M. (2021). Manajemen SDM dalam Pendidikan Islam: Studi Kasus SDIT Insantama Leuwiliang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 268-279. doi:10.47476/reslaj.v3i2.410¹
- Munandar, D. S., Syah, M., & Erihadiana, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Islam (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ciamis Jawa Barat). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 162-171. Retrieved from <http://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/download/394/311/1777>
- Nursyamsiah. (2017) Kajian Mengenai Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam.
- Siahaan, A. (2016). Strategi pendidikan Islam dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. *Almufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 1(1), 1-15.
- Subhan, F. (2013). Konsep Pendidikan Islam Masa Kini. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 1(2), 353-373²
- Zalsabella, P., Ulfatul, E., & Kamal, M. (2023). Pentingnya Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Nilai Karakter dan Moral Anak di Masa Pandemi *JIE : Journal of Islamic Education*, 9(1), DOI: 10.18860.

- Zulia, W. M., Nurmalia, & Fatmawati. (2024). Pengaruh Pendidikan Agama Islam Terhadap Moral Dan Etika Siswa RIYADHAH (Jurnal Pendidikan Islam), 2(1).
- Zulkifli. (2019). Konsep Pendidikan dalam Islam. *Rausyan Fikr*, 15(2), 65-80. doi:10.15642/jpai.2013.1.2.353-373
- Zulkifli. (2019). Konsep Pendidikan dalam Islam. *Rausyan Fikr*, 15(2), 65-76.