

**"EVALUASI SELEKSI, TES DAN WAWANCARA SUMBER DAYA MANUSIA
PENDIDIKAN ISLAM DI SEKOLAH ISLAM TERPADU (SIT) CAHAYA
HATI BUKITTINGGI"**

Elfi¹, Zulfani Sesmiarni²

elfizela@gmail.com¹, zulfanisesmiarni@iainbukittinggi.ac.id²

Syech M. Djamil Djambek Bukittinggi

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci utama keberhasilan lembaga pendidikan Islam. Di balik kualitas pembelajaran yang baik, selalu ada sosok pendidik dan tenaga kependidikan yang dipilih melalui proses yang selektif dan bermakna. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana proses seleksi, tes, dan wawancara dilaksanakan di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Cahaya Hati Bukittinggi. Dengan pendekatan kuantitatif deskriptif, sebanyak 30 guru dan tenaga kependidikan menjadi responden dalam penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut berada dalam kategori "Sangat Baik": seleksi (4,47), tes (4,69), dan wawancara (4,51). Temuan ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen di SIT Cahaya Hati tidak hanya menekankan pada kompetensi, tetapi juga pada integritas dan nilai-nilai Islam yang menjadi ruh lembaga.

Kata Kunci: Seleksi SDM, Tes, Wawancara, Pendidikan Islam, SIT Cahaya Hati.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur paling vital dalam pengelolaan lembaga pendidikan, terlebih di lingkungan pendidikan Islam yang mengedepankan nilai-nilai moral, spiritual, dan keteladanan. Dalam konteks ini, keberhasilan lembaga pendidikan tidak semata-mata bergantung pada kurikulum atau sarana fisik, melainkan pada kualitas individu yang terlibat dalam proses pendidikan—khususnya guru dan tenaga kependidikan.

Tenaga pendidik di lembaga Islam bukan hanya pengajar, melainkan juga pendidik karakter dan penjaga nilai-nilai agama. Oleh sebab itu, proses rekrutmen SDM tidak cukup dengan menilai aspek teknis semata. Dibutuhkan sistem seleksi, tes, dan wawancara yang menyeluruh, adil, serta berbasis nilai keislaman yang kuat. Pendekatan ini menjadi jembatan penting dalam menghadirkan SDM yang tidak hanya cerdas dan kompeten, tetapi juga amanah, ikhlas, dan siap mengabdikan untuk kemajuan umat.

a. Urgensi Seleksi SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam

Proses seleksi dalam lembaga pendidikan Islam memiliki urgensi yang khas karena menyangkut pembentukan karakter peserta didik secara komprehensif. Seleksi yang baik bukan hanya memastikan kemampuan calon pendidik dalam bidang akademik, tetapi juga mengukur kesiapan spiritual dan integritas pribadi. Di sinilah seleksi menjadi bagian dari strategi manajemen mutu lembaga yang tidak boleh dilakukan secara serampangan.

Seperti diungkapkan Gusli, Sesmiarni, Akhyar, dan Lestari (2024), pengelolaan SDM yang efektif harus menyatukan nilai profesionalisme dan keislaman. Dengan pendekatan ini, lembaga tidak hanya mendapatkan guru yang cakap mengajar, tetapi juga mampu menjadi contoh dalam akhlak dan ibadah. Hal senada juga dijelaskan oleh Ahmad, Zohriah, dan Suhermi (2024), yang menyatakan bahwa proses seleksi sebaiknya diawali dengan analisis kebutuhan mendalam, kemudian dilanjutkan dengan uji kompetensi, dan wawancara berbobot yang menilai visi, misi hidup, dan komitmen keberagamaan.

b. Tahapan Seleksi: Lebih dari Sekadar Administrasi

Seleksi SDM di pendidikan Islam idealnya mencakup beberapa tahapan utama: penyaringan administratif, uji akademik, penilaian kepribadian, tes keagamaan, serta wawancara mendalam. Setiap tahap memiliki peran penting dalam menyaring calon yang benar-benar sesuai dengan karakter lembaga.

Ni'mah dan Imamah (2024) menegaskan bahwa orientasi dan internalisasi nilai-nilai Islam sejak awal masa kerja menjadi fondasi loyalitas dan profesionalisme guru. Sementara itu, Syukri dan Pohan (2024) menambahkan bahwa pasca-seleksi, penting dilakukan pembinaan berkelanjutan agar nilai-nilai lembaga tidak hanya menjadi dokumen, melainkan hidup dalam praktik keseharian.

Khusus dalam wawancara, pendekatan humanis menjadi penting. Wawancara bukan ajang "uji mental", melainkan sarana mengenali visi hidup, empati sosial, dan kesiapan untuk membangun generasi umat. Hal ini dibuktikan dalam studi Saputri et al. (2024) di Pondok Pesantren Al-Madinatul Ilmi, yang menyatakan bahwa pemahaman budaya pesantren dan kesiapan mengabdikan menjadi indikator utama keberhasilan seleksi berbasis nilai Islam.

c. Temuan dan Tren Terkini dalam Proses Rekrutmen SDM Pendidikan Islam

Beberapa hasil penelitian terbaru juga mendukung pentingnya pembaruan dalam proses rekrutmen berbasis nilai. Berikut ini adalah temuan dari beberapa literatur terkini:

1. Munawarah & Habibi (2025) mengungkapkan bahwa lembaga Islam mulai menggabungkan seleksi digital dengan sistem evaluasi akhlak melalui video simulasi pembelajaran dan rekaman tilawah, untuk memadukan kecanggihan teknologi dan nilai spiritualitas.

2. Fitriyah, Maulana, dan Zahra (2025) menyoroti bahwa character mapping dalam proses rekrutmen sangat membantu memetakan kepribadian calon tenaga pendidik dan kecocokannya dengan budaya kerja Islami.
3. Syaiful & Liana (2025) menekankan pentingnya membentuk tim seleksi yang terdiri dari unsur manajemen, keagamaan, dan psikologi agar hasil rekrutmen lebih seimbang antara kognitif, afektif, dan spiritual.
4. Rahmat, Yusra, dan Azizah (2025) menemukan bahwa transparansi dalam proses rekrutmen—termasuk publikasi kriteria dan hasil seleksi—mampu membangun kepercayaan dan meningkatkan jumlah pelamar berkualitas.
5. Nuraini dan Fachruddin (2025) menunjukkan bahwa ketika proses seleksi berbasis pada panggilan jiwa (personal calling) dan bukan semata-mata materi, maka tenaga pendidik akan menunjukkan komitmen dan produktivitas kerja yang tinggi dalam jangka panjang.

METODE

Penelitian ini dilakukan untuk menggali lebih dalam bagaimana SIT Cahaya Hati Bukittinggi melaksanakan proses seleksi SDM-nya

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi di lapangan terkait pelaksanaan seleksi, tes, dan wawancara dalam rekrutmen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Fokus penelitian diarahkan pada pemetaan persepsi responden terhadap proses rekrutmen yang dilaksanakan. Dengan menggunakan data kuantitatif, peneliti dapat menarik simpulan berdasarkan data numerik yang terukur dari hasil angket.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Islam Terpadu (SIT) Cahaya Hati Bukittinggi. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan April hingga Mei 2025, yang meliputi tahap penyusunan instrumen, pengumpulan data, hingga analisis data. Pemilihan lokasi ini berdasarkan pertimbangan bahwa SIT Cahaya Hati merupakan lembaga pendidikan Islam yang aktif melaksanakan proses seleksi tenaga pendidik dan kependidikan secara rutin setiap tahun ajaran baru.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan tenaga kependidikan di SIT Cahaya Hati Bukittinggi yang pernah mengikuti proses seleksi, tes, dan wawancara. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu memilih responden yang sesuai dengan kriteria tertentu. Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Kriteria utama responden adalah mereka yang direkrut dalam kurun waktu lima tahun terakhir, agar masih memiliki ingatan dan pengalaman yang relevan terhadap proses seleksi yang diteliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah angket yang terdiri dari 30 butir pernyataan yang disusun berdasarkan tiga variabel utama: seleksi, tes, dan wawancara. Angket menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Sebelum digunakan, instrumen divalidasi oleh ahli serta dilakukan uji coba terbatas untuk memastikan kejelasan dan keandalan item pernyataan.

5. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Peneliti menghitung skor rata-rata setiap item untuk masing-masing variabel dan

menyajikannya dalam bentuk tabel dan grafik. Skor rata-rata digunakan untuk mengetahui kecenderungan persepsi responden terhadap pelaksanaan seleksi, tes, dan wawancara. Hasil tersebut kemudian diinterpretasikan untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan proses seleksi, tes, dan wawancara sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam berjalan secara efektif dan sesuai prinsip manajemen yang baik. Data diperoleh melalui penyebaran angket kepada responden yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru senior, dan pengelola yayasan yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen SDM.

Setiap responden menjawab 30 butir pernyataan yang terbagi ke dalam tiga variabel utama, yaitu:

1. Seleksi SDM (10 butir pernyataan),
2. Tes SDM (10 butir pernyataan),
3. Wawancara SDM (10 butir pernyataan).

Dari hasil rekapitulasi data yang diolah menggunakan Microsoft Excel, diperoleh rata-rata skor untuk setiap variabel sebagai berikut:

Variabel	Rata-rata Skor	Kategori
Seleksi	4.47	Sangat Baik
Tes	4.69	Sangat Baik
Wawancara	4.51	Sangat Baik

Data ini menunjukkan bahwa seluruh tahapan dalam proses rekrutmen dinilai sangat baik oleh responden. Masing-masing variabel memiliki nilai di atas 4.4 dalam skala 1–5, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasakan adanya kualitas dan profesionalisme dalam pelaksanaan proses tersebut.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan seleksi, tes, dan wawancara dalam proses rekrutmen sumber daya manusia di SIT Cahaya Hati Bukittinggi. Instrumen yang digunakan berupa angket dengan 30 butir pernyataan, yang terbagi dalam tiga variabel utama, yaitu Seleksi, Tes, dan Wawancara. Setiap variabel memiliki subvariabel dan indikator yang dianalisis untuk melihat efektivitas pelaksanaannya. Berdasarkan hasil rekapitulasi data, diperoleh gambaran sebagai berikut:

1. Variabel Seleksi

Variabel seleksi terdiri dari dua subvariabel: perencanaan seleksi dan pelaksanaan seleksi.

- Perencanaan Seleksi mencakup kejelasan informasi lowongan, persyaratan yang transparan, serta sistem yang sesuai kebutuhan lembaga. Responden memberikan skor rata-rata yang tinggi, menunjukkan bahwa pihak sekolah telah menyampaikan informasi dengan cukup baik dan menyusun kriteria seleksi secara jelas.
- Proses seleksi merupakan tahap awal yang sangat krusial dalam manajemen SDM. Pelaksanaan Seleksi menekankan pada keterlibatan tim rekrutmen, tahapan seleksi yang tertib, dan keadilan proses. Mayoritas responden merasa proses seleksi berlangsung profesional dan sesuai prosedur. Hal ini tercermin dari rata-rata skor 4,47 yang masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Responden mengungkapkan bahwa dalam seleksi, lembaga telah mempertimbangkan kualifikasi akademik, pengalaman kerja, serta kecocokan calon dengan visi dan misi lembaga. Proses seleksi juga sudah mulai melibatkan pendekatan nilai-nilai Islami, seperti memperhatikan akhlak dan komitmen keagamaan calon SDM. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa seleksi

bukan hanya soal kompetensi teknis, tetapi juga karakter.

Temuan ini mengindikasikan bahwa proses seleksi SDM di SIT Cahaya Hati berjalan secara sistematis dan transparan. Namun, masukan dari beberapa responden menyarankan perlunya penyampaian umpan balik tertulis kepada pelamar yang tidak lolos agar proses seleksi lebih humanis dan edukatif.

2. Variabel Tes

Variabel Tes dibagi ke dalam dua subvariabel, yaitu jenis tes yang digunakan dan kesesuaian tes dengan kompetensi.

• Jenis Tes

Digunakan mencakup tes akademik, kepribadian, dan praktik mengajar. Tes sebagai alat ukur kemampuan kognitif dan teknis calon tenaga kerja memperoleh nilai tertinggi, yaitu 4.69. Ini menunjukkan bahwa lembaga sudah menyusun tes yang mampu menggali kompetensi calon SDM secara menyeluruh. Tes meliputi aspek pedagogik, penguasaan materi, serta tes kepribadian atau soft skills yang diperlukan dalam dunia pendidikan Islam. Temuan ini mengindikasikan bahwa lembaga menyadari pentingnya tes sebagai bagian dari seleksi yang objektif dan berbasis merit.

- Kesesuaian Tes dengan Kompetensi mencerminkan persepsi responden terhadap relevansi antara materi tes dan pekerjaan yang akan dilakukan. Data menunjukkan bahwa sebagian besar peserta merasa tes mampu mengukur kemampuan riil mereka sebagai pendidik atau tenaga kependidikan.

Dengan skor rata-rata keseluruhan 4,69, variabel tes menjadi komponen dengan nilai tertinggi dalam penelitian ini. Ini berarti bahwa pelaksanaan tes telah dirancang dan dijalankan secara efektif untuk menyeleksi calon pegawai yang memiliki kompetensi unggul.

3. Variabel Wawancara SDM

Variabel wawancara terdiri dari dua subvariabel utama: prosedur wawancara dan substansi pertanyaan.

- Prosedur Wawancara dievaluasi dari sisi ketepatan waktu, suasana wawancara, serta keterlibatan pihak manajemen. Hasil menunjukkan bahwa 90% responden merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik selama wawancara berlangsung.
- Substansi Pertanyaan menyasar pada kedalaman pertanyaan, relevansi dengan nilai-nilai Islam, serta kemampuan menjaring karakter calon. Skor rata-rata 4,51 menunjukkan bahwa proses wawancara telah mencerminkan nilai profesionalisme dan keislaman secara seimbang.

Wawancara menempati posisi penting dalam mengonfirmasi hasil seleksi dan tes. Nilai rata-rata 4.51 menunjukkan bahwa proses ini dilaksanakan secara mendalam dan manusiawi. Wawancara tidak hanya berisi pertanyaan teknis, tetapi juga membahas komitmen calon terhadap pendidikan Islam, kepribadian, kesiapan mental, serta nilai-nilai spiritual. Beberapa responden menekankan bahwa dalam wawancara juga dilakukan penggalan terhadap kesesuaian antara calon dan budaya kerja lembaga, yang menjadi faktor penting untuk keberlangsungan kinerja jangka panjang.

Beberapa responden menyampaikan bahwa wawancara menjadi momen penting untuk menunjukkan potensi diri secara menyeluruh. Kesan positif selama wawancara juga memberi dampak terhadap loyalitas awal terhadap lembaga.

Dilihat secara keseluruhan, ketiga proses — seleksi, tes, dan wawancara — telah dilaksanakan dengan pendekatan yang baik dan profesional. Rata-rata skor tinggi pada setiap variabel mencerminkan kepuasan responden dan menunjukkan bahwa lembaga telah menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM yang efektif, sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pendidikan Islam.

Temuan ini tentunya menjadi kabar baik sekaligus motivasi bagi lembaga untuk mempertahankan dan terus menyempurnakan sistem rekrutmennya. Di sisi lain, hasil ini juga dapat menjadi inspirasi bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam merancang proses rekrutmen SDM yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga kuat secara nilai dan akhlak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa proses seleksi, tes, dan wawancara sumber daya manusia di SIT Cahaya Hati Bukittinggi telah berjalan secara cukup efektif dan sesuai dengan prinsip profesionalisme. Setiap tahapan—mulai dari seleksi administratif, pelaksanaan tes, hingga wawancara—menunjukkan adanya keseriusan lembaga dalam menjaring calon tenaga pendidik yang kompeten dan sejalan dengan nilai-nilai Islam. Mayoritas responden menilai bahwa proses ini dilakukan secara transparan, objektif, dan memberikan ruang bagi pelamar untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya.

Tes yang diberikan sudah mencakup aspek akademik, keterampilan, serta nilai kepribadian, sedangkan proses wawancara dinilai mampu menggali motivasi dan karakter pelamar secara mendalam. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga tidak hanya fokus pada kualitas akademik, tetapi juga menekankan pada integritas dan kecocokan nilai. Dengan demikian, proses rekrutmen ini tidak hanya menjadi alat seleksi, tetapi juga menjadi sarana menumbuhkan kesadaran spiritual dan komitmen pelamar terhadap visi-misi lembaga.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan ada beberapa saran untuk lembaga sebagai berikut:

1. Perkuat umpan balik untuk pelamar, sekolah disarankan memberikan umpan balik kepada pelamar, terutama yang belum lolos, sebagai bentuk penghargaan sekaligus motivasi untuk pengembangan diri di masa depan.
2. Kembangkan tes soft skills, selain tes akademik, lembaga dapat memperkuat aspek tes yang menilai kemampuan interpersonal, kepemimpinan, dan empati—sebagai nilai tambah penting dalam dunia pendidikan Islam.
3. Tingkatkan kompetensi tim rekrutmen, pelatihan rutin bagi tim rekrutmen akan membantu mereka lebih memahami teknik asesmen modern yang objektif dan sesuai perkembangan zaman.
4. Integrasikan nilai keislaman di setiap tahapan, nilai-nilai Islam sebaiknya terus ditanamkan dalam setiap proses seleksi, agar menghasilkan SDM yang tidak hanya cerdas, tetapi juga berakhlak dan berkomitmen terhadap dakwah pendidikan.
5. Evaluasi rutin sistem rekrutmen, melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem rekrutmen sangat penting untuk menjaga kualitas proses, menyesuaikan dengan kebutuhan lembaga, dan menjawab dinamika dunia pendidikan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., Zohriah, M., & Suherni, S. (2024). Manajemen Rekrutmen Guru Profesional di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 33–45.
- Fitriyah, A., Maulana, R., & Zahra, S. (2025). Penerapan Character Mapping dalam Seleksi Guru pada Sekolah Islam Terpadu. *Jurnal Psikologi Pendidikan Islam*, 5(1), 51–63.
- Gusli, R., Sesmiarni, N., Akhyar, A., & Lestari, M. (2024). Profesionalisme Guru dalam Bingkai Keislaman: Telaah Manajemen SDM Pendidikan. *Manajerial Pendidikan Islam*, 8(2), 20–34.
- Munawarah, R., & Habibi, H. (2025). Digitalisasi Seleksi SDM Pendidikan Islam: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Teknologi Pendidikan Islam*, 3(1), 12–26.
- Ni'mah, S., & Imamah, F. (2024). Internalisasi Nilai Lembaga melalui Seleksi dan Orientasi SDM Pendidikan Islam. *Jurnal Integritas Pendidikan Islam*, 7(1), 27–38.

- Nuraini, M., & Fachruddin, A. (2025). Rekrutmen Berdasarkan Personal Calling: Studi Komparatif di Tiga Madrasah. *Jurnal Pengembangan SDM Islam*, 4(2), 41–56.
- Rahmat, R., Yusra, I., & Azizah, L. (2025). Transparansi Proses Rekrutmen sebagai Kunci Kepercayaan Publik dalam Lembaga Islam. *Administrasi Pendidikan Islam*, 6(1), 19–33.
- Saputri, L., Al-Azis, M., Ramadhan, S., Fathurrochman, I., & Nuzuar, A. (2024). Model Seleksi Berbasis Nilai Pesantren: Studi Kasus di Pondok Al-Madinatul Ilmi. *Tarbiyatuna*, 9(1), 13–27.
- Syaiful, H., & Liana, D. (2025). Strategi Seleksi Tim Terpadu dalam Manajemen SDM Sekolah Islam. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 2(1), 44–60.
- Syukri, H., & Pohan, R. (2024). Manajemen SDM Berkelanjutan di Madrasah: Menjaga Konsistensi Mutu Guru. *Manajemen Madrasah*, 5(2), 22–38.