

Integrasi Sistem Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi dalam Struktur Lembaga Pendidikan Islam

Watik¹, Saiful Hadi², Tobi³

^{1,2}Universitas Islam Negeri (UIN) Madura, Indonesia

³Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

Email: Watikaja1983@gmail.com

Abstract

This research highlights the transformation of human resource management in Islamic educational institutions from traditional approaches prone to nepotism toward meritocracy-based systems. Although literature on educational staff recruitment has been extensively explored, the integration of modern psychometrics and theological parameters within Islamic educational organizations remains marginalized. This study analyzes six essential selection dimensions: prerequisite rationalization that combines professionalism and morality, Person-Organization Fit calibration, instrument validity, hybrid assessment methodologies, implementation constraint mitigation, and cross-validation strategies. The novelty lies in an integrative framework that synthesizes rational validation metrics with prophetic leadership philosophy (Siddiq, Amanah, Tabligh, Fathanah). The proposed model measures theological integrity and scholarly competence cohesively through instruments with rigorous construct validity, no longer separating technical tests from subjective moral assessments. The implications affirm that precisely validated selection system reconstruction not only reduces placement malpractice but also orchestrates holistic improvement in quality, effectiveness, and competitiveness of Islamic educational institutions.

Keywords: *Human Resource Management, Islamic Educational Institutions, Competency-Based Selection, Psychometric Validity, Prophetic Leadership*

Abstrak

Penelitian ini menyoroti transformasi manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam dari pendekatan tradisional yang rentan nepotisme menuju sistem berbasis meritokrasi. Meskipun literatur rekrutmen tenaga kependidikan telah banyak dieksplorasi, integrasi antara psikometri modern dan parameter teologis dalam organisasi pendidikan Islam masih terpinggirkan. Kajian ini menganalisis enam dimensi esensial seleksi: rasionalisasi prasyarat yang memadukan profesionalisme dan moral, kalibrasi Person-Organization Fit, validitas instrumen, metodologi hibrida asesmen, mitigasi kendala implementasi, serta strategi validasi silang. Kebaruan penelitian terletak pada kerangka integratif yang menyintesis metrik validasi rasional dengan filosofi kepemimpinan profetik (Siddiq, Amanah, Tabligh, Fathanah). Model yang ditawarkan mengukur integritas teologis dan kecakapan keilmuan secara kohesif melalui instrumen dengan validitas konstruk yang ketat, tidak lagi memisahkan tes teknis dan penilaian akhlak yang subjektif. Implikasinya, rekonstruksi sistem seleksi yang tervalidasi presisi tidak hanya mereduksi malapraktik penempatan, tetapi juga mengorkestrasi peningkatan mutu, efektivitas, dan daya saing lembaga pendidikan Islam secara holistik.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kelembagaan Pendidikan Islam, Seleksi Berbasis Kompetensi, Validitas Psikometri, Kepemimpinan Profetik.

A. Pendahuluan

Arsitektur kelembagaan di era disrupsi menuntut setiap organisasi untuk memiliki tingkat resiliensi dan agilitas yang tinggi, tidak terkecuali institusi pendidikan Islam.¹ Sebagai entitas yang memikul beban ganda yakni menjaga transmisi nilai-nilai teologis sekaligus beradaptasi dengan tuntutan mutu pendidikan global lembaga pendidikan Islam seringkali dihadapkan pada anomali manajerial. Jantung dari setiap upaya transformasi institusional terletak pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang menggerakkannya. Namun, realitas empiris menunjukkan bahwa struktur organisasi pendidikan Islam kerap mengalami stagnasi akibat tata kelola rekrutmen yang tidak berbasis pada sistem meritokrasi yang murni.² Padahal, loyalitas terhadap tradisi dan nilai keagamaan dalam ekosistem pendidikan tidak semestinya tereduksi menjadi resistensi terhadap evolusi manajerial. Sebaliknya, penolakan institusional untuk mengadopsi rasionalitas seleksi modern secara esensial justru merupakan bentuk pengabaian terhadap kelangsungan hidup dan daya saing lembaga itu sendiri.

Secara konseptual, prinsip penempatan individu pada posisi yang tepat (*the right man on the right place*) telah diamanatkan secara fundamental dalam epistemologi Islam melalui konsep *Kafa'ah* (kapabilitas keprofesian) dan *Amanah* (integritas).³ Kendati demikian, pada level praksis, proses seleksi di banyak lembaga seringkali diintervensi oleh patronase kultural, bias kekerabatan (nepotisme), atau penilaian subjektif.⁴ Praktik ini menciptakan asimetri informasi, di mana seorang kandidat mungkin secara teknis sangat tidak mumpuni, namun tetap direkrut semata-mata karena kedekatan kultural atau dinilai memiliki penampilan visual yang religius atau *halo effect*.⁵ Memaklumi inkompetensi administratif maupun pedagogis dengan berlindung di balik dalih "kesalahan individu" atau "kepercayaan patron" merupakan sebuah sesat pikir (*fallacy*) institusional. Praktik semacam ini secara fatal mengkhianati esensi dari amanah keprofesian yang seharusnya dijunjung tinggi oleh institusi Islam.

Menghadapi defisit meritokrasi tersebut, pengadopsian sistem seleksi berbasis kompetensi yang tervalidasi secara presisi menjadi sebuah keniscayaan. Teori *Person-*

¹ M Bou Zeid and K Abouchdid, "Reconceptualizing Education System Resilience through Inclusive Participation in Conflict-Affected Societies," *International Journal of Educational Research* 133 (2025), <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2025.102751>.

² P Brian Fisher, "Resilience Thinking in Higher Education: Institutional Resilience as a Sustainability Goal," in *World Sustainability Series*, 2017, 209–22, https://doi.org/10.1007/978-3-319-47895-1_13

³ R Atef, "Rethinking Human-Centered Resilience and Employee Experience in Arab Private Higher Education," in *Employee Experience Management for Organizational Resilience*, 2026, 221–50, <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-4144-6.ch008>.

⁴ S M Amin et al., "Strengthening Muslim Family Faith and the Importance of Da'wah in the Digital Age: Insights from Scholars of Al-Aziziyah Samalanga Islamic Boarding School through the Lens of Islamic Philosophy," *El-Usrah* 8, no. 1 (2025): 406–27, <https://doi.org/10.22373/q48epp30>.

⁵ A Visvizi, M D Lytras, and H J Al-Lail, "To Educate, Not Simply to Teach: Higher Education Institutions Post-Covid-19," in *Moving Higher Education Beyond Covid-19: Innovative and Technology-Enhanced Approaches to Teaching and Learning*, 2023, 1–10, <https://doi.org/10.1108/978-1-80382-517-520231001>.

Organization Fit (P-O Fit) dalam MSDM kontemporer menegaskan bahwa keberhasilan penempatan tenaga kerja diukur dari tingkat keselarasan nilai intrinsik kandidat dengan ekosistem budaya organisasi.⁶ Dalam ekologi pendidikan Islam, keselarasan nilai ini termanifestasi melalui internalisasi kepemimpinan profetik: *Siddiq, Amanah, Tabligh*, dan *Fathanah*.⁷ Oleh karena itu, integrasi metrik profetik ini tidak dapat lagi diposisikan sekadar sebagai pelengkap normatif untuk mengamplifikasi visi-misi sekolah. Dimensi ini sejatinya merupakan parameter prediktif utama untuk mengukur apakah seorang tenaga kependidikan kelak mampu berfungsi sebagai agen transformatif atau justru stagnan menjadi beban birokrasi institusi. Sayangnya, instrumen seleksi konvensional seringkali abai memetakan dimensi abstrak ini.

Di sinilah letak kesenjangan literatur (*research gap*) yang mendasari penulisan artikel ini. Mayoritas studi terdahulu mengenai rekrutmen SDM pendidikan terjebak pada dua kutub diskursus yang ekstrem: di satu sisi, diskursus MSDM sekuler terlalu mengandalkan metrik psikometri kuantitatif yang mengalienasi variabel spiritual.⁸ sementara di sisi lain, literatur pendidikan Islam hanya mendeskripsikan syarat ideal secara normatif tanpa mengonstruksi metodologi pengujian.⁹ Keterbelahan epistemologis ini pada gilirannya menciptakan kebuntuan operasional di lapangan. Akibat ketiadaan instrumen pengujian yang holistik, para pengelola lembaga pendidikan seringkali terpaksa mengandalkan spekulasi dan intuisi tanpa dasar tatkala harus mengambil keputusan krusial terkait perekrutan dan penempatan tenaga kependidikan.

Kebaruan (*novelty*) dari kajian ini terletak pada upaya sintesis metodologis yang mengawinkan parameter validitas psikometri rasional dengan filosofi manajemen profetik. Tulisan ini menawarkan paradigma orisinal bahwa integritas moral (*Amanah*) dan kualifikasi keilmuan (*Kafa'ah*) bukanlah dua entitas diametral yang harus dinilai terpisah atau sekadar ditebak melalui intuisi pimpinan. Keduanya dapat dievaluasi secara kohesif melalui instrumen seleksi yang memiliki validitas isi, konstruk, dan prediktif. Paradigma ini dibangun atas landasan rasional bahwa sebuah ekosistem pendidikan yang unggul tidak akan terwujud semata-mata dengan mengandalkan intensi moral yang baik. Keunggulan tersebut mutlak harus

⁶ W Xiaoying and A Yusuf, "Leadership Agility and Institutional Resilience: The Mediating Roles of Digital Readiness and Strategic Adaptation in Chinese Higher Education Digital Transformation," *Power and Education*, 2026, <https://doi.org/10.1177/17577438261442768>.

⁷ M A Y Sya'bani and I Rajiani, "Hilosophical Thought of Al-Farabi as Models of Establishing Civil Society in the Era of Technology Disruption," *International Journal of Recent Technology and Engineering* 8, no. 2 (2019): 5846–50, <https://doi.org/10.35940/ijrte.B3773.078219>.

⁸ Brian Fisher, "Resilience Thinking in Higher Education: Institutional Resilience as a Sustainability Goal."

⁹ R Awashreh, "Managing Business Continuity and Resilience in Higher Education Institutions without Compromising the Quality of Education," in *Enhancing Resilience in Business Continuity Management*, 2025, 295–325, <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-8809-9.ch010>.

direkayasa melalui desain arsitektur seleksi yang terukur, presisi, dan kedap terhadap manipulasi emosional maupun determinasi sosial.

Berangkat dari argumentasi rasional di atas, artikel ini secara komprehensif mengurai struktur proses seleksi dan penempatannya melalui enam matriks analitis utama: (1) rasionalisasi syarat-syarat seleksi; (2) analisis implikasi nilai kandidat terhadap akurasi penempatan; (3) urgensi pengujian keabsahan instrumen; (4) perancangan metodologi seleksi hibrida; (5) mitigasi kendala-kendala manajerial; serta (6) formulasi strategi validasi tes. Melalui konseptualisasi ini, diskursus teoretis-aplikatif yang diajukan tidak sekadar ditujukan sebagai penambah literatur akademis. Lebih dari itu, telaah ini diproyeksikan mampu direplikasi secara langsung sebagai purwarupa (*prototype*) kebijakan tata kelola kepegawaian guna menavigasi kompleksitas tantangan pendidikan abad ke-21.

B. Metode Penelitian

Penyelidikan konseptual ini diartikulasikan melalui pendekatan kualitatif dengan desain tinjauan literatur integratif (*integrative literature review*). Pemilihan artikulasi metodologis ini didasarkan pada kapasitasnya untuk melampaui batas-batas deskriptif konvensional, sehingga memungkinkan dilakukannya analisis, kritik, dan rekonstruksi teoretis secara mendalam terhadap dua rumpun epistemologi yang selama ini terpisah. Melalui kerangka kerja integratif ini, teori-teori psikometri modern dalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dihadapkan dan diselaraskan secara dialektis dengan aksiologi kepemimpinan profetik yang melandasi tata kelola organisasi pendidikan Islam. Strategi ini diambil guna menginkubasi sebuah model konseptual baru yang tidak hanya memiliki fondasi ilmiah yang kokoh, melainkan juga responsif terhadap kompleksitas operasional di lapangan.

Data sekunder sebagai basis analisis dalam kajian ini dihimpun secara komprehensif melalui penelusuran digital pada pangkalan data ilmiah bereputasi internasional dan nasional, meliputi *Scopus*, *ScienceDirect*, *Google Scholar*. Strategi pencarian literatur diorkestrasi secara sistematis dengan menerapkan operator Boolean (*AND/OR*) guna mengunci presisi pencarian. Sederet istilah kunci yang dioperasikan mencakup sintagmatika seperti *sistem seleksi*, *selection validity*, *penempatan kerja*, *Person-Organization Fit*, *pendidikan Islam*, dan *kepemimpinan profetik*. Untuk memastikan aktualitas dan relevansi konseptual di tengah disrupsi kelembagaan kontemporer, pembatasan rentang waktu publikasi literatur diprioritaskan pada artikel ilmiah yang terbit dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir, dengan pengecualian khusus untuk literatur teks klasik MSDM dan regulasi hukum positif yang bersifat fundamental.

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Rasionalisasi Syarat-Syarat Seleksi dan Penempatan: Dikotomi Kompetensi Regulatif dan Aksio-Teologis

Determinasi kualitas awal sebuah entitas kependidikan Islam secara inheren bertumpu pada rigiditas parameter yang dioperasikan selama fase penapisan awal calon tenaga kependidikan. Sayangnya, praksis tata kelola di lapangan kerap kali terjebak dalam reduksionisme administratif, di mana proses krusial ini sekadar dimaknai sebagai ritual pengumpulan berkas formalitas semata.¹⁰ Pendekatan mekanistik yang distortif ini mencerminkan kegagalan sistemik lembaga dalam memahami bahwa lembaran ijazah dan dokumen riwayat hidup tidak pernah secara otomatis merepresentasikan integritas sosiokultural maupun kesiapan psikologis kandidat. Ketika penapisan awal kehilangan ketajaman analitisnya dan bersandar pada simplifikasi birokratis, institusi secara sukarela membuka celah bagi masuknya inkompetensi yang kelak merapuhkan struktur organisasi dari dalam.¹¹ Oleh karena itu, rekonstruksi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bermutu menuntut adanya dekonstruksi total terhadap model penyaringan purba tersebut guna melahirkan cetak biru prasyarat yang komprehensif.

Dalam lanskap hukum positif, standar regulatif nasional yang mencakup empat kompetensi inti pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional merupakan instrumen mutlak yang tidak dapat dinegosiasikan (*non-negotiable*). Dimensi-dimensi ini memegang peranan krusial sebagai jaminan legalitas-formal institusi ketika berhadapan dengan instrumen penjaminan mutu eksternal dan tuntutan akreditasi.¹² Namun, dinamika empiris menunjukkan adanya anomali di mana pengelola madrasah atau sekolah Islam cenderung memperlakukan regulasi negara ini sekadar sebagai beban pemenuhan syarat administratif eksternal untuk menghindari sanksi, alih-alih menjadikannya sebagai fondasi mutu internal.¹³ Kritikan mendasar perlu diarahkan pada sikap pragmatisme kelembagaan ini, sebab mengadopsi standar keprofesian tanpa internalisasi nilai ke dalam sistem seleksi hanya akan melahirkan pemenuhan mutu yang bersifat superfisial dan artifisial, yang abai terhadap pembentukan ekosistem pendidikan yang substansial.

¹⁰ L Badriyah and M Wardi, "Policy Analysis of Islamic Educational Institutions in Facing the Challenges of Society 5.0: Innovation, Learning, and Technology-Based Infrastructure," *Multidisciplinary Reviews* 9, no. 1 (2026), <https://doi.org/10.31893/multirev.2026012>.

¹¹ Ahmad Ishom Tamimi et al., "Budgetary Gap in Achievement Equality: A Multi-Site Study of Success Factors of Public and Private Madrasah Aliyah in East Java," *At Turots: Jurnal Pendidikan Islam*, 2026, 489–97.

¹² J Raymond et al., "Understanding Why Restrictive Trial Eligibility Criteria Are Inappropriate," *Neurochirurgie* 70, no. 6 (2024), <https://doi.org/10.1016/j.neuchi.2024.101589>.

¹³ Khairunnafi et al., "ISSN: 2810-0573 (Online), <https://Lptnunganjuk.Com/Ojs/Index.Php/Kartika>," *KARTIKA: Jurnal Studi Keislaman*, 6, no. 2 (2026): 1883–1902, <https://doi.org/https://doi.org/10.59240/kjsk.v6i2.555>.

Sebagai entitas yang memikul misi profetik, distingsi utama lembaga pendidikan Islam seharusnya termanifestasi melalui lapisan filter sekunder yang berbasis pada nilai aksio-teologis *Kafa'ah* (kapabilitas keprofesian) dan *Amanah* (integritas moral). Sifat-sifat kepemimpinan profetik yang mencakup *Siddiq*, *Amanah*, *Tabligh*, dan *Fathanah* wajib ditransformasikan dari tataran konsep normatif-teologis menuju indikator perilaku yang dapat diukur secara empiris.¹⁴ Ketidakmampuan atau mungkin keengganan lembaga untuk menarik nilai-nilai makro-spiritual ini ke dalam ranah psikometri praktis merupakan titik lemah yang membuat proses seleksi keagamaan di sekolah Islam sering kali jatuh pada penilaian yang sangat subjektif. Menilai kesalehan kandidat semata-mata dari retorika lisan atau simbol kedekatan kultural merupakan kecacatan metodologis yang harus dikritik tajam, karena variabel transendental tersebut membutuhkan instrumen pembuktian perilaku yang terstandardisasi agar tidak dimanipulasi untuk kepentingan kelolosan sepihak.

Ketidakmampuan institusi untuk merumuskan dan menyintesis prasyarat ganda ini secara kohesif melahirkan anomali kepegawaian yang destruktif. Terdapat asumsi naif yang mengakar di lingkungan pendidikan tradisional bahwa kedalaman penguasaan materi teologis secara otomatis berkorelasi linier dengan kecakapan metodologis dalam mengelola dinamika kelas.¹⁵ Sesat pikir (*fallacy*) manajerial ini mengabaikan fakta bahwa seorang teolog yang saleh sekalipun akan mengalami kelumpuhan fungsional di ruang kelas apabila ia tidak dibekali dengan kompetensi pedagogik dan ketajaman psikologi perkembangan anak.¹⁶ Menempatkan figur pengajar hanya berdasarkan kedalaman doktrinal tanpa menguji kapasitas penyampaian komunikatifnya (*Tabligh*) adalah bentuk malapraktik akademik yang merugikan hak-hak belajar peserta didik dan merusak efisiensi transmisi pengetahuan keagamaan itu sendiri.

2. Implikasi Nilai Individu terhadap Akurasi Penempatan Jabatan: Mekanisme

Kalibrasi *Person-Organization Fit*

Alokasi sumber daya manusia pasca-rekrutmen di lingkungan pendidikan Islam acap kali direduksi menjadi sekadar mekanisme administratif untuk menutup kekosongan formasi pada struktur bagan organisasi. Padahal, diskursus psikologi industri mutakhir menegaskan bahwa eskalasi performa institusional sangat bergantung pada pencapaian ekuilibrium *Person-Organization Fit* (P-O Fit) dan *Person-Job Fit* (P-J Fit) secara

¹⁴ Tobi Tobi, Nurul Zainab, and Maimun Maimun, "Development of PPT-Based Islamic Religious Education Teaching Materials (Power Point) at SMKN 1 Proppo Pamekasan," *Widyagogik: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar* 12, no. 1 (2024): 90–104.

¹⁵ Tobi Tobi, M Yunus Abu Bakar, and Ali Mas' ud, "Local Wisdom-Based Education: Implementation of Gus Dur's Ideas in Schools," *Maharot: Journal of Islamic Education* 9, no. 2 (2025): 211–28.

¹⁶ Raymond et al., "Understanding Why Restrictive Trial Eligibility Criteria Are Inappropriate."

simultan.¹⁷ Dalam ekosistem madrasah atau institusi pesantren, terminologi keselarasan ini melampaui batas kecocokan kompetensi teknis, bertransformasi menjadi proses kalibrasi mendalam yang menjembatani orientasi nilai bawaan (*value orientation*) tiap individu dengan kultur spiritual kelembagaan.¹⁸ Namun, patut dikritisi bahwa mayoritas pemangku kebijakan di lembaga pendidikan Islam masih beroperasi dengan paradigma tradisional, di mana penempatan kerja sering kali didikte oleh prinsip senioritas atau kedekatan kultural alih-alih berpijak pada analisis kesesuaian psikologis. Pengabaian terhadap landasan empiris dari teori P-O Fit ini merupakan bentuk miopia manajerial yang menghambat laju institusi untuk bertransformasi menjadi organisasi pembelajar yang rasional dan objektif.

Implementasi dari kalibrasi tersebut menuntut adanya identifikasi presisi terhadap dominasi sifat kenabian pada profil kandidat, salah satunya adalah manifestasi *Amanah*.¹⁹ Ketika instrumen asesmen berhasil mendeteksi profil individu dengan kecenderungan *Amanah* yang tinggi yang teraktualisasi melalui tingkat ketelitian kerja yang rigid, kepatuhan absolut terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta daya lenting yang kuat terhadap godaan penyimpangan, maka lokus penempatan yang paling rasional adalah pada episentrum tata kelola institusi. Sektor-sektor pengawasan seperti administrasi finansial, manajemen logistik, dan unit penjaminan mutu internal (SPMI) merupakan habitat struktural yang paling presisi bagi tipologi kepribadian ini.²⁰ Kritik tajam perlu diarahkan pada praktik maladministrasi yang lazim terjadi saat ini, di mana yayasan pendidikan sering kali memercayakan posisi bendahara atau auditor internal kepada figur yang sekadar "dipercaya" secara personal oleh pimpinan (berbasis nepotisme), tanpa memvalidasi kecakapan ketelitian serta integritas manajerialnya. Kekeliruan elementer semacam ini tidak hanya menciptakan kerentanan tingkat tinggi terhadap kebocoran anggaran, tetapi juga mendegradasi makna tata kelola pendidikan Islam yang seharusnya transparan dan akuntabel.

Sebagai antitesis fungsional, kandidat yang mengejawantahkan dimensi *Tabligh* secara dominan menuntut tersedianya ekologi kerja yang mampu mengakomodasi

¹⁷ R E Hyde and B L Weathington, "The Congruence of Personal Life Values and Work Attitudes," *Genetic, Social, and General Psychology Monographs* 132, no. 2 (2006): 151–90, <https://doi.org/10.3200/MONO.132.2.151-192>.

¹⁸ Y Wang, "Person-Organization Fit," in *Elgar Encyclopedia of Corporate Communication*, 2024, 116–19, <https://doi.org/10.4337/9781802200874.ch18>.

¹⁹ A Cohen and D Keren, "Individual Values and Social Exchange Variables: Examining Their Relationship to and Mutual Effect on in-Role Performance and Organizational Citizenship Behavior," *Group and Organization Management* 33, no. 4 (2008): 425–52, <https://doi.org/10.1177/1059601108321823>.

²⁰ J W Westerman and L A Cyr, "An Integrative Analysis of Person-Organization Fit Theories," *International Journal of Selection and Assessment* 12, no. 3 (2004): 252–61, https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.279_1.x.

kapasitas ekspresif dan sosialnya. Tipologi karakter ini umumnya dicirikan oleh kecerdasan interpersonal yang tajam, tingkat empati sosiokultural yang tebal, serta kecakapan artikulasi diskursus yang persuasif dan transformatif. Oleh sebab itu, individu dengan lanskap psikologis semacam ini mutlak didistribusikan pada garda terdepan komunikasi institusi, meliputi lini instruksional akademik (pengajar), divisi hubungan masyarakat (humas), hingga fungsi diplomasi antar-lembaga.²¹ Sayangnya, dalam realitas operasional, sering ditemukan anomali di mana pendidik dengan kompetensi pedagogik dan daya komunikasi karismatik yang brilian justru ditarik ke ruang belakang (*back-office*) untuk mengurus beban klerikal atau diangkat menjadi kepala tata usaha dengan dalih "promosi jabatan". Pemaksaan peran yang bertolak belakang dengan kodrat sosiopsikologis individu ini pada dasarnya adalah tindakan pembunuhan karakter fungsional yang mematikan potensi kinetik institusi di ruang publik.²²

Tindakan mendistribusikan beban kerja tanpa memperhitungkan garis korelasi antara tipologi kepribadian dan tuntutan spesifik dari sebuah pekerjaan (*job demands*) dapat diklasifikasikan sebagai malapraktik manajerial yang memicu lahirnya lingkaran setan destruktif. Ketidaksinkronan posisi kerja (*misplacement*) ini secara niscaya akan merangsang munculnya sindrom alienasi; sebuah kondisi psikologis patologis di mana pegawai merasa terasing, terisolasi, dan kehilangan makna atas rutinitas fungsional yang dikerjakannya.²³ Fase keterasingan ini dengan sangat cepat bermutasi menjadi penyakit organisasi berupa demotivasi kronis, lonjakan tingkat presensi negatif (absensi), yang pada akhirnya berujung pada kelumpuhan performa organisasi secara masif.²⁴ Hal yang sangat memprihatinkan dalam ekosistem lembaga pendidikan Islam konvensional adalah kebiasaan menyembunyikan kegagalan manajerial ini di balik perisai retorika teologis; saat pegawai mengalami penurunan produktivitas akibat *misplacement*, pimpinan lembaga justru sering menghakiminya secara sepihak sebagai individu yang "kurang

²¹ K Y T Yu, "Person-Organization Fit Effects on Organizational Attraction: A Test of an Expectations-Based Model," *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 124, no. 1 (2014): 75–94, <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.12.005>.

²² L J Treviño et al., "A Cross-Cultural Examination of Person-Organization Fit: Is P-O Fit Congruent with or Contingent on Societal Values?," *Management International Review* 60, no. 2 (2020): 287–314, <https://doi.org/10.1007/s11575-020-00411-0>.

²³ A Vanderstucken, K Proost, and A Van Den Broeck, "Subjective PO Fit in Recruitment: Is It Always Really 'O'? Organizational Values May Be Industry Values, Depending on Temporal Distance," *European Journal of Work and Organizational Psychology* 28, no. 5 (2019): 602–15, <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1427143>.

²⁴ S De Clercq, J R J Fontaine, and F Anseel, "In Search of a Comprehensive Value Model for Assessing Supplementary Person-Organization Fit," *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied* 142, no. 3 (2008): 277–302, <https://doi.org/10.3200/JRLP.142.3.277-302>.

ikhlas" atau "miskin pengabdian".²⁵ Praktik simplifikasi masalah dengan mengkambinghitamkan kurangnya nilai spiritual staf untuk menutupi cacat inkompetensi manajerial level atas merupakan toksisitas birokrasi yang harus segera direkonstruksi total.

3. Arsitektur Validitas Instrumen Seleksi: Rekonstruksi Pengujian Isi, Konstruk, dan Kriteria

Eksistensi sebuah instrumen rekrutmen dalam ekosistem manajemen sumber daya manusia akan kehilangan legitimasi epistemologis dan fungsionalnya apabila tidak ditopang oleh pembuktian keabsahan yang komprehensif. Validitas sebuah piranti seleksi merepresentasikan presisi alat ukur tersebut dalam memetakan dimensi kompetensi spesifik yang hendak dievaluasi dari seorang kandidat.²⁶ Dalam tata kelola rekrutmen institusi pendidikan Islam, upaya dekonstruksi dan rekonstruksi terhadap tiga pilar validitas utama yakni isi, konstruk, dan kriteria merupakan sebuah keniscayaan metodologis untuk mereduksi bias spekulatif. Kecenderungan pragmatis dari sebagian institusi yang kerap mengadopsi instrumen psikologi dari sektor korporat sekuler secara mentah tanpa proses adaptasi kultural seyogianya ditinjau ulang secara kritis.²⁷ Fenomena "pinjam-pakai" ini rentan memunculkan pseudo-validitas; sebuah kondisi di mana alat ukur tampak meyakinkan secara format administratif, namun secara substansial gagap dalam mendeteksi kebutuhan sosiokultural dan spiritual yang menjadi pijakan filosofis lembaga keagamaan.²⁸

Untuk memberikan batasan konseptual yang lebih komprehensif, operasionalisasi validitas instrumen dalam ekosistem pendidikan Islam dapat dipetakan melalui matriks berikut:

Tabel 1. *validitas instrumen dalam ekosistem pendidikan Islam*

Terminologi Validitas	Orientasi Pengukuran dalam Pendidikan Islam	Implikasi Manajerial
<i>Validitas Isi (Content Validity)</i>	Representasi beban operasional riil (misal: penyusunan RPP terintegrasi nilai syariah).	Memastikan bahwa materi asesmen beresonansi langsung dengan tuntutan kerja harian.

²⁵ M E E De Goede, A E M Van Vianen, and U.-C. Klehe, "A Tailored Policy-Capturing Study on PO Fit Perceptions: The Ascendancy of Attractive over Aversive Fit," *International Journal of Selection and Assessment* 21, no. 1 (2013): 85–98, <https://doi.org/10.1111/ijsa.12019>.

²⁶ J Shi, X Mo, and Z Sun, "Content Validity Index in Scale Development," *Journal of Central South University (Medical Sciences)* 37, no. 2 (2012): 152–55, <https://doi.org/10.3969/j.issn.1672-7347.2012.02.007>.

²⁷ E Almanasreh, R J Moles, and T F Chen, "A Practical Approach to the Assessment and Quantification of Content Validity," in *Contemporary Research Methods in Pharmacy and Health Services*, 2022, 583–99, <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-91888-6.00013-2>.

²⁸ L Crocker, "Content Validity," in *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, 2015, 774–77, <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.44011-0>.

<i>Validitas Konstruk (Construct Validity)</i>	Pemetaan atribut psikologis abstrak (misal: <i>hilm</i> /kesabaran, <i>ikhlas</i> /motivasi murni).	Mentransformasi doktrin teologis makro ke dalam indikator perilaku empiris yang terukur.
<i>Validitas Kriteria (Predictive Validity)</i>	Daya korelasi skor seleksi awal dengan Penilaian Kinerja Guru (PKG) di masa depan.	Memverifikasi bahwa kelulusan rekrutmen berbanding lurus dengan produktivitas jangka panjang.

Secara operasional, validitas isi (*content validity*) mensyaratkan agar setiap elemen materi ujian mampu memotret spektrum tugas yang akan diampu secara nyata di lapangan.²⁹ Dalam konteks penyeleksian tenaga pendidik lintas disiplin keilmuan, instrumen asesmen semestinya tidak tereduksi menjadi sekadar pengujian kognitif tingkat dasar, seperti hafalan tekstual dalil semata. Alat ukur tersebut harus didesain sedemikian rupa guna menyimulasikan problematika instruksional harian, misalnya menguji kapabilitas kandidat dalam mengartikulasikan nilai-nilai tauhid ke dalam kurikulum sains tanpa terkesan doktriner. Mempertahankan dominasi tes tertulis berbasis pilihan ganda (*multiple-choice*) sebagai penentu kelulusan seleksi guru agaknya patut dipertimbangkan kembali sebagai sebuah involusi pedagogis. Pendekatan kuantitatif yang bersifat mekanistik tersebut sering kali hanya berhasil menyaring individu dengan kapasitas memori jangka pendek yang baik, namun luput memvalidasi kematangan emosional dan ketajaman analitis yang sangat esensial dalam mengorkestrasi dinamika kelas yang kompleks.

Pada tataran yang lebih filosofis, validitas konstruk (*construct validity*) berfungsi menguji sejauh mana sebuah instrumen mampu mengkuantifikasi atribut psikologis abstrak yang menjadi prasyarat ideologis institusi, seperti nilai kesabaran ekstra dalam mendidik (*hilm*) atau spirit pengabdian tanpa pamrih (*ikhlas*).³⁰ Terdapat miskonsepsi laten di sebagian ekosistem kelembagaan tradisional yang mengasumsikan bahwa variabel spiritual semacam ini murni berada di luar jangkauan pengukuran empiris, sehingga keputusannya sering kali dikembalikan pada intuisi subjektif para asesor. Padahal, melalui pendekatan validitas konstruk yang sistematis, variabel-variabel langit tersebut sejatinya dapat dibumikan menjadi indikator perilaku yang sangat konkret. Nilai keikhlasan, misalnya, dapat diukur melalui skala daya tahan terhadap tekanan kerja

²⁹ M Mishra, "Measurement in Marketing: A Study On Construct Validation With Special Reference To Multitrait-Multimethod (MTMM) Matrix," *Indian Journal of Marketing* 39, no. 7 (2009): 9–15, <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-105008473165&partnerID=40&md5=eef8e5a1ac6dc85c32911add63ba95fa>.

³⁰ N M C Alexandre and M Z O Coluci, "Content Validity in the Development and Adaptation Processes of Measurement Instruments," *Ciencia e Saude Coletiva* 16, no. 7 (2011): 3061–68, <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000800006>.

(*adversity quotient*) maupun konsistensi motivasi berprestasi di tengah keterbatasan fasilitas. Kecenderungan untuk memistifikasi nilai moral-spiritual dengan dalih bahwa hal tersebut murni ranah metafisik yang tak dapat dinilai pada praktiknya berisiko melanggengkan metode asesmen yang rapuh. Pandangan yang menolak objektivikasi karakter kepribadian ini secara tidak langsung membuka celah bagi justifikasi rekrutmen yang didasarkan pada favoritisme yang berbalut identitas keagamaan.

4. Metodologi Seleksi Hibrida: Mengawinkan Pendekatan Psikometri Modern dan Instrumen Aksio-Religius

Mengingat kompleksitas kompetensi ganda yang menjadi prasyarat dalam kelembagaan pendidikan Islam, pengandalan pada satu jenis instrumen asesmen tunggal dinilai tidak lagi relevan dan sangat tidak direkomendasikan. Institusi sejatinya perlu mengonstruksi sebuah metodologi seleksi hibrida; sebuah arsitektur pengujian yang menyinergikan ketepatan ukur psikometri modern dengan instrumen evaluasi aksio-religius yang telah diadaptasi sesuai karakteristik sosiokultural madrasah atau pesantren.³¹ Kecenderungan institusi yang masih mempertahankan polarisasi metode entah itu murni bersandar pada tes potensial akademik yang bersifat sekuler atau sebaliknya, hanya berpegang teguh pada rekomendasi kultural dan tes wawasan keagamaan patut ditinjau ulang secara kritis.³² Kegagalan dalam mengawinkan kedua pendekatan ini acap kali melahirkan *blind spot* (titik buta) manajerial, di mana lembaga pada akhirnya meloloskan individu yang mungkin cerdas secara kognitif namun rapuh secara spiritual, atau sebaliknya, saleh secara personal namun gagap dalam tata kelola profesional.

Komponen fundamental pertama dalam metodologi hibrida ini adalah adopsi *Behavioral Event Interview* (BEI) yang dikontekstualisasikan dengan instrumen nilai-nilai keislaman. Berbeda secara diametral dengan model wawancara konvensional yang kerap menjebak kandidat pada pertanyaan hipotetis-normatif seperti "*Bagaimana strategi Anda dalam menjaga integritas di tempat kerja?*" metode BEI justru berorientasi mutlak pada pelacakan bukti empiris di masa lampau. Pertanyaan diformulasikan secara taktis untuk membongkar rekam jejak, misalnya: "*Uraikan pengalaman spesifik Anda ketika berhadapan dengan dilema etika atau desakan kompromi finansial di tempat kerja sebelumnya, dan jabarkan langkah nyata yang Anda ambil saat itu.*" Narasi retrospektif

³¹ M S Jusoh, M S Hj Din, and T Suriani, "Construct Validity for Measuring Entrepreneurial Readiness Among Malaysian Higher Education Students: A Stochastic Measurement Model Approach," in *MATEC Web of Conferences*, vol. 150, 2018, <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815006044>

³² J C Cappelleri, J Jason Lundy, and R D Hays, "Overview of Classical Test Theory and Item Response Theory for the Quantitative Assessment of Items in Developing Patient-Reported Outcomes Measures," *Clinical Therapeutics* 36, no. 5 (2014): 648–62, <https://doi.org/10.1016/j.clinthera.2014.04.006>

ini kemudian dianalisis secara mendalam untuk mengekstraksi indikator autentik dari sifat *Siddiq* dan *Amanah*.³³ Mempertahankan gaya wawancara normatif konvensional agaknya merupakan sebuah kearifan metodologis yang fatal. Pendekatan tradisional semacam itu sejatinya hanya menguji kecakapan retorika kandidat dalam menyuguhkan jawaban ideal (*social desirability bias*), alih-alih mengungkap susunan karakternya yang asli. Padahal, kaidah psikologi industri telah lama menetapkan bahwa rekam jejak perilaku di masa lalu selalu menjadi prediktor paling sahih untuk memproyeksikan kecenderungan tindakan individu di masa depan.

Pengejawantahan lapis kedua dari sistem hibrida ini melibatkan simulasi *Micro-Teaching* yang dirancang dengan kerangka evaluasi holistik. Dalam fase ini, observasi terhadap kandidat tenaga pendidik tidak lagi direduksi sekadar pada kelancaran artikulasi verbal, penguasaan materi secara tekstual, atau keterampilan teknis menggunakan media pembelajaran.³⁴ Lebih jauh dari itu, instrumen ini difokuskan untuk menilai tingkat keluwesan kandidat dalam menginfiltrasi nilai-nilai akhlak tauhid ke dalam substansi materi ajar umum secara natural, sistematis, dan tidak bersifat indoktrinasi. Sayangnya, praksis simulasi mengajar di banyak institusi pendidikan keagamaan saat ini kerap kali tergelincir menjadi sekadar panggung teatrikal pedagogis, di mana penilaian dewan penguji berhenti pada aspek performativitas luar. Apabila seorang kandidat gagal menganyamkan benang merah antara ilmu *kauniyah* (sains modern) dengan pandangan alam keislaman secara elegan dalam simulasinya, hal tersebut semestinya dipandang sebagai sinyal defisit kedalaman filosofis pendidik yang tidak boleh dikompromikan.

5. Rekayasa Strategis Validasi Tes: Kerangka Mitigasi Objektivitas Berkelanjutan

Guna mengamankan arsitektur rekrutmen dari berbagai intervensi destruktif, institusi wajib mengeksekusi rekayasa strategis validasi pengujian. Langkah pertama adalah pelembagaan mekanisme validasi silang (*cross-validation*). Instrumen yang disusun secara internal harus diuji validitas empirisnya dengan membandingkan parameter psikologi industri dari lembaga profesional eksternal, seperti pusat layanan psikologi universitas.³⁵ Validasi eksternal merupakan kebutuhan epistemologis mutlak

³³ C Yalkin and E E Korkmaz, "Neural Network World: A Neural Network Based Selection Method for Genetic Algorithms," *Neural Network World* 22, no. 6 (2012): 495–510, <https://doi.org/10.14311/NNW.2012.22.030>

³⁴ Z Turskis, V Keršulienė, and I Vinogradova, "A New Fuzzy Hybrid Multi-Criteria Decision-Making Approach to Solve Personnel Assessment Problems. Case Study: Director Selection for Estates and Economy Office," *Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research* 51, no. 3 (2017): 211–29, <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85043477895&partnerID=40&md5=bc6671cdbbb771ba889a4935ba8bcafc>.

³⁵ P Wooderson and D Ward, "Cybersecurity Testing and Validation," in *SAE Technical Papers*, vol. 2017-March, 2017, <https://doi.org/10.4271/2017-01-1655>

bagi setiap organisasi. Tanpa adanya kalibrasi independen, institusi rentan terjebak dalam *echo chamber* manajerial, di mana standar yang ditetapkan mungkin tidak lagi relevan dengan tuntutan profesionalitas yang berkembang di luar ekosistem mereka.

Langkah kedua adalah penyelenggaraan pembaruan bank soal dan skenario asesmen secara iteratif dan periodik.³⁶ Dinamika tantangan pendidikan bagi Generasi Z dan Alpha menuntut kompetensi yang senantiasa berevolusi. Oleh karena itu, materi studi kasus, topik *micro-teaching*, hingga indikator psikometri harus dimodifikasi secara konsisten, setidaknya dalam siklus tahunan. Keengganan memperbarui perangkat asesmen mencerminkan sistem organisasi yang statis dan kehilangan sensitivitas.³⁷ Penyelarasan fungsional ini tidak hanya berfungsi sebagai tindakan preventif terhadap kebocoran soal, melainkan juga menjaga instrumen agar tetap tajam dalam mendeteksi kompetensi baru yang krusial bagi organisasi.

Langkah ketiga, yang menjadi kunci eliminasi bias subjektivitas, adalah penerapan metode triangulasi penilai (*multi-rater assessment*) melalui panel asesor independen. Keputusan rekrutmen tidak boleh dimonopoli oleh otoritas tunggal pimpinan atau ketua yayasan. Evaluasi idealnya dijalankan oleh komite yang terdiri dari perwakilan manajemen, pakar substantif, dan praktisi profesional (seperti psikolog atau komite independen).³⁸ Transisi dari model "kepemimpinan absolut" menuju "tata kelola kolaboratif" dalam rekrutmen adalah prasyarat utama untuk memutus rantai nepotisme. Dengan mewajibkan penilaian yang bergerak melalui sistem panel berlapis, ruang bagi distorsi emosional, bias kekerabatan, dan intervensi kekuasaan dapat dipersempit secara sistematis. Rekayasa strategis ini bukan sekadar alat teknis, melainkan sebuah pernyataan komitmen kelembagaan bahwa kualitas SDM merupakan prioritas utama di atas kepentingan personal, yang menjadi fondasi bagi sistem rekrutmen transparan dan akuntabel.

D. Kesimpulan

Stabilitas jangka panjang dan progresivitas mutu institusi pendidikan Islam bergantung pada rigiditas sistem manajemen SDM, di mana rekrutmen dan penempatan tenaga kependidikan tidak lagi memadai jika dijalankan dengan pendekatan intuitif-tradisional yang mengandalkan patronase atau formalitas administratif, sehingga reorientasi menuju model

³⁶ E Sagi and M Pariente, "The Integrated Functional Tests (IFT) Approach," in *Proceedings of the 3rd International Conference on Recent Advances in Space Technologies, RAST 2007*, 2007, 433–37

³⁷ S Hemalatha et al., "A Comprehensive Survey on Ethical Hacking, Footprinting, and AI-Driven Penetration Testing in Modern Cybersecurity," *International Journal of Safety and Security Engineering* 16, no. 4 (2026): 837–48, <https://doi.org/10.18280/ijssse.160411>.

³⁸ T Sherburne et al., "The 'FOREST' Concept and Meta-Model for Lifecycle Evaluation of Resilience," in *Systems Engineering for the Digital Age: Practitioner Perspectives*, 2023, 523–38, <https://doi.org/10.1002/9781394203314.ch25>

berbasis *HR analytics* menjadi prasyarat mutlak agar institusi tetap relevan di lanskap pendidikan modern yang kompetitif. Temuan fundamental kajian ini menegaskan urgensi sinkronisasi metodologis antara instrumen psikometri kontemporer dengan parameter nilai aksio-teologis, yang merupakan terobosan sistemik untuk mengonversi indikator kepemimpinan profetik (*Siddiq, Amanah, Tabligh, Fathanah*) menjadi metrik perilaku terukur melalui integrasi validitas isi, konstruk, dan prediktif, sehingga institusi mampu menciptakan sistem penyaringan yang memisahkan kefasihan verbal dari kompetensi teknis substantif sekaligus memitigasi bias kognitif seperti *halo effect* dan nepotisme melalui mekanisme panel penilai independen (*multi-rater assessment*). Transformasi manajemen kepegawaian ini meniscayakan evolusi kultur internal dari model kepemimpinan absolut menuju tata kelola kolaboratif yang akuntabel dan berbasis data, di mana keberhasilan adopsi metodologi seleksi hibrida tidak hanya menjamin terpilihnya individu dengan keselarasan nilai (*Person-Organization Fit*) yang tinggi, tetapi juga mereduksi risiko demotivasi, alienasi, dan inefisiensi manajerial. Sebagai proyeksi masa depan, keberlanjutan mutu institusi sangat bergantung pada komitmen terhadap validasi berkelanjutan dan iterasi perangkat asesmen secara periodik, karena rekonstruksi arsitektur rekrutmen ini bukanlah tujuan akhir melainkan proses dinamis yang harus terus disesuaikan dengan tantangan global, sehingga lembaga pendidikan Islam dapat bertransformasi menjadi entitas yang kokoh secara spiritual, unggul secara performatif, akuntabel dalam tata kelola, dan mampu mencetak SDM berkualitas tinggi di kancah global.

Referensi

- Alexandre, N. M. C., & Coluci, M. Z. O. (2011). *Content validity in the development and adaptation processes of measurement instruments*. *Ciencia e Saude Coletiva*, 16(7), 3061-3068. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000800006>
- Almanasreh, E., Moles, R. J., & Chen, T. F. (2022). *A practical approach to the assessment and quantification of content validity*. In *Contemporary Research Methods in Pharmacy and Health Services* (pp. 583-599). <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-91888-6.00013-2>
- Amin, S. M., Hanafiah, M., Sabirin, M. I., Zalikha, S., & Hadi, M. (2025). *Strengthening Muslim family faith and the importance of da'wah in the digital age: Insights from scholars of Al-Aziziyah Samalanga Islamic Boarding School through the lens of Islamic philosophy*. *El-Usrah*, 8(1), 406-427. <https://doi.org/10.22373/q48epp30>
- Atef, R. (2026). *Rethinking human-centered resilience and employee experience in Arab private higher education*. In *Employee Experience Management for Organizational Resilience* (pp. 221-250). <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-4144-6.ch008>
- Awashreh, R. (2025). *Managing business continuity and resilience in higher education institutions without compromising the quality of education*. In *Enhancing Resilience in Business Continuity Management* (pp. 295-325). <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-8809-9.ch010>
- Badriyah, L., & Wardi, M. (2026). *Policy analysis of Islamic educational institutions in facing the challenges of Society 5.0: Innovation, learning, and technology-based infrastructure*. *Multidisciplinary Reviews*, 9(1). <https://doi.org/10.31893/multirev.2026012>
- Bauer, T., Schulte-Langforth, F., Shahwar, Z., & Bredehorst, B. (2023). *Virtual validation of the system architecture design of a production plant with regard to fault tolerance*. In *Proceedings - 2023 IEEE/ACM 11th International Workshop on Software Engineering for*

- Systems-of-Systems and Software Ecosystems, SESoS 2023 (pp. 5-8). <https://doi.org/10.1109/SESoS59159.2023.00006>
- Besharat, M. A., Farahani, H., & Naghipoor, M. (2021). *Spiritual/religious perfectionism scale in Iran: Psychometric evaluation*. Journal of Religion and Health, 60(5), 3640-3657. <https://doi.org/10.1007/s10943-021-01399-z>
- Bou Zeid, M., & Abouchedid, K. (2025). *Reconceptualizing education system resilience through inclusive participation in conflict-affected societies*. International Journal of Educational Research, 133. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2025.102751>
- Brian Fisher, P. (2017). *Resilience thinking in higher education: Institutional resilience as a sustainability goal*. In World Sustainability Series (pp. 209-222). https://doi.org/10.1007/978-3-319-47895-1_13
- Cappelleri, J. C., Jason Lundy, J., & Hays, R. D. (2014). *Overview of classical test theory and item response theory for the quantitative assessment of items in developing patient-reported outcomes measures*. Clinical Therapeutics, 36(5), 648-662. <https://doi.org/10.1016/j.clinthera.2014.04.006>
- Clercq, S. De, Fontaine, J. R. J., & Anseel, F. (2008). *In search of a comprehensive value model for assessing supplementary person-organization fit*. Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 142(3), 277-302. <https://doi.org/10.3200/JRLP.142.3.277-302>
- Cohen, A., & Keren, D. (2008). *Individual values and social exchange variables: Examining their relationship to and mutual effect on in-role performance and organizational citizenship behavior*. Group and Organization Management, 33(4), 425-452. <https://doi.org/10.1177/1059601108321823>
- Crocker, L. (2015). *Content validity*. In International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition (pp. 774-777). <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.44011-0>
- De Goede, M. E. E., Van Vianen, A. E. M., & Klehe, U.-C. (2013). *A tailored policy-capturing study on PO fit perceptions: The ascendancy of attractive over aversive fit*. International Journal of Selection and Assessment, 21(1), 85-98. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12019>
- Hemalatha, S., Jency, A., Gnanasekar, A., Krishna, R. V. V., Satyanarayana, S. K., & Singh, C. (2026). *A comprehensive survey on ethical hacking, footprinting, and AI-driven penetration testing in modern cybersecurity*. International Journal of Safety and Security Engineering, 16(4), 837-848. <https://doi.org/10.18280/ijss.160411>
- Hyde, R. E., & Weathington, B. L. (2006). *The congruence of personal life values and work attitudes*. Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 132(2), 151-190. <https://doi.org/10.3200/MONO.132.2.151-192>
- Indu, P. V., Vidhukumar, K., Chacko, D., Menon, V., Grover, S., & Gupta, S. (2025). *Criterion validity, construct validity, and factor analysis: An introductory overview*. Indian Journal of Psychiatry, 67(9), 916-921. https://doi.org/10.4103/indianjpsychiatry_911_25
- Juárez-Hernández, L. G., & Tobón, S. (2018). *Analysis of the elements implicit in the validation of the content of a research instrument*. Espacios, 39(53). <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85061925770&partnerID=40&md5=1204b703c5a6e3e36bfla984f60e0438>
- Jusoh, M. S., Hj Din, M. S., & Suriani, T. (2018). *Construct validity for measuring entrepreneurial readiness among Malaysian higher education students: A stochastic measurement model approach*. In MATEC Web of Conferences (Vol. 150). <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815006044>
- Khairunnafi, Nurhadi, A., & Tobi. (2026). ISSN: 2810-0573 (Online), <https://Lptnunganjuk.Com/Ojs/Index.Php/Kartika>. KARTIKA: Jurnal Studi Keislaman, 6(2), 1883-1902. <https://doi.org/10.59240/kjsk.v6i2.555>
- Kusumaputri, E. S., Muslimah, H. L., Ahmad, A., & Nurwardani, M. (2021). *Positioning Indonesian Islamic higher-education vis-à-vis globalisation: Organisational-resilience*

- dynamics. Cakrawala Pendidikan, 40(2), 413-427. <https://doi.org/10.21831/cp.v40i2.39357>
- Leung, A., & Chaturvedi, S. (2011). *Linking the fits, fitting the links: Connecting different types of PO fit to attitudinal outcomes*. Journal of Vocational Behavior, 79(2), 391-402. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.007>
- Li, R., Huang, J., Dai, T., & Yang, Q. (2026). *A model based on Delphi and three-interval TOPSIS: Sustainable evaluation of green logistics under the goals of carbon peaking and carbon neutrality*. Sustainability (Switzerland), 18(4). <https://doi.org/10.3390/su18041920>
- Mishra, M. (2009). *Measurement in marketing: A study on construct validation with special reference to multitrait-multimethod (MTMM) matrix*. Indian Journal of Marketing, 39(7), 9-15. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-105008473165&partnerID=40&md5=eef8e5a1ac6dc85c32911add63ba95fa>
- Patrick, D. L., Burke, L. B., Gwaltney, C. J., Leidy, N. K., Martin, M. L., Molsen, E., & Ring, L. (2011a). *Content validity - Establishing and reporting the evidence in newly developed patient-reported outcomes (PRO) instruments for medical product evaluation: ISPOR PRO good research practices task force report: Part 1 - Eliciting concepts for a new PRO instrument*. Value in Health, 14(8), 967-977. <https://doi.org/10.1016/j.jval.2011.06.014>
- Patrick, D. L., Burke, L. B., Gwaltney, C. J., Leidy, N. K., Martin, M. L., Molsen, E., & Ring, L. (2011b). *Content validity - Establishing and reporting the evidence in newly developed patient-reported outcomes (PRO) instruments for medical product evaluation: ISPOR PRO good research practices task force report: Part 2 - Assessing respondent understanding*. Value in Health, 14(8), 978-988. <https://doi.org/10.1016/j.jval.2011.06.013>
- Raymond, J., Boisseau, W., Nguyen, T. N., & Darsaut, T. E. (2024). *Understanding why restrictive trial eligibility criteria are inappropriate*. Neurochirurgie, 70(6). <https://doi.org/10.1016/j.neuchi.2024.101589>
- Sagi, E., & Pariente, M. (2007). *The integrated functional tests (IFT) approach*. In Proceedings of the 3rd International Conference on Recent Advances in Space Technologies, RAST 2007 (pp. 433-437). <https://doi.org/10.1109/RAST.2007.4284027>
- Shanmuganathan, M., & Nalini, C. (2021). *The problem of rank reversal in combination with AHP and TOPSIS applied to image fusion*. In EAI/Springer Innovations in Communication and Computing (pp. 401-414). https://doi.org/10.1007/978-3-030-49795-8_39
- Sherburne, T., Clifford, M. M., Horowitz, B. M., McDermott, T., & Beling, P. A. (2023). *The "FOREST" concept and meta-model for lifecycle evaluation of resilience*. In Systems Engineering for the Digital Age: Practitioner Perspectives (pp. 523-538). <https://doi.org/10.1002/9781394203314.ch25>
- Shi, J., Mo, X., & Sun, Z. (2012). *Content validity index in scale development*. Journal of Central South University (Medical Sciences), 37(2), 152-155. <https://doi.org/10.3969/j.issn.1672-7347.2012.02.007>
- Sya'bani, M. A. Y., & Rajjani, I. (2019). *Hilosophical thought of Al-Farabi as models of establishing civil society in the era of technology disruption*. International Journal of Recent Technology and Engineering, 8(2), 5846-5850. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B3773.078219>
- Tamimi, A. I., Lathif, S. W., Fuad, A. Z., & Hilmy, M. (2026). *Budgetary gap in achievement equality: A multi-site study of success factors of public and private Madrasah Aliyah in East Java*. At Turots: Jurnal Pendidikan Islam, 489-497.
- Tobi, T., Bakar, M. Y. A., & Mas'ud, A. (2025). *Local wisdom-based education: Implementation of Gus Dur's ideas in schools*. Maharot: Journal of Islamic Education, 9(2), 211-228.
- Tobi, T., Zainab, N., & Maimun, M. (2024). *Development of PPT-based Islamic religious*

- education teaching materials (Power Point) at SMKN 1 Proppo Pamekasan*. Widyagodik: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar, 12(1), 90-104.
- Treviño, L. J., Egri, C. P., Ralston, D. A., Naoumova, I., Li, Y., Darder, F. L., de la Garza Carranza, M. T., & Furrer, O. (2020). *A cross-cultural examination of person-organization fit: Is P-O fit congruent with or contingent on societal values?* Management International Review, 60(2), 287-314. <https://doi.org/10.1007/s11575-020-00411-0>
- Turskis, Z., Keršulienė, V., & Vinogradova, I. (2017). *A new fuzzy hybrid multi-criteria decision-making approach to solve personnel assessment problems. Case study: Director selection for estates and economy office*. Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research, 51(3), 211-229. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85043477895&partnerID=40&md5=bc6671cdbbb771ba889a4935ba8bcafc>
- Vanderstukken, A., Proost, K., & Van Den Broeck, A. (2019). *Subjective PO fit in recruitment: Is it always really "O"? Organizational values may be industry values, depending on temporal distance*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 28(5), 602-615. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1427143>
- Visvizi, A., Lytras, M. D., & Al-Lail, H. J. (2023). *To educate, not simply to teach: Higher education institutions post-Covid-19*. In Moving Higher Education Beyond Covid-19: Innovative and Technology-Enhanced Approaches to Teaching and Learning (pp. 1-10). <https://doi.org/10.1108/978-1-80382-517-520231001>
- Wang, W., Yang, J., Bai, D., He, J., Cai, M., Gong, X., Lu, X., Hou, C., & Gao, J. (2023). *Instruments for assessing the spiritual needs of cancer patients: A systematic review of psychometric properties*. Journal of Clinical Nursing, 32(23-24), 7956-7969. <https://doi.org/10.1111/jocn.16888>
- Wang, Y. (2024). *Person-organization fit*. In Elgar Encyclopedia of Corporate Communication (pp. 116-119). <https://doi.org/10.4337/9781802200874.ch18>
- Westerman, J. W., & Cyr, L. A. (2004). *An integrative analysis of person-organization fit theories*. International Journal of Selection and Assessment, 12(3), 252-261. https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.279_1.x
- Wilt, J. A., Takahashi, J. T., Jeong, P., Exline, J. J., & Pargament, K. I. (2020). *Open-ended and closed-ended measures of religious/spiritual struggles: A mixed-methods study*. Religions, 11(10), 1-18. <https://doi.org/10.3390/rel11100505>
- Wooderson, P., & Ward, D. (2017). *Cybersecurity testing and validation*. In SAE Technical Papers (Vol. 2017-March). <https://doi.org/10.4271/2017-01-1655>
- Xiaoying, W., & Yusuf, A. (2026). *Leadership agility and institutional resilience: The mediating roles of digital readiness and strategic adaptation in Chinese higher education digital transformation*. Power and Education. <https://doi.org/10.1177/17577438261442768>
- Yalkin, C., & Korkmaz, E. E. (2012). *Neural network world: A neural network based selection method for genetic algorithms*. Neural Network World, 22(6), 495-510. <https://doi.org/10.14311/NNW.2012.22.030>
- Yu, K. Y. T. (2014). *Person-organization fit effects on organizational attraction: A test of an expectations-based model*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 124(1), 75-94. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.12.005>
- Zhu, W., & Ding, Y. (2025). *Integrating decision tools for environmental impact reduction in sustainable urban planning*. IEEE Access, 13, 30212-30234. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2025.3540140>