

Pendampingan Analisis Jabatan dalam Penyusunan Kriteria Seleksi Calon Santri di LTQ Cahaya Mujahadah Bandung

Fida Nirmala Nugraha^{1*}, Atya Nur Aisha^{2*}, Yoga Yoga³, Septi Dwi Cahya⁴

¹ Program Studi S1 Teknik Industri, Fakultas Rekayasa Industri, Universitas Telkom, Indonesia

^{2,4} Program Studi S1 Manajemen Rekayasa Industri, Fakultas Rekayasa Industri, Universitas Telkom, Indonesia

³ Program Studi S3 Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia

*e-mail: fida1619@gmail.com; atyanuraisha@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan proses pembelajaran di lembaga tahfidz tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, tetapi juga oleh kualitas calon santri yang direkrut sebagai komponen utama program. Permasalahan yang dihadapi oleh Lembaga Tahfidz Qur'an (LTQ) Cahaya Mujahadah Bandung adalah belum tersedianya kriteria seleksi calon santri yang seragam dan terukur, sehingga proses rekrutmen yang dilakukan oleh pengurus yang berbeda berpotensi menghasilkan standar penerimaan yang tidak konsisten. Kegiatan ini bertujuan untuk mendampingi pengurus LTQ Cahaya Mujahadah dalam menyusun kriteria seleksi calon santri melalui proses analisis jabatan. Metode pelaksanaan terdiri dari identifikasi tujuan dan kebutuhan jabatan, pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner terstruktur dengan pengurus, analisis dan pengolahan data, serta verifikasi dan validasi. Hasil kegiatan mengidentifikasi empat pilar karakteristik santri yang diharapkan, yaitu penyelesaian target hafalan dan murajaah, keteladanan akhlak, kemandirian ibadah dan kedisiplinan, serta partisipasi aktif dalam kepemimpinan dan pengabdian sosial. Keempat pilar tersebut selanjutnya dioperasionalkan menjadi enam kriteria sebagai acuan seleksi, yaitu disiplin dan manajemen diri, ketekunan, keteguhan niat, adab, pengendalian emosi, serta kepemimpinan dan kepercayaan diri. Dokumen indikator perilaku pada setiap kriteria dan instrumen panduan wawancara yang dihasilkan telah divalidasi oleh pengurus dan diujicobakan pada proses rekrutmen santri baru. Proses penyusunan kriteria ini melibatkan diskusi aktif bersama pengurus sehingga daftar kriteria untuk penilaian dan instrumen yang dihasilkan mempermudah proses penilaian yang lebih objektif bagi pewawancara, serta membantu penggalan profil calon santri yang lebih terstruktur pada pelaksanaan seleksi periode 2026. Kegiatan ini memberikan kontribusi berupa standarisasi alat ukur seleksi yang objektif serta mendukung keberlanjutan tata kelola rekrutmen di lembaga tahfidz.

Kata kunci: Analisis Jabatan, Kriteria Seleksi, Lembaga Tahfidz, Rekrutmen Santri

Abstract

The success of the learning process in a tahfidz institution is determined not only by its curriculum but also by the quality of the prospective students recruited as the program's main component. Lembaga Tahfidz Qur'an (LTQ) Cahaya Mujahadah Bandung faced the problem of not having a uniform and measurable selection criteria for prospective santri, so that recruitment carried out by different committee members had the potential to produce inconsistent admission standards. This program aimed to assist the management of LTQ Cahaya Mujahadah in developing santri selection criteria through a job analysis process. The implementation method consists of identifying the goals and job requirements; collecting data through interviews and structured questionnaires with the management; analyzing and processing the data; and validating and verifying. The results identified four pillars of expected santri characteristics: achievement of memorization and revision (murajaah) targets, exemplary character, independence in worship and discipline, and active participation in leadership and social service. These four pillars were further operationalized into six selection competencies: discipline and self-management, perseverance, steadfastness of intention, manners, emotional self-regulation, and leadership and self-confidence. The resulting criteria document and interview guide have been validated by the management and piloted in the new santri recruitment process. The process of formulating these criteria involved active discussions with the administrators, ensuring that the resulting assessment criteria and instruments facilitate a more objective evaluation process for interviewers and enable a more structured exploration of prospective students' profiles during the 2026 selection period. This activity contributes an objective selection measurement tool and supports the sustainability of recruitment governance in tahfidz institutions.

Keywords: Job Analysis, Santri Recruitment, Selection Criteria, Tahfidz Institution

1. PENDAHULUAN

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu proses penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi, termasuk organisasi pendidikan keagamaan seperti lembaga tahfidz Al-Qur'an. Salah satu penentu keberhasilan rekrutmen dan seleksi yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi adalah tersedianya job specification, yaitu daftar karakteristik calon yang mampu menjalankan peran tertentu dengan baik (Prebensen, 2024). Spesifikasi yang akurat berfungsi sebagai alat penyaring awal sehingga hanya kandidat dengan kesesuaian yang relevan yang terdorong untuk bergabung, sekaligus meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dan kualitas input (Morelli, 2023; OrangeHRM, 2024). Penelitian Daribi (2024) juga menunjukkan bahwa ketersediaan job specification berpengaruh positif terhadap kinerja dan retensi anggota organisasi, sementara keseragaman kriteria memastikan proses seleksi berjalan objektif dan adil bagi semua pihak (OrangeHRM, 2024).

Beberapa literatur sebelumnya yang membahas seleksi calon santri program tahfidz, kriteria yang digunakan umumnya masih terbatas pada aspek kuantitatif seperti jumlah hafalan, nilai tajwid dan makhoriul huruf, status keluarga (Syifa et al., 2022), penghasilan orang tua, serta status tempat tinggal (Santia & Saripurna, 2019). Aswar et al. (2021) menggunakan kombinasi antara kemampuan skolastik, tadarus, dan profil kepribadian. Kriteria spesifik lainnya seperti hafalan, kemampuan membaca kitab, kecakapan berbahasa Arab (Al-Marom & Wibisono, 2021), serta halaqoh (Prabowo et al., 2025) digunakan sebagai acuan dalam penilaian santri. Pengukuran umumnya dikaji sebagai satu indikator, sehingga beberapa aspek kepribadian tidak dijelaskan indikator detail yang diukur. Selain itu, kriteria yang digunakan pada penelitian terdahulu belum diidentifikasi secara sistematis sesuai dengan kebutuhan masing-masing organisasi. Sementara profil santri di setiap lembaga sebaiknya disesuaikan dengan tujuan masing-masing lembaga.

Kriteria-kriteria tersebut kemudian diolah menggunakan metode pendukung keputusan multikriteria, misalnya Simple Additive Weighting, VIKTOR, dan Weighted Product untuk menghasilkan peringkat calon santri secara objektif dan transparan (Santia & Saripurna, 2019; Aswar et al., 2021; Wigatil et al., 2022; Muhadzdzib et al., 2025; Prabowo et al., 2025). Pendekatan dalam penentuan bobot ini disesuaikan secara kontekstual pada masing-masing objek kajian. Oleh karena itu, perlu diidentifikasi rumusan kriteria seleksi yang disepakati oleh pengurus agar sesuai dengan visi dari lembaga tahfidz.

Pentingnya kriteria seleksi yang terstruktur juga ditemukan pada aspek pengelolaan sumber daya manusia lain di lingkungan pesantren. Anwar et al. (2023) menunjukkan bahwa penerapan sistem seleksi yang jelas terhadap tenaga pengajar di pondok pesantren berdampak pada kemudahan pengelompokan kelas, kemudahan pengontrolan dan pengawasan, tumbuhnya rasa tanggung jawab, serta pencapaian kompetensi santri yang lebih baik. Hal serupa terlihat pada penerapan seleksi santri berbasis Multiple Intelligence untuk penentuan kelas ekstrakurikuler yang terbukti membantu pengurus menyesuaikan program dengan bakat dan minat santri secara lebih tepat sasaran (Agus et al., 2023), maupun pada manajemen rekrutmen santri tahfidz di Ma'had Bina Madani Putri Bogor yang menunjukkan bahwa tahapan rekrutmen yang terencana dan konsisten berkontribusi positif terhadap ketercapaian target hafalan Al-Qur'an santriwati (Qorni & Mujahidin, 2021). Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa penyusunan kriteria yang terstandarisasi merupakan fondasi penting yang perlu dibangun sebelum sebuah lembaga tahfidz menerapkan metode seleksi yang lebih kuantitatif.

Pentingnya penyusunan kriteria yang terstruktur juga diperkuat oleh temuan pada konteks rekrutmen sumber daya manusia di pesantren secara lebih luas. Girsang et al. (2023) menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa kualitas proses seleksi pada level mana pun, baik tenaga pendidik maupun peserta didik, turut menentukan keberhasilan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian pada rekrutmen tenaga pendidik pesantren menegaskan pentingnya kriteria yang memadukan aspek akademik dan non-akademik, seperti integritas moral, kemampuan menjadi teladan, serta kesiapan bekerja sama dalam tim (Faizah et al., 2024; Febriantika & Argadinata, 2025; Rohman, 2026). Hal tersebut menunjukkan bahwa penyusunan

kriteria dengan melakukan analisis jabatan untuk memperoleh kriteria calon santri, relevan diterapkan.

Kondisi tersebut juga ditemukan pada Lembaga Tahfidz Qur'an (LTQ) Cahaya Mujahadah yang berlokasi di Jl. Sharon Garden No. 03, Cipamokolan, Kecamatan Rancasari, Kota Bandung. Sejak berdiri lebih dari dua tahun, lembaga ini telah meluluskan sekitar 60 orang alumni dari berbagai daerah dan akan membuka rekrutmen calon santri baru untuk periode 2026. Hasil evaluasi program pembelajaran yang dilakukan pada kegiatan pengabdian masyarakat sebelumnya—mencakup pendampingan manajemen stres bagi santri dan evaluasi program/kurikulum—menunjukkan bahwa selama ini proses rekrutmen calon santri belum didasarkan pada kriteria yang seragam dan terukur. Pada kondisi eksisting, setiap wawancara dalam proses seleksi santri tidak menggunakan panduan pertanyaan, dan hanya fokus pada tingkat hafalan. Eksplorasi mengenai latar belakang dan kepribadian yang tidak dilakukan, berdampak pada munculnya kendala yang dihadapi oleh para santri pada saat mengikuti program. Temuan ini diperoleh pada saat kegiatan pendampingan manajemen stress, dimana 32% santri merasa stres pada saat mengikuti program tahfidz tersebut. Selain itu, dari hasil evaluasi program, Nugraha et al. (2025) menunjukkan bahwa tidak adanya standardisasi proses rekrutmen berdampak pada variasi latar belakang santri yang beragam sehingga kualitas dan pengelolaan program tahfidz perlu disesuaikan dengan kondisi masing-masing santri. Hal ini memerlukan usaha tambahan di kalangan staf pengajar. Menyadari hal ini, pengurus LTQ Cahaya Mujahadah menyampaikan kebutuhan untuk didampingi dalam merumuskan spesifikasi dan kriteria calon santri yang jelas.

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk mendampingi pengurus LTQ Cahaya Mujahadah dalam melaksanakan proses analisis jabatan terhadap posisi “santri”, sehingga dihasilkan dokumen deskripsi dan spesifikasi jabatan yang dapat dijadikan acuan bersama dalam penyusunan kriteria dan instrumen seleksi calon santri baru. Kegiatan ini merupakan kegiatan keberlanjutan dari program pendampingan sebelumnya, serta mendukung pencapaian pilar keempat *Sustainable Development Goals* (SDGs), yaitu pendidikan berkualitas.

2. METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang bertepatan dengan periode menjelang rekrutmen santri baru LTQ Cahaya Mujahadah tahun 2026, dengan puncak kegiatan berupa sosialisasi hasil yang dilaksanakan pada Jumat, 26 Juni 2026, bertempat di Masjid Al Mujahadah, dihadiri oleh perwakilan pengurus dan santri.

Kriteria atau spesifikasi calon santri merupakan salah satu hasil dari proses yang lebih besar, yaitu analisis jabatan, maka metode pelaksanaan pendampingan mengacu pada tahapan analisis jabatan yang lazim digunakan dalam manajemen sumber daya manusia (Armstrong & Taylor, 2023; Dessler, 2024; Mathis et al., 2023; Robbins & Judge, 2022). Tahapan tersebut terdiri atas delapan langkah sebagai berikut.

- Identifikasi tujuan analisis jabatan. Tujuan analisis jabatan pada kegiatan ini ditetapkan untuk kepentingan seleksi, mengingat LTQ Cahaya Mujahadah belum memiliki acuan tertulis mengenai karakteristik calon santri yang diinginkan.
- Penentuan jabatan yang dianalisis. Jabatan yang dianalisis adalah posisi “santri” yang akan mondok, menyelesaikan tugas hafalan Al-Qur'an, serta aktivitas wajib lain yang sejalan dengan visi dan misi lembaga.
- Penentuan metode analisis jabatan. Metode utama yang dipilih adalah kombinasi wawancara, kuesioner terstruktur, dan studi dokumen rekrutmen lembaga, dengan pertimbangan kepraktisan, ketersediaan waktu pengurus, dan kelengkapan informasi yang dapat diperoleh.
- Pengumpulan data. Wawancara tahap awal dikombinasikan dengan pengisian kuesioner terstruktur oleh empat orang pengurus, mencakup informasi mengenai visi dan misi, tujuan, strategi, pendanaan, kriteria pemilihan calon santri, cara menjaring calon santri,

sarana dan prasarana, metode pembelajaran, serta kendala yang dihadapi. Tim juga menyusun daftar aktivitas yang diturunkan dari misi lembaga beserta kriteria calon santri, untuk kemudian dinilai relevansinya oleh pengurus.

- Analisis dan pengolahan data. Kriteria yang dinilai relevan oleh pengurus ditelaah dan diolah menjadi rumusan yang lebih operasional, mencakup aspek relevansi dan operasionalisasi indikator, serta dibedakan menjadi indikator untuk proses seleksi dan indikator monitoring pascapenerimaan.
- Penyusunan dokumen. Hasil analisis dirumuskan ke dalam dua dokumen utama, yaitu deskripsi jabatan (uraian tugas dan tanggung jawab santri) dan spesifikasi jabatan (persyaratan dan kriteria calon santri), disertai rubrik penilaian sebagai panduan seleksi.
- Verifikasi dan validasi. Dokumen yang telah disusun diserahkan kembali kepada pengurus untuk ditelaah kesesuaiannya dengan kebutuhan riil lembaga, kemudian dibandingkan kriteria yang dirumuskan dengan tugas yang harus diselesaikan santri di LTQ Cahaya Mujahadah. Proses validasi daftar kriteria dan instrumen wawancara dilakukan terhadap ketua pengurus lembaga tahfidz.
- Finalisasi dan dokumentasi. Dokumen final diserahkan kepada pengurus untuk digunakan secara resmi dalam proses rekrutmen dan seleksi, serta disosialisasikan kepada perwakilan pengurus, interviewer, dan santri eksisting. Sosialisasi dengan pihak pengurus dan pengajar dilakukan kepada lima orang perwakilan, sementara pada kalangan santri melibatkan 15 orang santri eksisting.

Evaluasi keberhasilan kegiatan dilakukan secara kualitatif melalui pengamatan proses validasi bersama pengurus serta uji coba penggunaan instrumen panduan wawancara dan penilaian seleksi pada rangkaian proses rekrutmen dan seleksi calon santri LTQ Cahaya Mujahadah, serta melalui respons pengurus dan santri pada sesi sosialisasi hasil kegiatan. Keberhasilan dari kegiatan pendampingan dapat diukur berdasarkan hasil penyebaran kuesioner umpan balik dari rangkaian kegiatan yang dilaksanakan terhadap pengurus, sementara untuk santri diukur melalui kuesioner umpan balik dari kegiatan sosialisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan untuk memperoleh daftar kompetensi yang akan dijadikan sebagai acuan dalam melakukan rekrutmen seleksi calon santri baru di LTQ Cahaya Mujahadah. Dari hasil pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner terbuka kepada pihak pengurus, dapat diidentifikasi kebutuhan awal dari profil santri yang diharapkan. Hasil lebih detail untuk penentuan kompetensi hingga pendeskripsian kriteria seleksi yang dihasilkan dijelaskan pada subbab selanjutnya.

3.1. Identifikasi Kebutuhan dan Penetapan Profil Santri

Tahap awal pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui wawancara dan pengisian kuesioner terstruktur oleh empat orang pengurus LTQ Cahaya Mujahadah. Tim pendamping menyusun daftar aktivitas yang diturunkan dari visi dan misi lembaga beserta kriteria yang mungkin harus dipenuhi calon santri, kemudian meminta pengurus menilai relevansi setiap aktivitas dan kriteria tersebut. Hasil penilaian pengurus menunjukkan kesepakatan bahwa terdapat empat karakteristik utama yang mencerminkan visi dan misi LTQ Cahaya Mujahadah sebagai lembaga pencetak generasi penghafal Al-Qur'an, sebagaimana dirangkum pada Tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi dan indikator karakteristik profil santri

Karakteristik Profil Santri	Indikator Utama
1. Menyelesaikan Target Hafalan dan Murajaah	Disiplin diri yang kuat dalam menjaga waktu setor hafalan; daya juang dan istiqamah; fokus dan kemampuan konsentrasi; kesadaran niat (ikhlas dan orientasi akhirat).
2. Menjadi Teladan Akhlak di Lingkungan Rumah Tahfidz	Akhlakul karimah yang terinternalisasi; kesadaran diri sebagai <i>role model</i> ; stabilitas emosi dan kesabaran; kerendahan hati (<i>tawadhu</i>).
3. Memiliki Kemandirian Ibadah dan Kedisiplinan	Kesadaran ibadah dari dalam diri; tanggung jawab pribadi; manajemen waktu dan konsistensi terhadap aturan LTQ.
4. Berpartisipasi Aktif dalam Kepemimpinan dan Pengabdian Sosial	Kepedulian sosial dan empati; kemampuan bekerja sama (<i>teamwork</i>); jiwa kepemimpinan yang melayani (<i>servant leadership</i>); kepercayaan diri yang sehat.

3.2. Penentuan Kompetensi untuk Acuan Proses Rekrutmen dan Seleksi

Berdasarkan empat karakteristik profil santri pada Tabel 1, selanjutnya dianalisis dan diolah oleh tim pendamping bersama pengurus untuk memperoleh kompetensi yang lebih operasional dan dapat diukur pada saat proses seleksi maupun dipantau selama santri mengikuti program. Proses ini mempertimbangkan aspek relevansi dan kemudahan operasionalisasi indikator, serta membedakan indikator untuk kepentingan seleksi awal dan indikator monitoring pasca penerimaan. Hasil analisis menghasilkan enam kompetensi acuan sebagaimana disajikan pada Tabel 2, yang menjadi dasar bagi tim dalam menyusun instrumen panduan wawancara dan rubrik penilaian seleksi.

Tabel 2. Operasionalisasi kompetensi sebagai acuan

Kompetensi	Definisi Operasional
Disiplin dan Manajemen Diri	Kepatuhan individu terhadap aturan, norma, dan tanggung jawab, serta kemampuan mengatur perilaku, waktu, emosi, dan tujuan secara sadar untuk mencapai hasil yang diinginkan.
Tekun	Sikap dan perilaku yang menunjukkan kesungguhan, ketekunan, dan kegigihan dalam menyelesaikan aktivitas secara berkelanjutan meskipun menghadapi kesulitan.
Keteguhan Niat	Kekuatan dan kestabilan tekad dalam mempertahankan tujuan dan komitmen, serta konsistensi berusaha mencapainya meskipun menghadapi tantangan atau godaan untuk menyerah.
Adab	Perilaku yang mencerminkan sikap sopan, santun, hormat, dan etika dalam berinteraksi serta menjalankan aktivitas sehari-hari sesuai norma sosial dan nilai moral.
Pengendalian Emosi	Kemampuan mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara tepat dalam berbagai situasi.
Kepemimpinan dan Kepercayaan Diri	Kemampuan memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, disertai keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

Keenam kompetensi tersebut kemudian dirumuskan untuk menjadi acuan dalam pengembangan instrumen panduan wawancara dan penilaian seleksi pada proses rekrutmen calon santri baru di LTQ Cahaya Mujahadah. Sebagai contoh untuk penggalian kompetensi terkait disiplin dan manajemen diri, maka diawali dengan pemberian pertanyaan utama “Ceritakan

pengalaman terakhir ketika kamu sulit memenuhi target hafalan. Apa yang kamu lakukan?”. Dari pertanyaan ini setiap jawaban yang diberikan oleh calon santri selanjutnya akan dievaluasi berdasarkan rubrik penilaian seperti yang diperlihatkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rubrikasi penilaian pada kompetensi Disiplin dan Manajemen Diri					
No	Aspek yang Dinilai	Skor 0	Skor 1	Skor 2	Skor 3
1	Upaya konkret mengatasi hambatan target hafalan	Tidak menunjukkan upaya nyata / menyalahkan pihak lain	Menyebutkan upaya secara normatif tanpa langkah konkret	Menyebutkan upaya konkret namun hasil belum terukur jelas	Upaya konkret dan sistematis dengan hasil yang jelas terlihat
2	Pencapaian hasil (keberhasilan memenuhi target)	Target tidak tercapai dan tidak ada refleksi perbaikan	Target belum tercapai namun ada rencana perbaikan	Target tercapai sebagian dengan usaha yang cukup jelas	Target tercapai dengan usaha dan strategi yang jelas dan konsisten

3.3. Validasi, Sosialisasi dan Uji Coba Instrumen

Dokumen kriteria dan rubrik penilaian yang telah disusun diserahkan kembali kepada pengurus LTQ Cahaya Mujahadah untuk memperoleh umpan balik kesesuaian. Proses validasi dilakukan dengan membandingkan kriteria seleksi yang dirumuskan tim terhadap kebutuhan riil, yaitu tugas-tugas yang harus diselesaikan santri di lingkungan LTQ Cahaya Mujahadah, sedangkan proses verifikasi dilakukan dengan memeriksa konsistensi setiap tahapan penyusunan deskripsi dan spesifikasi jabatan. Kegiatan validasi dilakukan dengan pihak pengurus untuk membahas gambaran profil santri berdasarkan hasil analisis jabatan yang dilakukan. Dokumentasi dari kegiatan validasi diperlihatkan pada Gambar 1. Hasil validasi menunjukkan bahwa seluruh elemen kriteria dan kompetensi profil santri yang diusulkan telah sesuai dengan kebutuhan lembaga.



Gambar 1. Proses validasi profil santri

Kegiatan sosialisasi hasil dilaksanakan pada Jumat, 26 Juni 2026 pukul 08.30 WIB bertempat di Masjid Al Mujahadah, dihadiri oleh perwakilan pengurus dan santri. Dokumentasi kegiatan sosialisasi hasil diperlihatkan pada Gambar 2. Pada kesempatan tersebut, instrumen panduan wawancara dan penilaian seleksi diserahkan kepada perwakilan pengurus dan pihak yang bertugas sebagai pewawancara untuk digunakan sebagai uji coba dalam rangkaian proses rekrutmen dan seleksi calon santri baru LTQ Cahaya Mujahadah, yang berlangsung sejak

awal hingga pertengahan Juli 2026. Selain diserahkan kepada pengurus, sosialisasi profil santri turut disampaikan kepada santri eksisting agar mereka memahami kompetensi yang perlu dicapai selama mengikuti program di LTQ Cahaya Mujahadah.

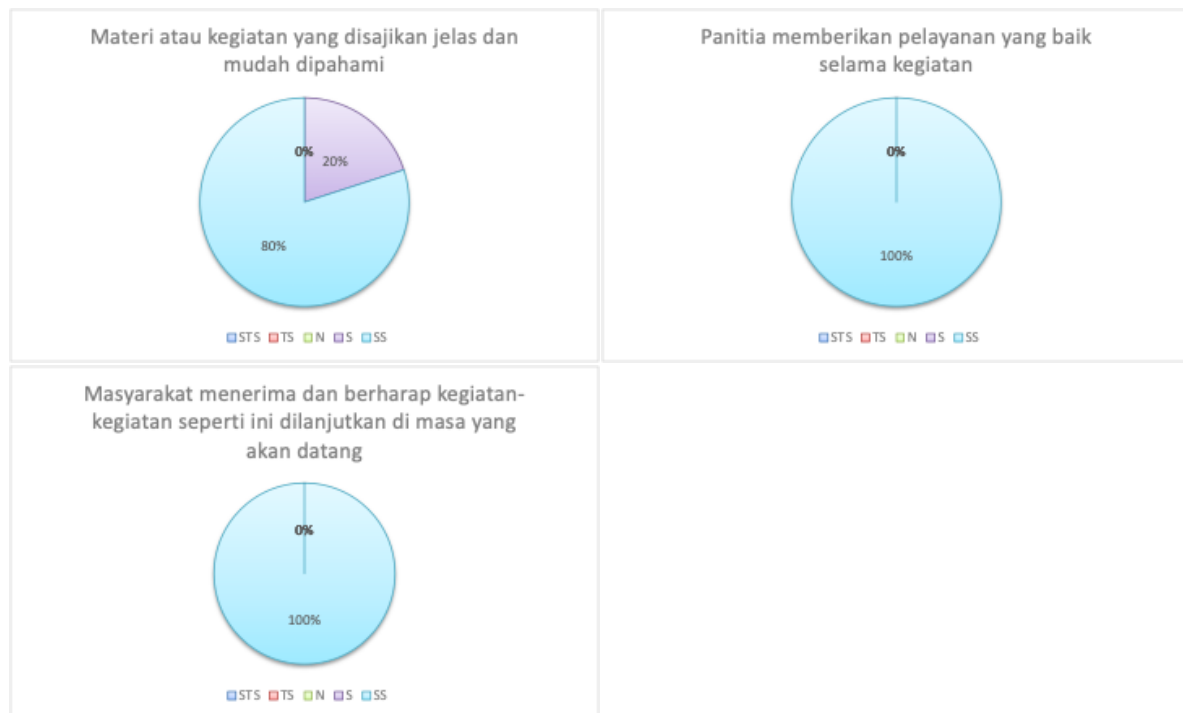


Gambar 2. Kegiatan sosialisasi kriteria profil santri

Pelaksanaan evaluasi kegiatan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pengurus dan santri yang mengikuti kegiatan sosialisasi. Terdapat 20 responden yang mengisi kuesioner umpan balik. Dari hasil pengolahan data, diperoleh bahwa mayoritas peserta memberikan respons positif terhadap rangkaian kegiatan pendampingan yang dilaksanakan. Gambar 3 dan Gambar 4 memperlihatkan respon positif terhadap rangkaian kegiatan pengabdian kepada masyarakat, di mana 90% menilai sangat setuju terhadap materi kegiatan sesuai dengan kebutuhan dan waktu pelaksanaan kegiatan, 80% sangat setuju terhadap kejelasan materi yang disampaikan, serta 100% sangat setuju terhadap pelayanan dari panitia kegiatan dan harapan untuk keberlanjutan kegiatan sejenis.



Gambar 3. Hasil umpan balik terkait materi dan waktu pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat



Gambar 4. Hasil umpan balik terkait koordinasi dengan panitia dan harapan keberlanjutan kegiatan pengabdian kepada masyarakat

3.4. Pembahasan

Hasil kegiatan ini menunjukan bahwa ketersediaan spesifikasi jabatan yang akurat berperan sebagai alat penyaring awal yang meningkatkan objektivitas dan keadilan proses seleksi. Sebelum pendampingan dilaksanakan, proses rekrutmen calon santri di LTQ Cahaya Mujahadah berpotensi menghasilkan standar penerimaan yang berbeda antarpengurus karena tidak adanya acuan tertulis. Melalui proses analisis jabatan yang sistematis, kegiatan ini berhasil menghasilkan kriteria yang seragam dan terdokumentasi, sejalan dengan simpulan Daribi (2024) bahwa *job specification* yang jelas berkontribusi terhadap kinerja dan keberlanjutan sebuah program. Proses identifikasi awal kriteria yang melibatkan pihak pengurus dan pengajar di lembaga tahfidz menunjukkan adanya variasi kriteria santri yang diharapkan. Namun, dengan dilakukan identifikasi secara terstruktur dengan mengevaluasi visi organisasi dan variasi awal dalam proses masukan tersebut, akhirnya diperoleh hasil rumusan karakteristik profil santri dan daftar kompetensi seperti terlihat pada bagian hasil di Tabel 1 dan Tabel 2. Rumusan lebih detail pada Tabel 2 diperoleh dari hasil penggalian studi literatur yang relevan, kemudian disesuaikan dengan konteks di LTQ Cahaya Mujahadah.

Dibandingkan dengan penelitian terdahulu mengenai seleksi calon santri yang umumnya berfokus pada penerapan metode pendukung keputusan multikriteria, kegiatan pendampingan ini berkontribusi pada tahap yang lebih mendasar, yaitu perumusan kriteria itu sendiri melalui pendekatan analisis jabatan yang partisipatif bersama pengurus. Pendekatan ini relevan khususnya bagi lembaga tahfidz berskala kecil hingga menengah yang belum memiliki rumusan kriteria baku, sehingga dokumen analisis jabatan yang dihasilkan berpotensi menjadi dasar bagi pengembangan sistem seleksi yang lebih kuantitatif. Terdapat enam kompetensi yang diperlukan untuk menjadi santri pada LTQ Cahaya Mujahadah, yaitu disiplin dan manajemen diri, tekun, keteguhan niat, adab, pengendalian emosi, serta kepemimpinan dan kepercayaan diri.

Hasil temuan enam kompetensi yang diperoleh, sejalan dengan beberapa kriteria lain yang telah digunakan pada penelitian terdahulu, seperti kedisiplinan dan kepribadian untuk mengevaluasi kondisi santri (Wigatil et al., 2022; Prasetyana et al., 2024; Prabowo et al., 2025), serta keteguhan niat dan sikap (Aswar et al., 2021). Pengukuran terhadap tingkat kepemimpinan juga menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kualitas dari seluruh entitas di lembaga pendidikan islam (Fauziah et al., 2024). Proses rekrutmen yang efektif dapat mendukung

peningkatan kualitas pembelajaran maupun pencapaian tujuan dari program pendidikan yang dikelola (Febriantika & Argadinata, 2025). Selain itu, pemahaman terhadap emosi dapat mendukung kondisi psikologis dari santri agar dapat terlibat secara aktif dalam kegiatan dan mengatasi masalah yang dihadapi (Prasetyaningrum et al., 2022). Hasil perbandingan ini menunjukkan bahwa usulan keenam kriteria yang digunakan sejalan dengan berbagai kriteria lain yang digunakan untuk penilaian sumber daya di lembaga pendidikan islam. Pendekatan yang digunakan berbasis analisis jabatan memberikan kekhasan baru dalam penentuan indikator penilaian yang sebelumnya berfokus pada metode seleksi dengan pembobotan. Keterlibatan dari pengurus secara aktif menjadi masukan yang utama dalam proses penentuan kriteria yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan Wulan (2025) pendekatan analisis jabatan pada lembaga pendidikan dapat meminimasi ketidakjelasan dan bias subjektivitas yang ditemukan pada proses seleksi.

Temuan ini juga sejalan dengan Anwar et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kriteria seleksi yang terstruktur di lingkungan pesantren memudahkan pengelompokan, pengontrolan, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta dengan Qorni dan Mujahidin (2021) yang menegaskan pentingnya tahapan rekrutmen yang terencana bagi ketercapaian mutu input peserta didik tahfidz. Kriteria seleksi yang dirumuskan secara partisipatif dan kontekstual akan lebih tepat sasaran dibandingkan dengan kriteria yang diadopsi secara generik dari lembaga lain. Berdasarkan hasil validasi dengan pihak pengurus, diperoleh bahwa keenam kompetensi tersebut telah sesuai dengan visi dari LTQ Cahaya Mujahadah. Hasil dari uji coba pada rangkaian proses rekrutmen calon santri pada tahun 2026 ini menunjukkan bahwa menggunakan item yang lebih terstandar mempermudah pewawancara dalam menyusun pertanyaan dan menggali profil calon santri. Dari hasil umpan balik yang diberikan oleh pengurus maupun santri dari LTQ Cahaya Mujahadah, terdapat respons yang positif atas seluruh rangkaian kegiatan pengabdian masyarakat yang dilaksanakan.

Kegiatan ini memiliki keterbatasan, yaitu kriteria dan kompetensi yang dihasilkan masih bersifat kualitatif dan belum disertai pembobotan tingkat kepentingan antarkriteria. Pengembangan lebih lanjut disarankan untuk mengintegrasikan kriteria hasil analisis jabatan ini dengan metode pendukung keputusan kuantitatif agar proses perbandingan calon santri dapat dilakukan secara lebih objektif dan efisien, sekaligus memperkuat keberlanjutan tata kelola rekrutmen di LTQ Cahaya Mujahadah pada periode-periode penerimaan berikutnya.

4. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pendampingan analisis jabatan di LTQ Cahaya Mujahadah Bandung berhasil menghasilkan dokumen spesifikasi dan persyaratan jabatan bagi posisi “santri” sebagai dasar penyusunan kriteria seleksi calon santri yang seragam, terukur, dan objektif. Hasil kegiatan mengidentifikasi empat pilar karakteristik santri yang diharapkan, yaitu penyelesaian target hafalan dan murajaah, keteladanan akhlak, kemandirian ibadah dan kedisiplinan, serta partisipasi aktif dalam kepemimpinan dan pengabdian sosial, yang dioperasionalkan menjadi enam kompetensi acuan seleksi: disiplin dan manajemen diri, ketekunan, keteguhan niat, adab, pengendalian emosi, serta kepemimpinan dan kepercayaan diri. Dokumen dan instrumen panduan wawancara yang dihasilkan telah divalidasi oleh pengurus dan diujicobakan pada proses rekrutmen santri baru periode 2026 dengan respons yang positif dari pengurus maupun santri. Perubahan ini turut meningkatkan kesiapan pengurus dalam menerapkan instrumen seleksi secara konsisten, sehingga mendukung tata kelola rekrutmen yang lebih objektif dan berkelanjutan di LTQ Cahaya Mujahadah.

Kegiatan ini diharapkan dapat menjadi model pendampingan bagi lembaga tahfidz sejenis yang menghadapi permasalahan serupa dalam standarisasi kriteria seleksi calon santri. Untuk keberlanjutan program, disarankan agar LTQ Cahaya Mujahadah melakukan peninjauan dan pemutakhiran kriteria secara berkala, serta mempertimbangkan pengembangan sistem

pendukung keputusan berbasis pembobotan kriteria pada periode rekrutmen berikutnya guna meningkatkan efisiensi dan objektivitas proses seleksi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pelaksana mengucapkan terima kasih kepada Direktorat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (DPPM) Universitas Telkom atas dukungan pendanaan pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pengurus Lembaga Tahfidz Qur'an Cahaya Mughadiah Bandung atas kesediaan waktu, tempat, dan kerja sama yang baik selama kegiatan berlangsung, serta kepada seluruh santri yang telah berpartisipasi aktif dalam rangkaian kegiatan pendampingan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A. H., Rozi, F., & Faisal. (2023). Manajemen kegiatan ekstrakurikuler dalam seleksi santri berbasis multiple intelligence. *MANAZHIM: Jurnal Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 108–125. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v5i1.2798>
- Al-Marom, M. A., & Wibisono, S. (2021). Sistem penunjang keputusan rekomendasi kelulusan dan pemeringkatan santri menggunakan metode AHP-TOPSIS. *Jurnal Ilmiah Media Sisfo*, 15(1), 49–59. <https://doi.org/10.33998/mediasisfo.2021.15.1.998>
- Anwar, C., Fadhilah, E. D. N., & Hamin, C. (2023). Sistem seleksi sumber daya manusia di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al-'Ashr Al-Madani. *Gunung Djati Conference Series*, 36, 136–151. <https://conferences.uinsgd.ac.id/>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Aswar, A. S., Dengen, N., Pohny, P., & Pakpahan, H. S. (2021). Penerapan Sistem Pendukung Keputusan pada Penerimaan Santri Baru dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW) pada MTS Al Mahsyar Nurul Iman Tenggara. *Jurnal Rekayasa Teknologi Informasi (JURTI)*, 5(2), 130–141. <http://dx.doi.org/10.30872/jurti.v5i2.868>
- Daribi, E. A. (2024). Assessing the effects of job description on employees' performance: The case of University College of Management Studies (UCOMS). *Global Journal of Human Resource Management*, 12(3), 1–14. <https://doi.org/10.37745/gjhrm.2013/vol12n3114>
- Dessler, G. (2024). *Human resource management* (17th ed.). Pearson Education.
- Faizah, N., Siswanto, & Mutmainnah. (2024). Leadership and teacher recruitment strategies in pesantren: Building a sustainable education system. *International Journal Multidisciplinary (IJMI)*, 1(4), 81–93. <https://doi.org/10.61796/ijmi.v1i4.251>
- Febriantika, S., & Argadinata, H. (2025). Mapping teacher recruitment criteria in improving the quality of education at MTs Bahrul Ulum Genukwatu. *Proceedings Series of Educational Studies*, 1003–1013. <https://conference.um.ac.id/index.php/pses/article/view/10652>
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The effect of recruitment and selection on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 84–95. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1243>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2023). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Morelli, N. (2023, Januari 4). Why quality job descriptions still matter in today's world of work. *Forbes*. <https://www.forbes.com>
- Muhadzdzib, S. A., Arif, S. M., & Rezeki, S. (2025). Penerapan weighted product dalam sistem pendukung keputusan penerimaan seleksi santri baru Pesantren Tahfidz Qur'an Fathan Mubiina. *Prosiding Seminar Nasional Riset dan Inovasi Teknologi (SEMNAS RISTEK)*, 303–309.

- Nugraha, F. N., Aisha, A. N., & Saputra, K. M. (2025). Pendampingan Evaluasi Program Tahfidz di LTQ Cahaya Mujahadah menggunakan Model CIPP. *In The Proceeding of Community Service and Engagement (COSECANT) Seminar (Vol. 5, No. 2)*.
<https://doi.org/10.25124/cosecant.v5i2.10371>
- OrangeHRM. (2024, Desember 5). *Why a clear job description is important*.
<https://www.orangehrm.com>
- Prabowo, I. P. D. A. S., Mufidianingsih, H., & Fahlevi, M. R. (2025). Decision support systems for determining the best santri at PPTQ Al Kaukab using simple additive weighting method. *Nusantara Journal of Artificial Intelligence and Information Systems*, 1(1), 1–10.
<https://doi.org/10.47776/nuai.v1i1.1590>
- Prasetiana, J., Laday, R. K., & Satria. (2024). Sistem pendukung keputusan pemilihan santri terbaik dengan menggunakan metode simple additive weighting (SAW) Pondok Pesantren Al-Washilah. *IONTech Journal*, 5(1), 46–55. <https://doi.org/10.62702/ion.v5i1.106>
- Prasetyaningrum, J., Fadjaritha, F., Aziz, M. F., & Sukarno, A. (2022). Kesejahteraan psikologis santri Indonesia. *Profetika: Jurnal Studi Islam*, 86–97.
<https://doi.org/10.23917/profetika.v23i1.16796>
- Prebensen, P. (2024). *The pivotal role of job specifications in successful hiring*. IENSTITU.
<https://www.iienstitu.com>
- Qorni, A. W. A., & Mujahidin, E. (2021). Manajemen rekrutmen santri Tahfidz Al-Qur'an di Ma'had Tahfidz Bina Madani Putri Bogor. *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(2), 143–151.
<https://doi.org/10.32832/tawazun.v14i2.4515>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rosidah, Siregar, I. R. P. S. N., Suryaningtyas, A., & Sundawan, H. P. (2026). Pelatihan literasi digital berbasis proyek dalam peningkatan kesiapan kerja siswa SMK di SMKN 1 Depok Sleman. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia (JAMSI)*, 6(1), 533–542.
<https://doi.org/10.54082/jamsi.2415>
- Santia, R., & Saripurna, D. (2019). Sistem pendukung keputusan dalam seleksi penerimaan santri baru di Rumah Tahfidz Al-Arif menggunakan metode VIKTOR. *Jurnal Cyber Tech*, 2(4).
<https://doi.org/10.53513/jct.v2i4.4402>
- Syifa, R. N. S., Wibowo, A., Marsusanti, E., Purwati, N., & Riniawati, R. (2022). Sistem pendukung keputusan pemilihan calon penerima beasiswa tahfidz menggunakan metode SAW. *Jurnal Teknologi dan Ilmu Komputer Prima (Jutikomp)*, 5(1), 19–26.
<https://doi.org/10.34012/jutikomp.v5i1.2568>
- Wigatil, C. S., Ipnuwati, S., & Zuhri, K. (2022). Sistem Penunjang Keputusan Untuk Menentukan Santri Berprestasi Menggunakan Metode SAW (Studi Kasus: Pondok Pesantren Al-Ma'ruf Lampung). *Jurnal Teknologi dan Informatika (JEDA)*, 3(1), 1–11.
<https://doi.org/10.57084/jeda.v3i1.992.g857>
- Wulan, A. S. C. (2025). Pelaksanaan Analisa Jabatan pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Tsurayya Kids di Kabupaten Malang (Undergraduate Thesis, Fakultas Psikologi Universitas Merdeka Malang).

Halaman ini dikosongkan