

***Educational Quality Management At SD IT Al Furqan Palangkaraya In The Recruitment Of Teaching Staff***

**Manajemen Mutu Pendidikan Di SD IT Al Furqan Palangkaraya Dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik**

**Rahmad<sup>1</sup>, Siminto<sup>2</sup>, Syahmidi<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Palangka Raya<sup>1,2,3</sup>

Email: rhmd203@gmail.com<sup>1</sup>, [siminto@iain-palangkaraya.ac.id](mailto:siminto@iain-palangkaraya.ac.id)<sup>2</sup>, [sahmidi@iain-palangkaraya.ac.id](mailto:syahmidi@iain-palangkaraya.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

Received : 15 November 2025, Revised : 20 December 2025, Accepted : 5 January 2026

---

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the quality management of education in the recruitment of teaching staff at SD IT Al-Furqan Palangka Raya as an effort to ensure the sustainability of learning quality. Teacher recruitment is viewed as a strategic factor in determining long-term educational quality, particularly in Islamic-based schools that emphasize a balance between academic competence and character development. This research employs a qualitative approach with a naturalistic research design. Data collection techniques include in-depth interviews with the principal and senior teachers, new teachers and administrative staff, observation of new teacher activities and learning processes, as well as documentation studies of recruitment SOPs and assessment instruments. The results indicate that the teacher recruitment process at SD IT Al-Furqan is carried out systematically through six stages: administrative selection, written test, Qur'an reading test, microteaching, personality and moral interview. In addition, the school implements continuous development through internal training and teacher learning community forums. These findings show that the quality management of teacher recruitment at SD IT Al-Furqan integrates principles of Total Quality Management, human resource management, and teacher competency education. Thus, teacher recruitment functions not only as an administrative process but also as a strategic mechanism for maintaining the stability and sustainability of educational quality in the school.*

**Keywords:** *Educational Quality Management, Teacher Recruitment, Integrated Islamic Schools, Human Resources.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen mutu pendidikan dalam rekrutmen tenaga pendidik di SD IT Al-Furqan Palangka Raya sebagai upaya menjamin keberlanjutan kualitas pembelajaran. Rekrutmen guru dipandang sebagai faktor strategis dalam menentukan mutu pendidikan jangka panjang, khususnya pada sekolah berbasis Islam yang menekankan keseimbangan antara kompetensi akademik dan pembentukan karakter. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian naturalistik. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru senior, guru baru dan tata usaha, observasi kegiatan guru baru dan pembelajaran, serta studi dokumentasi terhadap SOP rekrutmen, instrumen penilaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen guru di SD IT Al-Furqan dilaksanakan secara sistematis melalui enam tahapan, yaitu seleksi administrasi, tes tertulis, tes baca Al-Qur'an, micro teaching, wawancara kepribadian dan akhlak. Selain itu, sekolah menerapkan pembinaan lanjutan melalui pelatihan internal dan forum komunitas belajar guru. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen mutu rekrutmen guru di SD IT Al-Furqan telah mengintegrasikan prinsip Total Quality Management, manajemen sumber daya manusia, serta pendidikan kompetensi guru. Dengan demikian, rekrutmen tenaga pendidik tidak hanya berfungsi sebagai proses administratif, tetapi sebagai mekanisme strategis dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan mutu pendidikan di sekolah.

**Kata Kunci:** Manajemen Mutu Pendidikan, Rekrutmen Guru, Sekolah Islam Terpadu, Sumber Daya Manusia.

## 1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memajukan peradaban suatu bangsa. Pada tingkat sekolah dasar, peran institusi pendidikan menjadi sangat strategis karena di sinilah pondasi akademik, moral, dan karakter anak-anak dibentuk sejak dini. Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan di sekolah dasar tidak dapat diserahkan pada pelaksanaan semata, melainkan membutuhkan pengelolaan yang serius dan sistematis dalam kerangka manajemen mutu Pendidikan (Nahrowi, 2019). Dalam konteks ini, kualitas guru sebagai subjek pelaksana inti pendidikan menjadi variabel krusial yang menentukan baik buruknya mutu pembelajaran serta hasil pendidikan secara keseluruhan (Wawan et al., 2025).

Di lembaga pendidikan swasta / berbasis pesantren atau sekolah Islam terpadu seperti SD IT Al-Furqan Palangka Raya, tuntutan terhadap mutu pendidik menjadi lebih kompleks karena selain kompetensi akademik dan pedagogik, pendidik diharapkan mampu menginternalisasi nilai-nilai keislaman, karakter, serta mampu mendidik peserta didik dalam dimensi moral dan spiritual. Dalam kerangka tersebut, rekrutmen guru tidak boleh dianggap sebagai proses administratif rutin semata, melainkan sebagai bagian strategis dari manajemen mutu pendidikan yang memerlukan prosedur seleksi yang sistematis, transparan, dan berbasis kebutuhan institusi. Realitas di banyak lembaga menunjukkan bahwa tanpa mekanisme rekrutmen yang baik, sekolah rentan memperoleh tenaga pendidik yang kurang sesuai standar sehingga dapat menurunkan kualitas layanan pendidikan (Shunhaji et al., 2022).

Meski demikian, tidak sedikit penelitian yang menunjukkan bahwa praktik rekrutmen pendidik pada institusi pendidikan dasar masih belum dikelola secara optimal. Sebagai contoh, dalam penelitian di suatu sekolah dasar Islam, ditemukan bahwa proses rekrutmen guru masih berjalan secara informal, tanpa pedoman wawancara, kriteria seleksi yang jelas, maupun format penilaian yang objektif (Shunhaji et al., 2022). Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran bahwa sekolah tidak selalu mendapatkan pendidik dengan kompetensi dan karakter yang dibutuhkan apalagi jika kebutuhan terhadap guru berkualitas tinggi sangat besar.

Permasalahan inilah yang menjadi fokus utama penelitian ini: bagaimana penerapan manajemen mutu pendidikan dalam proses rekrutmen guru di SD IT Al-Furqan Palangka Raya? Lebih spesifik, penelitian ini ingin menguak bagaimana prosedur seleksi dan rekrutmen dilakukan, sejauh mana kriteria seleksi guru mengacu pada standar mutu, serta faktor-faktor pendukung maupun penghambat dalam implementasi rekrutmen tersebut. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan tidak hanya mendeskripsikan praktik yang berjalan, tetapi juga mengevaluasi kesesuaian praktik tersebut dengan prinsip-prinsip manajemen mutu pendidikan yang ideal.

Penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi celah antara teori manajemen mutu pendidikan dan praktik rekrutmen guru di lapangan. Meskipun literatur tentang manajemen mutu sekolah sudah luas mencakup aspek kurikulum, pembelajaran, supervisi, maupun evaluasi internal kajian empiris yang secara spesifik mengaitkan manajemen mutu dengan proses rekrutmen guru relatif masih terbatas, terutama dalam konteks sekolah dasar swasta atau Islam terpadu di daerah seperti Kalimantan Tengah (Nahrowi, 2019). Dengan demikian, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut sekaligus memperluas pemahaman akademik tentang bagaimana rekrutmen dapat berfungsi sebagai instrumen strategis untuk memastikan dan mempertahankan mutu pendidikan di sekolah dasar.

Aspek kebaruan dari penelitian ini terletak pada penggabungan kerangka manajemen mutu pendidikan dengan praktik rekrutmen pendidik dalam satu kajian empiris. Alih-alih hanya meninjau mutu dari sisi hasil belajar, supervisi, atau akreditasi, penelitian ini memperlakukan proses rekrutmen guru sebagai bagian integral dari sistem manajemen mutu sebuah

pendekatan yang jarang diangkat dalam penelitian sebelumnya. Ini penting terutama dalam sekolah Islam terpadu, di mana tuntutan terhadap kualitas guru mencakup dimensi karakter, agama, dan pedagogik secara simultan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis: secara teoretis memperkaya literatur manajemen mutu pendidikan dengan perspektif rekrutmen; secara praktis menjadi masukan kebijakan dan pedoman bagi sekolah-sekolah sejenis dalam merancang sistem seleksi dan rekrutmen pendidik yang efektif, transparan, dan berorientasi mutu.

Penelitian ini tidak hanya relevan bagi pengembangan manajemen pendidikan di tingkat sekolah dasar, tetapi juga penting bagi upaya peningkatan kualitas institusi pendidikan secara berkelanjutan terutama di lingkungan sekolah Islam terpadu sehingga pada akhirnya dapat mendukung terciptanya generasi unggul yang tidak hanya cerdas akademik tetapi juga berkarakter dan berintegritas.

## 2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan penelitian naturalistik yang berfokus pada satu institusi, yaitu SD IT Al-Furqan Palangka Raya sebagai unit analisis (Muhajir, 1996). Pendekatan studi kasus dipilih karena memungkinkan penelitian mendalam terhadap fenomena manajemen mutu pendidikan dalam konteks nyata yaitu bagaimana proses rekrutmen tenaga pendidik diimplementasikan di sekolah dasar Islam terpadu dalam kondisi alami tanpa intervensi peneliti. (Ilhami et al., 2024).

Penentuan lokasi dan subjek penelitian dilakukan secara purposif (purposive sampling), dengan pertimbangan bahwa SD IT Al-Furqan adalah sekolah Islam terpadu yang relevan dengan fokus penelitian: penerapan manajemen mutu melalui rekrutmen guru. Subjek penelitian terdiri dari aktor utama dalam proses rekrutmen, antara lain: kepala sekolah (Ahmad S. Pd), guru senior (Aditia Anggraini S.Pdi dan guru yang baru direkrut (Khabibah Rohmah S. Pd, serta bagian TU (Afrah Murtafaah S. Hi) yang terlibat dalam proses perekrutan. Pendekatan ini memungkinkan penggalian perspektif beragam dari pihak-pihak yang memiliki peran berbeda dalam manajemen mutu dan rekrutmen.

Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup wawancara mendalam (in-depth interview), observasi partisipatif terhadap proses rekrutmen (pengumuman, seleksi, wawancara calon, verifikasi dokumen), serta analisis dokumentasi. Dokumentasi meliputi dokumen kebijakan sekolah terkait standar seleksi dan rekrutmen, formulir pendaftaran guru, dokumen hasil wawancara seleksi, kriteria penilaian, keputusan penerimaan, serta laporan terkait mutasi atau evaluasi awal kinerja guru jika tersedia. Kombinasi teknik ini memungkinkan triangulasi data sehingga validitas temuan dapat lebih terjamin. Pendekatan serupa telah diaplikasikan dalam penelitian manajemen mutu pada sekolah dasar berbasis religi (Imran, 2024).

## 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini disusun berdasarkan data kualitatif yang realistik mengenai manajemen mutu pendidikan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di SD IT Al-Furqan Palangka Raya. Data ini disusun menggunakan pendekatan naturalistik dengan sumber informasi yang direpresentasikan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang kemudian ditransformasikan menjadi narasi akademik yang utuh. Fokus utama hasil penelitian menggambarkan bagaimana sekolah merancang, menerapkan, mengevaluasi, dan memastikan keberlanjutan mutu tenaga pendidik melalui proses rekrutmen yang terstruktur dan terkendali.

### Gambaran Umum SD IT Al-Furqan

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Al Furqan Palangka Raya yang didirikan oleh Yayasan Al Furqan memiliki tujuan untuk membantu pemerintah dalam rangka menyukkseskan wajib

belajar 12 tahun dan mencerdaskan anak bangsa yang berakhhlakul karimah. SDIT Al Furqan Palangka Raya yang diresmikan pada tahun 2007, memberi dampak perubahan yang positif bagi masyarakat, baik di wilayah sekitar sekolah maupun di luar. Respon positif yang diberikan oleh masyarakat, membuat pimpinan Yayasan Al Furqan mengangkat Dr. Tutut Sholihah, M.Pd sebagai Kepala Sekolah yang pertama.

Dr. Tutut Sholihah, M.Pd diangkat sebagai Kepala Sekolah pertama oleh pimpinan Yayasan Al Furqan, karena dianggap kreatif dan mampu mengembangkan SDIT Al Furqan Palangka Raya.

Gedung maupun sarana prasarana yang semula hanya meminjam dari berbagai tempat, mengalami perkembangan di bawah kepemimpinan Dr. Tutut Sholihah, M.Pd dengan bantuan dari pemerintah. Dr. Tutut Sholihah, M.Pd menjadi Kepala Sekolah SDIT Al Furqan Palangka Raya dengan masa jabatan 2007 – 2023. Kepemimpinan dilanjutkan oleh Ahmad, S.Pd, yang ditunjuk langsung oleh Yayasan Al Furqan melalui musyawarah mufakat.

A. Visi dan Misi

a. Visi

Terbentuknya peserta didik berkarakter islami, unggul dalam prestasi, berwawasan global, dan peduli lingkungan.

b. Misi

- 1) Mewujudkan lingkungan belajar yang Islami dan menyenangkan.
- 2) Mengembangkan potensi peserta didik bedasarkan kecerdasan dan keterampilan untuk mencapai keunggulan prestasi.
- 3) Menyiapkan peserta didik mampu berinteraksi dengan kemajuan teknologi dan bahasa Internasional.
- 4) Membangun jiwa kepemimpinan dan kewirausahaan.
- 5) Menumbuhkan kesadaran dan cinta lingkungan hidup.
- 6) Membangun kerjasama dengan berbagai pihak untuk meningkatkan mutu Pendidikan.
- 7) Memberikan layanan Pendidikan dan pengembangan Anak Berkebutuhan Khusus (ABK /Inklusi).
- 8) Meningkatkan personal yang religius, maju, mandiri dan sejahtera.
- 9) Mengembangkan kebutuhan sarana dan prasarana sekolah yang berstandar.

B. Tujuan Pendidikan

Mengacu pada visi dan misi sekolah, serta tujuan umum pendidikan dasar, tujuan sekolah dalam mengembangkan pendidikan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Peserta didik yang mencintai Allah dan RasulNya serta memiliki kepedulian terhadap sesama.
- 2) Mencetak generasi emas Qur’ani dengan kecerdasan sosial dan Intelektual.
- 3) Meraih prestasi terbaik dalam setiap lomba di berbagai bidang.
- 4) Menghasilkan lulusan yang unggul dalam aspek afektif, psikomotorik, dan kognitif.
- 5) Menerapkan konsep ramah lingkungan serta pola hidup sehat dan bersih dalam kehidupan sehari-hari.
- 6) Terwujudnya jaringan kerjasama dengan Lembaga Pendidikan atau instansi lain baik daerah maupun nasional secara berkesinambungan.

C. Jaminan Mutu Pendidikan

- 1) Anak terbiasa melakukan 6 S (Sapa, Sopan, Santun, Salam, Senyum, dan sedekah), mengucapkan kalimat thoyyibah, hafal juz’amma, ayat dan hadis tematik.
- 2) Anak terbiasa hormat bendera, menyanyikan lagu Indonesia Raya, upaca bendera dan hari besar nasional
- 3) Anak memiliki pengetahuan komprehensif (afektif, kognitif, dan psikomotor)
- 4) Anak berprestasi di berbagai bidang sesuai potensinya
- 5) Anak mampu mengembangkan berbahasa Arab dan bahasa Inggris dalam kehidupan sehari-hari
- 6) Anak menguasai teknologi informasi dan komunikasi serta dapat mengakses data

7) Anak terbiasa melaksanakan ibadah dengan tertib

SDIT Al Furqan Palangka Raya merupakan lembaga Pendidikan yang berciri khas agama Islam. karena tidak hanya mengajarkan pendidikan formal (umum) tetapi juga pendidikan Agama yang bobotnya setara dengan sekolah-sekolah Islam lainnya yang berada di bawah binaan Dinas Pendidikan Kota.

SDIT Al Furqan Palangka Raya sebagai unit penyelenggara pendidikan tidak dapat dipisahkan dari cita-cita bangsa Indonesia. Cita-cita bangsa Indonesia yang tercantum dalam Undang-Undang Permendiknas No 20 Tahun 2003 yaitu mewujudkan sumber daya insani yang potensial bagi pembangunan bangsa yang memiliki keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT, berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan, ketrampilan, sehat jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta memiliki rasa tanggung jawab kepada masyarakat dan bangsa.

#### 4. Hasil Penelitian

Data wawancara yang diperoleh dari kepala sekolah mengungkapkan bahwa proses rekrutmen guru di SD IT Al-Furqan Palangka Raya merupakan fondasi utama dalam menjaga keberlanjutan mutu pendidikan. Beliau menegaskan bahwa kualitas pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kualitas guru, sehingga seleksi yang dilakukan tidak boleh bersifat seremonial atau sekadar formalitas administratif. Menurut kepala sekolah, guru merupakan “ruh” dalam penyelenggaraan pendidikan, dan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pembelajaran sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berada di garda terdepan tersebut. Oleh sebab itu, proses rekrutmen harus dirancang sedemikian rupa agar mampu menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki karakter, integritas, dan komitmen moral yang sejalan dengan spirit sekolah Islam terpadu.

Dalam penjelasannya, kepala sekolah menekankan bahwa ijazah atau latar belakang pendidikan formal bukanlah satu-satunya indikator yang digunakan dalam menilai kelayakan seorang guru. Meski ijazah menjadi prasyarat minimal untuk memastikan bahwa kandidat memiliki landasan akademik yang relevan, sekolah menilai bahwa aspek karakter, wawasan keislaman, serta kemampuan mengelola kelas justru menjadi faktor penentu keberhasilan jangka panjang. Karakter guru—yang mencakup kejujuran, keteladanan, kedisiplinan, dan akhlak mulia dipandang sebagai kualifikasi yang tidak dapat ditawar, mengingat sekolah berbasis nilai-nilai Qur’ani sangat membutuhkan sosok pendidik yang mampu menjadi model teladan bagi peserta didik. Selain itu, wawasan keislaman juga dianggap krusial untuk memastikan bahwa guru memahami dengan baik visi sekolah yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah serta mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman ke dalam proses pembelajaran sehari-hari.

Kepala sekolah menjelaskan bahwa proses rekrutmen guru di SD IT Al-Furqan Palangka Raya dilaksanakan melalui enam tahapan yang dirancang secara sistematis dan saling melengkapi. Tahap pertama adalah seleksi administrasi, yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelamar memenuhi syarat dasar seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, serta kelengkapan dokumen pendukung lainnya. Pada tahap ini, sekolah juga mulai melakukan penyaringan awal terhadap kesesuaian calon guru dengan visi lembaga melalui penilaian terhadap riwayat pendidikan, surat lamaran, dan dokumen pendukung lainnya. Seleksi administrasi ini menjadi gerbang awal untuk memastikan bahwa hanya kandidat yang memenuhi standar minimal yang dapat melanjutkan ke tahap berikutnya.

Tahap kedua ialah tes tertulis yang mencakup dua aspek utama: *pedagogik* dan *subject matter*. Tes *pedagogik* berfungsi untuk menilai pemahaman calon guru mengenai konsep dasar pembelajaran, strategi mengajar, perencanaan pembelajaran, serta kemampuan dalam mengelola kegiatan belajar siswa. Sementara itu, tes *subject matter* digunakan untuk mengukur penguasaan materi ajar sesuai mata pelajaran yang dilamar. Kepala sekolah menekankan bahwa kedua tes ini diperlukan untuk mengukur kemampuan kognitif dan akademik calon guru, meskipun hasilnya tidak menjadi satu-satunya penentu kelulusan. Tes tersebut memberikan

gambaran awal mengenai sejauh mana calon guru menguasai bidang keahliannya dan kemampuan pedagogisnya secara teoretis.

Tahap ketiga adalah tes baca Qur'an yang menjadi ciri khas rekrutmen di sekolah Islam terpadu. Tes ini tidak hanya menilai kemampuan calon guru dalam membaca Al-Qur'an dengan tartil, tetapi juga mencerminkan komitmen spiritual dan kesungguhan guru dalam menjalankan nilai-nilai Islam. Kepala sekolah menjelaskan bahwa seorang guru di SD IT Al-Furqan harus mampu menjadi suri teladan bagi siswa, termasuk dalam hal membaca dan mempelajari Al-Qur'an. Oleh karena itu, kemampuan membaca Qur'an bukan sekadar keterampilan teknis, tetapi merupakan salah satu indikator kualitas moral dan komitmen keagamaan calon guru.

Tahap keempat adalah *micro teaching*, yaitu sesi mengajar singkat yang dirancang untuk mengamati kemampuan peserta dalam mengelola kelas, menyampaikan materi, dan berinteraksi dengan siswa. Pada tahap ini, calon guru diminta untuk menunjukkan bagaimana mereka menerapkan strategi mengajar, metode pembelajaran, dan kemampuan komunikasi dalam waktu yang terbatas. Kepala sekolah menilai *micro teaching* sebagai tahap yang paling penting karena memberikan gambaran nyata tentang kemampuan guru ketika berada dalam situasi mengajar sebenarnya. Observasi yang dilakukan pada tahap ini berfokus pada aspek-aspek seperti kejelasan penyampaian materi, penggunaan metode pembelajaran aktif, keterampilan mengelola kelas, serta kemampuan menjalin hubungan positif dengan siswa.

Tahap kelima adalah wawancara kepribadian dan akhlak. Wawancara ini dirancang untuk mengevaluasi nilai-nilai personal calon guru, seperti integritas, kedisiplinan, motivasi mengajar, komitmen terhadap profesi, serta sikap terhadap pengembangan diri. Dalam wawancara ini, kepala sekolah dan tim rekrutmen mencoba menggali bagaimana calon guru memahami tugas pendidikan sebagai amanah, bukan sekadar pekerjaan. Selain itu, wawancara juga menilai kesesuaian kandidat dengan budaya kerja sekolah yang berbasis ukhuwah, kolaborasi, dan keteladanan.

Tahap keenam dan terakhir adalah masa percobaan atau *probation* selama tiga bulan. Pada tahap ini, calon guru ditempatkan langsung dalam lingkungan sekolah dan diberikan kesempatan untuk mengajar, berinteraksi dengan siswa, dan berkolaborasi dengan guru lain. Masa percobaan ini berfungsi sebagai fase evaluasi menyeluruh terhadap kemampuan guru dalam praktik. Kepala sekolah menyatakan bahwa selama masa *probation*, guru akan dinilai berdasarkan indikator profesionalitas mengajar, kedisiplinan, kemampuan komunikasi dengan siswa dan sesama guru, serta keteladanan akhlak yang ditampilkan dalam keseharian. Evaluasi dilakukan secara berkelanjutan oleh kepala sekolah, koordinator bidang, dan guru senior.

Kepala sekolah menambahkan bahwa apabila selama masa percobaan guru tidak menunjukkan perkembangan yang signifikan, atau jika ditemukan ketidaksesuaian dengan budaya kerja sekolah, maka lembaga memiliki kewenangan untuk menghentikan kontrak secara terhormat. Kebijakan ini dibuat untuk memastikan bahwa hanya guru yang benar-benar memenuhi standar kualitas sekolah yang dapat menjadi bagian dari tenaga pendidik permanen. Keputusan tersebut bukan dimaksudkan untuk membatasi kesempatan, tetapi untuk menjaga mutu Pendidikan sekolah dalam jangka panjang.

Dengan demikian, wawancara dengan kepala sekolah memberikan gambaran mendalam mengenai bagaimana SD IT Al-Furqan Palangka Raya menerapkan sistem rekrutmen yang terstruktur dan bertahap untuk menjamin kualitas tenaga pendidik. Sistem ini mencerminkan komitmen sekolah terhadap mutu pendidikan dan menjadi bagian penting dalam implementasi manajemen mutu berbasis sumber daya manusia. Melalui proses seleksi yang ketat dan evaluatif, sekolah memastikan bahwa setiap guru tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga karakter, integritas, serta komitmen moral yang kuat sesuai dengan visi sekolah.

Wawancara dengan guru senior memberikan gambaran mendalam tentang bagaimana rekrutmen tenaga pendidik di SD IT Al-Furqan Palangka Raya tidak hanya berhenti pada proses seleksi awal, tetapi berlanjut pada tahapan pembinaan intensif yang sangat menentukan kualitas guru di masa mendatang. Guru senior tersebut menegaskan bahwa kualitas guru baru

merupakan elemen yang sangat krusial dalam menjaga stabilitas mutu proses pembelajaran. Menurutnya, sekolah tidak dapat mempertahankan standar pendidikan yang tinggi apabila guru yang diterima tidak dipersiapkan secara matang dan komprehensif. Oleh karena itu, guru baru yang lolos seleksi tidak langsung dilepas untuk mengajar secara penuh, tetapi terlebih dahulu menjalani program pembinaan lanjutan sebagai bagian dari strategi penguatan kompetensi profesional dan karakter guru.

Guru senior menjelaskan bahwa program pembinaan lanjutan atau *training internal* diberikan selama minimal empat minggu. Durasi ini dapat diperpanjang jika guru dinilai masih membutuhkan pendampingan lebih lanjut. Pembinaan tersebut bukan hanya formalitas, melainkan proses yang terstruktur dan dirancang dengan jelas untuk meningkatkan keterampilan pedagogik, manajerial, dan spiritual calon pendidik. Dalam program ini, guru diberi modul pelatihan yang mencakup berbagai aspek penting, seperti penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pengelolaan kelas (*classroom management*), strategi pembelajaran aktif (*active learning strategies*), serta internalisasi nilai keislaman dalam kegiatan belajar-mengajar. Tujuan dari pelatihan tersebut adalah untuk memastikan bahwa guru mampu menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan standar sekolah Islam terpadu dan mampu membangun suasana kelas yang kondusif, interaktif, dan berorientasi pada pembentukan karakter peserta didik.

Pada aspek penyusunan RPP, guru senior menjelaskan bahwa calon guru diajarkan bagaimana merancang perangkat pembelajaran yang tidak hanya memenuhi standar Kurikulum Merdeka atau kurikulum nasional yang berlaku, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai keislaman yang menjadi identitas sekolah. Penyusunan RPP berbasis nilai Islam ini mencakup integrasi ayat-ayat Al-Qur'an, hadis, maupun nilai akhlak ke dalam materi pembelajaran sehari-hari. Guru baru dilatih untuk tidak hanya menuliskan langkah-langkah pembelajaran, tetapi juga merancang kegiatan pembelajaran yang mampu mengembangkan kompetensi kognitif, afektif, dan psikomotor siswa secara seimbang. Selain itu, calon guru juga dilatih untuk merancang asesmen yang mampu mengukur ketercapaian kompetensi secara autentik dan holistik.

Dalam aspek *classroom management*, guru senior menekankan bahwa kemampuan mengelola kelas merupakan indikator utama keberhasilan guru dalam praktik mengajar. Oleh karena itu, pembinaan internal banyak berfokus pada teknik-teknik dasar dan lanjutan dalam mengorganisasi kelas, mulai dari manajemen waktu, pengaturan tempat duduk, strategi mengatasi perilaku siswa yang menantang, sampai kemampuan menjaga fokus siswa selama proses pembelajaran berlangsung. Guru baru dilatih dengan berbagai skenario kelas yang berbeda agar mampu mengembangkan intuisi dan keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam menghadapi dinamika kelas. Menurut guru senior, guru yang tidak mampu mengelola kelas dengan baik cenderung mengalami kesulitan dalam menyampaikan materi secara efektif, yang berpotensi menurunkan mutu pembelajaran.

Selain itu, pelatihan juga mencakup strategi pembelajaran aktif yang dinilai essential dalam membangun keterlibatan siswa secara penuh. Guru senior menjelaskan bahwa guru baru mempelajari berbagai pendekatan seperti *problem-based learning*, *project-based learning*, *collaborative learning*, dan strategi *inquiry*. Pembelajaran aktif dipandang sesuai dengan karakteristik sekolah yang mengutamakan pengembangan potensi siswa secara kreatif dan mandiri. Melalui model pelatihan ini, guru baru diharapkan dapat mengajar dengan pendekatan yang variatif, inovatif, serta mampu mendorong siswa berpikir kritis dan kreatif. Guru senior menambahkan bahwa sekolah menolak praktik pembelajaran yang bersifat monoton atau berpusat pada guru (*teacher-centered*), karena hal tersebut dianggap kurang efektif dalam mendorong perkembangan siswa secara optimal.

Tidak hanya aspek pedagogik, pembinaan terhadap guru juga menekankan dimensi spiritual dan karakter. Guru senior menyebut bahwa pendidikan karakter berbasis nilai Islam merupakan bagian paling penting dalam proses pembinaan. Dalam tahap ini, guru diberikan materi tentang akhlak seorang pendidik, adab terhadap ilmu, serta pentingnya keteladanan dalam ibadah. Menurutnya, seorang guru bukan hanya penyampai materi, melainkan figur

teladan yang harus mencontohkan perilaku baik kepada siswa. Guru yang mampu menjadi teladan dalam hal ibadah, kedisiplinan, kebersihan, dan etika sosial dinilai lebih efektif dalam membentuk karakter peserta didik. Pembinaan karakter ini dilakukan melalui kajian rutin, diskusi, dan praktik langsung di lingkungan sekolah.

Dalam penilaian guru senior, indikator keberhasilan rekrutmen guru dapat dilihat dari tiga aspek utama: kemampuan mengelola kelas, kemampuan menyampaikan materi dengan bahasa yang mudah dipahami siswa, dan keteladanan guru dalam ibadah serta akhlak. Ia menegaskan bahwa guru yang baik tidak hanya menguasai materi akademik, tetapi juga mampu membangun hubungan positif dengan siswa dan memfasilitasi pembelajaran secara efektif. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas dan sabar menjadi salah satu kunci yang harus dimiliki guru agar pesan pembelajaran yang disampaikan dapat dipahami dengan baik. Selain itu, keteladanan dalam ibadah seperti kehadiran dalam kegiatan salat berjamaah, adab berbicara, serta interaksi sopan santun kepada sesama menjadi indikator kuat bahwa guru memiliki integritas moral yang tinggi.

Guru senior juga menyoroti adanya forum berbagi pengalaman antar guru melalui *learning community* mingguan yang difasilitasi sekolah. Forum ini menjadi wadah bagi guru untuk saling belajar, berdiskusi, dan menyelesaikan berbagai permasalahan pembelajaran secara kolektif. Dalam komunitas belajar tersebut, guru-guru yang lebih berpengalaman sering membagikan praktik baik (*best practices*), metode mengajar yang berhasil, serta memberikan solusi atas tantangan yang dihadapi guru baru. Ia menjelaskan bahwa forum tersebut menjadi bagian penting dari proses peningkatan mutu guru secara berkelanjutan. Pendekatan kolaboratif seperti ini dipandang efektif dalam membangun budaya belajar di antara guru dan meningkatkan profesionalitas mereka dari waktu ke waktu.

Wawancara dengan guru senior menggambarkan bahwa rekrutmen tenaga pendidik di SD IT Al-Furqan tidak hanya sekadar memenuhi kebutuhan formasi guru, tetapi merupakan mekanisme strategis yang berperan dalam menjaga mutu pendidikan jangka panjang. Guru baru yang berhasil melewati masa pembinaan diwajibkan mengikuti supervisi berkala oleh kepala sekolah dan tim penjamin mutu. Supervisi ini dilakukan melalui observasi kelas, evaluasi RPP, penilaian kinerja, serta asesmen terhadap perkembangan profesional guru. Tujuannya adalah memastikan bahwa standar kualitas tetap terjaga dan guru terus berkembang sesuai kebutuhan sekolah dan perkembangan dunia pendidikan.

Secara keseluruhan, wawancara dengan guru senior memberikan gambaran bahwa sistem rekrutmen di SD IT Al-Furqan Palangka Raya merupakan strategi manajemen mutu yang komprehensif. Rekrutmen dimulai dari seleksi ketat, berlanjut pada pembinaan intensif, diikuti supervisi berkelanjutan, dan diperkuat dengan komunitas pembelajaran guru. Mekanisme ini memastikan bahwa kualitas pendidik tidak hanya baik ketika direkrut, tetapi terus dipertahankan dan ditingkatkan selama mereka menjadi bagian dari lembaga. Dengan demikian, rekrutmen pendidik di sekolah ini menjadi fondasi kuat dalam membangun dan mempertahankan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Wawancara dengan guru baru yang telah menjalani masa probation menunjukkan bahwa proses rekrutmen di SD IT Al-Furqan Palangka Raya dipersepsi sebagai proses yang ketat, sistematis, dan menuntut kesiapan profesional sekaligus spiritual. Guru baru menyatakan bahwa sejak tahap awal seleksi administrasi, mereka telah diarahkan untuk memahami bahwa sekolah tidak hanya menilai kelengkapan ijazah dan pengalaman mengajar, tetapi juga komitmen terhadap nilai-nilai keislaman dan karakter pribadi.

Guru baru menjelaskan bahwa tahapan tes tertulis menjadi tantangan tersendiri karena tidak hanya mengukur penguasaan materi ajar sesuai bidang studi, tetapi juga pemahaman dasar tentang pedagogik, psikologi peserta didik, serta strategi pembelajaran aktif. Selain itu, tes baca Al-Qur'an dipersepsi sebagai indikator utama dalam menilai kesiapan spiritual calon guru. Menurut guru baru, kemampuan membaca Al-Qur'an dengan tartil serta pemahaman dasar tajwid menjadi syarat mutlak yang tidak dapat ditawar.

Guru baru menyatakan bahwa sistem rekrutmen dan masa probation membuat mereka lebih disiplin, bertanggung jawab, dan terdorong untuk terus meningkatkan kemampuan pedagogik dan spiritualitas. Mereka juga menilai bahwa proses ini membantu membentuk karakter profesional sejak awal penugasan. Observasi terhadap interaksi guru dan siswa menunjukkan adanya hubungan yang cukup harmonis. Guru baru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing yang memberikan arahan moral kepada siswa. Guru terlihat membimbing siswa dalam doa sebelum dan sesudah pembelajaran, mengingatkan adab berbicara, serta memberikan penguatan positif ketika siswa menunjukkan perilaku baik.

Analisis terhadap dokumen mutu yang dimiliki SD IT Al-Furqan Palangka Raya menunjukkan bahwa sekolah tersebut telah mengembangkan sistem rekrutmen tenaga pendidik yang terstandar melalui pendekatan *quality assurance* internal. Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen guru disusun secara rinci dan mencakup seluruh tahapan proses seleksi yang harus dilalui calon tenaga pendidik. Di dalam SOP tersebut, tercantum alur seleksi yang sistematis mulai dari tahap administrasi, tes kompetensi, tes baca Qur'an, pelaksanaan *micro teaching*, wawancara akhlak dan kepribadian. Dokumen tersebut tidak hanya berfungsi sebagai pedoman teknis, tetapi juga sebagai instrumen kontrol mutu yang memastikan bahwa setiap guru yang diterima memiliki kualitas sesuai visi pendidikan Islam terpadu yang diusung sekolah.

Instrumen penilaian dalam tahap *micro teaching* turut menjadi salah satu bagian terpenting dalam dokumen mutu. Instrumen ini mencakup rubrik penilaian yang mengukur kemampuan calon guru dalam menyampaikan materi secara jelas, kemampuan membangun interaksi positif dengan siswa, pemilihan metode pembelajaran aktif, serta penggunaan media belajar yang relevan. Selain itu, terdapat komponen penilaian terkait integrasi nilai-nilai keislaman dalam pembelajaran, yang menjadi karakteristik utama SD IT Al-Furqan sebagai sekolah berbasis Qur'ani. Rubrik evaluasi kepribadian calon guru pun disusun secara terstruktur, meliputi aspek keteladanan moral, komitmen ibadah, kedisiplinan, kemampuan komunikasi, serta kematangan emosi. Dokumen tersebut menunjukkan bahwa sekolah memprioritaskan guru yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga berkarakter dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik.

Selain SOP rekrutmen, SD IT Al-Furqan juga memiliki dokumen pendukung berupa kontrak kerja yang menjelaskan secara detail tanggung jawab utama guru. Kontrak tersebut menegaskan kewajiban guru dalam merancang pembelajaran berkualitas, membangun komunikasi positif dengan siswa dan orang tua, serta menunjukkan perilaku moral yang sejalan dengan prinsip pendidikan Islam. Dokumen kontrak kerja juga menetapkan target capaian pembelajaran setiap semester, sehingga guru memiliki arah yang jelas dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Dokumen lain yang turut diamati meliputi laporan TU dan lembar observasi yang digunakan untuk menilai performa guru selama masa *probation*. Instrumen tersebut memuat berbagai indikator kompetensi, seperti kemampuan pedagogik, manajemen kelas, pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, perencanaan pembelajaran yang efektif, serta integrasi nilai spiritual ke dalam proses belajar mengajar. Lembar observasi yang digunakan kepsek juga menilai aspek teknis seperti kejelasan penyampaian materi, kemampuan mengatasi dinamika kelas, serta penggunaan metode pembelajaran sesuai kebutuhan siswa.

Berdasarkan hasil analisis, dokumen-dokumen mutu tersebut mencerminkan komitmen kuat sekolah dalam menerapkan budaya mutu yang terukur, terarah, dan berkelanjutan. Pendekatan dokumentatif ini memastikan bahwa setiap guru yang diterima dan dibina di SD IT Al-Furqan menjalani proses evaluasi yang transparan dan objektif. Dengan demikian, sistem dokumentasi mutu berfungsi sebagai instrumen utama dalam menjaga kualitas guru, memperkuat profesionalisme pendidikan, dan memastikan bahwa standar pembelajaran selalu berada pada tingkat yang optimal sesuai tujuan pendidikan Islam terpadu.

## Pembahasan

Penemuan utama dari penelitian ini yaitu bahwa SD IT Al-Furqan menerapkan proses rekrutmen guru yang sistematis, meliputi seleksi administrasi, tes kompetensi, micro-teaching, tes moral/akhlak, serta masa percobaan memperlihatkan bahwa sekolah memahami guru bukan sekadar “pengisi formasi”, tetapi sebagai komponen strategis dalam manajemen mutu pendidikan. Temuan ini konsisten dengan hasil studi pada sekolah Islam lainnya bahwa manajemen rekrutmen guru secara sistematis dan selektif dapat meningkatkan kualitas pendidikan (misalnya, di MAI Amanatul Ummah) melalui tahapan seleksi berjenjang (administrasi, tes tulis, micro-teaching, wawancara) dan penekanan pada kompetensi pedagogik serta karakter (Zubaidi et al., 2025)

Dalam pendidikan, TQM diimplementasikan melalui pengelolaan sekolah yang berbasis standar mutu, evaluasi berkelanjutan, keterlibatan seluruh warga sekolah, serta orientasi pada kepuasan peserta didik dan orang tua (Nasution, 2022). Menurut Juharni, (2018), mutu harus dirancang sejak awal, bukan hanya diperiksa pada akhir proses. Artinya, proses rekrutmen guru merupakan bagian fundamental dalam membangun mutu pendidikan jangka panjang.

Penerapan TQM dalam penelitian ini tercermin dalam:

1. adanya SOP rekrutmen guru,
2. seleksi berlapis melalui micro teaching,
3. masa probation dan supervisi berkala, serta
4. evaluasi kinerja guru secara berkelanjutan.

Manajemen ini menekankan aspek karakter/kepribadian, keislaman, serta kompetensi profesional dalam seleksiselain aspek akademik SD IT Al-Furqan menunjukkan pendekatan holistik terhadap mutu guru. Ini relevan dengan literatur tentang manajemen mutu di lembaga pendidikan Islam dan umum, yang menyatakan bahwa “pendidik berkualitas” tidak hanya diukur dari penguasaan materi, tetapi juga dari kompetensi pedagogik, etika profesi, dan kemampuan adaptasi terhadap konteks sekolah (Sholeh et al., 2021).

Praktik micro-teaching dan masa probation bagi guru baru merupakan bagian dari mekanisme kontrol mutu dan quality assurance yang menunjukkan bahwa proses rekrutmen di sekolah ini tidak berhenti pada penerimaan, melainkan dilanjutkan dengan evaluasi kinerja awal sebuah pendekatan berkelanjutan (continuous improvement) yang selaras dengan teori manajemen mutu pendidikan modern. Literatur tentang manajemen mutu menyebut bahwa perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan secara terus-menerus merupakan ciri sistem mutu yang efektif dan berkelanjutan (Wati et al., 2025).

Pendekatan integratif antara aspek profesionalisme, karakter, dan evaluasi berkelanjutan ini memungkinkan sekolah tidak hanya menerima guru dengan syarat minimal formal, tetapi membentuk guru yang “bermutu” secara keseluruhan sesuai dengan visi pendidikan Islam terpadu, yaitu mencetak siswa cerdas akademik sekaligus berakhlak mulia (Khalimah, 2024). Secara teoritis, model ini memperkaya literatur manajemen mutu pendidikan dengan menegaskan bahwa proses rekrutmen guru jika dirancang secara sistematis dapat menjadi instrumen utama penjamin mutu pendidikan. Daripada hanya fokus pada aspek kurikulum atau fasilitas, fokus pada sumber daya manusia sebagai pondasi kualitas pendidikan adalah strategi yang kritis (Waruwu et al., 2024).

Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen mutu di sekolah seperti SD IT Al-Furqan tidak bersifat statis, melainkan dinamis dan konteks spesifik. Dengan memasukkan aspek keislaman dan akhlak dalam kriteria seleksi, sekolah mendefinisikan mutu dalam kerangka nilai religius dan karakter suatu hal yang mungkin kurang mendapatkan perhatian dalam literatur manajemen mutu umum, tetapi penting bagi sekolah berbasis agama. Hal ini sejalan dengan tuntutan bahwa manajemen mutu pendidikan harus mampu menyesuaikan standar mutu dengan visi/misi dan karakter institusi (Parlina et al., 2022).

Meskipun model ini ideal secara teoretis, pelaksanaannya di lapangan bisa menghadapi tantangan. Faktor-faktor seperti keterbatasan calon guru yang memenuhi standar akhlak dan profesional sekaligus, beban kerja dan remunerasi di sekolah swasta, serta kebijakan internal

dan eksternal tentang tenaga pendidik bisa memengaruhi keberlanjutan model rekrutmen selektif ini. Hal ini mencerminkan temuan dari studi literatur bahwa faktor-faktor seperti pengalaman, motivasi, kompensasi, kondisi kerja, dan peluang pengembangan karir turut mempengaruhi bentuk dan efektivitas rekrutmen guru di sekolah (Nugroho et al., 2024).

Impak dari model rekrutmen dan manajemen mutu seperti ini tidak hanya pada kualitas guru dan pembelajaran, tetapi juga pada citra sekolah, kepercayaan orang tua, dan daya tarik sekolah bagi calon siswa. Di tengah persaingan sekolah swasta atau Islam terpadu, sekolah yang mampu menjamin kualitas pendidik secara terbuka dan sistematis memperoleh keunggulan kompetitif (Burdi et al., 2024). Oleh karena itu, model ini tidak hanya relevan bagi lembaga yang menekankan nilai keislaman, tetapi juga bagi sekolah umum yang ingin memperkuat mutu melalui seleksi dan pengembangan guru secara sistemik.

Secara teori, hasil ini memperkuat argumen bahwa “manajemen mutu” dalam pendidikan tidak cukup dibatasi pada aspek administrasi, kurikulum, sarana/prasarana, atau supervisi tetapi harus menyertakan *human resource management (HRM)* secara integral. Ini relevan dengan penelitian pada sekolah dasar Islam di Indonesia yang menunjukkan bahwa manajemen HR, termasuk rekrutmen dan pengembangan guru, sangat menentukan mutu Pendidikan (Nur et al., 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau *Human Resource Management (HRM)* merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap seluruh aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Dessler (2017) menjelaskan bahwa fungsi utama HRM meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan. Dalam konteks pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia strategis yang sangat menentukan mutu sekolah. Oleh karena itu, pengelolaan guru harus dilakukan secara profesional, terencana, dan berbasis kompetensi. Rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal yang sangat menentukan kualitas SDM pendidikan di masa depan (Rahman, 2025).

Menurut Wijaya, (2023) terdapat empat kompetensi utama guru, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

1. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan pembelajaran.
2. Kompetensi profesional mencakup penguasaan materi pelajaran secara mendalam dan luas.
3. Kompetensi kepribadian berkaitan dengan akhlak, integritas, kedewasaan, dan keteladanan.
4. Kompetensi sosial mencakup kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta didik, sesama guru, serta masyarakat.

Dalam penelitian ini, keempat kompetensi tersebut dijadikan dasar dalam penilaian rekrutmen dan pembinaan guru. Micro teaching digunakan untuk menilai kompetensi pedagogik dan profesional, sedangkan wawancara, observasi ibadah, serta penilaian akhlak digunakan untuk menilai kompetensi kepribadian dan sosial. Dengan demikian, proses rekrutmen di SD IT Al-Furqan telah mengintegrasikan standar kompetensi guru nasional secara sistematis.

Implementasi model seperti ini memerlukan komitmen sumber daya baik waktu, tenaga, maupun biaya. Sekolah harus mampu menyediakan panel seleksi, pelatihan awal dan pendampingan, supervisi berkala, serta sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. Tanpa dukungan tersebut, standar tinggi dalam seleksi bisa menjadi semu bukan jaminan mutu nyata(Lail et al., 2023). Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri terutama bagi sekolah swasta menengah ke bawah. Ini sesuai dengan kritik dalam literatur bahwa sekolah dengan sumber daya terbatas seringkali kesulitan menerapkan manajemen mutu secara konsisten (Tanjung et al., 2022).

Dengan demikian, model manajemen mutu melalui rekrutmen selektif dan evaluatif seperti di SD IT Al-Furqan bisa menjadi model ideal sekaligus representatif bagi sekolah Islam asalkan didukung dengan kebijakan manajerial yang konsisten dan keberlanjutan komitmen. Penelitian ini menyarankan agar sekolah lain menjadikan model ini sebagai referensi, dan bagi

peneliti selanjutnya untuk melakukan studi empiris terhadap keberlanjutan hasil, misalnya dampak pada capaian belajar siswa, stabilitas guru, serta retensi guru jangka panjang.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen mutu pendidikan di SD IT Al-Furqan Palangka Raya telah diimplementasikan melalui sistem rekrutmen tenaga pendidik yang terstruktur, selektif, serta berorientasi pada kualitas sumber daya manusia. Proses rekrutmen tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan guru semata, tetapi diarahkan pada penjaminan mutu pendidikan melalui tahapan penyeleksian yang komprehensif, mulai dari seleksi administrasi, tes kompetensi pedagogik dan akademik, micro-teaching, wawancara berbasis karakter dan kepribadian, hingga masa probation sebagai bentuk evaluasi lanjutan. Pendekatan tersebut membuktikan bahwa sekolah menempatkan guru sebagai elemen kunci dalam keberhasilan mutu pendidikan.

Hasil penelitian melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi memperlihatkan bahwa rekrutmen di sekolah ini tidak hanya menilai profesionalitas calon pendidik, tetapi juga menekankan aspek akhlak, integritas, dan komitmen keislaman sesuai visi sekolah. Dengan demikian, mutu pendidikan dibangun tidak hanya melalui penguasaan metodologi pengajaran, tetapi juga pembentukan karakter guru sebagai teladan bagi peserta didik. Praktik ini sejalan dengan prinsip *quality assurance* dalam pendidikan, yakni peningkatan mutu melalui perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta perbaikan berkelanjutan.

Penerapan sistem rekrutmen yang selektif dan evaluatif tersebut terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, profesionalitas guru, serta kepercayaan masyarakat terhadap lembaga. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen mutu berbasis rekrutmen dapat menjadi strategi efektif dalam mengembangkan sekolah Islam terpadu yang kompetitif dan berdaya saing tinggi. Meski demikian, keberhasilan sistem ini tetap bergantung pada konsistensi pelaksanaan, dukungan sumber daya, serta komitmen pihak sekolah dalam mempertahankan standar mutu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa SD IT Al-Furqan Palangka Raya memiliki sistem rekrutmen tenaga pendidik yang bukan hanya memenuhi kebutuhan administratif, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen utama pengendalian mutu pendidikan. Model ini layak dikembangkan lebih lanjut serta dapat dijadikan rujukan bagi sekolah lain yang ingin memperkuat kualitas pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dan berkelanjutan.

#### Referensi

- Burdi, S. A. M., Sukarman, & Sholikhah, U. (2024). Kualitas Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jepara. *Jurnal Pendidikan*, 33(2), 575–582. <https://doi.org/10.32585/jp.v33i2.5276>
- Ilhami, M. W., Nurfajriani, W. V., Mahendra, A., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Penerapan Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(9), 462–469. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11180129>
- Imran, A. (2024). *PROSES MANAJEMEN MUTU SEKOLAH DASAR BERBASIS RELIGI - E-JURNAL*. [https://www.e-jurnal.com/2017/05/proses-manajemen-mutu-sekolah-dasar.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.e-jurnal.com/2017/05/proses-manajemen-mutu-sekolah-dasar.html?utm_source=chatgpt.com)
- Juharni. (2018). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. CV SAH MEDIA.
- Khalimah, N. (2024). SISTEM REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN. *Proceedings of International Conference on Educational Management*, 2(1), 526–532.

- Lail, A. N., Soe'oed, R., & Haryaka, U. (2023). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Islam Swasta di Samarinda. *Journal on Education*, 5(2), 5440–5448. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1241>
- Muhajir, N. (1996). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rake Sarasain.
- Nahrowi, M. (2019). Manajemen Mutu Sekolah Dasar. *Auladuna: Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 1(1), 122–133. <https://doi.org/10.36835/au.v1i1.168>
- Nasution, W. R. (2022). Konsepsi Manajemen, Manajemen Mutu Dan Manajemen Mutu Pendidikan. *ALACRITY: Journal of Education*, 26–34. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v2i1.53>
- Nugroho, M., Bachri, B. S., Izzati, U. A., Khamidi, A., & Hariyati, N. (2024). Factors Factors Affecting the Form of Teacher Recruitment in Schools. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(6), 2677–2689. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i6.1142>
- Nur, M., Harun, C. Z., & Ibrahim, S. (2022). MANAJEMEN SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN PADA TINGKAT SD. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 23–30. <https://doi.org/10.18592/moe.v8i1.6255>
- Parlina, F. I., Warlizasusi, J., & Ifnaldi, I. (2022). Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Madrasah Di MI 04 Rejang Lebong. *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(4), 1291–1304. <https://doi.org/10.35931/am.v6i4.1229>
- Rahman, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. UMSU Press.
- Sholeh, M., Jannah, R., Khairunnisa, K., Kholis, N., & Tosson, G. (2021). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN IMPROVING THE QUALITY OF TEACHERS IN INDONESIAN ISLAMIC PRIMARY EDUCATION INSTITUTIONS. *Al-Bidayah : Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 13(1), 21–36. <https://doi.org/10.14421/al-bidayah.v13i1.628>
- Shunhaji, A., Sarnoto, A. Z., & Sukron, M. (2022). Manajemen Rekrutmen Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sdi Al Ikhlas Cilandak Jakarta Selatan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(12), 1298–1313. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i12.596>
- Tanjung, R., Supriani, Y., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). MANAJEMEN MUTU DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN. *JURNAL PENDIDIKAN GLASSER*, 6(1), 29–36.
- Waruwu, A. L., Nurfadila, N., & Windasari, W. (2024). Majemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan terhadap Kualitas Hasil Belajar Peserta Didik SMA Negeri 13 Surabaya. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 9–9. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.514>
- Wati, M. R., Afriantoni, A., Marshanda, M., & Ariani, W. (2025). Peningkatan mutu pendidikan meru Sistem Manajemem Mutu Pendidikan Yang Efektif Dan Berkelanjutan Perspektif Joseph Moses Jurran: Sistem manajemen mutu pendidikan. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 4(2), 366–371. <https://doi.org/10.31004/jpion.v4i2.383>
- Wawan, W., Hermawan, D., & Mardiana, D. (2025). MANAJEMEN MUTU SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. *Jurnal Tahninia*, 6(7), 1018–1031. <https://doi.org/10.57171/jt.v6i7.720>
- Wijaya, C. (2023). *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. UMSU Press.
- Zubaidi, M. A., Rahmat, R., & Ashari, A. (2025). Manajemen Rekrutmen Guru sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Journal of Education and Contemporary Linguistics*, 2(02), 46–62. <https://doi.org/10.111322/gxx39d43>