



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIIYAH SWASTA MUALLIMIN UNIVA MEDAN

TESIS

Diajukan untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

NURUL CHASANAH
NIM. 22290620067

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGRI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1447 H/ 2025 M**



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Lembaran Pengesahan

Nama
Nomor Induk Mahasiswa
Gel. Akademik
Judul

: NURUL CHASANAH
22290620067
: M.Pd. (Magister Pendidikan)
: REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK UNTUK
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH
ALIAH SWASTA MUALLIMIN UNIVA MEDAN

Tim Penguji:

Dr. Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd
Penguji I/Ketua

Dr. Sohiron, M.Pd.
Penguji II/Sekretaris

Dr. Safaruddin, M.Pd
Penguji III

Dr. Hj. Herlinda, MA
Penguji IV

Dr. Tuti Andriani, M.Pd
Penguji V

Tanggal Ujian/Pengesahan

05/01/2026



Hak Cipta Diliindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. Tuti Andriyani, M. Pd. d
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal: Tesis Saudara
Nurul Chasanah

Pascasarjana

Kepada Yth.
Direktur

Uin Suska Riau
di
Pekanbaru

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : Nurul Chasanah
NIM : 22290620067
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Rekrutmen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Medan

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 24 Desember 2025
Penyimbang I


Dr. Tuti Andriyani, M. Pd. d
NIP. 197503142007102001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dr. Sohiron, M. Pd.
DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal: Tesis Saudara
Nurul Chasanah

Pascasarjana

Kepada Yth.
Direktur

Uin Suska Riau
di
Pekanbaru

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi tesis saudara:

Nama : Nurul Chasanah
NIM : 22290620067
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Rekrutmen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Medan

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Pascasarjana Universitas islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 24 Desember 2025
Pembimbing I

Dr. Sohiron, M. Pd.
NIP. 198208042023211012

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Diliindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

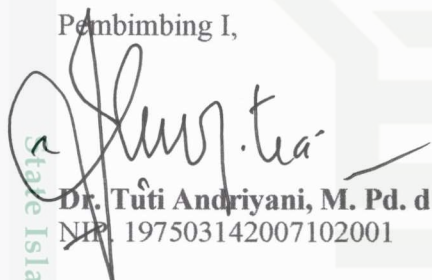
PENGESAHAN PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku pembimbing tesis, dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul **“Rekrutmen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Medan”** yang ditulis oleh:

Nama : Nurul Chasanah
 NIM : 22290620067
 Tempat, Tanggal Lahir : Kampar, 1 Januari 1989
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Untuk diajukan dalam sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pembimbing I,


Dr. Tutu Andriyani, M. Pd. d
 NIP. 197503142007102001

Pekanbaru .. Desember 2025
 Pembimbing II,


Dr. Sohiron, M. Pd.
 NIP. 198208042023211012

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nunu Mahnun, S. Ag., M. Pd
 NIP. 197604082001121002



Hak Cipta Diliindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Chasanah
 NIM : 22290620067
 Tempat/Tanggal Lahir : Kampar, 1 Januari 1989
 Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: **“Rekrutmen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Medan”** Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan (Tesis) ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian (Tesis) ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 24 Desember 2025
 Penulis



Nurul Chasanah
 Nurul Chasanah
 NIM : 22290620067

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Rabbil Alamin Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dengan rahmat dan hidayahnya itu penulis telah dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Rekrutmen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Medan”**.

Shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah SWT, agar selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan dua pedoman hidup untuk kebahagiaan manusia di dunia dan akhirat terutama untuk umat yang mau tunduk dan patuh pada ajarannya yang bersumberkan kepada Alquran dan Hadits.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tesis ini tidak mungkin terlaksana dengan baik tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis yang telah memberi motivasi serta dukungan sepenuhnya, H. Purwadi (Ayah) Hj. Mulyati (Ibu), begitu juga atas support dari suami penulis Mustaqim Effendi, serta seluruh keluarga peneliti yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil. Selanjutnya ucapan terima kasih peneliti ucapkan kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS. S.E. M. Si. Ak. CA. selaku Rektor UIN Suska Riau. Beserta Wakil Rektor I yaitu Prof. H. Raihani, M.Ed. Ph.D. Wakil Rektor II yaitu Dr. Alex Wenda, ST. M.Eng. Wakil Rektor III yaitu Dr. Harris Simaremare, M.T. yang telah memberikan kesempatan belajar bagi peneliti untuk menimba ilmu di Perguruan Tinggi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag. Selaku Direktur Pascasarjana UIN Suska Riau. Abdul Hadi, M.A. Ph.D. selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN Suska Riau. Beserta jajaran staf dan karyawan.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Bapak Dr. Nunu Mahnun, S.Ag. M.Pd. dan Bapak Dr. Sohiron, M.Pd. CIIQA sekretatis Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Dr. Hartono, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademis yang selalu membimbing, mengarahkan dan membantu penulis dalam proses perkuliahan.
5. Dr. Tuti Andriani, M.Pd.D. Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan, kritik, saran serta motivasi dengan keikhlasan dan kesabaran dari awal penulisan hingga akhir penulisan Tesis.
6. Dr. Sohiron, M.Pd. Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan motivasi dan yang telah memberi masukan kepada peneliti dalam menyelesaikan Tesis.
7. Dosen Tim Penguji dan Seluruh Dosen di Lingkungan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Riau, terutama Program Manajemen Pendidikan Islam yang telah mengajarkan banyak hal tentang ilmu manajemen pendidikan, maupun tentang ilmu pengetahuan yang lainnya, membimbing dan memberi motivasi selama proses pembelajaran dan peneliti sampai ditugas akhirnya mata kuliah tesis, yaitu penyelesaian Tesis.
8. Seluruh Staf Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu proses untuk segala urusan proses dan prosedur untuk mata kuliah tesis, agar peneliti terbantu dalam penyelesain Tesis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang telah memberikan izin dan memberikan kemudahan peneliti dalam melaksanakan penelitian di lokasi MAS Muallimin UNIVA Medan.
10. Keluarga besar Manajemen Pendidikan Islam khususnya untuk teman-teman yang ada dikelas A angkatan 2021 yang sama-sama berjuang dalam suka dan duka untuk menyelesaikan pendidikan Strata 2 (S2) di jurusan Pendidikan Agama Islam
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan untuk segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis dengan imbalan pahala yang berlipat ganda. Harapan penulis semoga tesis ini dapat memberikan manfaat untuk kita semua.

Pekanbaru, 20 Desember 2025

Penulis

Nurul Chasanah

NIM. 22290620067

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

PENGESAHAN (KOP PASCASARJANA)

NOTA DINAS PEMBIMBING I

NOTA DINAS PEMBIMBING II

PENGESAHAN PERSETUJUAN

SURAT PERNYATAAN

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi	iv
Pedoman Transliterasi.....	ix
Abstrak Bahasa Indonesia	xi
Abstrak Bahasa Inggris	xii
Abstrak Bahasa Arab	xiii

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9

BAB II LANDASAN TEORI

A. Rekrutmen	10
1. Pengertian Rekrutmen	10
2. Proses Rekrutmen	11
3. Prinsip Rekrutmen.....	14
4. Persiapan Rekrutmen.....	15
5. Sumber-sumber Rekrutmen.....	18
6. Tujuan Rekrutmen.....	20
B. Tenaga Pendidik	22
1. Pengertian Tenaga Pendidik.....	22
2. Kedudukan Dan Peran Tenaga Pendidik.....	26
3. Kompetensi Tenaga Pendidik	30



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Tenaga Pendidik Dalam Perspektif Pendidikan Islam	35
C. Mutu Pendidikan	38
1. Pengertian Mutu Pendidikan.....	38
2. Proses Dalam Mutu Pendidikan	41
3. Standar Mutu Pendidikan	43
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan	48
5. Peran Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.....	52
6. Hubungan Rekrutmen Tenaga Pendidik Dengan Mutu Pendidikan.....	55
D. Penelitian Terdahulu	58
E. Proposisi Penelitian	61
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	63
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	64
C. Subjek Penelitian	65
D. Informan Penelitian.....	65
E. Instrumen Penelitian.....	68
F. Teknik Pengumpulan Data	68
G. Teknik Analisis Data.....	72
H. Teknik Penjaminan Keabsahan Data.....	74
I. Sistematika Penulisan.....	77



BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian	79
1. Sejarah Berdirinya MAS Muallimin UNIVA Medan	79
2. Profil MAS Muallimin UNIVA Medan	83
3. Visi Misi MAS Muallimin UNIVA Medan	83
4. Struktural MAS Muallimin UNIVA Medan	85
5. Tenaga Pendidik dan Kependidikan	86
6. SOP Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....	89
B. Penyajian Data	92
1. Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan	92
2. Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan	98
3. Evaluasi Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan	103
C. Analisis Data	109
1. Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan.....	109
1. Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan	110
2. Evaluasi Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan	111

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Pembahasan Penelitian.....	112
1. Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Perspektif Teori dan Nilai Islam	112
2. Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Perspektif Teori dan Nilai Islam	114
3. Evaluasi Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Perspektif Teori dan Nilai Islam.....	116
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	118
A. Kesimpulan	118
B. Saran	119
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Konsonan Tunggal

ا = a	ر = r	ف = f
ب = b	ز = z	ق = q
ت = t	س = s	ك = k
ث = ts	ش = sy	ل = l
ج = j	ص = sh	م = m
ح = h	ض = dh	ن = n
خ = kh	ط = th	و = w
د = d	ظ = zh	ه = h
ذ = dz	ع = ‘	ء = ‘
غ = gh	ي = y	

- Vokal Panjang (*mad*) â = aa
- Vokal Panjang (*mad*) î = ii
- Vokal Panjang (*mad*) û = uu

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap ditulis rangkap, misalnya العامة ditulis *al-‘ammah*.

C. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, misalnya شريعة (*syari’ah*), *kasrah* ditulis i, misalnya الجبال (*al-jibaali*), dan *dhammah* ditulis u, misalnya ظلوما (*dzuluman*).

D. Vokal Rangkap

أو ditulis *aw*, أو ditulis *uw*, أي ditulis *ay* dan إي ditulis *iy*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Ta' Marbuthah

Ta' Marbuthah yang dimatikan ditulis *h*, misalnya عربية ditulis 'arabiyah, kecuali telah diserap kedalam bahasa Indonesia yang baku, seperti *mait*, bila dihidupkan ditulis *t*, misalnya الميتة ditulis *al-maitatu*.

F. Kata Sandang *Alif Lam*

Alif Lam yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* dan *syamsiyyah*, di tulis al, misalnya المسلم ditulis al-Muslim, الدار ditulis al-Dar. Kecuali untuk nama diri yang diikuti kata Allah, misalnya عبد الله ditulis *Abdullah*.

G. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan denga Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Nurul Chasanah. (2025) Rekrutmen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Medan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Muallimin UNIVA Medan. Rekrutmen tenaga pendidik dipandang sebagai bagian penting dari manajemen sumber daya manusia pendidikan yang berpengaruh terhadap kualitas penyelenggaraan pendidikan madrasah. Fokus penelitian ini meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi rekrutmen tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas kepala madrasah dan pihak manajemen yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen tenaga pendidik. Analisis data dilakukan dengan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS Muallimin UNIVA Medan dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan guru dan penetapan kriteria umum calon tenaga pendidik yang disesuaikan dengan visi, misi, serta karakteristik madrasah. Pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan melalui pemanfaatan sumber rekrutmen internal dan jaringan relasi kelembagaan dengan fokus pada penarikan calon tenaga pendidik. Evaluasi rekrutmen dilakukan secara reflektif oleh pihak manajemen untuk menilai keterpenuhan kebutuhan tenaga pendidik dan kesesuaian latar belakang pendidikan calon guru. Secara umum, rekrutmen tenaga pendidik di MAS Muallimin UNIVA Medan telah berjalan cukup baik dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan, meskipun masih memerlukan penguatan dari sisi sistem dan dokumentasi rekrutmen.

Kata Kunci: Rekrutmen Tenaga Pendidik, Mutu Pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, Madrasah Aliyah



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Nurul Chasanah. (2025) Recruitment of Teaching Staff to Improve the Quality of Education at Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Medan

This study aims to analyze the recruitment of teaching staff to improve the quality of education at the Muallimin Private Islamic Senior High School (MAS) UNIVA Medan. Recruitment of teaching staff is seen as an important part of educational human resource management that influences the quality of madrasah education delivery. The focus of this study includes the planning, implementation, and evaluation of teaching staff recruitment. This study uses a qualitative approach with a descriptive research type. Data collection was conducted through in-depth interviews, observations, and documentation studies. Research informants consisted of the madrasah principal and management directly involved in the teaching staff recruitment process. Data analysis was conducted using the interactive analysis model of Miles, Huberman, and Saldaña which includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that teaching staff recruitment planning at MAS Muallimin UNIVA Medan is carried out based on an analysis of teacher needs and the determination of general criteria for prospective teaching staff that are adjusted to the vision, mission, and characteristics of the madrasah. Recruitment is carried out through the utilization of internal recruitment sources and institutional relationship networks with a focus on attracting prospective teaching staff. Recruitment evaluation is carried out reflectively by management to assess the fulfillment of teaching staff needs and the suitability of prospective teacher educational backgrounds. In general, the recruitment of teaching staff at MAS Muallimin UNIVA Medan has been going quite well in supporting the improvement of the quality of education, although it still requires strengthening in terms of the recruitment system and documentation.

Keywords: Recruitment of Teaching Staff, Quality of Education, Human Resource Management in Education, Madrasah Aliyah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

خلاصة

نورول تشاسانا. (2025) توظيف أعضاء هيئة التدريس لتحسين جودة التعليم في المدرسة لجمعية الوصلية ميدان عالية المعلمين

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل عملية توظيف أعضاء هيئة التدريس لتحسين جودة التعليم في مدرسة معلمين الإسلامية التابعة لجامعة ميدان. يُعدّ توظيف أعضاء هيئة التدريس جزءاً هاماً من إدارة الموارد البشرية (MAS) الثانوية الخاصة التعليمية، إذ يؤثر على جودة التعليم في المدرسة. تتناول هذه الدراسة تخطيط وتنفيذ وتقييم عملية توظيف أعضاء هيئة التدريس. وتعتمد الدراسة على منهج نوعي وصفي. تُجمعت البيانات من خلال مقابلات معمقة، وملاحظات، ودراسات توثيقية. شملت عينة البحث مدير المدرسة والإدارة المعنية مباشرة بعملية توظيف أعضاء هيئة التدريس. حُلّت البيانات باستخدام نموذج التحليل التفاعلي لمايلز وهويرمان وسالديانا، والذي يتضمن اختزال البيانات، وعرضها، واستخلاص النتائج. تشير نتائج الدراسة إلى أن تخطيط توظيف أعضاء هيئة التدريس في مدرسة معلمين الإسلامية الثانوية الخاصة التابعة لجامعة ميدان يجري بناءً على تحليل احتياجات المعلمين وتحديد معايير عامة لأعضاء هيئة التدريس لجمعية الوصلية المحتملين. بما يتوافق مع رؤية المدرسة ورسالتها وخصائصها. يتم التوظيف من خلال الاستفادة من مصادر التوظيف الداخلي، وشركات العلاقات المؤسسية، مع التركيز على استقطاب أعضاء هيئة التدريس المحتملين. وتُجري الإدارة تقيماً دورياً لعمليات التوظيف، لتقييم مدى تلبية احتياجات هيئة التدريس ومدى ملائمة الخلفيات التعليمية للمعلمين المحتملين. وبشكل عام، يسير توظيف أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية بجامعة ميدان بشكل جيد في دعم تحسين جودة التعليم، على الرغم من أنه لا يزال بحاجة إلى تعزيز من حيث نظام التوظيف والتوثيق.

الكلمات المفتاحية: توظيف أعضاء هيئة التدريس، جودة التعليم، إدارة الموارد البشرية في التعليم، المدرسة العليا



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu instrumen utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik sebagai pelaku utama dalam proses pembelajaran. Tenaga pendidik memiliki peran strategis dalam mentransformasikan nilai, pengetahuan, keterampilan, dan karakter kepada peserta didik secara berkelanjutan.¹ Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dari upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Mutu pendidikan merupakan gambaran tingkat keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mutu pendidikan tidak hanya diukur dari hasil akademik peserta didik, tetapi juga mencakup proses pembelajaran, kompetensi lulusan, profesionalisme guru, serta manajemen kelembagaan yang efektif.² Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, khususnya madrasah, mutu pendidikan juga berkaitan dengan

¹ Nanang Fattah, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), hal.45

² Sallis Edward, *Total Quality Management in Education* (London: Kogan Page, 2014), hal.23.



kemampuan lembaga dalam mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan tuntutan kompetensi akademik dan keterampilan abad ke-21.

Mutu pendidikan pada hakikatnya merupakan hasil dari keterpaduan berbagai komponen pendidikan yang dikelola secara sistematis. Komponen tersebut meliputi input, proses, dan output pendidikan. Tenaga pendidik termasuk dalam komponen input strategis yang sangat menentukan kualitas proses dan output pendidikan.³ Apabila input tenaga pendidik tidak dikelola secara optimal sejak tahap rekrutmen, maka proses pembelajaran yang berlangsung di kelas juga akan mengalami berbagai keterbatasan, baik dari sisi pedagogik, profesionalisme, maupun inovasi pembelajaran.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, rekrutmen tenaga pendidik merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kompetensi individu.⁴ Rekrutmen yang efektif akan menghasilkan tenaga pendidik yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, sedangkan rekrutmen yang lemah berpotensi menimbulkan masalah jangka panjang, seperti rendahnya kinerja guru, ketidaksesuaian bidang keahlian, serta menurunnya mutu pendidikan secara keseluruhan.

³ Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 89.

⁴ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 28.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Syarif Kasmir Riau

Rekrutmen tenaga pendidik merupakan proses pencarian, penarikan, dan penempatan calon tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.⁵ Proses rekrutmen bukan sekadar memenuhi kekosongan formasi guru, tetapi merupakan upaya strategis untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan memperoleh sumber daya manusia yang mampu mendukung visi, misi, dan tujuan pendidikan. Rekrutmen yang tidak direncanakan dengan baik berpotensi menghasilkan tenaga pendidik yang kurang sesuai dengan kebutuhan lembaga, sehingga berdampak pada rendahnya mutu pembelajaran dan layanan pendidikan.

Dalam praktiknya, banyak lembaga pendidikan, khususnya madrasah swasta, masih menghadapi berbagai permasalahan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik. Beberapa permasalahan yang sering dijumpai antara lain rekrutmen yang dilakukan secara mendadak, kurangnya analisis kebutuhan tenaga pendidik, keterbatasan sumber daya calon guru yang memenuhi kualifikasi, serta belum optimalnya evaluasi terhadap hasil rekrutmen yang telah dilaksanakan.⁶ Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga pendidik dengan tuntutan pembelajaran dan perkembangan peserta didik.

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), 148.

⁶ E. Mulyono, "Manajemen Rekrutmen Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, no. 2 (2020): 87.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rekrutmen atau pengadaan atau penarikan tenaga kerja merupakan langkah lanjutan dari perencanaan tenaga kerja. Pengadaan merupakan upaya untuk memperoleh sejumlah calon personil yang memiliki potensi dan memenuhi persyaratan. Menurut Yullyanti, “rekrutmen mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi.”⁷ Beberapa langkah dalam proses pengadaan personil baru yaitu penentuan jabatan yang kosong, penentuan persyaratan jabatan tersebut, dan penentuan sumber dan metode yang akan digunakan. Rekrutmen dilakukan sebelum proses seleksi pegawai. Rekrutmen dilakukan untuk memperoleh atau mengumpulkan para calon pegawai yang hendak diseleksi. Rekrutmen dapat dilakukan melalui berbagai cara, baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi.

Rekrutmen tenaga kerja dapat dilakukan dari dalam maupun dari luar organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Samsudin, bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM.⁸ Metode yang dapat dilakukan misalnya melalui papan / selebaran pengumuman, baik lisan maupun dengan memanfaatkan media cetak atau media elektronik.

⁷ Ellyta Yullyanti. (2009). Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16, 3, 139.

⁸ S. Samsudin. *Manajemen sumber daya manusia*. (Bandung: Pustaka Setia, 2006).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

MAS Muallimin UNIVA Medan merupakan salah satu madrasah aliyah swasta yang berupaya meningkatkan mutu pendidikan di tengah persaingan lembaga pendidikan yang semakin ketat. Upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah ini tidak terlepas dari peran tenaga pendidik yang mengelola dan melaksanakan proses pembelajaran. Dalam konteks tersebut, rekrutmen tenaga pendidik menjadi aspek penting yang perlu dikelola secara serius agar madrasah mampu memperoleh guru-guru yang sesuai dengan kebutuhan akademik dan visi kelembagaan.

Madrasah Aliyah sebagai lembaga pendidikan menengah berciri khas Islam memiliki tanggung jawab ganda, yaitu menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik sekaligus memiliki akhlak dan karakter keislaman yang kuat. Oleh karena itu, madrasah dituntut untuk memiliki tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara pedagogik dan profesional, tetapi juga memiliki komitmen terhadap nilai-nilai keislaman.⁹ Hal ini menuntut adanya sistem rekrutmen tenaga pendidik yang terarah dan sesuai dengan karakteristik madrasah.

Madrasah Aliyah Swasta Muallimin UNIVA Medan selama ini mempunyai guru-guru yang profesional. Hal tersebut dapat diketahui dari banyaknya perolehan prestasi yang telah didapat oleh madrasah. Prestasi-prestasi madrasah tersebut tidak akan dicapai tanpa adanya guru-guru yang

⁹ Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2017), 102.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

profesional. Prestasi akademik maupun prestasi non akademik siswa khususnya, telah banyak diraih oleh Madrasah Aliyah Swasta Muallimin UNIVA Medan. Madrasah tersebut selama ini juga terkenal selektif dalam memilih calon guru-gurunya. Tidak sembarang orang dapat diterima menjadi tenaga pendidik atau guru di madrasah tersebut. Selanjutnya, berdasarkan pra survei penelitian juga dapat diketahui bahwa madrasah memiliki serangkaian prosedur ketat dalam rekrutmen tenaga pendidik.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Rekrutmen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta Muallimin UNIVA Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian mengenai pentingnya rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Muallimin UNIVA Medan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS Muallimin UNIVA Medan belum disusun secara sistematis dan tertulis, sehingga belum sepenuhnya berbasis pada analisis kebutuhan guru dan standar mutu pendidikan madrasah.
2. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik belum sepenuhnya menerapkan prinsip seleksi profesional, terutama dalam hal penetapan kriteria.
3. Kriteria rekrutmen tenaga pendidik belum dirumuskan secara jelas dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terukur, sehingga berpotensi menimbulkan subjektivitas dalam proses penentuan guru yang diterima.

4. Evaluasi terhadap proses dan hasil rekrutmen tenaga pendidik belum dilakukan secara berkelanjutan, baik untuk menilai efektivitas proses rekrutmen maupun kinerja guru yang telah direkrut.
5. Keterkaitan antara rekrutmen tenaga pendidik dengan peningkatan mutu pendidikan belum terukur secara optimal, sehingga dampak rekrutmen terhadap mutu pembelajaran dan profesionalisme guru belum terdokumentasi secara sistematis.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan mendalam, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada **rekrutmen tenaga pendidik** di MAS Muallimin UNIVA Medan sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia pendidikan.
2. Aspek rekrutmen yang dikaji meliputi **perencanaan rekrutmen, pelaksanaan rekrutmen, dan evaluasi rekrutmen tenaga pendidik**, sesuai dengan rumusan masalah penelitian.
3. Penelitian ini **tidak membahas tahapan seleksi tenaga pendidik**, seperti tes kompetensi, penilaian kinerja, maupun pengambilan keputusan akhir penerimaan tenaga pendidik, karena seleksi merupakan proses lanjutan setelah rekrutmen.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Penelitian ini dibatasi pada konteks **manajerial dan kebijakan internal madrasah** dalam merekrut tenaga pendidik, bukan pada aspek teknis pembelajaran di kelas.
5. Lokasi penelitian dibatasi pada **Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Muallimin UNIVA Medan**, dengan subjek penelitian meliputi kepala madrasah dan pihak-pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen tenaga pendidik.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan batasan masalah, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan ?
2. Bagaimana Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan ?
3. Bagaimana Evaluasi Rekrutmen Tenaga Pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Setelah merumuskan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan?
2. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik untuk



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan mutu pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan?

3. Untuk Mengetahui Evaluasi Rekrutmen Tenaga Pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan?

F. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Mewujudkan Pendidikan Bermutu di Madrasah.

2. Praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam mengambil tindakan pemilihan calon tenaga pendidik baru.

- b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada guru dalam meningkatkan profesionalismenya dalam bekerja, sehingga mampu mewujudkan pendidikan bermutu di madrasah.

- c. Bagi Yayasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam menentukan pengambilan keputusan pengangkatan tenaga pendidik baru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. REKRUTMEN

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga. Rekrutmen harus terlebih dahulu dilakukan sebelum kegiatan seleksi dan pengangkatan pelamar yang mempunyai kualifikasi terbaik. Salah satu kegiatan penting dari kegiatan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen, yang merupakan proses penarikan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka di serahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan di pilih.¹⁵

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.¹⁶

Rekrutmen (*recruitment*) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.¹⁷

2. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen dimulai dengan mempertimbangkan rencana-rencana SDM seperti mempertimbangkan jumlah dan tipe dari posisi

¹⁵ Mangkunegara *Metodologi Pendidikan Islam* (Grafika Telindo, Palembang, 2008), hlm. 40.

¹⁶ Manullang, *Dasar-dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006, cet.9), hlm 22.

¹⁷ Ibrahim Bafadal, *Sosiologi Pendidikan* (Jakarta: P.T Raja Grifindo Persada, 2003), hlm 25.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kosong yang harus diisi, kapan posisi tersebut harus diisi, sumber personil atau keahlian apa yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tersebut. Setelah dilakukan pertimbangan tersebut maka dilanjutkan dengan penentuan strategi dan metode rekrutmen.¹⁸

Melalui rekrutmen inilah kontak pertama kali diusahakan organisasi atau perusahaan untuk pegawai potensial, melalui rekrutmen inilah banyak individu datang untuk mengenal organisasi dan yang ada pada akhirnya nanti memutuskan ingin bekerja dengannya atau tidak.¹⁹

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk

¹⁸ *Ibid.* hlm. 22.

¹⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007, Cet. 10), hlm 30.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merealisasikan visi dan tujuannya. Rekrutmen pendidik adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pendidik pada dan oleh lembaga tertentu untuk mendapatkan pilihan tenaga pendidik yang terbaik.

Rekrutmen yang efektif menurut Stoner (dalam Yusuf Irianto) menjelaskan melalui proses-proses sebagai berikut :

1. Menentukan dan membuat kategori kebutuhan sumber daya manusia jangka pendek dan jangka panjang.
2. Mengembangkan media (promosi) yang paling tepat agar menarik pelamar
3. Menyimpan data tentang jumlah dan kualitas pelamar
4. Menindak lanjuti pelamar untuk kemudian melakukan evaluasi atas efektivitas rekrutmen yang dilakukan²⁰

Pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan harus memiliki alasan-alasan yang jelas sehingga menjadi dasar dalam membuka lowongan seperti :

- a. Berdirinya organisasi baru
- b. Adanya perluasan organisasi
- c. Kebutuhan tenaga tambahan

²⁰ Yusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Insan Cendikia, 2010), hl 66

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan baru
- e. Adanya pegawai yang mutasi dan pensiun
- d. Terdapat pegawai yang mengundurkan diri, meninggal dunia dan diberhentikan.²¹

3. Prinsip Rekrutmen

Prinsip-prinsip rekrutmen diantaranya Menurut Veithzal Rivai ada dua hal yang dijadikan prinsip dalam perekrutan guru, dapat dijelaskan sebagai berikut :²²

Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai.

Untuk itu sebelumnya perlu dibuat :

- a) Analisis pekerjaan.
- b) Deskripsi pekerjaan.
- c) Spesifikasi pekerjaan.
- d) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.
- e) Peramalan kebutuhan tenaga kerja.
- f) Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (work force analysis)

²¹ Ibrahim Badafal, *Op Ct* halm 87

²² Moh. User Usman, *Strategi Belajar Mengajar*. Cet ke 2 (Jakarta: Rineka Cipta, 2006),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g) Biaya yang diperlukan diminimalkan.
- h) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
- i) Fleksibilitas.
- j) Pertimbangan-pertimbangan hukum.

Alasan tersebut suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah khususnya, melakukan rekrutmen tenaga kependidikan (guru) karena mempunyai alasan tertentu seperti terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, dimana sekolah mempunyai rancangan program baru dan diperlukan guru yang ditugaskan dalam program tersebut sehingga membutuhkan calon guru baru, dan juga karena adanya guru dalam sebuah lembaga pendidikan yang berhenti karena pensiun atau yang sudah lanjut usia, tidak mungkin untuk melanjutkan kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Selain itu adanya pegawai yang berhenti karena ingin pindah ke sekolah lain, maupun pekerja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan sekolah tersebut, sehingga sekolah membutuhkan guru baru untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut, agar kegiatan proses belajar berjalan dengan lancar.

4. Persiapan Rekrutmen

Untuk mendapatkan hasil yang baik sudah pasti harus melalui proses-proses yang sesuai ketentuan. Tujuan rekrutmen diantaranya untuk mendapatkan pendidik yang profesional sesuai dengan kebutuhan, sehingga guru tersebut dapat bertahan di sekolah tersebut dalam waktu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang penting, krusial dan memiliki tanggung jawab yang besar. Hal ini sangat menentukan sumber daya manusia yang dimiliki lembaga tergantung kepada bagaimana proses rekrutmen yang dilaksanakan. Proses rekrutmen bisa dilakukan dengan melalui empat proses sebagai berikut

1. Persiapan rekrutmen guru

- a. Membentuk panitia rekrutmen guru
- b. Mengkaji peraturan tentang rekrutmen guru
 - a. Penetapan persyaratan bagi pelamar
 - b. Menetapkan Prosedur melamar bagi guru baru
 - c. Penetapan jadwal rekrutmen bagi guru baru
 - d. Menyiapkan peralatan yang diperlukan, format rekapitulasi pelamar
 - e. Menyiapkan ruangan untuk panitia
 - f. Menyiapkan bahan ujian, materi ujian dan ruangan untuk ujian

2. Penyebaran pengumuman

Setelah persiapan selesai maka tahap selanjutnya adalah membuat pengumuman dengan melalui media yang ada seperti Face Book, Instargram, Brosur, Email, Radio, Surat Kabar, dan Iklan. Pengumuman sebaiknya memuat tentang waktu, tempat pendaftaran dan syarat-syarat pendaftaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Penerimaan lamaran baru

Setelah informasi tentang pengumuman formasi kebutuhan lowongan penerimaan guru baru masyarakat akan memasukan surat lamarannya. Panitia mulai melakukan :

- a. Melayani surat lamaran dari masyarakat
- b. Mengecek persyaratan lampiran yang disertakan
- c. Mengecek data dalam surat lamaran seperti nama, alamat dan jenis kelamin dan lain-lain.
- d. Merekap daftar nama pelamar

4. Seleksi pelamar

- a. Menyeleksi berkas lamaran sesuai dengan ketentuan
- b. Memeriksa berkas lamaran sesuai kebutuhan
- c. Memilih berkas yang benar datanya
- d. Menetapkan berkas yang lolos seleksi administrasi

5. Pengumuman lulus seleksi berkas

Pengumuman lulus seleksi berkas administrasi diumumkan secara terbuka melalui media on line atau email pribadi peserta.

6. Pelaksanaan seleksi

Pelaksanaan tes dilakukan melalui beberapa tahap seperti tes tertulis, tes wawancara dan tes ujian praktek komputer. Hal demikian dilakukan untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tujuan lain diadakannya seleksi adalah didapatkan karyawan yang berkualitas dan potensial, karyawan yang jujur dan berdisiplin, karyawan yang dapat bekerja sama baik vertikal maupun horizontal, karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi. Seleksi pegawai dianggap penting sebab prestasi kerja sangat bergantung kepada prestasi karyawan. Bila karyawan tidak memiliki kemampuan yang cukup dan tidak efektif, berakibat prestasi kerja menurun.

5. Sumber-sumber Rekrutmen

Sumber-sumber rekrutmen menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan seleksi terhadap surat lamaran yang masuk, untuk memperoleh guru yang benar-benar tepat bagi sekolah, pihak sekolah bertanggung jawab untuk menyediakan sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat. Sedangkan penyedia (Tim rekrutmen) bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang dipilih dari kumpulan itu. Agar efektif maka perekrut harus mengetahui pegawai apa saja yang bakal diisi dan di mana sumber daya manusia yang potensial dapat dicari.

Sumber-sumber rekrutmen antara lain adalah sebagai berikut :

- a. *Job posting* (maklumat pegawai), yaitu organisasi mengumumkan lowongan- lowongan pegawai melalui buletin, sekolah, perusahaan atau surat edaran. Metode ini memberikan kesempatan yang sama (adil) kepada seluruh pegawai yang memenuhi syarat untuk mendapatkan pegawai yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. *Skill Inventory* (persediaan keahlian), yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong.
- c. *Referrals* (rekomendasi pegawai), yaitu dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesional untuk sebuah lowongan.
- d. *Walks in*, adalah para pencari kerja yang datang langsung ke departemen SDM untuk mencari kerja.
- e. *Writes in*, adalah surat-surat langsung yang dikirim dari lembaga Organisasi yang menerima banyak surat lamaran langsung, haruslah mengembangkan cara efisien untuk menyeleksi lamaran-lamaran tersebut dan menyimpan arsip lamaran yang memenuhi syarat.
- f. *Advertising* (periklanan), dengan iklan para pelamar dapat mengetahui lowongan pekerjaan seperti radio, majalah dan lain-lain.²³

Sumber-sumber rekrutmen dari luar meliputi instansi/badan penyaluran pekerja, badan-badan penempatan kerja, lembaga-lembaga pendidikan. Tenaga kerja yang berasal dari luar atau sumber eksternal:

- 1) Walking (pelamar datang sendiri)
- 2) Persediaan keahlian
- 3) Rekomendasi
- 4) Pengiklanan

²³ Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003), h. 71.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Agen-agen penempatan tenaga kerja
- 6) Lembaga pendidikan
- 7) Organisasi karyawan
- 8) Leasing (sewa/kontrak)
- 9) Nepotisme (penarikan karyawan dari anggota keluarga)

6. Tujuan rekrutmen

Tujuan rekrutmen antara lain yaitu :

Program rekrutmen yang baik harus memenuhi banyak tujuan. Tujuan rekrutmen yang sering disebutkan adalah memikat sekumpulan besar pelamar kerja. Aktivitas rekrutmen melayani tiga tujuan dalam proses penyusunan pegawai yaitu :

- a. Aktivitas ini memikat pelamar yang melamar kesempatan kerja. Ukuran karakteristi kelompok pelamar membatasi sampai di mana aktivitas penyusunan pegawai berikutnya mencapai tujuannya. Tidak ada pilihan yang cermat dapat dibuat untuk kuantitas pelamar yang tidak mencukupi atau kelompok pelamar dengan kualifikasi yang tidak tepat. Aktivitas rekrutmen menyisihkan pelamar yang tidak tepat dan memfokuskan pada calon yang akan dipanggil kembali.
- b. Aktivitas rekrutmen dapat mempengaruhi apakah pelamar menerima tawaran pekerjaan yang mereka terima. Jika pelamar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menolak tawaran pekerjaan, tidak ada jumlah pilihan yang cermat dapat mengisi lowongan pekerjaan.

- c. Aktivitas rekrutmen merupakan pertukaran informasi. Perekrut mengumpulkan beberapa informasi yang digunakan untuk menyeleksi pelamar selama proses rekrutmen. Selama proses rekrutmen pelamar mendapatkan informasi yang dapat membantu mereka memutuskan apakah kesempatan kerja yang ditawarkan adalah cocok untuk mereka.

Dalam proses perekrutan tentunya dibutuhkan pendanaan dalam pelaksanaannya, hal ini juga menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dalam melakukan rekrutment. Pendanaan yang dilakukan dapat dibagi menjadi dua kategori dilihat dari mana dasar perekrutan tersebut dilakukan dalam hal ini terdapat dua kategori. Apabila perekrutan tersebut berdasarkan kebutuhan maka pendanaan proses tersebut berasal dari dana yang sudah dianggarkan dalam program yang telah ditentukan, sedangkan jika proses perekrutan tersebut berdasarkan permintaan maka pendanaan yang dapat dilihat dari permintaan panitia pelaksana yang telah ditunjuk untuk melakukan perekrutan tersebut. Dikarenakan hal tersebut merupakan hal yang dibutuhkan sebagai kelancaran operasional perekrutan dari awal hingga akhir, hal ini juga dapat berbentuk proposal atau permintaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. TENAGA PENDIDIK

1. Pengertian Tenaga Pendidik

Pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan kepada anak didik dalam perkembangan baik jasmani maupun rohaninya. Agar tercapai tingkat kedewasaan mampu berdiri sendiri memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, makhluk sosial dan makhluk individu yang mandiri.²⁴

Menurut UU No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.²⁵

Pendidik adalah orang yang memikul pertanggung jawaban untuk mendidik. Pendidik juga dapat diartikan dengan individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam satu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.²⁶ Individu yang mampu itu adalah orang dewasa yang bertanggung jawab, sehat jasmani dan rohani, mampu berdiri sendiri dan menanggung resiko dari segala perbuatannya. Justru itu, pertama dan utama sekali yang dituntut dari

²⁴ Darmaningtyas, *Pendidikan Pada dan Setelah Krisis* (Cet. I: Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 4.

²⁵ UU RI No.20 Th.2003 tentang SISDIKNAS

²⁶ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*. (Jakarta: Kalam Mulia, 2004), hlm 85.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seorang pendidik adalah kesediaan dan kerelaannya untuk menerima tanggung jawab sebagai pendidik.

Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini di dalam bukunya, pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik.²⁷

Tenaga kependidikan menurut UU RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Pasal 1 ayat 5, adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Pasal 39 dijelaskan pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

²⁷ Fattah, Landasan Manajemen Pendidikan (PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam bahasa Inggris ada istilah teacher (guru), tutor (guru privat yang datang kerumah), instructor (pelatih), lecture (dosen), trainer (pemandu). Jadi pendidik adalah tenaga kependidikan yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kependidikan. Pendidik adalah orang yang memikul tanggung jawab untuk mendidik. Pendidik juga dapat diartikan dengan individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam satu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Pendidik adalah orang yang mengarahkan manusia kepada kehidupan yang baik sehingga terangkat derajat kemanusiaannya sesuai dengan kemampuan dasar yang dimiliki oleh manusia. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi pendidik atau guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah. Yang dimaksud dengan ijazah disini ialah ijazah yang dapat memberikan wewenang untuk menjalankan tugas sebagai guru.

Selain itu, menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dirumuskan bahwa: Bab IV Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui Pendidikan profesi.²⁸

Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga nantinya tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah

²⁸ Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 :7-8



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.²⁹

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan pendidik itu adalah orang dewasa yang bertanggung jawab, tidak hanya untuk kecerdasan otak saja tetapi juga berupaya menginternalisasikan nilai-nilai agama dan berkepribadian baik. Dalam pendidikan Islam, pendidik adalah setiap orang dewasa yang karena kewajiban agamanya bertanggung jawab atas pendidikan dirinya dan orang lain.

2. Kedudukan dan Peran Tenaga Pendidik

a. Kedudukan Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik memiliki kedudukan yang sangat strategis dalam sistem pendidikan nasional. Keberadaan tenaga pendidik tidak hanya sebagai pelaksana teknis pembelajaran, tetapi juga sebagai aktor utama dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Kedudukan tersebut menempatkan tenaga pendidik sebagai profesi yang memiliki tanggung jawab akademik, moral, dan sosial.

Secara yuridis, kedudukan tenaga pendidik ditegaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang

²⁹ Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang SNP

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang berperan dalam penyelenggaraan pendidikan.³⁰ Ketentuan ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik memiliki posisi yang diakui secara hukum dan dituntut untuk memiliki kompetensi serta kualifikasi tertentu.

Lebih lanjut, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru sebagai tenaga pendidik profesional memiliki kedudukan sebagai agen pembelajaran yang berfungsi meningkatkan mutu pendidikan nasional.³¹ Kedudukan ini mengharuskan tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kualitas diri agar mampu menjalankan tugasnya secara optimal.

Dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya madrasah, tenaga pendidik menempati posisi sentral dalam pelaksanaan kegiatan akademik. Tanpa keberadaan tenaga pendidik yang kompeten, proses pendidikan tidak dapat berjalan secara efektif. Oleh karena itu, tenaga pendidik menjadi komponen utama yang menentukan kualitas dan mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan.

³⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

³¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Peran Tenaga Pendidik

Peran tenaga pendidik sangat beragam dan saling berkaitan satu sama lain. Peran tersebut mencerminkan fungsi strategis tenaga pendidik dalam proses pendidikan dan pembelajaran.

1) Tenaga Pendidik sebagai Perencana Pembelajaran

Tenaga pendidik berperan sebagai perencana pembelajaran yang bertanggung jawab menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Perencanaan pembelajaran mencakup penentuan tujuan pembelajaran, materi ajar, metode, serta evaluasi pembelajaran.³² Perencanaan yang baik akan menentukan keberhasilan proses pembelajaran di kelas.

2) Tenaga Pendidik sebagai Pelaksana Pembelajaran

Sebagai pelaksana pembelajaran, tenaga pendidik berperan menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik melalui berbagai metode dan strategi pembelajaran. Peran ini menuntut tenaga pendidik untuk memiliki kemampuan pedagogik dan profesional agar pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan menyenangkan.³³

³² Wina Sanjaya, *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 21.

³³ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), hlm.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Tenaga Pendidik sebagai Pembimbing dan Pembina

Selain mengajar, tenaga pendidik juga berperan sebagai pembimbing dan pembina peserta didik. Dalam peran ini, tenaga pendidik membantu peserta didik dalam mengatasi kesulitan belajar, membimbing perkembangan potensi diri, serta membina sikap dan perilaku peserta didik. Peran pembimbing ini sangat penting dalam membentuk kepribadian dan karakter peserta didik.³⁴

4) Tenaga Pendidik sebagai Evaluator Pembelajaran

Tenaga pendidik berperan sebagai evaluator yang menilai dan mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Evaluasi pembelajaran dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan pembelajaran serta sebagai bahan perbaikan dalam proses pembelajaran selanjutnya.³⁵ Melalui evaluasi yang objektif dan berkelanjutan, tenaga pendidik dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

5) Tenaga Pendidik sebagai Teladan (Role Model)

Tenaga pendidik juga berperan sebagai teladan bagi peserta didik. Sikap, perilaku, dan kepribadian tenaga pendidik menjadi contoh yang akan ditiru oleh peserta didik. Dalam konteks madrasah, peran

³⁴ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 44.

³⁵ Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 7.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keteladanan ini mencakup aspek moral, etika, dan nilai-nilai keislaman.³⁶

6) Tenaga Pendidik sebagai Agen Peningkatan Mutu Pendidikan

Tenaga pendidik berperan sebagai agen peningkatan mutu pendidikan. Kualitas tenaga pendidik akan sangat berpengaruh terhadap kualitas proses dan hasil pendidikan. Oleh karena itu, tenaga pendidik dituntut untuk terus mengembangkan kompetensi dan profesionalismenya agar dapat berkontribusi secara optimal dalam meningkatkan mutu pendidikan.³⁷

3. Kompetensi Tenaga Pendidik

Kompetensi tenaga pendidik merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang harus dimiliki, dikuasai, serta diwujudkan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi menjadi tolok ukur utama dalam menilai kualitas dan profesionalisme tenaga pendidik, karena berpengaruh langsung terhadap kualitas proses dan hasil pembelajaran.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru sebagai tenaga pendidik

³⁶ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 89.

³⁷ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 112.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

profesional wajib memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.³⁸ Keempat kompetensi tersebut saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan tenaga pendidik dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi ini berkaitan dengan pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar.

kompetensi pedagogik meliputi:

1. Memahami karakteristik peserta didik secara fisik, moral, sosial, kultural, dan intelektual.
2. Merancang pembelajaran sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan peserta didik.
3. Melaksanakan pembelajaran yang mendidik, dialogis, dan partisipatif.
4. Melaksanakan evaluasi pembelajaran secara objektif dan berkelanjutan.

Kompetensi pedagogik menuntut tenaga pendidik untuk tidak hanya menguasai materi, tetapi juga mampu menciptakan suasana belajar yang

³⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kondusif dan mendorong keterlibatan aktif peserta didik.³⁹

b. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan tenaga pendidik dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan bidang keilmuannya. Kompetensi ini mencerminkan keahlian akademik tenaga pendidik dalam menjalankan tugas mengajarnya.

kompetensi profesional meliputi:

1. Penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diampu.
2. Penguasaan konsep, struktur, dan metode keilmuan.
3. Kemampuan mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif dan inovatif.
4. Kemampuan memanfaatkan teknologi dan sumber belajar secara efektif.

Tenaga pendidik yang memiliki kompetensi profesional yang baik akan mampu menyampaikan materi pembelajaran secara sistematis dan mudah dipahami oleh peserta didik.⁴⁰

³⁹ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2013, hlm. 15–20.

⁴⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015, hlm. 45–

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan tenaga pendidik yang berkaitan dengan sikap dan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Kompetensi ini mencerminkan integritas moral tenaga pendidik sebagai teladan bagi peserta didik.

kompetensi kepribadian meliputi:

1. Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil.
2. Menunjukkan sikap dewasa, arif, dan bijaksana.
3. Berakhlak mulia dan berwibawa.
4. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat.

Dalam konteks madrasah, kompetensi kepribadian menjadi sangat penting karena tenaga pendidik diharapkan mampu mencerminkan nilai-nilai keislaman dalam sikap dan perilaku sehari-hari.⁴¹

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan tenaga pendidik dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.

⁴¹ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2016, hlm. 95–99.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompetensi sosial meliputi:

1. Kemampuan berkomunikasi secara lisan dan tulisan dengan baik.
2. Kemampuan bekerja sama dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Kemampuan menjalin hubungan harmonis dengan orang tua dan masyarakat.
4. Kemampuan bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik.

Kompetensi sosial memungkinkan tenaga pendidik untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan mendukung perkembangan peserta didik secara optimal.⁴²

e. Kompetensi Tenaga Pendidik dalam Perspektif Pendidikan Islam

Dalam perspektif pendidikan Islam, kompetensi tenaga pendidik tidak hanya mencakup aspek akademik dan profesional, tetapi juga aspek spiritual dan moral. Tenaga pendidik diharapkan mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam proses pembelajaran dan kehidupan sehari-hari.

Tenaga pendidik dalam Islam dipandang sebagai *mu'allim*, *murabbi*, dan *mu'addib*, yaitu pendidik yang tidak hanya mengajarkan ilmu, tetapi juga membina keimanan dan akhlak peserta didik.⁴³ Oleh

⁴² Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 82–86.

⁴³ Abuddin Nata, *Perspektif Islam tentang Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2014, hlm. 76–80.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena itu, kompetensi tenaga pendidik dalam pendidikan Islam mencakup kompetensi keilmuan, kepribadian, dan keteladanan.

4. Tenaga Pendidik dalam Perspektif Pendidikan Islam

a. Kedudukan Tenaga Pendidik dalam Islam

Dalam perspektif pendidikan Islam, tenaga pendidik memiliki kedudukan yang sangat mulia dan strategis. Islam memandang pendidik sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam menyampaikan ilmu pengetahuan sekaligus membina akhlak dan kepribadian peserta didik. Oleh karena itu, tenaga pendidik tidak hanya diposisikan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual dan moral.

Dalam konteks madrasah, kedudukan tenaga pendidik menjadi semakin penting karena pendidik berperan langsung dalam membentuk generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kuat secara spiritual dan moral.

b. Konsep Tenaga Pendidik dalam Pendidikan Islam

Tenaga pendidik dalam pendidikan Islam dikenal dengan beberapa istilah yang mencerminkan peran dan fungsinya, yaitu *mu'allim*, *murabbi*, dan *mu'addib*.

1) Mu'allim (Pengajar Ilmu)

Mu'allim adalah pendidik yang bertugas menyampaikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Dalam peran ini, tenaga pendidik



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dituntut untuk menguasai ilmu yang diajarkan serta mampu menyampaikannya dengan metode yang baik dan mudah dipahami.

2) Murabbi (Pembina dan Pengembang Potensi)

Murabbi adalah pendidik yang berperan membina, membimbing, dan mengembangkan potensi peserta didik secara menyeluruh, baik aspek intelektual, emosional, maupun spiritual. Peran murabbi menekankan proses pendidikan yang berkelanjutan dan penuh kasih sayang.

3) Mu'addib (Pembentuk Akhlak)

Mu'addib adalah pendidik yang bertugas menanamkan adab dan akhlak mulia kepada peserta didik. Dalam perspektif ini, tenaga pendidik menjadi teladan dalam sikap, perilaku, dan nilai-nilai keislaman yang tercermin dalam kehidupan sehari-hari.⁴⁴

c. Tugas dan Tanggung Jawab Tenaga Pendidik dalam Islam

Dalam pendidikan Islam, tenaga pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang luas, tidak terbatas pada penyampaian materi pelajaran semata.

tugas tenaga pendidik dalam Islam meliputi:

- 1) Menyampaikan ilmu pengetahuan secara benar dan bertanggung jawab.

⁴⁴ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2016, hlm. 93–99.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Membimbing peserta didik agar memiliki keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT.
- 3) Membina akhlak dan kepribadian peserta didik sesuai dengan nilai-nilai Islam.
- 4) Menjadi teladan dalam perilaku, ucapan, dan perbuatan.

Tanggung jawab ini menjadikan tenaga pendidik sebagai figur sentral dalam pembentukan karakter peserta didik di lembaga pendidikan Islam.

d. Kompetensi Tenaga Pendidik dalam Perspektif Islam

Kompetensi tenaga pendidik dalam Islam tidak hanya mencakup aspek profesional dan pedagogik, tetapi juga aspek moral dan spiritual.

Kompetensi yang harus dimiliki tenaga pendidik menurut perspektif Islam antara lain:

- 1) Kompetensi keilmuan, yaitu penguasaan ilmu yang diajarkan.
- 2) Kompetensi kepribadian, yaitu memiliki akhlak mulia dan integritas moral.
- 3) Kompetensi sosial, yaitu mampu berinteraksi secara baik dengan peserta didik dan lingkungan.
- 4) Kompetensi spiritual, yaitu memiliki keimanan dan ketakwaan yang tercermin dalam perilaku.³

Kompetensi spiritual menjadi pembeda utama antara konsep tenaga pendidik

dalam pendidikan Islam dan pendidikan umum.

e. Keteladanan Tenaga Pendidik dalam Pendidikan Islam

Keteladanan merupakan aspek yang sangat ditekankan dalam pendidikan Islam. Tenaga pendidik dipandang sebagai figur yang perilaku dan sikapnya akan ditiru oleh peserta didik. Oleh karena itu, tenaga pendidik dituntut untuk menjaga ucapan, sikap, dan perbuatannya agar selaras dengan ajaran Islam.

Rasulullah SAW merupakan teladan utama dalam mendidik umat. Keteladanan beliau menjadi rujukan bagi tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pendidikan, khususnya dalam membina akhlak dan karakter peserta didik.

C. MUTU PENDIDIKAN

1. Pengertian Mutu Pendidikan

Kata mutu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengandung arti ukuran baik untuk suatu benda, kadar, taraf atau derajat, untuk kependidikan adalah derajat kecerdasan, kualitas, meningkatkan pendidikan.⁴⁵ Selanjutnya kata mutu dalam Kamus Ilmiah Populer, berarti kualitas, derajat atau tingkat.⁴⁶

Sejalan dengan itu, Daulat Tampubolon mengartikan mutu sebagai paduan sifat-sifat produk, yang menunjukkan kemampuannya

⁴⁵ Kementerian Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 2012), 604.

⁴⁶ Pius A. Partanto dan M Dahlan al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya : Arkola, 2004), 505.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam memenuhi kebutuhan pelanggan langsung atau tidak langsung baik kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat, masa kini dan masa depan.⁴⁷

Stephen Murgatroyd and Colin Morgan menjelaskan bahwa mutu identik dengan *quality assurance, contract conformance and costumerdriven* (jaminan kualitas, kesesuaian kontrak dan keinginan/harapan pelanggan).⁴⁸

Berbeda dengan Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana melihat pada sisi lain dengan menyatakan, bahwa beberapa elemen tentang mutu yang menjadi tolok ukurnya, adalah sebagai berikut;

- a. Kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.
- b. Kualitas mencakup produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan.
- c. Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah (misalnya apa yang dianggap merupakan kualitas saat ini mungkin dianggap kurang berkualitas pada masa yang akan datang).

Manajemen peningkatan mutu diungkapkan oleh Ishikawa dalam FandyTjiptono, diartikan sebagai perpaduan semua fungsi dari perusahaan ke dalam falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, team work, produktivitas, dan pengertian serta kepuasan pelanggan.⁴⁹

⁴⁷ Daulat P. Tampubolon, Perguruan Tinggi Bermutu : *Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Abad ke-21*(Cet. I; Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama : 2001),108

⁴⁸ Stephen Murgatroyd and Colin Morgan, *TotalQuality Managementand The School*,(Open University Press, Buckingham –Philadelphia, 2004), 45.

⁴⁹ Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, (Ed. Revisi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jadi Manajemen Peningkatan Mutu dalam pendidikan sebagaimana yang dikutip oleh William dan didefinisikan sebagai sekumpulan prinsip dan teknik yang menekankan bahwa peningkatan mutu harus bertumpu pada lembaga pendidikan untuk secara terus menerus dan berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasinya guna memenuhi tuntutan dan kebutuhan peserta didik dan masyarakat.⁵⁰

Dari definisi di atas maka penulis dapat memberikan pengertian secara konkrit, bahwa dalam peningkatan mutu terkandung upaya;

- a. mengendalikan proses yang berlangsung di lembaga pendidikan atau madrasah baik kurikuler maupun administrasi,
- b. melibatkan proses diagnosis,
- c. peningkatan mutu harus didasarkan atas data dan fakta baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif,
- d. peningkatan mutu harus terus menerus dan berkesinambungan,
- e. peningkatan mutu harus memberdayakan dan melibatkan semua unsur yang ada di lapangan pendidikan, dan
- f. peningkatan mutu memiliki yang menyatakan bahwa madrasah dapat memberikan kepuasan pada peserta didik, orang tua, dan

Yogyakarta; Andi, 2003), 3 & 39.

⁵⁰ Willem Mantja, *Jurnal Ilmu Pendidikan Manajemen Mutu Pendidikan*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Januari 2004

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masyarakat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.⁵¹

2. Proses Dalam Mutu Pendidikan

Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemaduan input sekolah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dsb.) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Memberdayakan mengandung arti bahwa peserta didik tidak sekadar menguasai pengetahuan yang diajarkan oleh gurunya, akan tetapi pengetahuan tersebut juga telah menjadi muatan nurani peserta didik, dihayati, diamalkan dalam kehidupan sehari-hari, dan yang lebih penting lagi peserta didik tersebut mampu belajar secara terus menerus (mampu mengembangkan dirinya).

Proses pendidikan menghasilkan output, merupakan kinerja yang dihasilkan sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses atau perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efisiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya, dan moral kerjanya. Khusus yang berkaitan dengan mutu output sekolah, dapat dijelaskan bahwa

⁵¹ Husaini Usman, *Manajemen Mutu*, (Jakarta : Logos, 2013), 513.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

output sekolah dikatakan berkualitas/bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi belajar siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam:

1. prestasi akademik, berupa nilai ulangan umum, US, UN, karya ilmiah, lomba akademik; dan
2. prestasi non-akademik, seperti misalnya IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan kejuruan, dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya.

Mutu sekolah dipengaruhi oleh banyak tahapan kegiatan yang saling berhubungan (proses) seperti misalnya perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.⁵² Dalam kaitan itu, Azhar Arsyad dalam menjelaskan bahwa mutu dalam dunia pendidikan dihasilkan melalui proses manajemen yang disebut manajemen mutu terpadu sebagai suatu metode kuantitatif dan pengetahuan manusia untuk tiga tujuan penting yakni:

- a. Memperbaiki material dan jasa yang menjadi masukan pada organisasi.
- b. Memperbaiki semua proses penting dalam organisasi.
- c. Memperbaiki upaya guna memenuhi kebutuhan para pemakai produk dan jasa pada masa kini dan di waktu yang akan datang.⁵³

⁵² LAPIS (*Learning Assistance Program Of Islamic School*) Disadur dari Materi Workshop Manajemen Berbasis Madrasah (Pelaksana IAIN Sunan Ampel Surabaya kerja sama dengan UIN Alauddin Makassar bersama dengan LAPIS di Makassar, tanggal, 9-11 Juni 2008), 23.

⁵³ Azhar Arsyad, *Pokok-pokok Manajemen Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berkenaan dengan rumusan diatas, maka dipahami manajemen peningkatan mutu merupakan penerapan metode-metode kuantitatif dan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas material dan pelayanan yang dipasok pada suatu organisasi. Semua proses dalam organisasi diperuntukan untuk tujuan pencapaian mutu, dan dengan berupaya pada perbaikan atau pengembangan usaha secara terus menerus baik di masa sekarang dan waktu yang akan mendatang. Secara sepintas kata mutu bukanlah kata atau ucapan yang sulit dipahami, karena istilah ini sudah menjadi bahasa sehari-hari, bahwa sesuatu yang bermutu berarti sesuatu yang menyenangkan atau memuaskan bagi seseorang yang mendapatkan sesuatu yang bermutu itu, kendati masih banyak orang yang belum mengetahui bagaimana cara membuat sesuatu itu menjadi bermutu, sehingga seseorang dapat memperoleh kepuasan yang optimal.

3. Standar Mutu Pendidikan

a. Pengertian Standar Mutu Pendidikan

Standar mutu pendidikan merupakan ukuran minimal yang harus dipenuhi oleh satuan pendidikan dalam menyelenggarakan proses pendidikan secara berkualitas. Standar mutu berfungsi sebagai acuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pendidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam konteks pendidikan nasional, standar mutu pendidikan ditetapkan oleh pemerintah sebagai pedoman bagi seluruh lembaga pendidikan, termasuk madrasah, untuk menjamin pemerataan dan peningkatan kualitas pendidikan. Mutu pendidikan tidak hanya diukur dari hasil belajar peserta didik, tetapi juga dari proses, sumber daya, dan tata kelola pendidikan.⁵⁴

b. Standar Nasional Pendidikan sebagai Tolok Ukur Mutu

Standar mutu pendidikan di Indonesia dirumuskan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP). SNP merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan yang berlaku secara nasional dan menjadi dasar dalam penjaminan mutu pendidikan.⁵⁵

Standar Nasional Pendidikan terdiri dari delapan standar yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

c. Delapan Standar Nasional Pendidikan

1) Standar Isi

Standar isi berkaitan dengan ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang harus dipenuhi peserta didik pada setiap jenjang pendidikan. Standar ini menjadi pedoman dalam penyusunan kurikulum dan silabus pembelajaran di satuan pendidikan.⁵⁶

⁵⁴ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013, hlm. 21–25

⁵⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁵⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Standar Proses

Standar proses mengatur pelaksanaan pembelajaran agar berlangsung secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, dan memotivasi peserta didik untuk aktif belajar. Standar ini menekankan pentingnya peran guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang bermutu.⁵⁷

3) Standar Kompetensi Lulusan

Standar kompetensi lulusan mencakup kualifikasi kemampuan peserta didik yang meliputi sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Standar ini menjadi indikator utama keberhasilan proses pendidikan.⁵⁸

4) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar ini mengatur kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik serta tenaga kependidikan. Tenaga pendidik yang profesional dan kompeten merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan.⁵⁹

5) Standar Sarana dan Prasarana

Standar sarana dan prasarana berkaitan dengan ketersediaan dan kelayakan fasilitas pendidikan, seperti ruang kelas, perpustakaan,

⁵⁷ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2013, hlm. 18–23.

⁵⁸ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014, hlm. 67–70.

⁵⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

laboratorium, dan media pembelajaran. Sarana yang memadai mendukung proses pembelajaran yang efektif.⁶⁰

6) Standar Pengelolaan

Standar pengelolaan mengatur perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Pengelolaan yang baik mencerminkan penerapan prinsip manajemen pendidikan yang efektif dan akuntabel.⁶¹

7) Standar Pembiayaan

Standar pembiayaan mengatur komponen dan besaran biaya operasional pendidikan yang harus dipenuhi oleh satuan pendidikan. Pengelolaan pembiayaan yang transparan dan efisien mendukung keberlangsungan mutu pendidikan.⁶²

8) Standar Penilaian Pendidikan

Standar penilaian pendidikan mengatur mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik. Penilaian dilakukan secara objektif, adil, dan berkesinambungan sebagai bagian dari pengendalian mutu pendidikan.⁶³

⁶⁰ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 112–115.

⁶¹ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2016, hlm. 145–149.

⁶² Nanang Fattah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012, hlm. 55–60.

⁶³ Djemari Mardapi, *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Nontes*, Yogyakarta: Mitra Cendekia, 2016, hlm. 41–45.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Standar Mutu Pendidikan dalam Konteks Madrasah

Dalam konteks madrasah, standar mutu pendidikan tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan akhlak dan nilai-nilai keislaman peserta didik. Oleh karena itu, penerapan Standar Nasional Pendidikan di madrasah perlu diintegrasikan dengan nilai-nilai pendidikan Islam agar tujuan pendidikan nasional dan tujuan pendidikan Islam dapat tercapai secara seimbang.

Mutu pendidikan madrasah sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik, pengelolaan lembaga, serta komitmen seluruh warga madrasah dalam menjalankan standar mutu yang telah ditetapkan.⁶⁴

e. Standar Mutu Pendidikan dan Peningkatan Kualitas Lembaga

Standar mutu pendidikan berfungsi sebagai instrumen evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Satuan pendidikan yang mampu memenuhi dan melampaui standar mutu akan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan memiliki daya saing. Dengan demikian, standar mutu pendidikan menjadi landasan penting dalam upaya peningkatan kualitas lembaga pendidikan, termasuk dalam rekrutmen dan pengelolaan tenaga pendidik.⁶⁵

⁶⁴ Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012, hlm. 98–102.

⁶⁵ Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education*, London: Kogan Page, 2010, hlm. 34–38.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan merupakan hasil dari keterpaduan berbagai faktor yang saling berkaitan dan memengaruhi satu sama lain. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai mutu yang diharapkan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh sinergi antara sumber daya manusia, kepemimpinan, kurikulum, sarana prasarana, dan manajemen sekolah. Namun demikian, dari berbagai faktor tersebut, tenaga pendidik menempati posisi paling dominan dalam menentukan mutu pendidikan.

a. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan faktor utama dan paling menentukan dalam peningkatan mutu pendidikan. Hal ini disebabkan karena tenaga pendidik berperan langsung dalam proses pembelajaran, pembinaan karakter, serta pengembangan potensi peserta didik. Kualitas proses pendidikan sangat bergantung pada kompetensi, profesionalisme, dan integritas tenaga pendidik.

Tenaga pendidik yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial yang baik akan mampu menciptakan pembelajaran yang efektif dan bermakna. Sebaliknya, keterbatasan kualitas tenaga pendidik akan berdampak langsung pada rendahnya mutu pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.⁶⁶

⁶⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015, hlm. 17–



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Husein Riau

Dalam konteks madrasah, peran tenaga pendidik menjadi semakin strategis karena guru tidak hanya bertugas mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keislaman dan membentuk akhlak peserta didik. Oleh karena itu, rekrutmen tenaga pendidik yang tepat dan sesuai kebutuhan lembaga menjadi kunci utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.⁶⁷

b. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor penting yang memengaruhi mutu pendidikan. Kepala madrasah berperan sebagai penggerak utama dalam merumuskan visi, misi, dan arah kebijakan pendidikan di madrasah. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi guru, serta memperkuat budaya mutu di lingkungan madrasah.⁶⁸

Kepala madrasah juga memiliki peran strategis dalam pengelolaan tenaga pendidik, termasuk dalam proses rekrutmen, pembinaan, dan evaluasi kinerja guru. Kepemimpinan yang visioner dan partisipatif akan berkontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.⁶⁹

⁶⁷ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2016, hlm. 95–99.

⁶⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013, hlm. 83–87.

⁶⁹ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 56–60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Kurikulum

Kurikulum merupakan pedoman utama dalam pelaksanaan pembelajaran di satuan pendidikan. Kurikulum yang relevan, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh bagaimana kurikulum dirancang, diimplementasikan, dan dievaluasi.⁷⁰

Namun demikian, kurikulum yang baik tidak akan memberikan hasil optimal tanpa dukungan tenaga pendidik yang mampu mengimplementasikannya secara efektif. Oleh karena itu, kualitas kurikulum harus diiringi dengan kualitas tenaga pendidik yang memadai agar mutu pendidikan dapat tercapai secara maksimal.⁷¹

d. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan faktor pendukung penting dalam proses pembelajaran. Ketersediaan ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, serta media pembelajaran yang memadai akan membantu terciptanya pembelajaran yang efektif dan efisien.⁷²

Meskipun demikian, sarana dan prasarana yang lengkap tidak akan memberikan dampak signifikan terhadap mutu pendidikan apabila tidak dimanfaatkan secara optimal oleh tenaga pendidik. Hal ini kembali

⁷⁰ Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012, hlm. 45–49.

⁷¹ Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2014, hlm. 31–35.

⁷² Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013, hlm. 72–75.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menegaskan bahwa peran tenaga pendidik tetap menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran.⁷³

e. Manajemen Sekolah

Manajemen sekolah mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan seluruh kegiatan pendidikan. Manajemen yang baik akan memastikan seluruh sumber daya pendidikan dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.⁷⁴

Dalam manajemen sekolah, pengelolaan tenaga pendidik menjadi aspek yang sangat penting, mulai dari perencanaan kebutuhan guru, rekrutmen, penempatan, hingga evaluasi kinerja. Dengan demikian, manajemen sekolah yang bermutu harus berorientasi pada penguatan kualitas tenaga pendidik sebagai aktor utama dalam proses pendidikan.⁷⁵

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditegaskan bahwa tenaga pendidik merupakan faktor paling dominan dalam menentukan mutu pendidikan. Faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, kurikulum, sarana prasarana, dan manajemen sekolah berfungsi sebagai pendukung yang akan bermakna apabila didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari upaya peningkatan kualitas dan sistem rekrutmen tenaga pendidik yang tepat dan

⁷³ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 112–115.

⁷⁴ Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014, hlm. 64–68.

⁷⁵ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2016, hlm. 143–147.

berkelanjutan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kam Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Peran Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Tenaga pendidik memiliki peran sentral dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Berbagai kebijakan, standar, dan program peningkatan mutu pendidikan pada akhirnya akan sangat ditentukan oleh bagaimana tenaga pendidik menjalankan perannya di dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, keberhasilan peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kualitas dan peran aktif tenaga pendidik sebagai pelaku utama pendidikan.

a. Guru sebagai Pelaksana Mutu Pendidikan

Guru merupakan pelaksana utama mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Standar mutu pendidikan yang telah ditetapkan, baik melalui Standar Nasional Pendidikan maupun kebijakan internal sekolah atau madrasah, akan terimplementasi secara nyata melalui aktivitas guru di dalam kelas. Guru berperan dalam menerjemahkan standar, kurikulum, dan kebijakan pendidikan ke dalam praktik pembelajaran sehari-hari.⁷⁶

Mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh perencanaan dan kebijakan yang baik, tetapi sangat bergantung pada kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran secara efektif, terarah, dan bermakna. Guru yang profesional akan mampu mengelola kelas, menggunakan metode

⁷⁶ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013, hlm. 27–30.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pembelajaran yang tepat, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif bagi peserta didik.⁷⁷

Dalam konteks ini, guru menjadi ujung tombak pelaksanaan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kualitas guru yang direkrut oleh lembaga pendidikan akan sangat menentukan berhasil atau tidaknya upaya peningkatan mutu pendidikan.

b. Guru sebagai Penentu Kualitas Pembelajaran

Kualitas pembelajaran merupakan indikator utama mutu pendidikan, dan guru adalah penentu utama kualitas pembelajaran tersebut. Pembelajaran yang berkualitas ditandai dengan keterlibatan aktif peserta didik, pemahaman materi yang mendalam, serta tercapainya tujuan pembelajaran secara optimal. Semua indikator tersebut sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan profesionalisme guru.⁷⁸

Guru yang memiliki kemampuan pedagogik dan profesional yang baik akan mampu memilih strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi guru akan berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran, meskipun didukung oleh kurikulum dan sarana prasarana yang memadai.⁷⁹

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan harus

⁷⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015, hlm. 19–23.

⁷⁸ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2013, hlm. 14–18.

⁷⁹ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 88–92.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diawali dengan peningkatan kualitas guru, salah satunya melalui proses rekrutmen tenaga pendidik yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.

c. Hubungan Kompetensi Guru dengan Mutu Pendidikan

Kompetensi guru memiliki hubungan yang sangat erat dengan mutu pendidikan. Undang-Undang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Keempat kompetensi tersebut menjadi prasyarat utama bagi guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional.⁸⁰

Guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik akan mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran secara efektif. Kompetensi profesional memungkinkan guru menguasai materi pelajaran secara mendalam. Kompetensi kepribadian dan sosial mendukung guru dalam menjadi teladan serta membangun hubungan yang positif dengan peserta didik dan lingkungan sekolah.⁸¹

Berbagai kajian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru berbanding lurus dengan peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, kualitas rekrutmen tenaga pendidik yang berorientasi pada pemenuhan kompetensi guru menjadi faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.⁸²

⁸⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

⁸¹ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2016, hlm. 97–101.

⁸² Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, London: Kogan Page, 2010,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa tenaga pendidik memiliki peran yang sangat menentukan dalam peningkatan mutu pendidikan. Guru berfungsi sebagai pelaksana mutu, penentu kualitas pembelajaran, serta aktor utama dalam mewujudkan standar mutu pendidikan. Oleh karena itu, proses rekrutmen tenaga pendidik menjadi tahap awal yang sangat penting dalam memastikan mutu pendidikan di suatu lembaga.

6. Hubungan Rekrutmen Tenaga Pendidik dengan Mutu Pendidikan

Rekrutmen tenaga pendidik merupakan tahap awal yang sangat menentukan dalam keseluruhan proses pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga oleh kualitas tenaga pendidik yang direkrut sejak awal. Oleh karena itu, hubungan antara rekrutmen tenaga pendidik dan mutu pendidikan bersifat langsung dan strategis.

a. Rekrutmen Tenaga Pendidik yang Tepat dan Peningkatan Mutu Pendidikan

Rekrutmen tenaga pendidik yang tepat akan menghasilkan guru yang memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan komitmen yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Guru yang direkrut melalui proses yang terencana dan sistematis cenderung mampu melaksanakan tugas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pembelajaran secara profesional dan berkontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.⁸³

Rekrutmen yang baik memungkinkan lembaga pendidikan memperoleh tenaga pendidik yang tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga memiliki kemampuan pedagogik dan kepribadian yang mendukung terciptanya pembelajaran yang bermutu. Dengan demikian, mutu pendidikan akan meningkat seiring dengan meningkatnya kualitas tenaga pendidik yang direkrut.⁸⁴

Dalam konteks madrasah, rekrutmen tenaga pendidik yang tepat juga berperan dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan Islam, karena guru diharapkan mampu mengintegrasikan ilmu pengetahuan dengan nilai-nilai keislaman dalam proses pembelajaran.

b. Dampak Kesalahan Rekrutmen terhadap Penurunan Mutu Pendidikan

Sebaliknya, kesalahan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dapat berdampak negatif terhadap mutu pendidikan. Rekrutmen yang tidak didasarkan pada kebutuhan riil lembaga, kualifikasi, dan kompetensi yang jelas berpotensi menghasilkan tenaga pendidik yang kurang profesional. Kondisi ini akan memengaruhi kualitas pembelajaran dan pada akhirnya

⁸³ Gary Dessler, *Human Resource Management*, New Jersey: Pearson Education, 2015, hlm. 162–165.

⁸⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015, hlm. 24–28.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menurunkan mutu pendidikan.⁸⁵

Guru yang tidak sesuai dengan kebutuhan lembaga cenderung mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas pembelajaran, kurang mampu mengelola kelas secara efektif, serta tidak optimal dalam membina peserta didik. Dampak jangka panjang dari kesalahan rekrutmen adalah menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan dan rendahnya kualitas lulusan.⁸⁶

Oleh karena itu, kesalahan dalam rekrutmen tenaga pendidik bukan hanya persoalan administratif, tetapi merupakan persoalan strategis yang berdampak langsung pada mutu pendidikan secara keseluruhan.

c. Pentingnya Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik merupakan langkah awal yang sangat penting dalam menjamin mutu pendidikan. Perencanaan yang baik memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik secara tepat, baik dari segi jumlah, kualifikasi, maupun kompetensi yang dibutuhkan.⁸⁷

Perencanaan rekrutmen juga membantu lembaga pendidikan dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga pendidik dengan visi, misi, dan tujuan pendidikan. Dengan perencanaan yang matang, proses rekrutmen dapat

⁸⁵ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 61-64

⁸⁶ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013, hlm. 33-36.

⁸⁷ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2016, hlm. 140-144.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel, sehingga tenaga pendidik yang direkrut benar-benar mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan.⁸⁸

Dalam konteks manajemen pendidikan, perencanaan rekrutmen tenaga pendidik menjadi bagian penting dari strategi peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditegaskan bahwa rekrutmen tenaga pendidik memiliki hubungan yang sangat erat dengan mutu pendidikan. Rekrutmen yang tepat akan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan, sedangkan kesalahan rekrutmen berpotensi menurunkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi rekrutmen tenaga pendidik menjadi aspek penting yang perlu dikaji secara mendalam.

D. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang ditulis oleh Lisnandari (2018), dengan judul **“Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inayah”**. Hasil penelitiannya menunjukkan: Perencanaan yang matang yang dilakukan oleh panitia rekrutmen tenaga pendidik. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh panitia rekrutmen. Pengawasan yang efektif dan kondusif yang dilakukan oleh petugas pengawas rekrutmen tenaga pendidik. Evaluasi

⁸⁸ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, London: Kogan Page, 2010, hlm. 52–56.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rekrutmen tenaga pendidik oleh ketua panitia rekrutmen dengan memeriksa kembali persyaratan peserta pelamar. Hasil dari proses rekrutmen secara kuantitatif: pencapaian rekrutmen yang dilaksanakan Madrasah Aliyah Al-Inaayah mencapai 23 tenaga pendidik, dan secara kualitatif: rekrutmen tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan Madrasah Aliyah Al-Inaayah; yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang profesional.⁸⁹

2. Hasil penelitian yang ditulis oleh Marwan (2018), dengan judul **“Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAS Daruzzahidin”**. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen di MAS Daruzzahidin belum maksimal. Kendala-kendala yang ada di antaranya waktu, tempat, mutasi atau pengunduran secara tiba-tiba dan kurangnya fasilitas. Usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang ada antara lain menjadikan ruang guru untuk menjadi ruang proses rekrutmen, pihak yayasan memberikan pengarahan kepada kepala madrasah untuk selalu menganalisa atau mengecek anggotanya agar tidak terjadi pengunduran diri secara tiba-tiba.⁹⁰
3. Hasil penelitian yang ditulis oleh Yulida Agustina (2019), **“Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus.”** Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Rekrutmen Tenaga Pendidik yang ada di MTs YMPI Putihdoh perlu melakukan perbaikan karena cara

⁸⁹ Lisnandari, *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah*. (Jurnal ISEMA, Vol 3, No.2, Th. 2018), hlm.SMaRT Studi Masyarakat, Religi dan Tradisi Volume 04 No. 02 Desember 2018), hlm.193.

⁹⁰ Marwan. *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAS Daruzzahidin*. (Tesis Pascasarjana UIN Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh, 2018).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rekrutmen guru yang dilakukan masih terbatas baik cara rekrutmen internal maupun eksternal. Seharusnya sekolah ini melakukan penyebaran informasi secara luas baik berupa sependuk, kunjungan keperguruan tinggi maupun dimedia massa sehingga besar kesempatan untuk mendapatkan guru profesional dan kompetensi pedagogik. Dalam rekrutmen guru harus memenuhi S1, pencarian guru sesuai yang dibutuhkan (analisis jabatan), maupun beradaptasi, serta berkopetensi. Sebagaimana di MTs YMPI Putihdoh telah melakukan rekrutmen guru baik dalam persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman guru baru, penerimaan lamaran guru baru dan seleksi pelamar. Selain itu juga faktor/kendala perekrutan guru di sekolah ini adalah: (a) perlunya memastikan terlebih dahulu kapasitas pegawai yang ada sebelum pelaksanaan rekrutmen guru. (b) perlunya peningkatan kualitas pendidikan di sekolah ini. Dengan adanya kualitas pendidikan yang lebih baik maka sekolah akan dapat menetapkan kualitas yang lebih tinggi lagi terhadap para pelamar. (c) minimnya informasi yang disebarakan kepada masyarakat luas mengenai lowongan kerja yang ada. (d) minimnya biaya yang dimiliki sekolah untuk biaya pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik.⁹¹

Dari tiga hasil penelitian terdahulu yang relevan di atas, terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama meneliti tentang proses rekrutmen tenaga pendidik. Akan tetapi dari penelitian-penelitian di atas, juga terdapat perbedaan dengan yang penulis

⁹¹ Yulida Agustina. *Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus*. (Tesis Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, 2019).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

lakukan, yaitu fokus kajiannya yang berbeda. Penulis memfokuskan penelitian ini untuk membahas mengenai Rekrutmen Tenaga Pendidik untuk meningkatkan Mutu Pendidikan. Penelitian ini membahas mengenai proses rekrutmen yang dilakukan oleh MAS Muallimin UNIVA Medan dengan mengacu pada fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. Penelitian ini jelas berbeda dengan penelitian sebelumnya baik, fokus penelitian, waktu, maupun tempat penelitiannya.

E. PROPOSISI PENELITIAN

1. Perencanaan Rekrutmen untuk meningkatkan mutu pendidikan

Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS Muallimin UNIVA Medan disusun berdasarkan analisis kebutuhan madrasah, menetapkan kriteria dan kompetensi calon guru, serta penyesuaian dengan visi dan misi madrasah secara jelas berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan, khususnya pada aspek mutu input Pendidikan yaitu memperoleh kualitas guru yang baik.

2. Pelaksanaan Rekrutmen untuk meningkatkan mutu pendidikan

Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS Muallimin UNIVA Medan dilaksanakan secara kontekstual dan fleksibel dengan memanfaatkan sumber internal dan jaringan kelembagaan madrasah secara terbuka dan terarah berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan melalui tersedianya tenaga pendidik yang memiliki kesiapan dan kemampuan mendukung mutu proses pembelajaran di madrasah.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Evaluasi Rekrutmen untuk meningkatkan mutu pendidikan

Evaluasi rekrutmen tenaga pendidik di MAS Muallimin UNIVA Medan dilakukan secara reflektif dan berkala untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan madrasah dan hasil rekrutmen, serta menjadi dasar perbaikan yang berkelanjutan pada perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen periode berikutnya. Hal ini sebagai upaya agar mutu pendidikan dimadrasah tetap terjaga.





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang diarahkan pada latar dan individu secara holistik (utuh). Sehingga dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Sebagaimana yang dikutip oleh Moleong, bahwa Metodologi kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁹²

Pendekatan kualitatif ini menurut peneliti sangat relevan, karena bertujuan untuk mengetahui bagaimana Rekrutmen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan, mengandung nilai dan perilaku yang sesuai konteks atau latar penelitian memiliki keunikan atau kekhasan dalam perspektif fakta empiris penelitian ini.

Ada beberapa pertimbangan peneliti sehingga menggunakan metode kualitatif dalam penelitian ini, yaitu mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Moleong berikut ini:

1. Menyesuaikan penelitian kualitatif lebih mudah apabila berhadapan

⁹² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), xxi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

dengan kenyataan ganda,

2. Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden, dan
3. Metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.⁹³

Proses penelitian ini dilaksanakan dengan cara mengumpulkan data berulang-ulang ke lokasi peneliti melalui kegiatan membuat catatan data dan informasi yang dilihat, didengar serta selanjutnya dianalisis. Data dan informasi yang dikumpulkan, dikelompokkan dan dianalisis kemudian akan ditemukan hasil dari pelaksanaan Rekrutmen Tenaga pendidik untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Swasta Muallimin UNIVA Medan. Madrasah ini telah berdiri sejak tahun 1958 di bawah naungan organisasi Islam Al-Jam'iyatul Washliyah.

Alasan memilih lokasi tersebut adalah karena peneliti ingin memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta Muallimin. Penelitian ini dilakukan mulai 4 Desember 2025.

⁹³ *Ibid.*, h. 5.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini diarahkan pada pencarian data dari subjek penelitian sebagai informan yang dapat memberikan informasi yang mantap dan terpercaya sesuai fokus penelitian.

Informan adalah subjek yang diperlukan untuk memperoleh informasi dalam mengungkapkan kasus-kasus yang diperhatikan. Kasus dalam penelitian ini didefinisikan sebagai fenomena yang terjadi pada suatu waktu dalam lingkup (konteks) penelitian yang menjadi perhatian dan memberikan informasi penting serta diperlukan berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS Muallimin UNIVA Medan.

Dalam pengumpulan data, informan yang dijadikan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Muallimin UNIVA Medan.

D. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa informan memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan langsung maupun tidak langsung dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan peningkatan mutu pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan.

Adapun informan penelitian yang dipilih adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Kepala Madrasah MAS Muallimin UNIVA Medan

Kepala madrasah dipilih sebagai informan utama karena memiliki kewenangan tertinggi dalam pengambilan kebijakan terkait rekrutmen tenaga pendidik serta arah peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Informan ini memberikan data mengenai perencanaan rekrutmen, kebijakan mutu pendidikan, serta evaluasi hasil rekrutmen tenaga pendidik.

2. Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum

Wakil kepala madrasah bidang kurikulum dipilih sebagai informan karena berperan dalam menentukan kebutuhan tenaga pendidik sesuai dengan kurikulum yang berlaku serta memantau mutu proses pembelajaran. Informan ini memberikan data mengenai kesesuaian rekrutmen tenaga pendidik dengan kebutuhan pembelajaran dan kontribusinya terhadap mutu proses pendidikan.

3. Staf Tata Usaha

Informan ini dipilih karena terlibat secara langsung dalam pelaksanaan teknis rekrutmen tenaga pendidik, termasuk aspek administrasi dan pengelolaan sumber daya pendukung. Data yang diperoleh berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen, kendala yang dihadapi, serta evaluasi pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik.

4. Humas Madrasah

Humas madrasah dipilih sebagai informan karena memiliki peran strategis dalam penyebaran informasi dan sosialisasi rekrutmen tenaga pendidik kepada masyarakat. Informan ini memberikan data mengenai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

strategi komunikasi, media yang digunakan dalam pengumuman rekrutmen, serta efektivitas peran humas dalam mendukung pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.

5. Guru Senior atau Guru Tetap

Guru tetap dipilih sebagai informan karena memiliki pengalaman dan pemahaman mengenai kondisi pembelajaran sebelum dan sesudah dilaksanakannya rekrutmen tenaga pendidik. Informan ini memberikan data mengenai dampak rekrutmen terhadap mutu proses pembelajaran, integrasi guru baru dalam lingkungan madrasah, serta perubahan mutu pendidikan yang dirasakan.

6. Guru yang Direkrut (Guru Baru)

Guru baru dipilih sebagai informan karena mengalami secara langsung proses rekrutmen tenaga pendidik di madrasah. Informan ini memberikan data mengenai kejelasan perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen, kesiapan mengajar, serta kendala awal yang dihadapi dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik yang berkaitan dengan mutu input pendidikan.

7. Siswa

Siswa dipilih sebagai informan pendukung karena merupakan subjek langsung dari proses pembelajaran. Informan ini memberikan data mengenai persepsi siswa terhadap kualitas pembelajaran, perubahan

metode mengajar guru baru, serta pengalaman belajar yang dirasakan sebagai dampak dari rekrutmen tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif Adalah peneliti sendiri (human instrument) yang berfungsi menentukan fokus penelitian, memilih informan, mengumpulkan data, menilai kualitas data, menganalisis data, menafsirkan temuan, dan Menyusun laporan.

Selain itu, peneliti menggunakan instrument pendukung berupa :

1. Pedoman wawancara
2. Lembar observasi
3. Format dokumentasi
4. Catatan lapangan

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif, umumnya menggunakan observasi, teknik wawancara, catatan lapangan dan studi dokumen- dokumen yang berhubungan dengan masalah penelitian.⁴¹

Dalam metode penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen utama (*key instrument*). Kualitatif adalah bentuk penelitian yang bersifat naturalistik, yakni peneliti sendirilah menjadi instrumen utama yang terjun ke lapangan serta berusaha mengumpulkan informasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemudian, cara yang ditempuh peneliti untuk mendalami teknik pengumpulan data seperti diuraikan di atas adalah sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan)

Pengamatan (observasi) adalah proses dimana peneliti memasuki latar atau suasana tertentu dengan tujuan untuk melakukan pengamatan tentang bagaimana peristiwa-peristiwa dalam latar memiliki hubungan. Tingkat kedalaman pengamatan menurut latar dan tujuan penelitian yaitu yang terletak dalam suatu keadaan yang moderat, aktif dan terlibat dalam peran serta.

Peneliti dapat melakukan pengamatan yaitu hadir di ruang kantor kepala madrasah dan ruang guru dalam suasana aktivitas seperti biasa disekolah. Bila ditinjau dari sudut tahapannya, yaitu tahap *grand tour*, peneliti hanya berperan pasif terhadap situasi pada lapangan. Peneliti hanya mengamati bagaimana peristiwa yang dilakukan oleh para aktor di lapangan untuk terbina keakraban dan mendapatkan data umum penelitian.

Berdasarkan makna yang terkandung dalam perilaku situasi yang sedang berlangsung di lapangan inilah disimpulkan tema budayanya. Teknik observasi ini dipakai dalam penelitian, karena ada interaksi sosial yang intensif antara peneliti dengan para aktor di lapangan sebagai sebuah latar. Seluruh data ditafsirkan oleh peneliti, yang didukung oleh instrumen sekunder yaitu: foto dan catatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Fokus yang diamati adalah terkait dengan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MAS Muallimin UNIVA Medan. data yang diperoleh dari informan dideskripsikan sesuai dari sudut pandang informan atau responden. Selanjutnya data tersebut dianalisis berdasarkan dari sudut pandang peneliti.

2. Wawancara Mendalam (*Indepth Interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁹⁴

Wawancara mendalam dalam penelitian ini merupakan salah satu teknik pokok dalam pengumpulan data untuk kepentingan peneliti. Melalui wawancara peneliti berusaha memperoleh informasi secara langsung dan bertatap muka dengan responden. Dengan wawancara tatap muka peneliti dapat mengamati sikap responden dalam menerima peneliti, berdasarkan sikap responden tersebutlah peneliti mengatur strategi untuk menciptakan suasana yang akrab, setelah suasana kedekatan selanjutnya menggali data

⁹⁴ Moleong, L. J *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya. 2014 h.135

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dibutuhkan secara mendalam. Wawancara atau percakapan informal terletak pada spontanitas mengajukan pertanyaan yang dapat terjadi pada waktu penelitian lapangan sedang berlangsung. Bahan wawancara untuk lebih menstrukturkan pertanyaan diangkat dari seperangkat pertanyaan yang dieksplorasi sebelum wawancara dilangsungkan. Karena itu digunakan instrumen terbuka untuk menstrukturkan pertanyaan.

Pada langkah berikutnya peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Tentu saja kreativitas pewawancara sangat diperlukan, bahkan hasil wawancara dengan jenis pedoman ini lebih banyak tergantung dari pewawancara. Pewawancaralah sebagai pengemudi jawaban responden. Jenis interview ini cocok untuk penelitian kasus.⁹⁵

Wawancara dilakukan pada waktu dan konteks yang dianggap tepat guna mendapatkan data yang mempunyai kedalaman dan dilakukan berkali-kali sesuai keperluan untuk memperoleh kejelasan. Selanjutnya dalam melakukan wawancara pertanyaan-pertanyaan pokok dilakukan secara berturut. Cara dimaksud untuk menciptakan suasana yang santai dalam melakukan wawancara secara alami. Adapun personil yang terlibat dalam wawancara dalam penelitian ini adalah: Kepala Madrasah dan Tenaga Pendidik.

⁹⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002, cet. XII), h. 202.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Studi Dokumen

Studi dokumen dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkaji dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan Rekrutmen Tenaga Pendidik di MAS Muallimin UNIVA Medan.

Data dokumen yang dikumpulkan mencakup:

- a. Struktur organisasi madrasah
- b. Peraturan internal madrasah
- c. Pedoman / SOP rekrutmen tenaga pendidik
- d. Pengumuman Rekrutmen guru
- e. SK Pengangkatan guru
- f. Kontrak kerja guru
- g. Data profil guru
- h. Dokumen pelatihan dan pengembangan guru

Data ini dipergunakan untuk menambah data yang ada yang diperoleh melalui wawancara, observasi berperan serta yang kesemuanya itu untuk memperoleh pengertian yang mendalam.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data ialah proses menyusun atau mengolah data agar dapat ditafsirkan lebih baik. Selanjutnya Moeleong berpendapat bahwa analisis data dapat juga dimaksudkan untuk menemukan unsur-unsur atau bagian-bagian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berisikan kategori yang lebih kecil dari data penelitian.⁹⁶

Data yang didapat kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif yang terdiri dari: (a) reduksi data, (b) penyajian data dan, (c) kesimpulan, dimana prosesnya berlangsung secara serkuler selama penelitian berlangsung. Pada tahap awal pengumpulan data, fokus penelitian masih melebar dan belum tampak jelas, sedangkan observasi masih bersifat umum dan luas. Setelah fokus semakin jelas maka peneliti menggunakan observasi yang lebih berstruktur untuk mendapatkan data yang lebih spesifik.

1. Reduksi Data

Setelah data penelitian yang diperlukan dikumpulkan, maka agar tidak bertumpuk-tumpuk dan memudahkan dalam mengelompokkan serta dalam menyimpulkannya perlu dilakukan reduksi data. Reduksi data dalam hal ini sebagai suatu proses pemilihan, memfokuskan pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data mentah/kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan.

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, mengungkapkan hal-hal yang penting, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak dibutuhkan dan mengorganisasikan data agar lebih sistematis sehingga dapat dibuat suatu kesimpulan yang bermakna. Adapun data yang sudah direduksi akan dapat memberikan gambaran yang lebih tajam tentang rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAS

⁹⁶ Moleong, *Metodologi* h. 87.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Muallimin UNIVA Medan.

2. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan setelah proses reduksi. Penyajian data merupakan proses pemberian sekumpulan informasi yang sudah disusun yang memungkinkan untuk penarikan kesimpulan. Proses penyajian data ini adalah mengungkapkan secara keseluruhan dari sekelompok data yang diperoleh agar mudah dibaca. Dengan adanya penyajian data maka peneliti dapat memahami apa yang sedang terjadi dalam kancah penelitian dan apa yang akan dilakukan peneliti dalam mengantisipasinya.

3. Kesimpulan

Data penelitian pada dasarnya berupa kata-kata, tulisan dan tingkah laku sosial para aktor yang terkait dengan aktivitas rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan. Kesimpulan penelitian pada awalnya masih longgar namun kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mendalam dengan bertambahnya data dan akhirnya kesimpulan merupakan suatu konfigurasi yang utuh.

H. Teknik Penjaminan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini data harus dapat diterima untuk mendukung kesimpulan penelitian. Oleh karena itu perlu digunakan standar kesahihan data yang terdiri dari:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Keterpercayaan (*credibility*)

Keterpercayaan (*credibility*) dalam penelitian ini dapat dicapai dengan cara :

- (a) keterikatan yang lama (*prolonged*), dalam meneliti dimaksudkan tidak tergesa-gesa sehingga pengumpulan data dan informasi masalah dan fokus penelitian oleh para aktor pada MAS Muallimin UNIVA Medan dapat diperoleh dengan selengkapnya,
- (b) ketekunan pengamatan (*persistent observation*) dalam mengumpulkan data tentang proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi yang dilakukan para aktor,
- (c) melakukan triangulasi (*triangulation*) yaitu informasi yang diperoleh dari beberapa sumber diperiksa silang, antara data wawancara dengan data pengamatan dan dokumen,
- (d) mendiskusikan dengan pihak luar (khususnya pembimbing penelitian ini atau pihak yang memiliki kompetensi tentang persoalan yang diteliti) yang tidak berperan serta dalam penelitian sehingga penelitian akan mendapat masukan dari orang lain,
- (e) analisis kasus negatif (*negative case analysis*) yaitu menganalisis dan mencari kasus atau keadaan yang menyanggah temuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian sehingga tidak ada lagi bukti yang menolak temuan penelitian,

- (f) pegujian ketepatan referensi data temuan dan interpretasi.

Laporan penelitian dalam hal ini dikonsultasikan dengan pembimbing.

2. Keteralihan (*Transferability*)

Dapat ditransfer (*transferability*) yaitu pembaca laporan penelitian ini diharapkan mendapat gambaran yang jelas mengenai rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan sehingga dapat diaplikasikan atau diberlakukan kepada konteks atau situasi lain yang sejenis. Dalam hal ini makin sama konteksnya maka semakin tinggi kemungkinan hasil penelitian dapat ditransfer oleh pembaca laporan penelitian ini.

3. Keterandalan (*Dependability*)

Data penelitian harus dapat diandalkan. Dalam hal ini dapat diandalkan (*dependability*) berarti peneliti mengusahakan konsistensi keseluruhan proses penelitian ini agar memenuhi persyaratan yang berlaku. Peneliti tidak boleh ceroboh atau membuat kesalahan dalam mengkonseptualisasi studinya, mengumpulkan data, menginterpretasikan dan melaporkan hasil penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kam Riau

4. Dapat dikonfirmasi (*Confirmability*)

Dapat dikonfirmasi (*confirmability*) yaitu hasil penelitian harus dapat diakui oleh orang banyak (*objectivitas*). Berkaitan dengan kualitas hasil penelitian, maka kualitas data dan interpretasinya harus didukung oleh bahan yang koheren (sesuai). Dengan kata lain, konfirmabilitas merupakan suatu proses mengacu pada hasil penelitian. Apabila konfirmabilitas ini menunjukkan data cukup koheren, maka temuan penelitian dipandang memenuhi syarat, tetapi bila tidak cukup koheren, maka temuan dianggap gugur dan peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis adalah sebagai berikut ⁹⁷

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORETIS

Dalam bab ini terdiri dari kerangka teori, penelitian yang relevan (penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan), dan Proposisi penelitian.

⁹⁷ Pasca Sarjana UIN Suska Riau, *Buku Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi*, (Pekanbaru: Pascasarjana, 2015), h. 8.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan secara jelas tentang metode penelitian, terdiri dari pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, Teknik nalisis data, Teknik penjaminan keabsahan data, dan sistematika penulisan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Berisikan hasil penelitian yang terdiri dari Deskripsi Penelitian, Penyajian data, Analisis Data dan Pembahasan Penelitian.

BAB V : PENUTUP

Penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.

UIN SUSKA RIAU



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan** dilaksanakan melalui penetapan kebutuhan guru, penentuan kualifikasi dan kriteria calon tenaga pendidik, serta penyusunan strategi rekrutmen yang disesuaikan dengan visi misi madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.
2. **Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan** dilakukan melalui pengumuman lowongan secara terbuka, kerja sama dengan pihak terkait, serta penyampaian informasi rekrutmen yang jelas sehingga mampu menjaring calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan madrasah.
3. **Evaluasi rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan** dilakukan dengan menilai kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen, serta meninjau kontribusi hasil rekrutmen terhadap peningkatan mutu pendidikan, meskipun evaluasi masih perlu dilakukan secara lebih sistematis dan berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Bagi pihak madrasah**, disarankan untuk menyusun standar operasional prosedur (SOP) rekrutmen tenaga pendidik secara tertulis agar proses rekrutmen dapat berjalan lebih sistematis, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan prinsip manajemen sumber daya manusia pendidikan.
2. **Dalam aspek perencanaan rekrutmen**, madrasah diharapkan dapat melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik secara lebih terstruktur dan terdokumentasi sehingga memudahkan proses evaluasi dan perencanaan rekrutmen pada periode berikutnya.
3. **Pada pelaksanaan rekrutmen**, madrasah disarankan untuk memperluas sumber rekrutmen tenaga pendidik agar memperoleh calon guru yang lebih beragam dan potensial, tanpa mengabaikan nilai-nilai dan karakteristik khas madrasah.
4. **Dalam evaluasi rekrutmen**, madrasah diharapkan dapat mengembangkan mekanisme evaluasi yang lebih sistematis sebagai bahan perbaikan berkelanjutan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik.
5. **Bagi peneliti selanjutnya**, disarankan untuk mengkaji lebih lanjut aspek manajemen sumber daya manusia pendidikan yang lain, seperti seleksi, penempatan, dan pengembangan tenaga pendidik, agar diperoleh gambaran

yang lebih komprehensif mengenai pengelolaan tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Hardiyana, Farina Helwiyani, 2011, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung*, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011
- Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana, 2016)
- Al-Baihaqi, Syu'ab al-Iman (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah), Juz IV
- Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003)
- Azhar Arsyad, *Pokok-pokok Manajemen Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, Yogyakarta : Pustaka pelajar (2003)
- Darmaningtyas, *Pendidikan Pada dan Setelah Krisis* (Cet. I: Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005)
- Daulat P. Tampubolon, Perguruan Tinggi Bermutu : *Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Abad ke-21*(Cet. I; Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama : 2001)
- Djemari Mardapi, *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Nontes*, Yogyakarta: Mitra Cendekia, 2016
- E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016)
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015
- Ellyta Yullyanti. (2009). Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*,
- Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, (Ed. Revisi. Yogyakarta; Andi, 2003)
- Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Gary Dessler, *Human Resource Management*, 15th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2015)
- Gary Dessler, *Human Resource Management*, New Jersey: Pearson Education, 2015
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015)
- Husaini Usman, *Manajemen Mutu*, (Jakarta : Logos, 2013)
- Ibrahim Bafadal, *Sosiologi Pendidikan* (Jakarta: P.T Raja Grifindo Persada, 2003)
- Kementerian Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2012)
- LAPIS (*Learning Assistance Program Of Islamic School*) Disadur dari Materi Workshop Manajemen Berbasis Madrasah (Pelaksana IAIN Sunan Ampel Surabaya kerja sama dengan UIN Alauddin Makassar bersama dengan LAPIS di Makassar, tanggal, 9-11 Juni 2008)
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014),
- Lisnandari, *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah*. (Jurnal ISEMA, Vol 3, No.2, Th. 2018), hlm. SMaRT Studi Masyarakat, Religi dan Tradisi Volume 04 No. 02 Desember 2018),
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2017),
- Mangkunegara *Metodologi Pendidikan Islam* (Grafika Telindo, Palembang, 2008)
- Manullang, *Dasar-dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006, cet.9)
- Marwan. *Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAS Daruzzahidin*. (Tesis Pascasarjana UIN Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh, 2018).
- Moh. User Usman, *Strategi Belajar Mengajar*. Cet ke 2 (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Moleong, L. J *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya. 2014
- Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012
- Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari* (Beirut: Dar al-Fikr), Juz I,
- Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014
- Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014)
- Nanang Fattah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012,
- Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)
- Pasca Sarjana UIN Suska Riau, *Buku Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi*, (Pekanbaru: Pascasarjana, 2015)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang SNP*
- Pius A. Partanto dan M Dahlan al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya : Arkola, 2004)
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*. (Jakarta: Kalam Mulia, 2004)
- S. Samsudin. *Manajemen sumber daya manusia*. (Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education*, London: Kogan Page, 2010
- Stephen Murgatroyd and Colin Morgan, *Total Quality Management and The School*, (Open University Press, Buckingham –Philadelphia, 2004)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002, cet. XII),
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013,

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun , 2008

UU RI No.20 Th.2003 tentang SISDIKNAS

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013

Willem Mantja, *Jurnal Ilmu Pendidikan Manajemen Mutu Pendidikan*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Januari 2004

Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2014

Wina Sanjaya, *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*, (Jakarta: Kencana, 2013)

Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2013

Yulida Agustina. *Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus*. (Tesis Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, 2019

Yusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Insan Cendikia, 2010)



Lampiran 1. Wawancara

WAWANCARA

A. Kepala Madrasah

Fokus: Perencanaan, kebijakan, dan evaluasi rekrutmen

1. Bagaimana kebijakan madrasah dalam merencanakan rekrutmen tenaga pendidik?
2. Apa dasar pertimbangan dalam menentukan kebutuhan guru di madrasah?
3. Bagaimana proses pengambilan keputusan dalam penerimaan tenaga pendidik baru?
4. Bagaimana evaluasi yang dilakukan terhadap proses rekrutmen tenaga pendidik?
5. Bagaimana rekrutmen tenaga pendidik berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah?

B. Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum

Fokus: Kebutuhan guru dan mutu pembelajaran

1. Bagaimana analisis kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan kurikulum yang berlaku?
2. Kompetensi apa yang paling dibutuhkan dari tenaga pendidik di madrasah ini?
3. Bagaimana keterlibatan Waka Kurikulum dalam proses rekrutmen guru?
4. Bagaimana kesesuaian guru yang direkrut dengan kebutuhan mata pelajaran?
5. Apa dampak rekrutmen tenaga pendidik terhadap mutu pembelajaran?

C. Staff Tata Usaha

Fokus: Pelaksanaan teknis rekrutmen

1. Bagaimana tahapan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di madrasah?
2. Apa saja persyaratan dan prosedur seleksi calon guru?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Siapa saja pihak yang terlibat dalam proses seleksi?
4. Kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?
5. Bagaimana tindak lanjut setelah guru dinyatakan diterima?

D. Humas Madrasah

Fokus: Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

1. Bagaimana peran humas madrasah dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?
2. Media atau saluran apa saja yang digunakan humas dalam menyampaikan informasi rekrutmen guru kepada masyarakat?
3. Bagaimana koordinasi humas dengan pimpinan madrasah dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?
4. Bagaimana respons masyarakat terhadap informasi rekrutmen tenaga pendidik yang disampaikan oleh humas?
5. Kendala apa yang dihadapi humas dalam mendukung pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik?
6. Bagaimana upaya humas dalam memastikan informasi rekrutmen disampaikan secara jelas dan tepat sasaran?
7. Menurut humas, sejauh mana peran humas mendukung kelancaran proses rekrutmen tenaga pendidik di madrasah?

E. Guru yang baru direkrut

Fokus: Pelaksanaan rekrutmen dan dampaknya terhadap profesionalisme guru

1. Bagaimana pengalaman Bapak/Ibu dalam mengikuti proses rekrutmen tenaga pendidik di madrasah ini?
2. Tahapan apa saja yang Bapak/Ibu lalui selama proses rekrutmen?
3. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana proses rekrutmen tersebut sesuai dengan kompetensi yang dimiliki?
4. Bagaimana dukungan madrasah setelah Bapak/Ibu dinyatakan diterima sebagai guru?
5. Apakah proses rekrutmen tersebut membantu Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara profesional?



F. Guru Tetap / Guru Senior

Fokus: Evaluasi mutu dan dampak rekrutmen terhadap kualitas pembelajaran

1. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terhadap sistem rekrutmen tenaga pendidik di madrasah ini?
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah rekrutmen tenaga pendidik sudah mempertimbangkan kompetensi guru secara memadai?
3. Bagaimana kualitas guru yang direkrut dalam mendukung proses pembelajaran?
4. Apakah keberadaan guru baru memberikan dampak positif terhadap mutu pembelajaran di madrasah?
5. Menurut Bapak/Ibu, hal apa yang masih perlu ditingkatkan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik ke depan?

G. Komite Sekolah/Madrasah

Fokus: Pelaksanaan dan Pengawasan Rekrutmen Tenaga Pendidik

1. Bagaimana peran komite sekolah dalam mendukung pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di madrasah ini?
2. Apakah komite sekolah dilibatkan dalam proses atau tahapan tertentu dalam rekrutmen tenaga pendidik?
3. Bagaimana komunikasi antara pihak madrasah dan komite sekolah terkait rekrutmen tenaga pendidik?
4. Menurut pandangan komite sekolah, sejauh mana proses rekrutmen tenaga pendidik telah berjalan sesuai dengan kebutuhan mutu pendidikan madrasah?
5. Apakah komite sekolah memberikan masukan atau pertimbangan terkait rekrutmen tenaga pendidik? Jika ya, dalam bentuk apa?
6. Bagaimana pandangan komite sekolah terhadap kualitas tenaga pendidik yang direkrut?
7. Menurut komite sekolah, aspek apa yang masih perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik ke depan?



H. Siswa

Fokus: Dampak rekrutmen terhadap mutu pembelajaran

1. Bagaimana pendapat Anda tentang cara mengajar guru di madrasah ini?
2. Apakah guru yang mengajar mudah dipahami dan komunikatif?
3. Apakah ada perubahan kualitas pembelajaran dalam beberapa waktu terakhir?
4. Bagaimana sikap dan kedisiplinan guru di kelas?
5. Menurut Anda, apakah guru di madrasah ini mendukung prestasi belajar siswa?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 2. Catatan lapangan (Field Notes)

Lokasi Penelitian

Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Muallimin UNIVA Medan

Waktu

Jumat, 13 Desember 2025

Pukul 09.00 WIB – selesai

Kegiatan

Observasi lapangan dan wawancara dengan informan penelitian

Deskripsi Umum Situasi Lapangan

Pada hari Jumat, 13 Desember 2025, peneliti melakukan observasi lapangan di MAS Muallimin UNIVA Medan pada pagi hari sekitar pukul 09.00 WIB. Saat peneliti tiba di lokasi, suasana madrasah tampak kondusif dan aktivitas pembelajaran sedang berlangsung. Beberapa guru terlihat memasuki ruang kelas sesuai dengan jadwal pembelajaran yang telah ditentukan.

Lingkungan madrasah terlihat tertata rapi, dengan ruang kantor, ruang guru, dan ruang kelas yang berfungsi sebagaimana mestinya. Aktivitas siswa berjalan normal, sebagian berada di dalam kelas mengikuti proses pembelajaran, sementara sebagian lainnya terlihat berada di area madrasah dengan pengawasan guru.

Situasi Kantor dan Interaksi Awal

Peneliti kemudian menuju ruang kantor madrasah untuk melakukan koordinasi dan wawancara. Di ruang kantor, peneliti disambut oleh staf madrasah dan diarahkan untuk menemui kepala madrasah. Suasana ruang kantor terlihat tertib dan formal, dengan beberapa guru dan tenaga kependidikan yang sedang menjalankan tugas administrasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepala madrasah menerima peneliti dengan sikap terbuka dan komunikatif. Setelah menyampaikan maksud dan tujuan penelitian, peneliti diberikan kesempatan untuk melakukan wawancara terkait proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi rekrutmen tenaga pendidik di MAS Muallimin UNIVA Medan.

Proses Wawancara dengan Informan

Wawancara dilakukan secara bertahap dengan beberapa informan, yaitu kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, serta guru yang direkrut. Selama proses wawancara, para informan menunjukkan sikap kooperatif dan terbuka dalam memberikan informasi.

Kepala madrasah menjelaskan secara umum kebijakan dan mekanisme rekrutmen tenaga pendidik yang telah dilaksanakan, termasuk pertimbangan kebutuhan guru dan upaya peningkatan mutu pendidikan. Wakil kepala madrasah bidang kurikulum menjelaskan keterkaitan antara kebutuhan kurikulum dan kompetensi guru yang direkrut.

Sementara itu, guru yang direkrut memberikan penjelasan mengenai pengalaman mereka mengikuti proses rekrutmen, mulai dari tahap awal hingga diterima sebagai tenaga pendidik di madrasah tersebut.

Hasil Pengamatan terhadap Aktivitas Guru

Berdasarkan hasil observasi, guru-guru terlihat melaksanakan tugas pembelajaran dengan disiplin dan tanggung jawab. Interaksi antara guru dan siswa berlangsung dengan baik, menunjukkan adanya komunikasi yang positif dalam proses pembelajaran. Guru yang direkrut tampak menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan menjalankan tugas mengajar sesuai dengan bidangnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peneliti juga mengamati adanya koordinasi antara guru dan pimpinan madrasah dalam pelaksanaan kegiatan akademik, yang menunjukkan adanya sistem kerja yang berjalan secara fungsional.

Catatan Reflektif Peneliti

Berdasarkan observasi dan wawancara lapangan, dapat dicatat bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik di MAS Muallimin UNIVA Medan telah berjalan, baik dari aspek perencanaan maupun pelaksanaan. Namun, beberapa aspek masih memerlukan penguatan, khususnya dalam hal dokumentasi rekrutmen dan evaluasi berkelanjutan terhadap hasil rekrutmen.

Catatan lapangan ini menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan analisis lebih lanjut terkait efektivitas rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAS Muallimin UNIVA Medan.

FOTO DAN DOKUMENTASI



Observasi langsung ke MAS Muallimin



Bersama Ustadz Dr. Iryuha Tantawi, MA



Wawancara dengan Kepala Madrasah



Kantor Kepala Madrasah MAS Muallimin



Usai Wawancara dengan Tenaga Pendidik



kegiatan Pelatihan Guru di Out Door



Tenaga Pendidik MAS Muallimin



Pelatihan untuk seluruh tenaga pendidik

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya

3. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

4. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
 Phone & Facs, (0761) 858832, Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id> Email : pasca@uin-suska.ac.id

Nomor : S- 4852/Un.04/Ps/PP.00.9/12/2025

Pekanbaru, 11 Desember 2025

Lamp. : 1 berkas

Perihal : Penunjukan Pembimbing I dan
 Pembimbing II Tesis Kandidat Magister

Kepada Yth.

1. Dr. Tuti Andriani. M. Pd. d(Pembimbing Utama)
2. Dr. Sohiron. M. Pd. (Pembimbing Pendamping)

di

Pekanbaru

Sesuai dengan musyawarah pimpinan, maka Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping tesis kandidat magister a.n :

Nama	: Nurul Chasanah
NIM	: 22290620067
Program Pendidikan	: Magister/Strata Dua (S2)
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: VIII (Delapan)
Judul Tesis	: Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta Muallimin Univa Medan

Masa bimbingan berlaku selama 1 tahun sejak tanggal penunjukan ini dan dapat diperpanjang (maks.) untuk 2x6 bulan berikutnya. Adapun materi bimbingan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dan penulisan tesis;
2. Penulisan hasil penelitian tesis;
3. Perbaikan hasil penelitian Setelah Seminar Hasil Penelitian;
4. Perbaikan tesis setelah Ujian Tesis; dan
5. Meminta ringkasan tesis dalam bentuk makalah yang siap di submit dalam jurnal.

Bersama dengan surat ini dilampirkan blanko bimbingan yang harus diisi dan ditandatangani setiap kali Saudara memberikan bimbingan kepada kandidat yang bersangkutan.

Demikianlah disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Wasalam,
 Kuasa Direktur,

Abdul Hadi, MA., Ph. D.

NIP. 19730118 200003 1 001

Tembusan :

1. Sdr. Nurul Chasanah
2. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
 Phone & Facs, (0761) 858832, Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id> Email : pasca@uin-suska.ac.id

Nomor
Lamp.
Hal

: B-4876/Un.04/Ps/HM.01/12/2025 Pekanbaru, 16 Desember 2025

: -

: Izin Melakukan Kegiatan Riset Tesis/Disertasi

Kepada

Yth. Kepala Sekolah MAS Swasta MUALLIMIN UNIVA Medan
 Jl. SM Raja KM 5,5 Medan, Sumatera Utara

Dengan hormat, dalam rangka penulisan tesis/disertasi, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengizinkan mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama	: NURUL CHASANAH
NIM	: 22290620067
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam S2
Semester/Tahun	: VIII (Delapan) / 2025
Judul Tesis/Disertasi	: REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIAH SWASTA MUALLIMIN UNIVA MEDAN

untuk melakukan penelitian sekaligus pengumpulan data dan informasi yang diperlukannya dari MAS Swasta MUALLIMIN UNIVA Medan Jl. SM Raja KM 5,5 Medan

Waktu Penelitian: 16 Desember 2025 s.d 16 Maret 2026

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wasalam
Direktur,



Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag
 NIP. 19700222 199703 2 001



UIN SUSKA RIAU
PUSAT PENGEMBANGAN BAHASA

CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

مركز تطوير اللغات لجامعة سلطان شريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو



CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

NURUL CHASANAH

achieved the following scores on the

English Proficiency Test

	Scaled Scores
Listening Comprehension	: 44
Structure and Written Expression	: 40
Reading Comprehension	: 32
Total Score	: 387

Valid from 11 December 2025

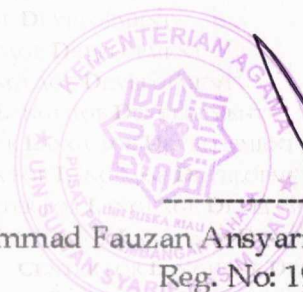
EPT Certificate is under auspices of Center for Language Development of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau. EPT stands for English Proficiency Test. The scaled scores are equivalent to the TOEFL score range and aligned to the six levels within the International Standards (CEFR).

Address: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28124

Email: pb@uin-suska.ac.id

Verify at <https://pb.uin-suska.ac.id/verify>

No.12512419



Muhammad Fauzan Ansyari, S.Pd.I, M.Sc., Ph.D.

Reg. No: 19810601 200710 1 002

The Director of Center for Language Development



UIN SUSKA RIAU
PUSAT PENGEMBANGAN BAHASA

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
pentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
kemperbaruan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

مركز تطوير اللغات
جامعة سلطان شريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو

الشَّهَادَةُ

تشهد هذه الدورة بأن

NURUL CHASANAH

قد حصل / حصلت نتائج اختبار الكفاءة في اللغة العربية

النقاط المحصلة

49

50

65

547

المواد

فهم المسموع

القواعد والتعبير الكتابي

فهم المقروء

المجموع الكلي

ساري المفعول اعتبارًا من ديسمبر 10, 2025

شهادة اختبار APT تحت إشراف مركز تطوير اللغات بجامعة سلطان شريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو. يشير APT إلى مستوى الكفاءة في اللغة العربية. تتوافق الدرجات الموزونة مع نطاق درجات TOAFL وتتنطبق مع المستويات الستة للمعايير الدولية (CEFR).

العنوان: شارع كياهي الحاج أحمد دخلان رقم 94 بكتبارو 28124

البريد الإلكتروني: pb@uin-suska.ac.id

التحقق من النتائج: <https://pb.uin-suska.ac.id/verify>

رقم الشهادة: 12512407

Muhammad Fauzan Ansyari, S.Pd.I, M.Sc., Ph.D.

رقم التسجيل: 198106012007101002

مدير مركز تطوير اللغات

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing / Promotor *	Keterangan
1.	7/12/2025	konultasi UMLK bab IV & bab V		
2.	7/12/2025	Proporsi penelitian Pembahasan		
3.	12/12/2025	Analisis Data		
4.	17/12/2025	Analisis Data & Pembahasan		
5.	21/12/2025	Temuan Penelitian Pembahasan		
6.	26/12/2025	ACC dari dosen Pembimbing		

Catatan :
*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru,20....

Pembimbing I / Promotor*

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI*

No.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing / Co Promotor *	Keterangan
1.	8/12/2025	konultasi UMLK bab IV & V		
2.	10/12/2025	Temuan penelitian dan pembahasan		
3.	14/12/2025	Temuan penelitian		
4.	16/12/2025	Pembahasan		
5.	20/12/2025	Analisis Data dan Pembahasan		
6.	26/12/2025	ACC dari Dosen pembimbing		

Catatan :
*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru,20....

Pembimbing II / Co Promotor*



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME
Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI
PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

NAMA : MURU CHASANAH
NIM : 2290620067
PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI : Manajemen pendidikan Islam.

NO	HARI/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
1	Senin 19/12/2025	Keberhasilan & minat belajar terhadap kemampuan membaca kitab kuning santri di pesantren Pami Fikri Boarding school.	Ahmad Mahfudz	
2	Senin 19/12/2025	Keberhasilan & minat belajar terhadap kemampuan membaca kitab kuning santri di pesantren Pami Fikri Boarding school.	Muhammad As-siddi	
3	Senin 19/12/2025	Implementasi kurikulum supportif untuk mengatasi kelemahan guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lings.	Ahmad Hilal	
4	Senin 19/12/2025	Manajemen strategi kurikulum pesantren dalam meningkatkan kemandirian santri pada pondok Pesantren Bidadari Hidayah Simpang Benar kab. Rokan Hilir	Agustino Mulyo	
5	Senin 19/12/2025	Manajemen kepala sekolah dalam menerapkan budaya sekolah yang religius di SMP Negeri 2 Lings	Muhammad Tarmizi	

Pekanbaru, 23 Desember 2025
Kaprosdi,

Dr. Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19760408 200112 1 002

NB 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.

2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 10 kali seminar proposal/thesis/ujian terbuka

3. Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004

Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI
PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**


NAMA
NIM
PRODI
KONSENTRASI

NURUL CHASANAH

22290620067

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Manajemen Pendidikan Islam.

NO	HARI/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
1	Sabtu 3 Maret 2023	Uraian Ideal perkawinan menurut pasal 7 Undang ² nomor 16 Tahun 2019 Dalam Perspektif Maqarid Islamiah.	Hafinar	
2	Kamis 7 Maret 2023	Rekonstruksi Peraturan Tentang Pemenuhan hak nafkah Anak pasca perceraian (studi kasus di beberapa pengadilan Agama di provinsi Riau)	Enshaini	
3	Kelasa 7/ Maret (2023)	Analisis Maqasid Al-Shariah studi terhadap efek negatif & positif perkawinan dini oleh laki ² dan perempuan di kabupaten Kampar.	Dendi Irawan.	
4	Kamis 29 Mei 2023	Perbandingan kepercayaan diri siswa berdasarkan status sosial Ekonomi, osn siswa pada mapel PAI di SMK PERI 5 SMA PERI pekan baru	m. Rezi, R	
5	Kamis 29 Mei 2023	Pengaruh minat belajar & self confidence terhadap Hasil belajar PAI siswa SMP N 1 kec. Pandanlari IV koto kab. Rohul.	Itangki Irawan.	

Pekanbaru, 23 Desember 2025
Kaprodin,

Dr. Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19760408 200112 1 002

- NB 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.
2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 10 kali seminar proposal/thesis/ujian terbuka
3. Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi



Universitas Al-Washliyah

MADRASAH ALIYAH SWASTA MUALLIMIN UNIVA MEDAN

Jenjang Akreditasi "A" NSM : 131212710016 NPSN : 60728318

Jl. Sisingamangaraja Km. 5,5 Medan 20147 Kec. Medan Amplas Telp. 0852 7621 7772 e-mail : masmuallimin55@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : MMA/B.3/537/ 2025

Yang bertanda tangan dibawah iniKepala Madrasah Aliyah Muallimin univa Medan
dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : NURUL CHASANAH
N I M : 22290620067
Jurusan/Program Study : Manajemen Pendidikan Islam S.2

Adalah benar nama tersebut di atas Mahasiswa yang telah melakukan Observasi/
Peneliti di Madrasah Aliyah Muallimin Univa Medan. Dari UIN Sultan Syarif Kasim
Riau mulai tanggal 16 Desember 2025 s/d 16 Maret 2026 sebagai bahan penulisan
tesis, guna mencapai gelar Magister (S.2) , judul penelitian :

**“ Rekrutmen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah
Aliyah Swasta Muallimin Univa Medan “ .**

Demikianlah Surat Keterangan Penelitian ini diperbuat dan diberikan kepada yang
bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 26 Desember 2025

Madrasah Aliyah Muallimin Univa Medan
Kepala



Dumyana Tantawi, MA





Letter of Acceptance (LoA) No. 017/E.LoA/Manageria/XII/2025

Editor Decision

Dear : Nurul Chasanah

Email: noorummufaruq@gmail.com

ID. 7164

As Editor in Chief (EIC) has reached a decision regarding your submission to the Journal of **Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam**, by title:

"Recruitment of Teaching Staff to Improve the Quality of Education at Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Medan"

The manuscript was published in **Vol. 11 No. 2 (2026)**. Thus, the decision, hopefully this letter of recommendation can be used.

Editor in Chief,



Siti Nur Hidayah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia

MANAGERIA:

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

Building of Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Rumah Jurnal Lt. 2

Telp.0274-513056, Fax. 0274-519734

Email: manageria@uin-suka.ac.id

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS

Nama : Nurul Chasanah
 Tempat Tanggal Lahir : Kampar, 1 januari 1989
 Pekerjaan : Pendidik
 Nama Ayah : H. Purwadi
 Nama Ibu : Hj. Mulyati

A. Riwayat Keluarga

Nama Suami : H. Mustaqim, Lc
 Nama Anak : 1. Muhammad Said Al-Faruq
 2. Ahmad Bukhori Ar-Rifa'i
 3. Muhammad Uwais Al-Habib
 4. Ahmad Hisyam Al-Anshari
 5. Muhammad Syu'bah Al-Ghifari

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 010 Tapung
2. SLTP N 2 Seberida
3. Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 1
4. S1 Universitas Al-Azhar Kairo, Mesir
5. S2 UIN Sultan Syarif Kasim Riau

C. Riwayat Pekerjaan

1. Tenaga Pendidik di MTs Muallimin UNIVA Medan
2. Tenaga Pendidik di MAS Muallimin UNIVA Medan
3. Tenaga Pendidik di Ma'had Abu Ubaidah Medan
4. Koordinator Program Tahsin Al-Qur'an di Markaz Al-Fairuz
5. Pembina di Yayasan Pendidikan Wadi Mulia
6. Pembina di Yayasan Pendidikan Hj Zainab Binti Ismail