

OPTIMALISASI REKRUTMEN GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI PONDOK PESANTREN TAHFIDZ AL-MANSHURAH PEKANBARU

Nabila Hanasta Syaifa¹, Agus Silahudin²

^{1,2} Institut Agama Islam Imam Syafi'i, Indonesia

Email: nabilahanasta22@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i4.3314>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 30 August 2026

Keywords:

Recruitment Optimization

Teachers

Education Quality

Islamic Boarding Schools

Recruitment



ABSTRACT

This study examines the optimization of teacher recruitment in improving the quality of Islamic educational institutions at Pondok Pesantren Tahfidz Al-Manshurah Pekanbaru. Although teacher recruitment has been widely discussed, studies integrating value-based recruitment with institutional quality remain limited. This research employed a descriptive qualitative approach. Data were obtained through observation, semi-structured interviews with five purposively selected informants, including the school principal, curriculum deputy, tahfidz coordinator, senior teacher, and newly recruited teacher, as well as documentation. Data were analyzed using the interactive model of Miles and Huberman supported by source and technique triangulation. The findings indicate that teacher recruitment is implemented systematically through needs analysis, open recruitment, administrative screening, written examinations, interviews, Qur'an recitation tests, microteaching, and a three-month training period. Recruitment criteria combine the four teacher competencies mandated by Indonesian Law No. 14 of 2005 with Islamic values of al-qawiy (competence) and al-amin (trustworthiness). This recruitment optimization has strengthened teacher professionalism, commitment, and institutional quality. Nevertheless, improvements are still required, particularly in standardizing Qur'an recitation assessment and establishing formal written recruitment procedures.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis optimalisasi rekrutmen guru dan efektivitasnya dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam di Pondok Pesantren Tahfidz Al-Manshurah Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara semi-terstruktur terhadap lima informan yang terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala bidang kurikulum, koordinator tahfidz, guru lama, dan guru baru, serta dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan uji keabsahan melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen guru telah dilaksanakan secara sistematis melalui analisis kebutuhan, open recruitment, serta seleksi yang meliputi administrasi, tes tertulis mengenai aqidah dan manhaj, wawancara, tes baca Al-Qur'an, microteaching, dan masa pelatihan selama tiga bulan. Kriteria rekrutmen mengintegrasikan empat kompetensi guru sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dengan nilai-nilai Islam berupa al-qawiy (kompeten) dan al-amin (amanah). Optimalisasi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan komitmen dan profesionalisme guru serta mutu lembaga, meskipun masih ditemukan kendala berupa belum adanya standar baku penilaian tes baca Al-Qur'an dan belum tersusunnya standar operasional prosedur (SOP) rekrutmen secara tertulis.

Kata kunci: Optimalisasi Rekrutmen, Guru, Mutu Pendidikan, Pondok Pesantren, Rekrutme

PENDAHULUAN

Pondok pesantren merupakan institusi pendidikan Islam yang memiliki akar sejarah kuat di Indonesia dan terus bertransformasi untuk menjaga eksistensinya di tengah perubahan zaman, sebagai pusat pengkaderan sumber daya manusia (SDM) yang berperan ganda: lembaga pendidikan formal sekaligus wahana internalisasi moral bagi peserta didik (Imam, 2017). Perubahan lanskap pendidikan pada era digital menghadirkan tantangan baru bagi pesantren dalam menjaga keseimbangan antara nilai-nilai keislaman dan tuntutan profesionalisme pengelolaan lembaga, sehingga guru menjadi aktor utama yang menentukan keberhasilan pendidikan karena berperan sekaligus sebagai pendidik, pembimbing, dan teladan dalam pembentukan kepribadian Islami peserta didik yang mengintegrasikan *aqliyah* (pola pikir) dan *nafsiyah* (pola sikap) berlandaskan akidah Islam (Silahudin, 2023). Dengan demikian, kualitas guru yang direkrut sangat menentukan keberhasilan lembaga dalam mewujudkan tujuan pendidikan Islam tersebut.

Di tengah tuntutan modernitas, mutu lembaga pendidikan Islam tidak hanya diukur dari aspek fisik, tetapi juga dari proses manajerial yang mencakup perencanaan dan pengembangan SDM yang unggul (Lathifah *et al.*, 2025). Namun, pertumbuhan jumlah pesantren saat ini seringkali belum dibarengi dengan standarisasi manajemen yang optimal, khususnya dalam menjaring tenaga pendidik yang kompeten, sehingga optimalisasi rekrutmen dipandang sebagai langkah strategis agar input guru yang masuk sejalan dengan visi lembaga (Saputra, Maryani and Jamilus, 2025). Secara yuridis, proses ini harus berpijak pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menetapkan standar kompetensi pendidik, serta didukung prinsip ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga rekrutmen guru bukan sekadar kebijakan internal, melainkan proses yang harus memenuhi standar profesional nasional. Urgensi penelitian ini semakin kuat karena rekrutmen yang tidak terencana dapat mengakibatkan rendahnya komitmen kerja, tingginya *turnover* guru, dan ketidaksiapan guru menghadapi kurikulum yang dinamis (Jafar and Istiqfari, 2024), sehingga tahap rekrutmen menjadi titik kritis yang menentukan mutu lembaga pada tahap-tahap berikutnya.

Berdasarkan fakta empiris di Pondok Pesantren Tahfidz Al-Manshurah Pekanbaru, sistem rekrutmen telah melibatkan aspek kompetensi pedagogis dan uji pemahaman nilai Islam melalui wawancara, namun berdasarkan data awal proses tersebut masih memerlukan optimalisasi agar lebih efektif dan sesuai kebutuhan lembaga dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya mengingat karakteristik pesantren tahfidz yang berbeda dari lembaga pendidikan Islam pada umumnya. Kondisi ini sejalan dengan temuan bahwa manajemen rekrutmen tenaga pendidik di pondok pesantren secara umum masih dihadapkan pada tantangan keterbatasan sumber daya, distribusi guru yang tidak merata, serta kesenjangan kompetensi dan akhlak calon guru (Rosdianawati *et al.*, 2022), di tengah skala persoalan yang tidak kecil mengingat 42.433 pondok pesantren aktif dengan 9,8 juta santri tersebar di seluruh Indonesia (Kementerian Agama RI, 2025), sebagaimana dirangkum pada Tabel 1. Konsep rekrutmen dalam perspektif Islam memberikan penekanan khas dibandingkan manajemen SDM konvensional, yaitu mencari sosok yang memiliki amanah (al-amanah) sekaligus kekuatan atau kompetensi (al-quwwah), sebagaimana ditegaskan dalam Q.S. Al-Qashash (28:26) bahwa sebaik-baik orang yang dipekerjakan adalah yang kuat sekaligus dapat dipercaya (Ramadhina, Hasanah and Belinda, 2025). Al-qawiy dimaknai sebagai kecakapan intelektual dan keterampilan teknis, sedangkan al-amin dimaknai sebagai integritas, kejujuran, dan sifat amanah (Maulana, 2021), yang keduanya menjadi fondasi

karakter guru dalam pendidikan profetik meliputi iman, Islam, dan ihsan (Silahudin, 2025).

Tabel 1. Data Pendukung Urgensi Penelitian

Data / Indikator	Nilai / Temuan	Sumber
Jumlah pondok pesantren aktif di Indonesia (2024/2025)	42.433 lembaga	Kementerian Agama RI (2025)
Jumlah santri pondok pesantren se-Indonesia	9,8 juta jiwa	Kementerian Agama RI (2025)
Tantangan utama manajemen rekrutmen tenaga pendidik pesantren	Keterbatasan sumber daya, distribusi guru tidak merata, kesenjangan kompetensi dan akhlak calon guru	Rosdianawati et al. (2022)
Pengaruh strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas guru	Berpengaruh signifikan positif	Aldino dan Murtafiah (2023)

Meskipun penelitian mengenai manajemen SDM pada lembaga pendidikan Islam telah berkembang pesat, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada pengembangan kompetensi guru setelah diterima bekerja, kepemimpinan kepala sekolah, maupun peningkatan mutu pembelajaran secara umum (Rahmad, Siminto and Syahmidi, 2026), tanpa membahas optimalisasi rekrutmen guru secara mendalam sebagai strategi peningkatan mutu (Jafar and Istiqfari, 2024), tanpa mengkaji efektivitas seleksi berbasis nilai Islam terhadap mutu lembaga secara menyeluruh (Ramadhina, Hasanah and Belinda, 2025) atau tanpa menyoroti karakteristik khas pesantren dalam rekrutmen tenaga pendidik (Faisal, Permana and Rochimah, 2026). Penelitian terdahulu pada umumnya juga belum mengintegrasikan konsep *al-qawwiyy* dan *al-amin* sebagai indikator utama dalam proses seleksi guru. Kesenjangan akademik inilah yang perlu dikaji lebih mendalam agar diperoleh model rekrutmen guru yang mengintegrasikan standar profesionalisme nasional dengan nilai-nilai pendidikan Islam secara utuh dan terukur.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis secara mendalam langkah-langkah optimalisasi rekrutmen guru di Pondok Pesantren Tahfidz Al-Manshurah Pekanbaru; (2) mengevaluasi efektivitas optimalisasi rekrutmen guru tersebut dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga tersebut; dan (3) mengembangkan instrumen seleksi guru yang mampu mengakomodasi secara seimbang antara standar profesionalisme nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dengan nilai-nilai khas pesantren, khususnya konsep *al-qawwiyy* dan *al-amin*. Berdasarkan tujuan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) bagaimana langkah-langkah optimalisasi rekrutmen guru yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Tahfidz Al-Manshurah Pekanbaru (2) sejauh mana efektivitas optimalisasi rekrutmen guru tersebut dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga tersebut dan (3) bagaimana integrasi antara standar profesionalisme guru nasional dengan nilai-nilai pendidikan Islam (*al-qawwiyy* dan *al-amin*) dapat diwujudkan dalam instrumen seleksi guru di lingkungan pesantren. Secara ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengayaan literatur Manajemen Pendidikan Islam (MPI), khususnya mengenai teori rekrutmen berbasis nilai yang dioptimalkan dengan standar manajemen modern, sekaligus menjadi rujukan praktis bagi pengelola pesantren lain dalam merancang

sistem seleksi guru yang kredibel, transparan, dan berorientasi mutu.

METODE PENELITIAN

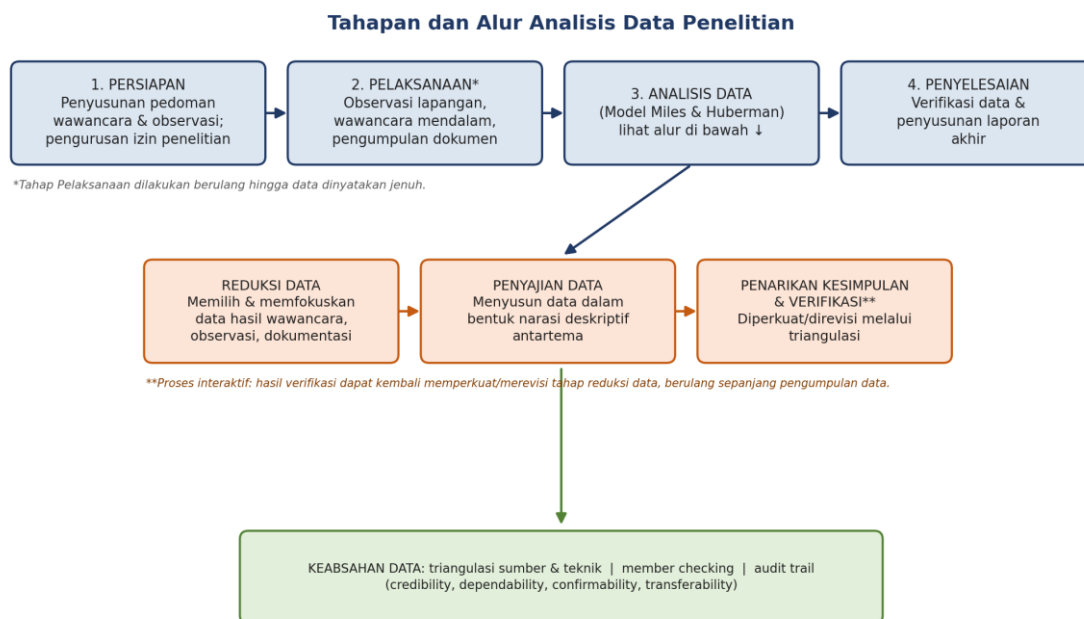
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam proses optimalisasi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam di Pondok Pesantren Tahfidz Al-Manshurah Pekanbaru, sehingga fenomena rekrutmen guru dapat dikaji secara kontekstual, alamiah, dan menyeluruh sesuai kondisi nyata di lapangan (Moleong, 2010). Jenis penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis proses rekrutmen guru, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, penetapan kriteria, pelaksanaan seleksi, hingga kontribusinya terhadap peningkatan mutu lembaga, sekaligus menganalisis keterkaitan antarproses tersebut. Peneliti berperan sebagai instrumen kunci yang terlibat langsung dalam pengumpulan dan pemaknaan data di lapangan.

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Tahfidz Al-Manshurah Pekanbaru, dengan pertimbangan bahwa lembaga tersebut menerapkan sistem rekrutmen guru yang memadukan kompetensi pendidikan dengan nilai-nilai keislaman, sehingga relevan dengan fokus penelitian. Waktu penelitian dihitung sejak seminar proposal dinyatakan layak hingga penyusunan laporan akhir selesai. Sumber data terdiri atas data primer, yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan yang terlibat dalam proses rekrutmen guru, dan data sekunder, yang diperoleh melalui dokumen resmi lembaga seperti profil pesantren, struktur organisasi, dokumen kebijakan rekrutmen, arsip kegiatan, serta literatur ilmiah yang relevan. Informan penelitian ditentukan secara purposive sampling dengan kriteria: memiliki keterlibatan langsung dalam proses rekrutmen guru, memahami sistem pengelolaan tenaga pendidik dan mutu lembaga, serta bersedia memberikan informasi secara mendalam. Berdasarkan kriteria tersebut, informan terdiri atas Kepala Pondok Pesantren, Koordinator Tahfidz/Al-Qur'an, dan satu hingga dua orang guru yang telah mengikuti proses rekrutmen, sehingga data yang diperoleh mencakup perspektif pengambil kebijakan, pelaksana teknis seleksi, dan pihak yang mengalami langsung proses tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik yang saling melengkapi, yaitu observasi, wawancara semiterstruktur, dan dokumentasi, dengan pedoman observasi dan pedoman wawancara sebagai instrumen pendukung. Observasi dilakukan untuk memperoleh data mengenai kondisi nyata lembaga terkait proses rekrutmen dan sistem seleksi tenaga pendidik; wawancara semiterstruktur dilakukan dengan Kepala Pondok Pesantren, Koordinator Tahfidz/Al-Qur'an, serta guru yang telah mengikuti rekrutmen menggunakan pedoman pertanyaan yang tetap memberi ruang pengembangan sesuai situasi lapangan; dan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data observasi dan wawancara melalui pengumpulan profil lembaga, struktur organisasi, dokumen kebijakan rekrutmen, serta data tenaga pendidik. Prosedur penelitian diawali dengan tahap persiapan berupa penyusunan pedoman wawancara dan observasi serta pengurusan izin penelitian; dilanjutkan tahap pelaksanaan berupa observasi lapangan, wawancara mendalam, dan pengumpulan dokumen secara berulang hingga data dianggap jenuh; dan diakhiri tahap penyelesaian berupa verifikasi data dan penyusunan laporan.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang berlangsung melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi secara simultan sepanjang proses pengumpulan data. Reduksi data dilakukan dengan memilah dan memfokuskan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi pada aspek yang relevan

dengan strategi optimalisasi rekrutmen guru berkarakter Islami, kemudian data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif agar pola dan keterkaitan antartema tampak jelas. Kesimpulan awal yang bersifat sementara akan diperkuat atau direvisi berdasarkan bukti-bukti dari triangulasi wawancara, observasi proses rekrutmen aktual, dan dokumentasi kebijakan Lembaga (Moleong, 2009). Guna menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dan teknik, member *checking* kepada informan utama, serta audit trail terhadap seluruh proses penelitian, sehingga memenuhi kriteria *credibility*, *dependability*, *confirmability*, dan *transferability* sebagaimana standar penelitian kualitatif.



Gambar 1. Tahapan dan Alur Analisis Data Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian mengenai optimalisasi rekrutmen guru di Pondok Pesantren Tahfidz Al-Manshurah Pekanbaru diperoleh melalui wawancara semiterstruktur yang melibatkan lima informan, yaitu Kepala Pondok Pesantren, Wakil Kepala Kurikulum, Koordinator Tahfidz/Al-Qur'an, satu guru lama, dan satu guru baru hasil *open recruitment*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman melalui tahap reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan enam tema utama yang saling berkaitan, yaitu: (1) perencanaan dan analisis kebutuhan guru; (2) proses penarikan dan seleksi calon guru; (3) kriteria dan kualifikasi guru yang dibutuhkan; (4) optimalisasi dan evaluasi berkelanjutan sistem rekrutmen; (5) kendala dalam proses rekrutmen guru; serta (6) kontribusi optimalisasi rekrutmen terhadap peningkatan mutu lembaga. Keenam tema tersebut diuraikan berikut ini.

Perencanaan dan Analisis Kebutuhan Guru

Hasil wawancara menunjukkan bahwa penambahan guru baru di Pondok Pesantren

Tahfidz Al-Manshurah Pekanbaru didasarkan pada beberapa pertimbangan, yaitu bertambahnya jumlah rombongan belajar (rombel), adanya guru yang mengundurkan diri, serta hasil evaluasi kondisional dari kurikulum atau koordinator tahfidz apabila ditemukan kekurangan tenaga pengajar di lapangan. Kepala Sekolah menjelaskan bahwa kebutuhan guru baru juga dapat muncul di tengah tahun ajaran apabila terdapat laporan kendala dari bawah, yang kemudian disampaikan kepada yayasan agar penambahan guru dapat direalisasikan. Sejalan dengan hal tersebut, Wakil Kepala Kurikulum menyatakan bahwa penentuan kebutuhan guru diawali dari analisis jumlah murid dan guru kelas, pengaduan wali kelas, serta kebutuhan guru bidang studi tertentu, dengan harapan diperoleh guru yang linear dengan bidang keahliannya, seperti lulusan PGSD untuk jenjang sekolah dasar. Meskipun demikian, penentuan akhir kriteria dan kelayakan calon guru tetap berada pada kewenangan Kepala Sekolah dan yayasan, sementara peran Wakil Kepala Kurikulum lebih bersifat memberikan masukan kebutuhan guru per bidang studi. Temuan ini sejalan dengan konsep rekrutmen yang dikemukakan oleh Dessler (Dessler, 2020).

Bahwa proses rekrutmen yang efektif diawali dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja sebelum masuk ke tahap penarikan pelamar dan seleksi. Praktik identifikasi kebutuhan di Pondok Pesantren Tahfidz Al-Manshurah Pekanbaru telah mempertimbangkan aspek kuantitatif, seperti rasio guru dan murid, maupun aspek kualitatif berupa laporan kondisi lapangan dari kurikulum dan koordinator tahfidz, sehingga sejalan dengan prinsip perencanaan rekrutmen yang sistematis sebagaimana ditekankan oleh Gunawan dan Muspawi (Gunawan and Muspawi, 2023). Akan tetapi, temuan juga menunjukkan bahwa keputusan akhir mengenai kebutuhan dan kriteria guru masih terpusat pada Kepala Sekolah dan yayasan, sedangkan peran unit lain seperti kurikulum bersifat rekomendatif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa optimalisasi rekrutmen di lembaga ini masih dapat ditingkatkan melalui penguatan koordinasi lintas unit dalam perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, sebagaimana disarankan Nawawi dkk (Nawawi *et al.*, 2025). Dalam kajiannya mengenai tantangan pengelolaan SDM di pondok pesantren.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa proses perencanaan kebutuhan guru telah menerapkan prinsip manajemen strategis sumber daya manusia, yaitu melakukan analisis kebutuhan sebelum pelaksanaan rekrutmen. Langkah tersebut sejalan dengan teori Dessler (Dessler, 2020) yang menempatkan analisis kebutuhan sebagai tahapan awal yang menentukan efektivitas proses rekrutmen.

Proses Penarikan dan Seleksi Calon Guru

Dalam hal penarikan calon guru, Pondok Pesantren Tahfidz Al-Manshurah Pekanbaru pada awalnya mengandalkan jalur rekomendasi, namun secara bertahap beralih ke sistem open recruitment yang diinformasikan melalui media sosial seperti WhatsApp, Instagram, dan Facebook. Kepala Sekolah menjelaskan bahwa proses seleksi meliputi beberapa tahap, yaitu seleksi administrasi, tes tertulis mengenai aqidah dan manhaj, wawancara terkait pemahaman pendidikan serta sikap terhadap wali murid, santri, dan rekan sejawat, tes baca Al-Qur'an yang mencakup tajwid dan makhraj, dilanjutkan dengan *microteaching* dan masa

training selama tiga bulan sebelum guru resmi mengajar di tahun ajaran baru. Tes baca Al-Qur'an diberlakukan kepada seluruh calon guru tanpa terkecuali, dengan penempatan yang disesuaikan pada hasil tes tersebut. Koordinator Tahfidz turut dilibatkan dalam menilai kelayakan calon guru pada aspek bacaan Al-Qur'an dan melaporkan hasilnya kepada Kepala Sekolah, meskipun lembaga belum mensyaratkan sertifikasi tahfidz formal sebagaimana lazim di lembaga tahfidz khusus. Sementara itu, Wakil Kepala Kurikulum menambahkan bahwa proses seleksi juga mempertimbangkan empat kompetensi guru, yakni pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, serta dilanjutkan dengan pengawasan selama masa training tiga bulan pertama melalui pengamatan cara mengajar dan interaksi dengan murid. Baik guru lama maupun guru baru menilai bahwa proses seleksi saat ini, dengan adanya tes tertulis, wawancara, dan training, dirasakan jauh lebih objektif dan selektif dibandingkan proses sebelumnya.

Tahapan rekrutmen tersebut memperlihatkan kesesuaian dengan model rekrutmen Dessler (Dessler, 2020) yang mencakup penarikan pelamar, seleksi, hingga penempatan, sekaligus mencerminkan penerapan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen melalui penekanan pada empat kompetensi guru yang secara eksplisit disebutkan oleh Wakil Kepala Kurikulum sebagai kriteria utama. Di sisi lain, kombinasi antara tes kompetensi teknis (tes tulis, tes baca Al-Qur'an, *microteaching*) dengan penggalian aspek aqidah, manhaj, dan sikap dalam wawancara merefleksikan prinsip rekrutmen dalam perspektif Islam yang menuntut keselarasan antara *al-qawwiyy* (kompetensi) dan *al-amin* (integritas) sebagaimana dimaknai dari Q.S. Al-Qashash ayat 26 (Maulana, 2021). Temuan ini juga memperkuat pandangan Ramadhina dkk (Ramadhina, Hasanah and Belinda, 2025). Bahwa rekrutmen guru pesantren yang efektif perlu mengintegrasikan kualifikasi teknis dengan karakter spiritual. Meskipun demikian, ketiadaan sertifikasi tahfidz formal dalam proses seleksi guru Al-Qur'an menunjukkan bahwa instrumen seleksi pada aspek ini masih bergantung pada penilaian subjektif koordinator tahfidz, sehingga membuka ruang optimalisasi lebih lanjut melalui standarisasi instrumen penilaian bacaan Al-Qur'an, sejalan dengan gagasan optimalisasi sebagai upaya meningkatkan efektivitas proses dengan sumber daya yang tersedia (Khotimah and Mahsun, 2025).

Kriteria dan Kualifikasi Guru yang Dibutuhkan

Kriteria utama yang digunakan dalam menyeleksi calon guru meliputi kesesuaian kualifikasi pendidikan (linearitas), seperti lulusan diniyyah untuk mata pelajaran diniyyah dan lulusan PGSD untuk jenjang sekolah dasar, serta pengalaman mengajar minimal satu hingga dua tahun. Kepala Sekolah menegaskan bahwa guru dengan pengalaman terbatas tetap dapat diterima selama disertai proses pembinaan lanjutan dari pihak sekolah. Wakil Kepala Kurikulum menyampaikan bahwa empat kompetensi guru, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, menjadi prioritas karena dinilai mampu menggambarkan kesiapan guru dalam menghadapi berbagai karakter peserta didik di jenjang sekolah dasar. Selain itu, aspek akhlak dan rekam jejak calon guru turut ditelusuri melalui informasi dari lembaga tempat mengajar sebelumnya guna menghindari risiko

penyimpangan di kemudian hari.

Penekanan pada empat kompetensi guru yang disampaikan Wakil Kepala Kurikulum secara langsung mencerminkan implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen di tingkat operasional lembaga, sehingga menunjukkan bahwa kriteria rekrutmen di Pondok Pesantren Tahfidz Al-Manshurah Pekanbaru telah selaras dengan standar profesionalisme nasional sebagaimana disinggung dalam kajian literatur. Selain itu, penelusuran akhlak dan rekam jejak calon guru sejalan dengan konsep keteladanan (*uswah hasanah*) yang dituntut dari seorang pendidik dalam perspektif pendidikan Islam (Sasminto *et al.*, 2024). Namun demikian, kriteria linearitas kualifikasi pendidikan tidak selalu dapat terpenuhi mengingat keterbatasan jumlah pelamar yang sesuai bidang, sehingga lembaga menerapkan kebijakan menerima calon guru yang mendekati kualifikasi ideal disertai pembinaan lanjutan. Kebijakan ini menunjukkan adanya upaya optimalisasi yang bersifat adaptif terhadap keterbatasan sumber daya manusia yang tersedia, sebagaimana ditekankan dalam konsep optimalisasi sebagai upaya mencapai hasil maksimal dengan sumber daya yang ada (Nawawi *et al.*, 2025).

Optimalisasi dan Evaluasi Berkelanjutan Sistem Rekrutmen

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah adanya proses evaluasi berkelanjutan terhadap sistem rekrutmen guru. Kepala Sekolah menjelaskan bahwa perubahan dari sistem rekomendasi menuju open recruitment merupakan hasil evaluasi atas kekurangan sistem sebelumnya, khususnya terkait minimnya informasi rekam jejak calon guru pada jalur open recruitment. Materi wawancara juga terus dikembangkan berdasarkan temuan di lapangan; sebagai contoh, pertanyaan mengenai sikap guru ketika ditegur dan pemahaman guru terhadap perbedaan antara mendidik dan mengajar baru ditambahkan setelah lembaga menghadapi kendala pembinaan akibat guru yang tidak memiliki pemahaman tersebut sejak awal. Sebagai bentuk kehati-hatian tambahan, lembaga juga menerapkan masa pengamatan selama tiga hingga lima tahun sebelum seorang guru diangkat menjadi guru tetap, guna memastikan kesesuaian sikap dan karakter guru dengan apa yang disampaikan ketika wawancara awal. Baik guru lama maupun guru baru menyampaikan apresiasi terhadap perkembangan sistem ini, namun keduanya juga mengusulkan penyempurnaan lebih lanjut, seperti wawancara yang lebih mendalam dan personal, perluasan sosialisasi lowongan, serta penambahan instrumen seperti tes psikologi.

Praktik evaluasi dan penyempurnaan instrumen seleksi secara berkelanjutan ini menggambarkan penerapan konsep optimalisasi sebagai upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen berdasarkan pengalaman dan temuan di lapangan (Nawawi *et al.*, 2025). Pola evaluasi berbasis kasus lapangan yang diterapkan lembaga, yaitu menambahkan materi wawancara berdasarkan kendala pembinaan yang pernah dihadapi, juga sejalan dengan prinsip rekrutmen sistematis dan berbasis kebutuhan institusi yang terbukti berdampak pada peningkatan mutu pendidikan (Ma'sum, Sukarman and Moh, 2025). Selain itu, kebijakan masa pengamatan tiga hingga lima tahun sebelum pengangkatan guru tetap dapat dipandang sebagai bentuk triangulasi informal antara komitmen yang

disampaikan pada saat wawancara dengan perilaku aktual guru di lapangan. Meskipun demikian, saran dari guru lama dan guru baru mengenai perlunya wawancara yang lebih personal serta tes psikologi tambahan mengindikasikan bahwa instrumen seleksi saat ini masih dapat dioptimalkan lebih lanjut, khususnya dalam menggali aspek psikologis dan karakter calon guru secara lebih terstruktur.

Kendala dalam Proses Rekrutmen Guru

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan sejumlah kendala dalam pelaksanaan rekrutmen guru. Pertama, terdapat kasus calon guru yang ternyata masih terikat kontrak dengan lembaga pendidikan sebelumnya, sehingga proses penerimaannya harus dibatalkan sebagai bentuk penjaminan adab antarlembaga pendidikan. Kedua, perubahan kebutuhan guru yang mendadak dari pihak yayasan turut memengaruhi rasio persaingan antar pelamar, yang pada praktiknya dapat mengubah peluang penerimaan calon guru secara signifikan dalam waktu singkat. Ketiga, Koordinator Tahfidz mengungkapkan adanya tantangan adaptasi pada sebagian guru baru yang sebelumnya memiliki pengalaman mengajar di jenjang SMP atau SMA, sehingga memerlukan penyesuaian dalam menghadapi karakter peserta didik di jenjang sekolah dasar. Untuk mengatasi kendala ini, lembaga menerapkan evaluasi mingguan yang melibatkan seluruh guru mata pelajaran, termasuk guru tahfidz, diniyyah, dan umum.

Kendala-kendala tersebut memperkuat urgensi penelitian yang disampaikan dalam bagian pendahuluan, bahwa rekrutmen yang tidak terencana dengan baik berpotensi menimbulkan ketidaksiapan guru dalam menjalankan proses pendidikan (Jafar dan Istiqfari, 2024). Namun demikian, temuan lapangan menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Tahfidz Al-Manshurah Pekanbaru telah mengembangkan mekanisme mitigasi terhadap sebagian kendala tersebut, misalnya melalui komitmen etika antarlembaga terkait guru yang masih terikat kontrak, serta evaluasi mingguan lintas mata pelajaran untuk membantu adaptasi guru baru. Hal ini menunjukkan adanya praktik baik (*best practice*) dalam pengelolaan pasca rekrutmen meskipun belum seluruhnya terdokumentasikan dalam bentuk standar operasional prosedur (SOP) tertulis. Oleh karena itu, optimalisasi rekrutmen ke depan perlu diiringi dengan pendokumentasian kebijakan secara lebih formal agar praktik baik yang telah berjalan dapat direplikasi secara konsisten.

Kontribusi Optimalisasi Rekrutmen terhadap Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam

Terkait dampak rekrutmen terhadap mutu lembaga, Kepala Sekolah menyampaikan bahwa penerapan proses rekrutmen yang lebih selektif telah menghasilkan perubahan signifikan dibandingkan kondisi sebelumnya, saat penempatan guru masih dilakukan tanpa proses seleksi yang ketat. Guru-guru yang direkrut melalui sistem saat ini dinilai memiliki komitmen, pengalaman, dan sikap kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya turut mendukung kekompakan tim pengajar. Sebagai penguat arah kerja sama, lembaga juga secara rutin menyelenggarakan pembekalan visi dan misi sekolah bagi guru baru maupun

guru lama pada setiap awal tahun ajaran. Di sisi lain, Koordinator Tahfidz menekankan bahwa meskipun kualitas guru tahfidz hasil rekrutmen saat ini dinilai cukup baik, capaian hafalan santri tetap dipengaruhi oleh faktor lain di luar kendali guru, seperti pola asuh dan keaktifan murojaah di rumah.

Temuan ini memperkuat hubungan erat antara optimalisasi rekrutmen dan peningkatan mutu lembaga pendidikan sebagaimana dikemukakan Rahmad dkk (Rahmad, Siminto and Syahmidi, 2026) dan Ma'sum dkk (Ma'sum, Sukarman and Moh, 2025), yang menyatakan bahwa rekrutmen yang terstruktur dan berbasis kebutuhan lembaga berkontribusi terhadap profesionalisme pengajar dan kesinambungan kualitas institusi. Pembekalan visi dan misi sekolah yang dilakukan secara konsisten setelah proses rekrutmen juga menunjukkan bahwa optimalisasi tidak berhenti pada tahap seleksi, melainkan berlanjut pada tahap orientasi dan penyelarasan nilai kelembagaan, sejalan dengan pandangan bahwa mutu lembaga pendidikan Islam terbentuk dari sistem manajemen yang berjalan secara menyeluruh (Rofiqi and Ashari, 2025). Adapun temuan bahwa capaian hafalan santri masih dipengaruhi faktor eksternal di luar peran guru memberikan nuansa penting bagi kajian ini, optimalisasi rekrutmen guru merupakan syarat penting, tetapi bukan satu-satunya faktor penentu mutu output pendidikan pesantren. Temuan ini sekaligus menjawab *research gap* yang diuraikan dalam pendahuluan, yaitu masih minimnya kajian yang membedah keselarasan (*alignment*) antara kompetensi teknis dan karakter spiritual guru pesantren dalam proses seleksi awal (Ramadhina, Hasanah and Belinda, 2025), dengan menunjukkan bahwa keselarasan tersebut berkontribusi terhadap mutu proses pembelajaran, namun tetap perlu didukung faktor lain di luar rekrutmen guru untuk mencapai mutu output pendidikan secara utuh.

Hal ini sejalan dengan kajian konseptual bahwa manajemen mutu di madrasah dan pondok pesantren perlu dibangun melalui tata kelola yang sistematis dan berorientasi pada standar mutu yang terukur (Khoiriah and Zulmuqim, 2020), sebagaimana juga ditegaskan bahwa implementasi manajemen mutu terpadu pada lembaga pendidikan Islam menuntut keterlibatan seluruh unsur kelembagaan secara berkelanjutan, tidak hanya pada tahap rekrutmen (Widiyarto, Inayati and Surakarta, 2023). Model manajemen transformatif pada pondok pesantren turut memperkuat argumen bahwa peningkatan mutu lembaga merupakan proses jangka panjang yang melibatkan penguatan budaya organisasi, bukan semata hasil dari satu kebijakan tunggal (Faruk, 2023).

Secara keseluruhan, temuan-temuan di atas menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Tahfidz Al-Manshurah Pekanbaru telah mengarah pada model rekrutmen guru yang sistematis, mengintegrasikan standar profesionalisme nasional (empat kompetensi guru menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005) dengan nilai-nilai keislaman (*al-qawwiyy* dan *al-amin*), serta didukung oleh mekanisme evaluasi berkelanjutan. Meskipun demikian, optimalisasi rekrutmen di lembaga ini masih dapat ditingkatkan melalui beberapa langkah strategis, yaitu penguatan koordinasi lintas unit dalam perencanaan kebutuhan guru, standarisasi instrumen penilaian bacaan Al-Qur'an, pendalaman wawancara melalui pendekatan yang lebih personal, penambahan instrumen psikologis, serta pendokumentasian kebijakan rekrutmen secara formal dalam bentuk SOP tertulis.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa keberhasilan rekrutmen guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan akademik calon guru, tetapi juga oleh kualitas karakter Islami yang dimiliki. Temuan ini memperkuat konsep pendidikan profetik yang menjadikan iman, Islam, dan ihsan sebagai landasan utama pembentukan pendidik dalam lembaga pendidikan Islam. Guru yang memiliki kompetensi profesional sekaligus integritas spiritual akan lebih mampu menjadi teladan dalam membangun budaya mutu pesantren secara berkelanjutan (Silahudin, 2025).

Hasil penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa mutu lembaga pendidikan Islam sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai aktor utama pembelajaran. Guru yang memiliki integrasi antara kompetensi profesional dengan kepribadian Islami akan mampu membentuk peserta didik melalui proses pembelajaran yang tidak hanya mentransfer ilmu, tetapi juga membangun aqliyah dan nafsiah berdasarkan akidah Islam sebagaimana dijelaskan oleh Silahudin (Silahudin, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi rekrutmen guru di Pondok Pesantren Tahfidz Al-Manshurah Pekanbaru telah dilaksanakan secara sistematis melalui analisis kebutuhan tenaga pendidik, *open recruitment*, seleksi administrasi, tes tertulis aqidah dan manhaj, wawancara, tes baca Al-Qur'an, *microteaching*, serta masa pelatihan selama tiga bulan. Kriteria rekrutmen mengintegrasikan empat kompetensi guru sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dengan nilai-nilai Islam, yaitu *al-qawiiyy* (kompeten) dan *al-amin* (amanah). Lembaga juga melakukan evaluasi berkelanjutan melalui penyempurnaan sistem rekrutmen, termasuk peralihan dari jalur rekomendasi menuju *open recruitment* dan pengembangan instrumen wawancara berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya. Optimalisasi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan komitmen, profesionalisme, dan kualitas guru sehingga mendukung peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Namun, penelitian ini masih menemukan beberapa kendala, seperti belum adanya standar baku penilaian tes baca Al-Qur'an, perubahan kebutuhan guru yang bersifat kondisional, tantangan adaptasi guru baru, serta belum tersusunnya standar operasional prosedur (SOP) rekrutmen secara tertulis. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi standar profesionalisme guru dengan konsep *al-qawiiyy* dan *al-amin* sebagai model rekrutmen guru berbasis nilai yang dapat menjadi rujukan bagi lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Dessler, G. (2020) *Human Resource Management*. 16th edn. Harlow, United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Faisal, M., Permana, H. and Rochimah, N. (2026) 'Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam', *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(02), pp. 150–159.
- Faruk, R. (2023) 'Pengembangan Model Manajemen Transformatif Pondok Pesantren', 6(1), pp. 136–152.
- Gunawan, H. and Muspawi, M. (2023) 'Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Nurul Yaqin Kabupaten Merangin', *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 20(2). Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jsmo.v20i2.60815>.

- Imam, S. (2017) 'Pondok Pesantren: Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter', *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), pp. 61–82. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/atjpi.v8i1.2097>.
- Jafar, M. and Istiqfari, M.L. (2024) 'Pengembangan dan Perekrutan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam', *Qouba Jurnal Pendidikan*, 1(1), pp. 16–21.
- Khoiriah and Zulmuqim (2020) 'Analisis Konseptual Manajemen Mutu di Madrasah dan Pondok Pesantren', *Profetika: Jurnal Studi Islam*, 22(1), pp. 65–79. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/profetika.v22i1.14766>.
- Khotimah, K. and Mahsun (2025) 'Optimalisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam', *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), pp. 2962–2970. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v4i2.8105>.
- Lathifah, N.K. et al. (2025) 'Penerapan Program Unggulan di SMAIT Putri Al-Hanif dalam Menanamkan Nilai-Nilai Islam', *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(3), pp. 772–781.
- Ma'sum, M., Sukarman and Moh, A. (2025) 'Rekrutmen Tenaga Pendidik: Metode, Strategi, dan Implikasinya pada Mutu Pendidikan', *Akhlak: Journal of Education Behaviour and Religious Ethics*, 1(2), pp. 176–183. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.30998/jebg.v1i2.4362>.
- Maulana (2021) 'Reinterpretasi Makna Al-Qowiyul Amin Dalam Al-Qur'an Surah Al-Qashash Ayat 26', *Jurnal Semiotika-q kajian ilmu al-quran dan tafsir*, 1(1), pp. 12–23. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/jsq.v0i0.8985>.
- Moleong, L.J. (2009) *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Rosdakarya Offset.
- Moleong, L.J. (2010) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rosda Karya.
- Nawawi, R.I. et al. (2025) 'Optimalisasi Pengelolaan SDM di Pondok Pesantren: Tantangan dan Solusi', *Dirasah*, 8(2), pp. 616–625.
- Rahmad, Siminto and Syahmidi (2026) 'Manajemen Mutu Pendidikan Di SD IT Al Furqan Palangkaraya Dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik', *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan*, 7(1), pp. 9–21. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.55583/jkip.v7i1.1844>.
- Ramadhina, S.L., Hasanah, N. and Belinda, U.W. (2025) 'Inovasi Rekrutmen dan Seleksi Guru dalam Membangun Kualitas Pendidikan Studi Kasus: Pondok Pesantren Idrisiyyah Putri', *Jurnal Inovasi Strategi dan Model Pembelajaran*, 5(2), pp. 180–185. Available at: <https://doi.org/10.51878/strategi.v5i2.5665>.
- Rofiqi, M.A.Z. and Ashari, M.Y. (2025) 'Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam dan Implikasinya terhadap Mutu Lembaga di MA Al-Azhar Peterongan Jombang', *Yasin: Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya*, 5(6), pp. 5949–5969.
- Rosdianawati, A. et al. (2022) 'Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Modern Al- Istiqamah Ngatabaru, Sulawesi Tengah', pp. 26–36.
- Saputra, R., Maryani and Jamilus (2025) 'Rekrutmen Tenaga Kerja (Pegawai) Sebagai Pilar Penguatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam', *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6(8), pp. 11860–11869. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.54373/imeij.v6i8.4626>.
- Sasminto et al. (2024) 'Profesionalitas Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam', *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), pp. 2458–2465. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v4i1.5961>.
- Silahun, A. (2023) 'Metode Pembelajaran Perspektif Islam Dalam Membentuk Kepribadian Islami Peserta Didik. Kreatifitas Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam', *Kreatifitas Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 12(2), pp. 116–126.

- Silahudin, A. (2025) 'Implementasi Pendidikan Profetik di Lembaga Pendidikan Islam dalam Mengatasi Seks Bebas Peserta Didik Era Society 5.0', *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3), pp. 4864-4877.
- Widiyarto, A., Inayati, N.L. and Surakarta, U.M. (2023) 'Penerapan Evaluasi Pembelajaran Tes Dan Non-Tes Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Kejuruan', 4, pp. 307-316.
- Dessler, G. (2020) *Human Resource Management*. 16th edn. Harlow, United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Faisal, M., Permana, H. and Rochimah, N. (2026) 'Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam', *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(02), pp. 150-159.
- Faruk, R. (2023) 'Pengembangan Model Manajemen Transformatif Pondok Pesantren', 6(1), pp. 136-152.
- Gunawan, H. and Muspawi, M. (2023) 'Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Nurul Yaqin Kabupaten Merangin', *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 20(2). Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jsmo.v20i2.60815>.
- Imam, S. (2017) 'Pondok Pesantren: Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter', *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(I), pp. 61-82. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/atjpi.v8i1.2097>.
- Jafar, M. and Istiqfari, M.L. (2024) 'Pengembangan dan Perekrutan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam', *Qouba Jurnal Pendidikan*, 1(1), pp. 16-21.
- Khoiriah and Zulmuqim (2020) 'Analisis Konseptual Manajemen Mutu di Madrasah dan Pondok Pesantren', *Profetika: Jurnal Studi Islam*, 22(1), pp. 65-79. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/profetika.v22i1.14766>.
- Khotimah, K. and Mahsun (2025) 'Optimalisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam', *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), pp. 2962-2970. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v4i2.8105>.
- Lathifah, N.K. et al. (2025) 'Penerapan Program Unggulan di SMAIT Putri Al-Hanif dalam Menanamkan Nilai-Nilai Islam', *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(3), pp. 772-781.
- Ma'sum, M., Sukarman and Moh, A. (2025) 'Rekrutmen Tenaga Pendidik: Metode, Strategi, dan Implikasinya pada Mutu Pendidikan', *Akhlak: Journal of Education Behaviour and Religious Ethics*, 1(2), pp. 176-183. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.30998/jebg.v1i2.4362>.
- Maulana (2021) 'Reinterpretasi Makna Al-Qowiyul Amin Dalam Al-Qur'an Surah Al-Qashash Ayat 26', *Jurnal Semiotika-q kajian ilmu al-quran dan tafsir*, 1(1), pp. 12-23. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/jsq.v0i0.8985>.
- Moleong, L.J. (2009) *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Rosdakarya Offset.
- Moleong, L.J. (2010) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rosda Karya.
- Nawawi, R.I. et al. (2025) 'Optimalisasi Pengelolaan SDM di Pondok Pesantren: Tantangan dan Solusi', *Dirasah*, 8(2), pp. 616-625.
- Rahmad, Siminto and Syahmidi (2026) 'Manajemen Mutu Pendidikan Di SD IT Al Furqan Palangkaraya Dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik', *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan*, 7(1), pp. 9-21. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.55583/jkip.v7i1.1844>.
- Ramadhina, S.L., Hasanah, N. and Belinda, U.W. (2025) 'Inovasi Rekrutmen dan Seleksi Guru dalam Membangun Kualitas Pendidikan Studi Kasus: Pondok Pesantren Idrisiyyah

- Putri', *Jurnal Inovasi Strategi dan Model Pembelajaran*, 5(2), pp. 180–185. Available at: <https://doi.org/10.51878/strategi.v5i2.5665>.
- Rofiqi, M.A.Z. and Ashari, M.Y. (2025) 'Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam dan Implikasinya terhadap Mutu Lembaga di MA Al-Azhar Peterongan Jombang', *Yasin: Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya*, 5(6), pp. 5949–5969.
- Rosdianawati, A. *et al.* (2022) 'Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Modern Al- Istiqamah Ngatabaru , Sulawesi Tengah', pp. 26–36.
- Saputra, R., Maryani and Jamilus (2025) 'Rekrutmen Tenaga Kerja (Pegawai) Sebagai Pilar Penguatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam', *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6(8), pp. 11860–11869. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.54373/imeij.v6i8.4626>.
- Sasminto *et al.* (2024) 'Profesionalitas Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam', *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), pp. 2458–2465. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v4i1.5961>.
- Silahudin, A. (2023) 'Metode Pembelajaran Perspektif Islam Dalam Membentuk Kepribadian Islami Peserta Didik. Kreatifitas Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam', *Kreatifitas Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 12(2), pp. 116–126.
- Silahudin, A. (2025) 'Implementasi Pendidikan Profetik di Lembaga Pendidikan Islam dalam Mengatasi Seks Bebas Peserta Didik Era Society 5.0', *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3), pp. 4864–4877.
- Widiyanto, A., Inayati, N.L. and Surakarta, U.M. (2023) 'Penerapan Evaluasi Pembelajaran Tes Dan Non-Tes Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Kejuruan', 4, pp. 307–316.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA