

ANALISIS PROSES PEREKRUTAN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI MI SHADRUDDIN NW SURALAGA

Abdul Aziz Amir Murni^{*1}, M. Sobry², Muhammad Thohri³

Universitas Islam Negeri Mataram^{1,2,3}

azizamirmurni@gmail.com¹, m.sobrysutikno@uinmataram.ac.id², m.sobrysutikno@uinmataram.ac.id³

Corresponding Author: Abdul Aziz Amir Murni

How to cite this article: Murni, Abdul Aziz Amir, M. Sobry, Muhammad Thohri “Analisis Proses Perekrutan dan Seleksi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Shadrudin NW Suralaga”. *Jurnal Kependidikan Islam* 14, no.2: 218-230.

<https://jurnalftk.uinsa.ac.id/index.php/JKPI/article/view/4032>

Abstract

The purpose of this study is to analyze the recruitment and selection process of educators and assess the quality of education at MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga. This school faces a shortage of specially qualified educators in implementing education that can support the quality of education. The need to improve the quality of education is carried out by the recruitment process. The research method used is a qualitative approach with a case study method. Data was collected through in-depth interviews with principals and educators, direct observation, and analysis of related documents. Data analysis was carried out in a qualitative descriptive manner. The results of the study show that the recruitment of educators is carried out personally without open publication, with the final decision in the hands of the Al Istiqomah NW Suralaga Islamic Boarding School Education Foundation. The selection focuses more on administrative aspects and loyalty to the Nahdlatul Wathan organization, without going through a direct test. Despite the challenges of the shortage of PGSD qualified educators, this school directs teachers to improve their educational qualifications. The quality of education at MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga is shown through B-level accreditation, active participation of students in extracurricular activities, and character cultivation through religious activities. Student achievements in academic and non-academic competitions and teachers' dedication

Keyword: Recruitment of Educators, Selection of Educators, Quality of Education

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis proses perekrutan dan seleksi tenaga pendidik serta menilai mutu pendidikan di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga. Sekolah ini menghadapi kekurangan tenaga pendidik yang berkualifikasi khusus dalam mengimplementasikan pendidikan yang dapat menunjang mutu pendidikan. Kebutuhan peningkatan mutu pendidikan dilakukan dengan proses rekrutmen. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan tenaga pendidik, observasi langsung, dan analisis dokumen terkait. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perekrutan tenaga pendidik dilakukan secara personal tanpa publikasi terbuka, dengan keputusan akhir berada di tangan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Istiqomah NW Suralaga. Seleksi lebih menitikberatkan pada aspek administratif dan loyalitas kepada organisasi Nahdlatul Wathan, tanpa melalui tes langsung. Meskipun terdapat tantangan kekurangan tenaga pendidik berkualifikasi PGSD sekolah ini mengarahkan guru untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan mereka. Mutu pendidikan di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga ditunjukkan melalui akreditasi tingkat B, partisipasi aktif siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan

penanaman karakter melalui kegiatan keagamaan. Prestasi siswa dalam kompetisi akademik dan non-akademik serta dedikasi guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif turut berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan.

Kata Kunci: *Perekrutan Tenaga Pendidik, Seleksi Tenaga Pendidik, Mutu Pendidikan*

PENDAHULUAN

Secara Lembaga pendidikan berfungsi sebagai pilar penting dalam pembangunan masyarakat dan masa depan generasi muda. Inti dari keberhasilan lembaga pendidikan ini adalah sumber daya manusia (SDM) sebagai pengelolanya. Khususnya para pendidik memiliki peran krusial dalam proses pembelajaran dan pembentukan karakter siswa. Namun, apabila kualitas SDM pendidik rendah, hal ini dapat berdampak signifikan terhadap efektivitas lembaga pendidikan.¹ Kualitas pendidik mencakup aspek pengetahuan, keterampilan mengajar, kemampuan berkomunikasi, serta kompetensi dalam menggunakan metode pembelajaran yang inovatif.² Hal ini menunjukkan rendahnya kualitas pendidik dapat menghambat perkembangan akademik dan personal siswa, menurunkan motivasi belajar, serta mengurangi daya saing siswa di masa depan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM pendidik melalui pelatihan, pengembangan profesional, dan evaluasi berkelanjutan merupakan hal yang sangat esensial untuk memastikan lembaga pendidikan dapat mencapai tujuannya secara optimal.

Sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni merujuk pada pendidik dan staf yang memiliki pengetahuan luas, keterampilan tinggi, serta kompetensi yang memadai dalam bidangnya masing-masing.³ SDM yang handal berarti mereka mampu bekerja secara konsisten, dapat diandalkan, dan memiliki integritas tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Pendidik yang berkualitas akan mampu menerapkan metode pembelajaran yang inovatif dan efektif serta memberikan bimbingan yang tepat kepada siswa dengan lingkungan pembelajaran yang kondusif.⁴ Dalam hal ini upaya untuk meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan, pengembangan profesional, dan evaluasi kinerja yang sistematis merupakan langkah strategis untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang lebih efektif dan efisien.⁵

Proses rekrutmen guru yang efektif sangat krusial dalam menentukan kualitas pendidikan, namun terdapat berbagai masalah yang sering dihadapi. Lembaga pendidikan sering mengalami kesulitan dalam menemukan kandidat guru yang memiliki kombinasi ideal antara kualifikasi akademis, pengalaman mengajar, dan kemampuan bilingual yang dibutuhkan.⁶ Proses seleksi yang tidak optimal dapat mengakibatkan pemilihan guru yang tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah, sering kali disebabkan oleh kurangnya alat penilaian yang tepat. Keterbatasan anggaran juga membatasi kemampuan sekolah untuk menarik dan mempertahankan guru-guru berkualitas tinggi. Selain itu, banyak sekolah tidak menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang memadai untuk guru baru, yang dapat menghambat adaptasi dan peningkatan kualitas pengajaran.

Mutu pendidikan di Indonesia masih jauh dari kata memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari peringkat Indonesia dalam Global Education Monitoring Report (GEM). Indonesia menempati

¹ Melda Aulia, Zunan Setiawan, Nurul Fadhillah, Ateng Kusnandar Adisaputra, David Nehemia Sabarwan, Abdul Kahar Maranjaya, and Muh Risal Tawil. Ramadhani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi Dan Kinerja Organisasi*, 1st ed. (Jakarta: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

² Al Ardha, "EBook - J - Teknologi Metaverse Dalam Ilmu Keolahragaan" (2019).

³ Ramadhani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi Dan Kinerja Organisasi*.

⁴ M Effendi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam," *outbeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 39–51.

⁵ Abd Madjid, *Analisis Kebijakan Pendidikan* (Yogyakarta: Samudra Biru, 2018).

⁶ M Syahri, "Perilaku Organisasi Dalam Menumbuhkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten," *Alfath* 1, no. 1 (2024): 52.

posisi ke-10 dari 14 negara berkembang yang dipantau, dan kualitas guru di Indonesia bahkan lebih buruk, berada di peringkat terakhir dari 14 negara tersebut. Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas guru di Indonesia antara lain persepsi yang salah mengenai profesi guru, kurangnya pengalaman mengajar meskipun memiliki gelar sarjana, terbatasnya kesempatan untuk pengembangan profesi dan penelitian, serta praktik rekrutmen guru yang tidak efektif.⁷

Kualitas pendidikan juga tercermin dari tingkat buta huruf di kalangan anak usia 15 tahun, di mana 15% dari mereka mengalami buta huruf, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan negara lain yang hanya sekitar 10%.⁸ Faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan adalah guru. Untuk mencapai standar pendidikan yang tinggi, siswa memerlukan bimbingan optimal dari guru yang mampu melaksanakan tugasnya secara profesional.⁹ Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai standar pendidikan yang tinggi, siswa membutuhkan bimbingan optimal dari guru yang mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Proses rekrutmen guru di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga belum memiliki standar operasional yang jelas. Permasalahan ini mendasar karena proses rekrutmen guru tidak dilakukan langsung oleh lembaga tersebut, melainkan oleh yayasan yang menja afiliasi lembaga. Kepala sekolah hanya memiliki kewenangan untuk merekomendasikan kebutuhan SDM kepada pihak yayasan, sementara finalisasi penerimaan guru sepenuhnya dilakukan oleh yayasan. Dampak dari proses rekrutmen yang dilakukan oleh yayasan adalah belum terpenuhinya kebutuhan akan SDM yang dibutuhkan oleh MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga.

Penelitian yang dilakukan Eva dengan judul manajemen sumber daya manusia guru dalam meningkatkan kreativitas pembelajaran di sekolah dasar islam terpadu UMMI Kota Bengkulu mendeskripsikan bagaimana manajemen sekolah dalam meningkatkan kreativitas guru dalam mengembangkan pembelajaran sedangkan peneliti meneliti terkait proses prekrutan dan seleksi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini menjadikan penelitian ini menarik dalam mendalami sebuah pengembangan keilmuan secara akademik dalam meningkatkan mutu pendidikan pada lembaga sekolah. kebutuhan lembaga dengan profil guru yang direkrut. Keterbatasan dalam pengambilan keputusan dan kontrol langsung oleh lembaga dapat menghambat proses penyeleksian yang memadai. Selain itu, penempatan guru untuk menutupi kekurangan SDM juga menunjukkan adanya penyesuaian kebutuhan dengan sumber daya yang tersedia, namun dapat mengakibatkan ketidakseimbangan dalam komposisi staf pengajar. Oleh karena itu, penting untuk memperjelas dan meningkatkan proses rekrutmen guru agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan standar operasional lembaga pendidikan tersebut, serta mempertimbangkan kualifikasi pendidikan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk memastikan mutu pendidikan yang optimal. Dalam hal ini penelitian dilakukan untuk mendeskripsikan analisis proses perekrutan dan seleksi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Shadrudin NW Suralaga.

⁷ Nurchaeni et al., "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar," *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 1 (2023): 90–93.

⁸ Burhanuddin, "Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mts Assalam Dan Mts Islamiyah Banat Tuban," *At-Tubfah* 2 (2022): 59–78.

⁹ R. A Mulia and N Saputra, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Masyarakat Kota Padang," *Jurnal el-riyasah* 11, no. 1 (2020): 67–83.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologi. Penelitian fenomenologi berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena nyata yang terjadi di lingkungan sekolah, dengan mengandalkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peneliti berusaha menggambarkan secara detail dan holistik pengalaman dan persepsi individu yang terlibat dalam konteks tersebut.¹⁰

Data dianalisis menggunakan beberapa langkah sesuai dengan teori Miles, Huberman, dan Saldana, yaitu pengumpulan data (*data collection*), kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Pertama, pengumpulan data melibatkan pengumpulan semua data yang relevan dari berbagai sumber seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kedua, kondensasi data adalah proses memilih dan merangkum data yang relevan untuk memfokuskan pada informasi yang paling penting. Ketiga, penyajian data melibatkan penyusunan data dalam bentuk yang mudah dipahami, seperti tabel, grafik, atau diagram, untuk memudahkan visualisasi pola dan hubungan antar data. Terakhir, penarikan kesimpulan atau verifikasi melibatkan pengkajian kembali data untuk memastikan bahwa temuan akurat dan dapat diandalkan, sehingga interpretasi data didasarkan pada bukti yang kuat dan logis.¹¹ Dengan mengikuti langkah-langkah ini, analisis data dapat dilakukan secara terstruktur dan sistematis, memungkinkan peneliti untuk menjawab permasalahan penelitian dengan tepat dan menghasilkan temuan yang valid serta dapat dipercaya.

Dalam menguji keabsahan data hasil penelitian ini, digunakan teknik triangulasi yaitu sebuah konsep atau teknik dalam mengumpulkan data dengan cara menggabungkan berbagai sumber data yang ada serta semua teknik pengumpulan data. Teknik ini berarti bahwa peneliti mengumpulkan data dan sumber data yang sama menggunakan berbagai teknik atau metode yang berbeda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran umum MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga

MI TGH. Muh. Shadrudin NW Suralaga merupakan sebuah lembaga pendidikan dasar yang terletak di Kecamatan Suralaga, Kabupaten Lombok Timur, dan didirikan pada tanggal 29 Juni 2016. Madrasah ini berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Istiqomah Nahdlatul Wathan Suralaga, yang mendukung integrasi antara pendidikan agama dan akademis. Dengan akreditasi B yang diperoleh melalui Surat Keputusan Nomor 615/BAN.SM/SK/2019, MI TGH. Muh. Shadrudin NW Suralaga telah memenuhi standar pendidikan yang diakui secara nasional. Madrasah ini berdiri di atas lahan seluas 2200 meter persegi, dengan bangunan yang memadai untuk kegiatan belajar mengajar. Fasilitas yang ada serta lokasinya yang strategis memberikan kemudahan akses bagi masyarakat sekitar, menjadikannya pilar penting dalam pendidikan di wilayah pedesaan Suralaga.

Visi dari MI TGH. Muh. Shadrudin NW Suralaga adalah untuk menghasilkan peserta didik yang unggul, berprestasi, religius Islami, disiplin, dan peduli. Visi ini diwujudkan melalui misi-misi yang dirancang untuk memaksimalkan potensi siswa dengan pendekatan Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAKEM). Program bimbingan yang efektif diimplementasikan untuk mendukung perkembangan optimal siswa sesuai dengan potensi yang dimiliki. Selain itu, madrasah ini juga fokus pada pembinaan nilai-nilai sosial dan empati, serta penanaman kebiasaan tertib beribadah melalui prinsip 7S

¹⁰ Yudin Citriadin, *METODE PENELITIAN KUALITATIF: Suatu Pendekatan Dasar* (Sanabil, 2020).

¹¹ Moleong and Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017).

(Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun, Semangat, dan Sepenuh hati). Semua ini bertujuan untuk membentuk karakter siswa yang religius, disiplin, dan peduli terhadap lingkungan sekitarnya.

Dalam konteks pengembangan pendidikan yang holistik, MI TGH. Muh. Shadrudin NW Suralaga menekankan pentingnya kolaborasi dengan orang tua dan masyarakat dalam menjaga dan melestarikan budaya lokal. Implementasi misi-misi tersebut tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan prestasi akademik siswa, tetapi juga untuk membentuk karakter yang kuat dan religius. Dengan pendekatan yang komprehensif dan berbasis pada nilai-nilai agama serta kearifan lokal, madrasah ini berupaya mencetak generasi yang mampu berkontribusi positif bagi masyarakat, menjadikannya institusi yang signifikan dalam pembangunan sumber daya manusia di wilayahnya.

Proses Perekrutan dan Seleksi Tenaga di MI TGH. Shadrudin NW Suralaga

Proses rekrutmen merupakan aspek yang sangat penting dalam memperoleh sumber daya tenaga pendidik yang potensial di dalam sebuah lembaga, terutama di lembaga pendidikan. Proses ini harus melibatkan berbagai pihak untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang diperoleh sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga, kepala sekolah hanya mengusulkan tenaga pendidik yang dibutuhkan kepada pihak yayasan. Penyeleksian dan penempatan tenaga pendidik sepenuhnya merupakan wewenang yayasan. Rekrutmen tenaga pendidik di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga tidak dilakukan secara terbuka melalui media cetak, media online, atau cara lainnya. Sebaliknya, perekrutan tenaga pendidik dilakukan berdasarkan pendekatan personal, baik antar guru, kepala sekolah, maupun pihak yayasan secara langsung. Hal ini disampaikan oleh pimpinan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Istiqomah NW Suralaga.

Setiap tahun, pihak yayasan menganalisis kebutuhan pendidik di masing-masing lembaga, termasuk MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga. Analisis ini dilakukan dengan koordinasi bersama lembaga terkait untuk menanyakan kebutuhan tenaga pendidik. Setelah menganalisis kebutuhan, yayasan memberikan kesempatan kepada kepala sekolah untuk mengusulkan dan menyerahkan berkas lamaran tenaga pendidik baru. Berkas-berkas yang diajukan oleh kepala sekolah kemudian diverifikasi melalui musyawarah bersama oleh pengurus inti yayasan untuk menentukan kelayakan calon tenaga pendidik tersebut.

Proses ini menunjukkan bahwa meskipun ada keterlibatan dari berbagai pihak dalam mengusulkan tenaga pendidik, keputusan akhir tetap berada di tangan yayasan. Metode perekrutan yang tidak terbuka ini dapat memiliki implikasi pada transparansi dan objektivitas dalam pemilihan tenaga pendidik. Perekrutan tenaga pendidik di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga dilakukan melalui proses di mana calon tenaga pendidik menyerahkan surat lamaran yang menyatakan kesediaan mereka untuk menjadi tenaga pendidik. Surat lamaran ini harus disertai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan oleh lembaga. Lamaran tersebut kemudian diserahkan kepada pengurus Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Istiqomah NW Suralaga.

Setelah menerima surat lamaran, pengurus yayasan akan mempertimbangkan dan mengevaluasi kelayakan calon tenaga pendidik berdasarkan persyaratan yang telah ditetapkan. Jika calon memenuhi kualifikasi dan persyaratan yang diperlukan, pengurus yayasan akan menerima calon tersebut dan menugaskannya sesuai dengan lembaga yang tertera dalam surat lamaran. Penugasan ini memastikan bahwa tenaga pendidik ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kebutuhan dan spesialisasi mereka, sehingga dapat mendukung proses pembelajaran secara optimal di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga.

Proses ini menunjukkan bahwa perekrutan tenaga pendidik di lembaga ini melibatkan pengurus yayasan secara langsung dalam seleksi dan penugasan, menekankan pentingnya memenuhi kualifikasi yang ditetapkan untuk memastikan kualitas pendidikan yang diberikan.

Proses rekrutmen calon tenaga pendidik di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga harus melalui prosedur yang telah ditetapkan oleh pengurus Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Istiqomah NW Suralaga. Prosedur ini mencakup beberapa tahap, dimulai dengan pembuatan surat lamaran yang dilampiri dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), dan ijazah minimal Strata 1 (S1). Semua persyaratan tersebut diajukan ke pihak sekolah, yang kemudian menyerahkan semua berkas tersebut ke sekretariat Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Istiqomah NW Suralaga. Selain melampirkan surat lamaran dan dokumen lainnya, calon tenaga pendidik harus memenuhi beberapa persyaratan tambahan yang ditetapkan oleh pengurus yayasan. Seperti yang disampaikan oleh pengurus yayasan, setiap calon tenaga pendidik yang melamar di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga harus siap mengikuti tata tertib yang ditetapkan oleh yayasan, setia pada organisasi Nahdlatul Wathan, dan disarankan untuk menjadi anggota Hizbullah Nahdlatul Wathan. Hal ini disebabkan oleh Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Istiqomah NW Suralaga yang berada di bawah naungan organisasi Nahdlatul Wathan.

Selain itu, calon tenaga pendidik baru harus menyerahkan berkas lamaran beserta dokumen pendukung lainnya ke sekolah yang dituju, seperti MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga. Setelah itu, kepala sekolah atau wakil-wakilnya menyerahkan berkas tersebut kepada pihak yayasan untuk diverifikasi. Proses ini menekankan pentingnya memenuhi semua persyaratan administratif dan organisatoris yang ditetapkan oleh yayasan untuk memastikan kelayakan dan kesesuaian calon tenaga pendidik dengan nilai-nilai dan kebutuhan lembaga pendidikan tersebut.

Dari penjelasan di atas proses rekrutmen dapat dilihat dari keterangan di bawah ini.

1. Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik

- a) Proses rekrutmen di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga melibatkan pihak yayasan sebagai pemegang keputusan akhir.
- b) Kepala sekolah hanya dapat mengusulkan kebutuhan tenaga pendidik baru, tetapi tidak memiliki wewenang untuk membuat keputusan akhir.
- c) Proses rekrutmen dilakukan secara personal antara pihak sekolah, yayasan, dan calon tenaga pendidik.

2. Persyaratan untuk Calon Tenaga Pendidik

- a) Calon tenaga pendidik harus mengumpulkan berkas lamaran dan memenuhi persyaratan yang ditentukan sebelum berkasnya diajukan ke yayasan untuk dipertimbangkan.
- b) Persyaratan meliputi:
 - 1) Memiliki ijazah strata 1 (S1).
 - 2) Wajib mengikuti tata tertib sekolah dan yayasan.
 - 3) Setia pada organisasi Nahdlatul Wathan
 - 4) Dianjurkan untuk masuk barisan Hizbullah Nahdlatul Wathan.

3. Proses Seleksi dan Kualifikasi

- a) Proses seleksi lebih menitikberatkan pada aspek administratif dan musyawarah bersama pengurus inti yayasan.
- b) Tidak ada tahapan seleksi yang lebih mendetail seperti wawancara, tes tulis, atau microteaching.
- c) Calon tenaga pendidik yang belum menyelesaikan pendidikannya (minimal semester 7) bisa direkrut jika kualifikasi pendidikannya sesuai dengan kebutuhan sekolah.

4. Masalah dalam Rekrutmen

- a) MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga mengalami kekurangan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi guru kelas (PGSD atau PGMI).

- b) Terdapat terlalu banyak tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi PAI.
- c) Untuk menutupi kekurangan guru kelas, kepala sekolah memposisikan guru mata pelajaran lain, seperti PAI, untuk menempati posisi sebagai guru kelas.

5. Upaya untuk Mengatasi Kekurangan

Yayasan dan sekolah mengarahkan tenaga pendidik yang ada untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya atau mengambil kuliah kembali sesuai dengan kebutuhan di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga.

6. Keterkaitan dengan Nilai-nilai Organisasi

- a) Setiap calon tenaga pendidik harus memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi Nahdlatul Wathan.
- b) Persyaratan ini menunjukkan adanya keterkaitan antara keberlangsungan pendidikan di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga dengan nilai-nilai organisasi Nahdlatul Wathan.

Proses rekrutmen tenaga pendidik di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga sepenuhnya berada di bawah kendali yayasan, dengan kepala sekolah hanya mengusulkan kebutuhan tenaga pendidik. Perekrutan dilakukan secara tertutup dan personal, tanpa pengumuman melalui media massa atau platform online. Calon tenaga pendidik harus memenuhi berbagai persyaratan administratif, namun proses seleksi tidak mencakup tahapan seperti wawancara atau tes tulis. Tantangan yang dihadapi adalah kekurangan tenaga pendidik berkualifikasi PGSD atau PGMI, sehingga guru PAI sering kali dialihkan menjadi guru kelas. Untuk mengatasi hal ini, upaya peningkatan kualifikasi tenaga pendidik terus dilakukan. Dengan prosedur yang jelas dan upaya peningkatan ini, diharapkan rekrutmen dapat menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan Lembaga.

Mutu Pendidikan MI Shadrudin NW Suralaga

keberhasilan sekolah dalam mencapai akreditasi tingkat B telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap mutu pendidikan di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga. Akreditasi ini menjadi salah satu indikator keberhasilan sekolah dalam menyediakan pendidikan berkualitas bagi siswa-siswinya, yang menunjukkan bahwa sekolah telah memenuhi standar nasional yang ditetapkan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M).

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa partisipasi aktif siswa-siswi dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler, seperti perlombaan akademik dan non-akademik, memiliki korelasi yang kuat dengan peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Prestasi yang diraih oleh siswa-siswi dalam berbagai lomba tersebut tidak hanya menjadi kebanggaan bagi sekolah tetapi juga berfungsi sebagai motivasi bagi siswa-siswi lainnya untuk terus berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan ekstrakurikuler memainkan peran penting dalam mengembangkan potensi siswa di luar aspek akademis, memberikan mereka kesempatan untuk mengasah berbagai keterampilan dan kompetensi.

Pembelajaran karakter yang ditanamkan di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga juga menjadi salah satu aspek penting yang ditemukan dalam penelitian ini. Pembiasaan seperti solat duha dan doa sebelum masuk sekolah telah membentuk karakter siswa-siswi menjadi lebih baik dan disiplin. Praktik-praktik ini mencerminkan komitmen sekolah dalam mendidik siswa bukan hanya dalam aspek akademis, tetapi juga dalam aspek moral dan spiritual. Ini menunjukkan bahwa sekolah berupaya membentuk siswa-siswi yang memiliki karakter kuat dan berintegritas tinggi.

Penelitian juga menyoroti peran penting guru dan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menyenangkan bagi siswa-siswi. Antusiasme dan dedikasi para guru dalam mengajar serta dalam mengelola berbagai kegiatan sekolah memberikan dampak positif terhadap motivasi belajar siswa-siswi. Kepala sekolah, sebagai pemimpin lembaga, memainkan peran kunci dalam

memastikan bahwa visi dan misi sekolah terlaksana dengan baik dan bahwa semua kegiatan pendidikan berjalan lancar dan terarah.

Kolaborasi antara guru, kepala sekolah, dan siswa-siswi menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga. Kerja sama yang baik antara semua pihak ini memastikan bahwa semua program dan kegiatan sekolah dapat dijalankan dengan efektif dan efisien, serta bahwa siswa-siswi mendapatkan pendidikan yang terbaik. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga telah berhasil menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Keberhasilan ini terutama terlihat dalam hal akreditasi, prestasi siswa, pembelajaran karakter, dan peran guru serta kepala sekolah.

Pembahasan

Proses pengembangan SDM untuk mendapatkan hasil yang baik, harus melalui proses yang Panjang. Proses pengembangan SDM memiliki beberapa proses seperti pelatihan, perencanaan, pengorganisasian dan yang terakhir pengawasan yang merupakan fungsi manajemen sesungguhnya. Pengembangan SDM dimulai dari perekrutan SDM itu sendiri, tim rekrutmen harus mengedepankan kepentingan Lembaga (sekolah) dibandingkan kepentingan pribadi, oleh karena itu proses rekrutmen perlu di perketat dalam penyeleksian, supaya mendapatkan SDM yang berkualitas dan memperoleh hasil yang maksimal di masa yang akan datang.¹²

Perencanaan merupakan proses pemilihan dan penetapan tujuan, rencana, taktik, anggaran, dan standar atau metrik suatu kegiatan dikenal dengan istilah perencanaan.¹³ Perencanaan proses rekrutmen tenaga pendidik di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak. Sehingga, segala proses perekrutan tersebut terlihat terstruktur dan terorganisir. Proses perekrutan di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga sedikit mencerminkan prinsip-prinsip manajemen rekrutmen yang melibatkan fungsi manajemen untuk mencapai perekrutan yang efektif dan efisien. Menurut teori manajemen sumber daya manusia, perencanaan SDM adalah proses memperkirakan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dari segi keahlian maupun kuantitas, serta merumuskan rencana untuk memenuhi kebutuhan tersebut melalui perekrutan, pengembangan, atau pelatihan.¹⁴ Di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga, perencanaan dilakukan dengan mengusulkan kebutuhan tenaga pendidik kepada yayasan, yang kemudian memverifikasi kebutuhan tersebut melalui musyawarah bersama pengurus inti yayasan.

Manajemen sendiri dapat dibagi menjadi tiga bidang konsentrasi utama yaitu kemampuan teknis, sumber daya manusia, dan konseptual.¹⁵ Penjelasan tersebut menunjukan bahwa kemampuan, sumber daya manusia, dan konseptual saling berkesinambungan satu sama lain. Perencanaan dalam menganalisis kebutuhan terhadap tenaga pendidik merupakan perencanaan awal yang harus dilakukan di setiap lembaga pendidikan. Perencanaan SDM merupakan salah satu cara memperkirakan terhadap kebutuhan tenaga di masa yang akan datang baik itu keahlian ataupun kuantitas, penerapan dan merumuskan rencana memenuhi kebutuhan-kebutuhan melalui proses perekrutan, pengembangan, atau pelatihan, Langkah ini untuk meningkatkan produktivitas dalam memperkerjakan orang.¹⁶ Perencanaan juga diartikan sebagai penyedia tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas yang dibutuhkan, dilakukan secara sistematis dan

¹² Lubis and Nada Shofa, "Pembentukan Akhlak Siswa Di Madrasah: Kontribusi Lingkungan Sekolah, Kompetensi Guru, Dan Mutu Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah* 7, no. 1 (2022): 137–156.

¹³ Yasya Fauzan Wakila, "Konsep Dan Fungsi Manajemen Pendidikan," *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik* 3, no. 1 (2021).

¹⁴ F. M Savitri et al., "Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Efektif Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif," *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 2 (2022): 16–29.

¹⁵ A Febriana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Widina, 2023).

¹⁶ Margaretno and Neti, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Islami Tenaga Kependidikan Di Universitas Darussalam Gontor Ponorogo," *LAIN Ponorogo* (2024).

strategis yang berkaitan dengan menaksir kebutuhan pegawai dimasa yang akan datang dalam suatu lembaga dengan sumber yang tepat.¹⁷

Proses rekrutmen didefinisikan sebuah kegiatan menarik dan mencari pegawai pelamar yang sudah memenuhi syarat untuk mengisi posisi tertentu yang dibutuhkan.¹⁸ Pada prinsipnya MI TGH Muhammad Shadrudin NW Suralaga melaksanakan rekrutmen sesuai dengan prinsip manajemen rukretman yang ada, dengan berkoordinasi dengan pihak yayasan atas kebutuhan tenaga pendidik. Kemudian pihak yayasan memberikan kepala sekolah kewenangan untuk mencari tenaga pendidik yang dibutuhkan dengan syarat melengkapi berkas lamaran seperti: Ijazah strata 1, kartu keluarga, KTP, beserta dokumen pendukung lainnya. Setelah proses pemberkasan selesai dilakukan, maka pihak yayasan akan memverifikasi data serta menyeksi calon tenaga pendidik baru dengan bermusyawarah bersama pengurus inti. Adapun pelamar yang belum menyelesaikan strata satunya, diperbolehkan untuk menjadi tenaga pendidik di MI TGH Muhammad Shadrudin NW Suralaga dengan syarat kualifikasi pendidikannya sesuai dengan yang dibutuhkan dan sudah menempuh minimal semester tujuh. MI TGH Muhammad Shadrudin NW Suralaga memiliki standar dalam penerimaan calon tenaga pendidik baru dengan mengacu pada peraturan standar persyaratan yayasan. MI TGH Muhammad Shadrudin NW Suralaga menekankan pentingnya loyalitas pada organisasi Nahdlatul Wathan, kualifikasi pendidikan yang sesuai, serta ketaatan pada aturan sekolah dan yayasan.

Seleksi merupakan proses penyaringan terhadap calon tenaga pendidik baru untuk menentukan pelamar yang memiliki persyaratan yang telah ditentukan dan dibutuhkan.¹⁹ Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamaran yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga tidak melakukan penyeleksian terhadap calon tenaga pendidik baru secara langsung, melainkan yang berwenang menyeleksi calon tenaga pendidik baru adalah pihak yayasan. Pihak yayasan menyeleksi tenaga pendidik baru secara administratif dengan melaksanakan musyawarah bersama pengurus inti, pihak yayasan tidak menyeleksi calon tenaga pendidik baru secara langsung baik itu dengan cara wawancara, tes tulis, microteaching dan lain-lain. Menurut rebore *“the placement of employees within the school system is the responsibility of the superintendents of schools.”*²⁰ Penempatan karyawan dalam sistem sekolah adalah tanggung jawab pengawas sekolah, segala bentuk penempatan dan penugasan merupakan tanggung jawab dari pihak sekolah dan yayasan dengan melihat kualifikasi pendidik dan kemampuannya.

Setiap tenaga pendidik yang diterima di MI TGH Muhammad Shadrudin NW Suralaga ataupun di lembaga lain dibawah naungan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Istiqomah NW Suralaga harus menaati aturan tata tertib yang di buat pihak yayasan maupun pihak lembaga sekolah, pihak yayasan menggaris bawahi aturan yang harus di taati bagi tenaga pendidik baru yaitu setia pada organisasi Nahdlatul Wathan dan selalu aktif dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar. Selain pihak yayasan memberikan peraturan atau tata tertib terhadap tenaga pendidik baru, pihak sekolah memiliki standar peraturan untuk ditaati setiap tenaga pendidik baru yaitu memberikan segala hal terhadap perkembangan siswa siswi yang ada, selalu taat pada pimpinan organisasi dan selalu tepat waktu dalam mengajar.

Problematika di MI TGH Muhammad Shadrudin NW Suralaga dalam perekrutan tenaga pendidik baru adalah kurangnya tenaga pendidik yang berkualifikasi PGMI atau PGSD. Hal ini menyebabkan pihak yayasan kesulitan memenuhi kebutuhan tersebut, dikarenakan kurangnya lulusan PGMI maupun

¹⁷ Siti Hajar Loilatu, M Rusdi, and Musyowir Musyowir, “Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Dalam Proses Pembelajaran,” *Jurnal Basicedu* 4, no. 4 (2020).

¹⁸ P Nurmasiyah et al., “Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan,” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 5 (2023): 2046–2052.

¹⁹ A Alfianto, “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru Di SMA Nurul Palembang,” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 12 (February 28, 2022).

²⁰ Effendi, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam.”

PGSD, pada akhirnya menempatkan guru dengan kualifikasi yang berbeda untuk mengatasi kekurangan tersebut. Meskipun proses penerimaan dan penempatan berjalan lancar, namun masalah muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara kebutuhan akan tenaga pendidik dengan ketersediaan pelamar yang berkualifikasi PGSD atau PGMI. Yayasan beserta kepala sekolah MI TGH Muhammad Shadrudin NW Suralaga selalu memberikan arahan kepada guru-guru yang ada, terutama guru PAI, untuk kuliah kembali sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Beberapa guru telah diarahkan untuk mengambil jurusan PGMI dan PGSD guna menanggulangi kurangnya tenaga pendidik yang berkualifikasi guru kelas. Proses perekrutan dan seleksi tenaga pendidik di MI TGH Muhammad Shadrudin NW Suralaga belum dilakukan secara terbuka dan responsif. Sehingga menyebabkan kurangnya pelamar dari kualifikasi pendidikan guru sekolah dasar (PGSD) atau pendidikan guru madrasah ibtidaiyah (PGMI) menjadi tantangan utama dalam mendapatkan SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan dalam proses perekrutan dan seleksi tenaga pendidik agar dapat mendapatkan pendidik yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Mutu pendidikan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas sistem pendidikan suatu negara. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.²¹ Sedangkan mutu merupakan setandar kualitas sesuatu yang di terapkan dalam Pendidikan.²² Sehingga mutu Pendidikan merupakan kualitas pendidikan yang diberikan oleh satuan lembaga Pendidikan kepada siswa atau peserta didik. Mutu pendidikan juga menjadi ukuran atau standar yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik atau buruk sistem pendidikan suatu negara atau lembaga pendidikan tertentu. Mutu pendidikan dapat mencakup berbagai aspek seperti kualitas guru, kurikulum, fasilitas, metode pengajaran, dan hasil belajar siswa. Peningkatan mutu pendidikan sangat penting untuk menciptakan generasi yang kompeten dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

Mutu pendidikan di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga dapat dilihat dari proses pendidikan yang meningkatkan kebutuhan siswa dalam mencapai kemampuan yang mampu bersaing di segala hal. Istilah mutu merupakan sebuah proses terstruktur yang diterapkan untuk memperbaiki *output* yang dihasilkan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu indikator dalam melihat mutu pendidikan suatu kelembagaan. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan manajerial dewan guru dalam mengimplementasikan proses pendidikan. Hal ini sejalan dengan Abdul Hadis dan Nurhayati B menjelaskan sumber daya manusia adalah salah satu indikator dalam melihat mutu pendidikan suatu kelembagaan.²³

Selain itu, mutu pendidikan juga tercermin dari partisipasi aktif siswa-siswi dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan kompetisi akademik. Prestasi yang diraih oleh siswa-siswi tidak hanya menjadi kebanggaan bagi sekolah, tetapi juga menjadi motivasi bagi siswa-siswi lainnya untuk terus berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa mutu pendidikan di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga tidak hanya terfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan potensi siswa secara holistik. Pembelajaran karakter juga menjadi bagian integral dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Pembelajaran adalah suatu proses mengarahkan peserta didik untuk memiliki pengalaman belajar yang

²¹ D Pristiwanti et al., "Pengertian Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 6 (December 24, 2022): 7911–7915.

²² Tio Ari Laksono, "Isyarat-Isyarat Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Al-Qur'an Dan Al-Hadits," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2 (May 22, 2021): 15–28.

²³ Fitriyah Ekawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPIT," *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management* 3 (2018): 118–139.

dilakukan oleh para guru dengan cara membimbing dan membantu.²⁴ Sehingga pembelajaran karakter atau pendidikan karakter merupakan usaha penanaman nilai-nilai karakter yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran atau kemauan, dan tindakan untuk membentuk kebiasaan baik anak sejak usia dini, atau suatu sistem untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama, lingkungan, maupun kebangsaan sehingga menjadi insan kamil.²⁵ Pembiasaan seperti solat duha dan doa sebelum masuk sekolah membantu membentuk karakter siswa-siswi menjadi lebih baik dan disiplin. Selain itu, peran guru dan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menyenangkan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi belajar siswa-siswi.

MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga menjaga kualitas pendidikan dengan memberikan pelatihan dan dorongan kepada dewan guru untuk terus meningkat potensi masing-masing. Hal ini dibuktikan dengan pelaksanaan pelatihan-pelatihan, pembuatan program dan lain sebagainya. Sumber daya manusia sebagai penunjang berjalannya pendidikan dasar dengan baik. Oleh karena itu dewan guru mendapatkan bimbingan dari guru senior maupun dari narasumber yang berkompeten dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Selain itu juga evaluasi yang rutin dilakukan dalam rangka memperbaiki metode pengajaran ataupun pengembangan kegiatan. Sehingga mutu Pendidikan terjaga dengan baik dan teratur.

Mutu pendidikan juga dapat dilihat dari proses efektivitas dan efisiensi seluruh komponen yang berperan dalam proses pendidikan. Dalam hal ini MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga dalam menjaga efektifitas pelaksanaan pembelajaran dengan menugaskan wakil kepala beserta petugas piket sekolah setiap hari untuk selalu mengawasi kegiatan pembelajaran di dalam kelas dan mengawasi kegiatan yang non akademis. Mutu pendidikan juga dapat dinilai dengan melihat prestasi siswa, proses pembelajaran, kapasitas lulusan untuk mencapai potensi penuh mereka di masyarakat, keterampilan memecahkan masalah, dan berpikir kritis.²⁶ MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga dari beberapa bidang selalu meraih prestasi, salah satunya yaitu dalam bidang akademik maupun non akademik. MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga menjadi contoh bagi madrasah ibtdidaiyah yang lain dikarenakan umur sekolah yang masih relatif muda tapi sudah berkembang dengan pesat, melihat keikutsertaan siswa siswi dalam mengikuti lomba baik tingkat kdesa, kecamatan maupun provinsi. Hal ini dibuktikan dengan terpilihnya MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga dalam kegiatan lomba-lomba tingkat kabupaten.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga mempunyai mutu yang baik dalam menerapkan pendidikan dasar. Dalam proses pendidikan maupun dalam output yang dihasilkan dari kegiatan ataupun program yang diterapkan oleh MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan data diatas, Peneliti menyimpulkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan di MI TGH Muhammad Shadrudin NW Suralaga dengan melibatkan pihak yayasan sebagai pemegang keputusan akhir, sedangkan kepala sekolah hanya mengusulkan kebutuhan atas tenaga pendidik baru. Adapun Seleksi tenaga pendidik baru dilakukan secara administratif dan melalui musyawarah bersama pengurus inti yayasan, tanpa adanya tahapan seleksi yang lebih mendetail seperti wawancara atau tes tulis. Terdapat kendala dalam merekrut tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi guru kelas, karena kurangnya

²⁴ Yolanda Febrita and Maria Ulfah, "Peranan Media Pembelajaran Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa" (n.d.).

²⁵ Sri Suwartini, *PENDIDIKAN KARAKTER DAN PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA KEBERLANJUTAN*, n.d.s

²⁶ Burhanuddin, "Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mts Assalam Dan Mts Islamiyah Banat Tuban."

lulusan PGMI atau PGSD. Oleh karena itu, upaya yang bisa dilakukan pihak Yayasan maupun MI TGH Muhammad Shadrudin NW Suralaga dengan mengarahkan tenaga pendidik yang ada untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya atau mengambil kuliah kembali sesuai dengan kebutuhan sekolah.

MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga memiliki mutu pendidikan yang baik, terlihat dari akreditasi sekolah yang telah mencapai tingkat B dengan nilai rata-rata 87. Prestasi siswa-siswi dalam berbagai lomba akademik dan non-akademik menunjukkan keberhasilan sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendorong prestasi. Peran guru dan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menyenangkan memberikan dampak positif terhadap motivasi belajar siswa-siswi sehingga pembelajaran karakter, seperti pembiasaan solat duha dan kegiatan keagamaan lainnya, telah membentuk karakter siswa-siswi menjadi lebih baik dan disiplin. Hasil tersebut membuat MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga. Dalam hal ini untuk MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga melakukan proses rekrutmen yang efektif untuk memberikan mutu pendidikan terhadap sekolah tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyanto, A. "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru Di SMA Nurul Palembang." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 12 (February 28, 2022).
- Al Ardha. "EBook - J - Teknologi Metaverse Dalam Ilmu Keolahragaan" (n.d.).
- Burhanuddin. "Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mts Assalam Dan Mts Islamiyah Banat Tuban." *At-Tuhfah* 2 (2022): 59–78.
- Effendi, M. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam." *outbeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 39–51.
- Ekawati, Fitriyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPIT." *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management* 3 (2018): 118–139.
- Fauzan Wakila, Yasya. "Konsep Dan Fungsi Manajemen Pendidikan." *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik* 3, no. 1 (2021).
- Febriana, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina, 2023.
- Febrita, Yolanda, and Maria Ulfah. "Peranan Media Pembelajaran Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa" (n.d.).
- Laksono, Tio Ari. "Isyarat-Isyarat Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Al-Qur'an Dan Al-Hadits." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2 (May 22, 2021): 15–28.
- Loilatu, Siti Hajar, M Rusdi, and Musyowir Musyowir. "Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Dalam Proses Pembelajaran." *Jurnal Basicedu* 4, no. 4 (2020).
- Lubis, and Nada Shofa. "Pembentukan Akhlak Siswa Di Madrasah: Kontribusi Lingkungan Sekolah, Kompetensi Guru, Dan Mutu Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah* 7, no. 1 (2022): 137–156.
- Madjid, Abd. *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Yogyakarta: Samudra Biru, 2018.

- Margaretno, and Neti. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Islami Tenaga Kependidikan Di Universitas Darussalam Gontor Ponorogo." *LAIN Ponorogo* (2024).
- Moleong, and Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mulia, R. A, and N Saputra. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Masyarakat Kota Padang." *Jurnal el-riyasah* 11, no. 1 (2020): 67–83.
- Nurchaeni, Siti, Endang Wuryandini, and Noor Miyono. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar." *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 1 (2023): 90–93.
- Nurmasyitah, P, A Amini, A Salim, I Fransiska, K Daris, and K Suryani. "Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 5 (2023): 2046–2052.
- Pristiwanti, D, B Badariah, S Hidayat, and R. S Dewi. "Pengertian Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 6 (December 24, 2022): 7911–7915.
- Ramadhani, Melda Aulia, Zunan Setiawan, Nurul Fadhillah, Ateng Kusnandar Adisaputra, David Nehemia Sabarwan, Abdul Kahar Maranjaya, and Muh Risal Tawil. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi Dan Kinerja Organisasi*. 1st ed. Jakarta: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Savitri, F. M, A. U Hasanah, A. M Fasa, and S. L Mahesti. "Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Efektif Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif." *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 2 (2022): 16–29.
- Suwartini, Sri. *PENDIDIKAN KARAKTER DAN PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA KEBERLANJUTAN*, n.d.
- Syahri, M. "Perilaku Organisasi Dalam Menumbuhkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten." *Alfath* 1, no. 1 (2024): 52.
- Yudin Citriadin. *METODE PENELITIAN KUALITATIF: Suatu Pendekatan Dasar*. Sanabil, 2020.