

**PERSPEKTIF KEPALA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM
DALAM MEREKRUT TENAGA PENGAJAR BERKUALITAS DI KOTA
TANJUNGPINANG**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mendapatkan gelar Magister
Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

Melvin Irawansyah

NIM: 24861370003

**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Sultan Abdurrahman
Kepulauan Riau, Indonesia
2026**

LEMBAR PENGESAHAN

“PERSPEKTIF KEPALA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM DALAM MEREKRUT TENAGA PENGAJAR BERKUALITAS DI KOTA TANJUNG PINANG”

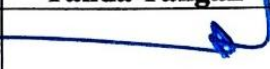
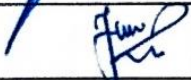
TESIS

MELVIN IRAWANSYAH

NIM: 24861370003

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Tinggi Agama Islam
Negeri Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau
Tanggal 06 Februari 2026

TIM PENGUJI

No	Nama Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. H. Muhammad Faisal, M.Ag (Ketua Penguji)		18/2/2026
2.	Dr. Cut Purnama Sari, M.Pd (sekretaris Penguji)		19/2 / 2026
3.	Dr. M. Taufiq, M.Si (Penguji I)		18/2/2026
4.	Dr. Zulhamdan, M.Pd (Penguji II)		18/2/2026
5.	Dr. Nahrin Ajmain, MA (Penguji III)		18/2/2026

Bintan, 10 Februari 2026

Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam
Sekolah Tinggi Negeri Islam Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau
Ketua Prodi,



Dr. Fadhila Yonata, M.Pd
NIP.199206082018011001

LEMBAR PERSETUJUAN

"PERSPEKTIF KEPALA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM DALAM MEREKRUT TENAGA PENGAJAR BERKUALITAS DI KOTA TANJUNGPINANG"

TESIS

MELVIN IRAWANSYAH

NIM: 24861370003

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Tinggi Agama Islam
Negeri Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau
Tanggal 06 Februari 2026

Dosen Pembimbing I,



Dr. M. Taufiq, M.Si.
NIP.199104062019031000

Dosen Pembimbing II,



Dr. Fadhila Yonata, M.Pd.
NIP.199206082018011001

Ketua Program Studi,



Dr. Fadhila Yonata, M.Pd.
NIP.199206082018011001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Jl. Lintas Barat KM 19 Ceruk Ijuk Kelurahan Toapaya Asri - Bintan
Telp 0771-4442607 Fax 0771-4442610
Website: www.stainkepri.ac.id Email: pascasarjana@stainkepri.ac.id

Bintan, Januari 2026

Pembimbing I : Dr. M. Taufiq, M.Si
Pembimbing II : Dr. Fadhila Yonata, M.Pd

Kepada Yth.
Ketua Prodi Magister MPI
STAIN Sultan Abdurrahman
Kepri
di-
Bintan

NOTA DINAS

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan sesuai persyaratan yang berlaku di Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau, maka kami berpendapat bahwa Tesis saudara **Melvin Irawansyah NIM 24861370003** dengan judul **"Perspektif Kepala Sekolah Menengah Pertama Islam Dalam Merekrut Tenaga Pengajar Berkualitas di Kota Tanjungpinang**, telah dapat di terima guna sebagai syarat Ujian Tesis pada program studi Magister Manajemen Pendidikan Islam STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.

Demikian yang dapat kami sampaikan kepada Bapak, semoga bermanfaat bagi kepentingan Agama, Nusa, dan Bangsa.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. M. Taufiq, M.Si
NIP. 198104062019031020

Dr. Fadhila Yonata, M.Pd
NIP. 199206082018011001

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya

Nama : Melvin Irawansyah

Nim : 24861370003

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa yang tertulis dalam tesis yang berjudul “PERSPEKTIF KEPALA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM DALAM MEREKRUT TENAGA PENGAJAR BERKUALITAS DI KOTA TANJUNGPINANG” ini benar-benar karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya **secara pribadi** siap menanggung resiko/sanksi hukum yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Bintan, 23 Januari 2026

Yang membuat pernyataan,



Melvin Irawansyah

MOTTO

تَعَلَّمْ!

فَلَيْسَ الْمَرْءُ يُوَلَدُ عَالِمًا

“Belajarlah! Karena tidak seorangpun dilahirkan dalam keadaan berilmu”

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim. Segala puji hanya milik Allah dan ucapan rasa syukur senantiasa dilafazkan atas kehadiran Allah SWT atas karunia dan limpahan nikmat-Nya sehingga tesis dengan judul “Perspektif Kepala Sekolah Menengah Pertama Islam Dalam Merekrut Tenaga Pengajar Berkualitas di Kota Tanjungpinang” ini dapat terselsaikan. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada suri tauladan dalam hidup, Rosululloh Muhammad SAW yang telah menuntun ummatnya menuju Agama Allah sehingga tercerahkan kehidupan saat ini.

Dalam penyusunan tesis ini, banyak pihak yang terlibat dalam membantu penyelesaian. Oleh karena itu patut diucapkan terima kasih teriring do’a tulus *jazaakumullohu ahsanal jaza’* kepada mereka yang telah banyak membantu, memimbing, dan memberikan dukungan demi penulisan tesis ini.

1. Dr. H. Muhammad Faisal, M.Ag. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau yang telah memberikan izin dan bimbingan yang bermanfaat.

2. Dr. Fadhila Yonata. Selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau, sekaligus sebagai pembimbing kedua dalam penulisan tesis ini, yang telah memberikan motivasi, bimbingan dengan penuh kesabaran, pentunjuk dan arahan sekaligus memberikan banyak ilmu dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.

3. Dr. M. Taufiq, M.Si, Selaku Pembimbing satu dalam penulisan tesis ini, yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai.

4. Segenap tim penguji tesis prodi magister manajemen pendidikan Islam STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau yang telah memberikan saran dan masukan untuk perbaikan penulisan tesis ini.

5. Seluruh bapak dan ibu dosen pasca sarjana program studi Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau atas bimbingan, didikan, dan motivasinya serta ilmunya selama proses perkuliahan.

6. Bapak Luthfi Arifianto, S.Pd. selaku kepala SMPIT As-Sakinah Tanjungpinang yang telah bersedia memberikan ijin untuk melaksanakan

penelitian saya di SMPIT As-Sakinah Tanjungpinang, beserta beberapa dewan guru yang bersedia memberikan informasi dalam proses wawancara.

7. Ibu Rika Afriyanti, S.Pd. selaku kepala SMPIT Almadinah Tanjungpinang yang telah bersedia memberikan izin untuk melaksanakan penelitian saya di SMPIT Almadinah Tanjungpinang, beserta beberapa dewan guru yang bersedia memberikan informasi dalam proses wawancara.

8. Kedua orangtua saya terutama ibu yang selalu mendukung dan mendo'akan saya dalam menempuh kuliah S2 ini. Untuk almarhum ayah saya bapak Khupran bin Abdul Sanif teriring doa semoga Allah mengampuni dosanya dan menerima amalannya serta diberikan nikmat kubur.

9. Istri tercinta, bidadari surgaku, Selvy Hasnawaty, M.Pd yang selalu mendukung, mengingatkan dan mendo'akan serta memberikan masukan kepada saya dalam menempuh kuliah S2 ini.

10. Tiga buah hati saya, Adib Ismail Syah, Ahsan Yusuf Syah, dan Adzkiya Maryam Syah yang selalu mengerti dengan kesibukan abinya yang terkadang harus mengalah karena waktu kebersamaan tersita oleh kesibukan abinya mengajar dan menyelesaikan tugas kuliah S2 ini.

Semoga penyusunan tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Bintan, 23 Januari 2026

MELVIN IRAWANSYAH

ABSTRAK

Melvin Irawansyah, 24861370003, Perspektif Kepala Sekolah Menengah Pertama Islam Dalam Merekrut Tenaga Pengajar Berkualitas di Kota Tanjungpinang, Bintan, Magister Manajemen Pendidikan Islam, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perspektif kepala sekolah menengah pertama Islam dalam merekrut tenaga pengajar berkualitas di Kota Tanjungpinang. Rekrutmen guru merupakan proses strategis yang menentukan mutu pembelajaran dan keberlanjutan kualitas lembaga pendidikan Islam.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi terhadap kepala sekolah dan pihak terkait yang dipilih secara *purposive simpling*. Analisis data dilakukan melalui tahapan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memandang rekrutmen tenaga pengajar sebagai proses yang tidak hanya menekankan pada pemenuhan kualifikasi akademik dan kompetensi pedagogik, tetapi juga integritas moral, komitmen keislaman, serta kesesuaian dengan visi dan budaya sekolah. Tantangan utama yang dihadapi meliputi keterbatasan kewenangan dalam pengambilan kebijakan, keharusan berkoordinasi dengan yayasan, serta keterbatasan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Untuk mengatasi tantangan tersebut, kepala sekolah menerapkan strategi seleksi berlapis, membangun komunikasi intensif dengan yayasan, dan mengutamakan pendekatan profesional serta nilai-nilai keislaman dalam proses rekrutmen. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa sinergi antara kepala sekolah dan yayasan menjadi faktor kunci dalam menghasilkan tenaga pengajar berkualitas dan berdaya saing di sekolah Islam.

Kata Kunci: Kepala Sekolah; Rekrutmen; Sekolah Islam; Tenaga Pengajar Berkualitas.

ABSTRACT

Melvin Irawansyah, 24861370003, *Perspectives of Islamic junior high school principals in recruiting qualified teaching staff in Tanjungpinang City, Bintan, Magister of Islamic Education Management, 2026*

This study aims to analyze the perspectives of Islamic junior high school principals in recruiting qualified teaching staff in Tanjungpinang City. Teacher recruitment is a strategic process that significantly influences the quality of learning and the sustainability of Islamic educational institutions.

This research employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document analysis involving school principals and related stakeholders selected using purposive sampling. Data analysis was conducted through data condensation, data display, and conclusion drawing.

The findings indicate that school principals perceive teacher recruitment not merely as a process of fulfilling academic qualifications and pedagogical competencies, but also as an effort to ensure moral integrity, Islamic commitment, and alignment with the school's vision and culture. The main challenges identified include limited autonomy in policy decision-making, the necessity of coordination with foundation boards, and the scarcity of human resources that meet the established criteria. To address these challenges, principals implement multi-stage selection processes, strengthen communication with foundation authorities, and prioritize professional standards integrated with Islamic values in recruitment practices. This study implies that strong synergy between school principals and foundation management is a key factor in producing qualified and competitive teachers in Islamic schools.

Keyword: Islamic School; School Principals; Teachers Recruitment; Qualified Teachers

ملخص

ميلفين إراوانشاه، نظر مديري المدارس المتوسطة الإسلامية في توظيف المعلمين ذوي الكفاءة بمدينة تانجونج بينانج، ماجستير كلية التدبير التربوية الإسلامية، 2026

يهدف هذا البحث إلى تحليل وجهة نظر مديري المدارس المتوسطة الإسلامية في توظيف المعلمين ذوي الكفاءة بمدينة "تانجونج بينانج". يُعد توظيف المعلمين عملية استراتيجية تحدد جودة التعلم واستمرارية جودة المؤسسات التعليمية الإسلامية. اعتمد البحث على المنهج النوعي مع تصميم دراسة الحالة. وتم جمع البيانات من خلال المقابلات المتعمقة، والملاحظة، والدراسة الوثائقية مع مديري المدارس والأطراف المعنية الذين تم اختيارهم بطريقة قصدية. وتتم معالجة البيانات من خلال مراحل تكثيف البيانات، وعرضها، واستخلاص النتائج.

أظهرت نتائج البحث أن مديري المدارس ينظرون إلى توظيف المعلمين كعملية لا تقتصر فقط على تلبية المؤهلات الأكاديمية والكفاءات التربوية، بل تشمل أيضاً النزاهة الأخلاقية، والالتزام الإسلامي، والتوافق مع رؤية المدرسة وثقافتها. وتتمثل التحديات الرئيسية في محدودية السلطة في اتخاذ القرار، وضرورة التنسيق مع المؤسسة (الجمعية)، ومحدودية الموارد البشرية التي تتوافق مع المعايير المحددة. وللتغلب على هذه التحديات، يطبق مديرو المدارس استراتيجيات اختيار متعددة المراحل، وبناء تواصل مكثف مع المؤسسة، وإعطاء الأولوية للنهج المهني والقيم الإسلامية في عملية التوظيف. ويخلص البحث إلى أن التأزر بين مدير المدرسة والمؤسسة يعد عاملاً أساسياً في إنتاج معلمين ذوي كفاءة وقدرة تنافسية في المدارس الإسلامية.

الكلمات المفتاحية: مدير المدرسة، توظيف المعلمين، المدرسة الإسلامية، معلمون ذوو

كفاءة

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala pujian dan bentuk syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah *Subhanahu wata'ala*. atas segala limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Perspektif Kepala Sekolah Menengah Pertama Islam dalam Merekrut Tenaga Pengajar Berkualitas di Kota Tanjungpinang” ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan, manusia agung, Nabi Muhammad *Shallallahu alaihi wasallam*, contoh tauladan yang utama dalam kehidupan, yang telah membimbing umat manusia menuju jalan kebenaran dan peradaban yang berlandaskan ilmu, iman, dan akhlak mulia.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran strategis kepala sekolah dalam proses rekrutmen tenaga pengajar, khususnya di sekolah Islam, yang tidak hanya dituntut memiliki kompetensi akademik dan pedagogik, tetapi juga integritas moral, komitmen keislaman, serta keselarasan dengan visi dan budaya sekolah. Melalui penelitian ini, penulis berupaya menggambarkan secara mendalam perspektif kepala sekolah dalam menghadapi tantangan rekrutmen guru berkualitas serta strategi yang diterapkan untuk menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan Islam.

Penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau, para dosen pembimbing dan penguji, seluruh dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, serta pihak sekolah dan informan penelitian yang telah memberikan kesempatan, waktu, dan informasi yang sangat berharga bagi kelancaran penelitian ini. Ucapan terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada keluarga tercinta atas doa, kesabaran, dan

dukungan moral yang senantiasa mengiringi setiap langkah penulis dalam menyelesaikan studi ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ini. Penulis juga berlindung kepada Allah dari ilmu yang tidak bermanfaat. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun praktis, khususnya bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam dan peningkatan mutu rekrutmen tenaga pengajar di sekolah Islam.

Bintan, 6 Februari 2026

Penulis

Melvin Irawansyah

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Nota Dinas.....	iii
Surat Pernyataan	iv
Motto	v
Kata Persembahan.....	vi
Abstrak (Bahasa Indonesia).....	viii
Abstrak (Bahasa Inggris)	ix
Abstrak (Bahasa Arab).....	x
Kata Pengantar	xii
Daftar Isi	xiv
Daftar Tabel.....	xvi
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II Kajian Pustaka.....	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Teori Perspektif	10
2. Teori Rekrutmen.....	14
a. Kompetensi Keilmuan dan Profesional	17
b. Kepribadian Islami (Akhlakul Karimah).....	18
c. Komitmen terhadap Nilai dan Visi Sekolah Islam	19
d. Kompetensi Sosial dan Kepemimpinan.....	20

e. Integrasi Ilmu dan Nilai Islam.....	21
f. Kematangan Spiritual dan Emosional	21
g. Rekam Jejak dan Rekomendasi	22
3. Guru Ideal Perspektif Islam.....	24
4. Guru Sebagai Tenaga Pengajar	28
5. Peran Kepala Sekolah Dalam Merekrut Tenaga Pengajar	31
B. Kajian Penelitian Yang Relevan.....	35
C. Kerangka Pikir	41
D. Pertanyaan Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
C. Sumber Data	46
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	49
E. Keabsahan Data	51
F. Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Deskripsi Hasil Penelitian	56
1. Proses Rekrutmen Tenaga Pengajar dalam Memenuhi Standar Akreditasi	57
2. Kriteria Guru Ideal dalam Menunjang Akreditasi Sekolah Islam.....	68
3. Tantangan Kepala Sekolah dalam Merekrut Guru Berkualitas untuk Memenuhi Standar Akreditasi	77
B. Pembahasan dan Temuan	84
C. Keterbatasan Penelitian	96
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	98
A. Simpulan.....	98
B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101
DAFTAR LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

Table 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Table 3.1 Informan Wawancara	36
Table 3.3 Kondensasi Data	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	38
Gambar 3.2 Analisis Data	46
Gambar 4.1 Proses wawancara kepala sekolah.....	50
Gambar 4.2 Flyer Rekrutmen SMPIT Almadinah	52
Gambar 4.3 Tahap Seleksi Calon Guru.....	54
Gambar 4.4 Tahapan Rekrutmen di SMPIT As-Sakinah.....	56
Gambar 4.5 Tahapan Rekrutmen di SMPIT Almadinah.....	57
Gambar 4.6 Guru Ideal Perspektif Kepala Sekolah	63
Gambar 4.7 Tantangan Rekrutmen Kepala Sekolah	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Wawancara	106
Lampiran 2. Validasi Instrumen Wawancara.....	110
Lampiran 3. Hasil Wawancara	112
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian.....	121
Lampiran 5. Profil Lokus (Tempat Penelitian)	123
Lampiran 6. Hasil Plagiasi	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembentukan karakter dan intelektualitas individu. Lembaga pendidikan Islam, khususnya model Sekolah Islam Terpadu (SIT) dan SMP Islam, kini mengalami peningkatan signifikan dalam minat masyarakat. Sekolah-sekolah ini menawarkan kombinasi unik antara kurikulum nasional yang komprehensif, penguatan ilmu agama, dan penanaman karakter Islami, menjadikannya pilihan utama bagi orang tua yang peduli pada aspek duniawi dan ukhrawi. Fenomena ini menciptakan iklim persaingan yang ketat di mana kualitas guru tidak lagi hanya sekadar variabel pendukung, melainkan menjadi faktor diferensiasi dan penentu daya saing utama. Oleh karena itu, kemampuan sekolah untuk menarik dan mempertahankan tenaga pengajar berkualitas tinggi menjadi kunci keberlanjutan dan keunggulan sebuah institusi pendidikan Islam. Di tengah tuntutan mutu pendidikan yang semakin tinggi, kepala sekolah memiliki tanggung jawab penting dalam memastikan bahwa institusi yang dipimpinnya tidak hanya mampu menyediakan fasilitas fisik yang memadai, tetapi juga sumber daya manusia yang berkualitas, khususnya tenaga pengajar. Hal ini sangat relevan dalam konteks sekolah Islam, di mana selain mengedepankan kualitas akademik, nilai-nilai keislaman juga menjadi bagian integral dalam proses pendidikan.

Peningkatan jumlah Sekolah Islam di berbagai wilayah Indonesia, termasuk di Kota Tanjungpinang, menjadi indikator meningkatnya minat masyarakat terhadap pendidikan yang tidak hanya menekankan aspek kognitif, tetapi juga spiritual dan moral. Berdasarkan data website referensi.data.kemendikdasmen.go.id terdapat 17 Sekolah Menengah Pertama Swasta yang terdaftar di Kota Tanjungpinang, jumlah yang cukup signifikan untuk mendukung layanan pendidikan tingkat menengah pertama di kawasan perkotaan. Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Dasar dan Menengah (BAN-PDM) juga mencatat terdapat 55 sekolah Negeri dan Swasta yang ada di Kota

Tanjungpinang telah terakreditasi A, diantara sekolah tersebut terdapat 8 Sekolah Islam, diantaranya juga ada SMPIT Almadinah dan SMPIT Assakinah. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah Islam khususnya Sekolah Islam Terpadu hadir sebagai tawaran pendidikan berbasis nilai-nilai Islam yang berintegrasi dengan kurikulum nasional. Dalam praktiknya, kualitas pendidikan di sekolah-sekolah tersebut sangat ditentukan oleh kompetensi dan integritas tenaga pengajar yang direkrut. Namun, di lapangan masih ditemukan fenomena rekrutmen guru yang belum sepenuhnya mempertimbangkan kualitas pedagogik, spiritualitas, dan profesionalisme secara utuh, sehingga berdampak pada mutu proses belajar mengajar, sebagaimana disampaikan oleh Syaekhan, et al. (2025) bahwa rendahnya kompetensi guru merupakan akibat dari lemahnya kualitas LPTK, rekrutmen yang tidak berbasis merit, dan terbatasnya program pengembangan profesional.

Dalam konteks rekrutmen guru, kepala sekolah memiliki tugas strategis untuk melakukan seleksi yang komprehensif terhadap calon tenaga pengajar, meliputi kompetensi pedagogik, profesionalisme (Muhaimin, 2015). Nata (2024) menambahkan kepala sekolah juga harus memiliki kedalaman spiritual sebagai pondasi pendidikan Islam, karena kepemimpinan kepala sekolah Islam tidak hanya bersifat manajerial, tapi juga spiritual dan etis, yang berlandaskan nilai-nilai tauhid, akhlak, dan musyawarah (syura). Mulyasa (2015) menyatakan bahwa kesuksesan pendidikan dan pembelajaran di sekolah dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah. Kemampuan tersebut dengan melakukan pemberdayaan melalui gaya kepemimpinan profetik, transformasional, dan partisipatif yang menekankan keteladanan dan pelayanan.

Fungsi dan tugas kepala sekolah juga sudah diatur dalam peraturan menteri pendidikan dasar dan menengah Republik Indonesia nomor 7 Tahun 2025 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah dan Kemendikbud nomor 6 Tahun 2018 bahwa tugas kepala sekolah adalah menyelenggarakan kegiatan pendidikan, membina kesiswaan, melaksanakan bimbingan dan penilaian guru dan tenaga kependidikan lainnya, merencanakan pengembangan, pendayagunaan dan pemeliharaan sarana prasarana, serta menyelenggarakan administrasi sekolah.

Secara teoritis, rekrutmen tenaga pengajar di sekolah Islam yang efektif harus memperhatikan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sallis (2002) dan Al-Attas (1990), bahwa guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik yang membentuk karakter dan akhlak peserta didik. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam menentukan arah dan kualitas rekrutmen guru. Perspektif kepala sekolah dalam proses seleksi guru menjadi sangat krusial karena akan menentukan standar dan kriteria yang digunakan untuk menilai kelayakan seorang calon tenaga pengajar.

Dalam konteks pendidikan Islam, definisi guru berkualitas menjadi lebih kompleks, melampaui empat kompetensi standar (pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial) yang diamanatkan oleh Undang-Undang. Guru di sekolah Islam dituntut memiliki kompetensi spiritual/keagamaan yang mumpuni, yang diwujudkan melalui kemampuan menjadi *uswah hasanah* (teladan yang baik), serta kapabilitas dalam mentransfer ilmu dan nilai-nilai keislaman secara terintegrasi. Penelitian ini mengambil lokus di dua sekolah yang telah terbukti unggul khususnya dalam hal akreditasi, yaitu SMPIT Assakinah dan SMPIT Almadinah, yang keduanya telah berhasil meraih Akreditasi A. Pencapaian Akreditasi A ini menunjukkan keberhasilan mereka dalam pengelolaan mutu, termasuk standar pendidik dan tenaga kependidikan. Fenomena yang menarik untuk dikaji adalah bagaimana kepala sekolah dari institusi unggul ini menterjemahkan, mendefinisikan, dan mengimplementasikan standar kualitas ganda tersebut dalam proses rekrutmen mereka untuk menjaga dan meningkatkan status keunggulan yang telah dicapai.

Secara teoretis, rekrutmen tenaga pengajar idealnya ditempatkan dalam kerangka Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (*Strategic Human Resource Management*), yang memandang sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif jangka panjang. Teori ini menegaskan bahwa proses rekrutmen tidak dapat dilakukan secara reaktif dan administratif semata, melainkan harus dirancang selaras dengan visi, misi, serta

strategi jangka panjang lembaga pendidikan (Armstrong & Taylor, 2020). Dalam konteks sekolah Islam, pendekatan strategis ini menjadi semakin penting karena tujuan pendidikan tidak hanya berorientasi pada capaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan internalisasi nilai-nilai keislaman. Oleh karena itu, strategi rekrutmen guru tidak cukup hanya menekankan pemenuhan kebutuhan kuantitatif, melainkan harus berfokus pada pencapaian *Person–Organization Fit*, yaitu kesesuaian antara nilai, keyakinan, dan komitmen personal calon guru dengan budaya, identitas, dan nilai-nilai dasar sekolah Islam (Kristof-Brown et al., 2005; Bush, 2020).

Lebih lanjut, teori kepemimpinan pendidikan menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki peran sentral sebagai pengambil keputusan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah (Mulyasa, 2019). Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin visioner yang menentukan arah kebijakan rekrutmen dan standar kualitas tenaga pendidik. Perspektif, nilai, dan visi kepemimpinan kepala sekolah secara langsung tercermin dalam kriteria seleksi guru yang ditetapkan dan menjadi penentu utama kualitas input pendidikan (Sergiovanni, 2016). Dalam lembaga pendidikan Islam, peran ini menjadi semakin krusial karena kepala sekolah dituntut mampu menyeimbangkan tuntutan profesionalisme dengan integritas spiritual, sehingga guru yang direkrut mampu berperan sebagai pendidik sekaligus teladan (*uswah hasanah*) bagi peserta didik (Sallis, 2002).

Hasil observasi dan wawancara pendahuluan di beberapa sekolah Islam di Kota Tanjungpinang menunjukkan adanya variasi pendekatan dalam proses rekrutmen guru. Sebagian kepala sekolah lebih mengedepankan aspek keagamaan, loyalitas terhadap visi dan misi sekolah, serta kesesuaian nilai ideologis, sementara sebagian lainnya lebih memprioritaskan kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar. Variasi pendekatan ini menunjukkan bahwa persepsi kepala sekolah terhadap konsep “guru berkualitas” belum sepenuhnya seragam. Perbedaan tersebut berdampak pada kualitas kompetensi pedagogik, profesional, dan spiritual guru yang direkrut, yang pada akhirnya berimplikasi pada mutu sekolah secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan temuan Syaekhan et al. (2025)

yang menyatakan bahwa rekrutmen guru yang tidak berbasis standar mutu dan kesesuaian nilai berpotensi melemahkan kualitas pembelajaran dan kinerja institusi pendidikan.

Perbedaan kualitas guru yang dihasilkan dari variasi strategi rekrutmen tersebut juga tercermin pada capaian mutu sekolah, salah satunya melalui hasil akreditasi. Sekolah yang menerapkan rekrutmen secara komprehensif mengintegrasikan kompetensi akademik, profesional, dan nilai-nilai keislaman cenderung menunjukkan kinerja kelembagaan yang lebih baik dibandingkan sekolah yang menerapkan rekrutmen secara parsial. Temuan ini menegaskan bahwa rekrutmen guru berbasis pendekatan strategis dan nilai bukan hanya berfungsi sebagai mekanisme seleksi tenaga pendidik, tetapi juga sebagai instrumen utama dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan Islam secara berkelanjutan (Zepeda, 2017; Bush, 2020).

Berbeda dengan sekolah-sekolah unggul tersebut di atas, proses rekrutmen menunjukkan indikasi bahwa kriteria kualitas yang digunakan cenderung *beyond* aspek akademis semata. Proses seleksi diindikasikan melibatkan tahapan yang multidimensi, seperti uji kemampuan mengajar Al-Qur'an (Tahsin dan Tahfizh) dan wawancara yang berfokus pada integritas keagamaan, komitmen (istiqomah), serta pemahaman terhadap kurikulum terpadu. Hal ini menguatkan dugaan bahwa bagi kepala sekolah di institusi Akreditasi A, kualitas guru diukur melalui perpaduan antara kecakapan profesional dengan integritas spiritual dan keselarasan ideologi keislaman. Temuan awal ini menegaskan perlunya penelitian mendalam untuk menggali secara eksplisit kriteria dan bobot penilaian yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mengambil keputusan rekrutmen strategis.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting dan memiliki urgensi yang tinggi, baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini akan mengisi kesenjangan literatur dengan merumuskan model kriteria rekrutmen guru yang kontekstual dan spesifik bagi Lembaga Pendidikan Islam Terpadu/Unggulan yang berbasis nilai. Secara praktis, hasil penelitian ini akan memberikan panduan strategis (*best practice*) bagi kepala sekolah, yayasan, dan pemangku kepentingan pendidikan Islam lainnya yang sedang berupaya

meningkatkan mutu kelembagaan mereka. Dengan memahami perspektif kepala sekolah unggulan dalam merekrut talenta terbaik, diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi signifikan dalam peningkatan kualitas pendidik nasional, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pembentukan karakter dan kompetensi generasi muslim di masa depan.

Melihat dan memahami fenomena yang terjadi saat ini di beberapa sekolah masih ditemukan praktik rekrutmen guru yang kurang mempertimbangkan kualitas pedagogik, spiritualitas, dan profesionalisme secara menyeluruh. Kondisi ini berpotensi menurunkan efektivitas proses pembelajaran dan pembentukan karakter siswa sebagaimana tujuan pendidikan Islam, penting untuk meninjau peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam merekrut tenaga pengajar yang tidak hanya ahli dalam bidang akademik tetapi juga memiliki komitmen kuat terhadap nilai-nilai Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُوصٌ

"Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seolah-olah mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh." (QS. As-Saff: 4).

Ayat ini mengingatkan pentingnya kesatuan dan kekompakan dalam menjalankan tugas, termasuk dalam membangun institusi pendidikan Islam yang kokoh melalui tenaga pendidik yang berkualitas dan berintegritas. Selain itu, hadits Rasulullah SAW juga menegaskan pentingnya memilih orang terbaik untuk tugas penting, senada dengan sabda beliau:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

"Sesungguhnya Allah mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan maka dia melakukannya dengan sebaik-baiknya." (HR. Al-Bukhari dan Muslim).

Dalam konteks pendidikan, hadits ini mengajarkan bahwa tenaga pengajar harus memiliki dedikasi dan kualitas terbaik agar mampu mendidik generasi secara optimal. Dengan demikian, rekrutmen guru di sekolah Islam harus

memperhatikan tidak hanya aspek akademik, tetapi juga kemampuan spiritual dan profesionalisme secara menyeluruh.

Dalam hal kepemimpinan kepala sekolah, Al-Qur'an telah memberikan isyarat secara global, jika dilakukan analisis dan penggalian terdapat perkembangan ilmu-ilmu pengetahuan baru yang belum diketahui oleh manusia sebelumnya, terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah ini bisa dianalisis dalam firman Allah SWT surat Al- An'am ayat 165:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ

إِنْ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya: Dan Dia-lah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia mengangkat (derajat) sebagian kamu di atas yang lain, untuk mengujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu sangat cepat memberi hukuman dan sungguh, Dia Maha Pengampun, Maha Penyayang (Qs. Al- An'am: 165).

Fenomena tersebut membuka ruang refleksi yang mendalam mengenai bagaimana kepala sekolah Islam memandang dan menjalankan proses rekrutmen tenaga pengajar berkualitas. Penelitian ini penting sebagai upaya memahami perspektif kepala sekolah dalam menjawab tantangan mutu pendidikan dan keberlanjutan nilai-nilai Islam di sekolah, khususnya Sekolah Islam Terpadu di Kota Tanjungpinang.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengeksplorasi secara mendalam perspektif kepala sekolah Islam dalam merekrut tenaga pengajar berkualitas di sekolah islam di Kota Tanjungpinang. Dengan memahami bagaimana pandangan, strategi, dan kriteria rekrutmen ditetapkan oleh kepala sekolah, diharapkan dapat ditemukan model rekrutmen yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, relevan dengan kebutuhan lokal, serta mampu meningkatkan mutu pendidikan Islam secara menyeluruh. Penelitian ini juga dapat menjadi rujukan praktis bagi pengelola sekolah Islam dalam mengembangkan sistem rekrutmen yang lebih terstruktur dan berbasis kualitas.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Meskipun jumlah Sekolah Islam di Kota Tanjungpinang terus bertambah sebagai respon terhadap kebutuhan pendidikan yang terintegrasi antara ilmu pengetahuan dan nilai-nilai Islam, terdapat permasalahan dalam proses rekrutmen tenaga pengajar yang berkualitas dan berintegritas secara menyeluruh.
2. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah Islam memegang peranan penting dalam menentukan kualitas tenaga pengajar, namun praktik rekrutmen yang dilakukan belum sepenuhnya memperhatikan aspek kompetensi pedagogik, profesionalisme, dan kedalaman spiritual secara bersamaan, sehingga berdampak pada mutu pembelajaran dan pembentukan karakter siswa.
3. Dalam pelaksanaan rekrutmen guru di beberapa sekolah Islam ditemukan kendala seperti ketidaksesuaian antara kualifikasi guru yang dibutuhkan dengan pelamar yang tersedia, kurangnya keterlibatan kepala sekolah dan tim rekrutmen yang efektif, serta evaluasi yang belum optimal dalam proses seleksi guru.
4. Ketiadaan strategi rekrutmen yang komprehensif yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek seleksi tenaga pengajar menyebabkan sulitnya mempertahankan standar mutu pendidikan Islam dalam sekolah islam.
5. Penelitian ini penting untuk mengeksplorasi persepsi dan tindakan kepala sekolah Islam dalam mengatasi persoalan tersebut serta mengembangkan model rekrutmen yang dapat menghasilkan tenaga pengajar yang tidak hanya handal secara akademik, tetapi juga kuat dalam pengamalan nilai-nilai keislaman.
6. Perbedaan yang cukup signifikan antara kualitas guru di sekolah yang terakreditasi A dengan guru di sekolah yang terakreditasi di bawahnya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, beberapa pertanyaan yang muncul dan perlu dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan oleh kepala SMPIT Almadinah dan kepala SMPIT As-Sakinah dalam merekrut tenaga pengajar berkualitas dalam memenuhi standar akreditasi?
2. Bagaimana kriteria guru ideal untuk sekolah Islam menurut kepala SMPIT Almadinah dan kepala SMPIT As-Sakinah dalam menunjang akreditasi?
3. Apa tantangan yang dihadapi kepala SMPIT Almadinah dan kepala SMPIT As-Sakinah dalam merekrut tenaga pengajar berkualitas dalam memenuhi standar akreditasi?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis proses rekrutmen yang dilakukan oleh kepala SMPIT Almadinah dan kepala SMPIT As-Sakinah dalam merekrut tenaga pengajar berkualitas dalam memenuhi standar akreditasi.
2. Menganalisis kriteria guru ideal untuk sekolah Islam menurut kepala SMPIT Almadinah dan kepala SMPIT As-Sakinah dalam menunjang akreditasi.
3. Mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh kepala SMPIT Almadinah dan kepala SMPIT As-Sakinah dalam merekrut tenaga pengajar berkualitas dalam memenuhi standar akreditasi.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan Islam.

1. Secara teoritis:
 - a) Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam.

- b) Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi akademik dan bahan masukan bagi penelitian serupa di masa yang akan datang.

2. Secara praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi nyata bagi para kepala sekolah dan pengelola lembaga pendidikan Islam dalam menyusun strategi rekrutmen tenaga pengajar yang tidak hanya efektif dari segi hasil, tetapi juga efisien dalam pelaksanaannya. Dalam era pendidikan yang semakin kompetitif dan kompleks, strategi rekrutmen guru tidak lagi cukup hanya berfokus pada aspek administratif dan kualifikasi akademik semata, tetapi juga harus mempertimbangkan nilai-nilai spiritual, karakter kepribadian, dan integritas moral calon tenaga pengajar.

Melalui pemahaman yang diperoleh dari penelitian ini, para pemimpin lembaga pendidikan Islam dapat mengembangkan kebijakan rekrutmen yang lebih terarah, berbasis data, dan kontekstual sesuai dengan kebutuhan serta karakteristik institusi mereka. Strategi-strategi tersebut dapat mencakup perumusan kriteria ideal guru berkualitas, penyusunan tahapan seleksi yang komprehensif, hingga penggunaan instrumen seleksi yang mampu mengungkap kompetensi pedagogik dan kedalaman pemahaman keislaman secara bersamaan.

Lebih jauh lagi, temuan dari penelitian ini juga dapat mendorong terciptanya sistem manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan di lingkungan sekolah Islam, dengan membangun budaya organisasi yang menghargai profesionalisme sekaligus menanamkan nilai-nilai keagamaan. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam akan mampu menghadirkan guru-guru yang tidak hanya cakap dalam menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga mampu menjadi teladan moral dan spiritual bagi peserta didik.

Daftar Pustaka

- Ahmad. (2022). Standar Pengelolaan Program Pendidikan Non formal Dari Perspektif Akreditasi. Jurnal Sustainable, 5(1), 42-49. <https://doi.org/10.32923/kjmp.v5i1.2403>
- An-Nahlawi, A. (2004). Pendidikan Islam di Rumah, Sekolah, dan Masyarakat. Gema Insani.
- Anita, dan Andi, W. N. H. (2019). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung. Lampung Selatan. 9–25. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin/article/view/92>
- Anggreini, R. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sd Islam Abu Dzar Tangerang Selatan. Unisan Jurnal, 2(2), 135-140. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/1199>
- Ahmad, B dan Muhammad, I. (1009).Menjadi Guru Unggul. Ar-Ruzz Media.
- Alfaruqi, N. R. dan Syukur, F. (2025). Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Islam: Membangun Karakter Peserta Didik Melalui Visi Berbasis Nilai. Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah 10 (3), 1049-1058, 2025 <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i3.603>
- Asy'ari, KH. (2010). Adabul Alim wal Muta'allim, Maktabah Turats Islami
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Agus, H. Z. (2018). Pendidikan Islam dalam Perspektif Al-Ghazali. RAUDHAH Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah, 3(2), 21. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v3i2.28>
- BAN-PDM. (2025). Instrumen Akreditasi Satuan Pendidikan. Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Dasar dan Menengah.

- Bush, T. (2015). *Theories of Educational Leadership and Management*. Sage Publications.
- Blumer, H. (1969). *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. University of California Press.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Darling-Hammond, L. (2017). *Teaching for Quality and Equity*. New York: Teachers College Press.
- Day, C., & Sachs, J. (2004). *International Handbook on the Continuing Professional Development of Teachers*. Maidenhead: Open University Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson.
- Dwiyanti, N., & Ediati, A. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Motivasi Belajar Siswa Sma N 1 Batangan Kabupaten Pati. *Jurnal EMPATI*, 7(2), 647-653.
<https://doi.org/10.14710/empati.2018.21694>
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *SuperVision and Instructional Leadership*. Pearson.
- Fattah, N. (2019). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Fitrah, M. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal penjaminan mutu*, 3(1), 31-42.
<https://doi.org/10.31851/jpm.v8i1.11122>
- Heald, D. (2006). *Transparency as an Instrumental Value*. Oxford University Press.
- Herdiansyah, Haris (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi*. Salemba Humanika.
- Khuseini, A., Abidin, Z., Warisno, A., Andari, A., & Afif, M. (2023). *Organizational Dynamics of Islamic Education Institutions*. JMKSP

- (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan. 8(1), 273–283 <https://doi.org/10.31851/jmksp.v8i1.11122>
- Lexy J Moleong. (2007). Metodologi Penelitian Kualitatif. PT Remaja Rosdakarya, cet. XXIV hal. 330
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2002). Human Resource Management. Bumi Aksara.
- Mulyasa, Enco. (2012). Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bumi Aksara.
- Muafatun, S., & Rohman, M. M. (2021). Potret guru ideal dalam pendidikan Islam di era revolusi industri 4.0. Jurnal Al-Allam, 2(1), 53-67. <http://ejournal.kopertais4.or.id/madura/index.php/alallam/about/contact> P-ISSN: 2723-7559
- Muhaimin & Abdul Mujib. (1993). Pemikiran Pendidikan Islam: Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalisasinya. Trigenda Karya.
- Nasywa, A. I., Nailati, I., & Mardiyah. (2024). Strategi rekrutmen guru: Dilema kepala sekolah antara perencanaan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang. Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, 2(5), 46–52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14327837>
- Nata, A. (2018). Manajemen Pendidikan Islam. Kencana.
- Nurul Ulfatin & Teguh Triwiyanto, M.Pd. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Rajawali Pers
- Olfah, H. (2023). Guru Dalam Konsep Imam Al-Ghazali. Jurnal Pendidikan Dan Keguruan, 1(4), 1200-1209. <https://jutepe-joln.net/index.php/JURPERU/article/view/342>
- Panigoro, F. C., & Permana, H. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Tahun. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(2), 9394-9399.

- Pulungan, M. Asymar A. (2022). Konsep Dasar Pendidikan Dalam Islam: Ta'lim, Tarbiyah, Dan Ta'dib. GUAU: Jurnal Pendidikan Profesi Guru Agama Islam 2, no. 3 (2022): 247–56.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publishing
- Priansa, D. J. (2021). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Alfabeta.
- Republik Indonesia. (2011). Keputusan Menteri Agama (Kma) Nomor 211 Tahun 2011, Tentang Pedoman Pengembangan Standar Nasional Pendidikan Agama Islam Pada Sekolah.
- Republik Indonesia. (2014). Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 13 Tahun 2014, tentang Pendidikan Keagamaan Islam
- Rahardjo, D. A. S. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Prima Agus Teknik
- Ramayulis. (2015). Metodologi Pendidikan Agama Islam. Kalam Mulia.
- Rawlins, B. L. (200). Measuring the Relationship Between Organizational Transpency and Employee Trust. Public Relations Journal, 2(2), 1-21.
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen.
- Rozak, A. (2020). Profesionalisme Guru Perspektif Islam. Fikrah: Journal of Islamic Education, 4(1), 64-83.
<https://scholar.archive.org/work/3fihq53ybfcmiaqh7gkiu4yxq/access/wayback/>
- Sallis, E. (2012). Total Quality Management in Education. Routledge.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. YKPN.
- Salsabila, A. N., Mubarakah, A. S., & Abu Bakar, M. Y. (2025). Integrasi filsafat dan pendidikan: Landasan teoritis dalam pendidikan Islam. Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU), 2(1), 337–350.
<https://doi.org/10.61722/jinu.v2i1.3318>

- Sergiovanni, T. J. (2016). *Moral Leadership: Getting to the Heart of School Improvement*. Jossey-Bass
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Supriadi. (2018). Manajemen Rekrutmen Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Hadratul Madaniyah*, Volume 5 Issue II, Desember 2018, Page 60 – 72
<https://doi.org/10.33084/jhm.v4i2.483>
- Sudjana, N. (2017). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Sinar Baru Algensindo.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tafsir, A. (2013). *Ilmu Pendidikan Islam*. Rosda.
- Tilaar, H. A. R. (2019). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Rineka Cipta.
- Tuala, R. P. (2020). *Budaya organisasi dan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam*. Pusaka Media.
- Uno, H. B. (2019). *Profesi Kependidikan*. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. RajaGrafindo Persada.
- Wahyuni, A. I., & Rahmawati, N. (2024). Tantangan dan strategi kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi pendidikan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(6).
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.