

## **Implementasi Manajemen Mutu Pendidik di SMP IT Al Mumtaz Pontianak**

Vivin Hestari<sup>1\*</sup>, Luhur Wicaksono<sup>2</sup>, Mulyana<sup>3</sup>, Roihatul Millah<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Tanjung Pura, Pontianak, Indonesia

<sup>4</sup>Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia

Corresponding author: [vivinhestari88@gmail.com](mailto:vivinhestari88@gmail.com)

Diterima: 14 Juli 2024, Revisi: 13 Oktober 2024, Dipublikasikan: 30 Desember 2024

### **Abstract**

*The research aims to describe the planning of recruitment, selection, placement, reward, supervision, and supporting factors in the implementation of educational quality management at SMP IT Al Mumtaz Pontianak. The research takes the form of a qualitative approach with a case study design. There are four subjects aged 35-43 years old, consisting of 1 principal, 1 vice principal for curriculum, 1 treasurer, and 1 staff member of the foundation in the HR department. Data collection methods include observation, interviews, and documentation. Data analysis utilizes the interactive model by Miles and Huberman, which involves data collection, reduction, presentation, and conclusion. Data validity is ensured through source triangulation and technique triangulation. The main findings of the research are: (1) Planning (recruitment) is carried out in accordance with the stages, guided by quality management, and complies with the SIT educator standards, (2) Selection is done through administrative processes, interviews, and microteaching, (3) Placement is based on educational qualifications and competency as educators, (4) Rewards for educators meet school criteria in the form of direct and indirect monetary and material incentives, (5) Supervision is effectively conducted through routine agendas to report activity results and school budgets, (6) Supporting factors in the implementation of educational quality management include internal and external factors. In conclusion, educational quality management has been implemented at SMP IT Al Mumtaz Pontianak. The implications range from planning (recruitment), selection, placement, reward, supervision, and supporting factors in the implementation of quality management at SMP IT Al Mumtaz.*

**Keywords:** management, educational quality, SMP IT

### **Abstrak**

*Penelitian bertujuan mendeskripsikan perencanaan (rekrutmen), seleksi, penempatan, penghargaan, pengawasan dan faktor pendukung penerapan manajemen mutu pendidik di SMP IT Al Mumtaz Pontianak. Bentuk penelitian pendekatan kualitatif jenis studi kasus. Subyek penelitian berjumlah empat orang, berusia 35-43 tahun. Subyek terdiri dari 1 orang kepala sekolah, 1 orang wakil kepala sekolah bidang kurikulum, 1 orang bendahara dan 1 orang staf yayasan bidang SDM. Metode pengumpulan data: observasi, wawancara, dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman terdiri dari pengumpulan, reduksi, penyajian data serta kesimpulan. Teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik. Temuan utama penelitian: (1) perencanaan (rekrutmen) terlaksana sesuai dengan tahapan, berpedoman pada manajemen mutu, sesuai standar pendidik SIT, (2) seleksi dilakukan dengan administrasi, wawancara, microteaching, (3) penempatan dilakukan sesuai kualifikasi pendidikan serta memiliki kompetensi baik sebagai pendidik, (4) penghargaan terhadap pendidik memenuhi kriteria sekolah berupa uang dan barang baik secara langsung maupun tidak langsung, (5) pengawasan dilaksanakan dengan baik melalui agenda rutin guna melaporkan hasil kegiatan serta anggaran sekolah, (6) faktor pendukung penerapan manajemen mutu pendidik yaitu faktor internal*

*dan faktor eksternal. Kesimpulannya: manajemen mutu pendidik sudah terlaksana di SMP IT Al Mumtaz Pontianak. Implikasinya mulai dari perencanaan (rekrutmen), seleksi, penempatan, penghargaan, pengawasan dan faktor pendukung penerapan manajemen mutu di SMP IT Al Mumtaz*

**Kata kunci:** manajemen, mutu pendidik, SMP IT

## Pendahuluan

Pendidikan, sebagai sebuah proses yang kompleks dan multidimensional, merupakan fondasi utama dalam pembangunan suatu bangsa ((Education Importance in Building a Nation, 2021). Keberhasilan sebuah sistem pendidikan tidak lepas dari peran vital yang dimainkan oleh para pendidik (Hurit et al., 2022).

Kualitas pendidik menjadi kunci dalam menentukan efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan Pendidikan (Budiarsih & Wijayanti, 2022). Oleh karena itu, manajemen mutu pendidik menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan secara serius dalam dunia pendidikan (school management system India, 2023).

Manajemen mutu pendidik tidak terbatas pada proses seleksi dan rekrutmen semata (Taftania et al., 2020), namun juga meliputi aspek-aspek lain seperti penempatan yang tepat, penghargaan yang memotivasi, serta pengawasan yang berkelanjutan (Rahman et al., 2021). Dengan demikian, perlu adanya kerangka kerja yang komprehensif dan terstruktur untuk memastikan bahwa kualitas pendidik tetap terjaga dan ditingkatkan seiring waktu (Iqbal et al., 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang bagaimana perencanaan (rekrutmen), seleksi, penempatan, penghargaan, pengawasan, dan faktor pendukung penerapan manajemen mutu pendidik di SMP IT Al Mumtaz Pontianak. Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif jenis studi kasus digunakan, dengan fokus pada empat subjek yang mencakup kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, bendahara, dan staf yayasan bidang SDM. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan analisis data mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman. Temuan utama penelitian mencakup aspek-aspek seperti pelaksanaan perencanaan rekrutmen yang sesuai dengan tahapan, proses seleksi yang melibatkan administrasi, wawancara, dan microteaching, penempatan yang memperhatikan kualifikasi pendidikan dan kompetensi, penghargaan yang memenuhi standar sekolah, pengawasan yang rutin dilakukan untuk melaporkan hasil kegiatan dan anggaran, serta faktor pendukung internal dan eksternal dalam penerapan manajemen mutu pendidik. Kesimpulannya, manajemen mutu pendidik telah terimplementasi dengan baik di SMP IT Al Mumtaz Pontianak, dengan implikasi yang meliputi seluruh proses mulai dari perencanaan hingga faktor pendukung penerapannya. Dampak dari manajemen mutu pendidik yang efektif juga membawa implikasi yang luas, tidak hanya bagi institusi pendidikan itu sendiri, tetapi juga bagi kemajuan sosial dan ekonomi suatu negara. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidik bukanlah sekadar tuntutan strategis, melainkan juga merupakan kewajiban moral (Alinian et al., 2022) yang harus diemban oleh seluruh pemangku kepentingan dalam dunia pendidikan.

Manajemen mutu pendidik, dalam implementasinya, penting untuk diakui bahwa pendekatan yang holistik dan berkelanjutan menjadi kunci keberhasilannya.

Hal ini mencakup tidak hanya pemenuhan standar dan prosedur yang telah ditetapkan, tetapi juga pembangunan budaya perbaikan terus-menerus dan inovasi sekolah dalam peningkatan mutu pendidik. Dengan demikian, institusi pendidikan dapat bergerak menuju keunggulan dalam manajemen mutu pendidik, serta mendorong pengalaman belajar yang lebih bermakna bagi para siswa.

Melalui artikel ini, diharapkan akan terbuka ruang untuk dialog dan kolaborasi yang lebih luas dalam upaya meningkatkan manajemen mutu pendidik. Dengan kesadaran akan pentingnya peran pendidik dalam membentuk masa depan generasi mendatang, kita semua diharapkan dapat bersama-sama berkontribusi dalam menciptakan dunia pendidikan yang lebih baik.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara dengan jenis penelitian studi kasus. Wawancara dilakukan kepada 49 partisipan, 1 partisipan unsur Bidang Pendidikan dan SDM Yayasan Al-Mumtaz, kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan Bendahara. Maka total partisipan adalah 4 orang. Karakteristik partisipan yang digunakan adalah mereka yang mengambil kebijakan strategis yang berkaitan dengan mutu pendidik di SMP Islam Terpadu Al-Mumtaz Pontianak.

Pada wawancara, peneliti mengajukan pertanyaan seputar “apa” dan “bagaimana” manajemen mutu pendidik. Pada observasi, peneliti melakukan pengamatan pada karakteristik sikap guru, interaksi guru dan siswa. Serta melakukan studi dokumentasi pada program-program peningkatan mutu guru yaitu pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh Yayasan Al-Mumtaz, dalam hal ini untuk meningkatkan mutu guru pada aspek kepribadian, pedagogis dan profesionalisme guru.

Analisis data dari hasil penelitian ini menggunakan analisis data menurut Miles dan Huberman, yaitu dilakukan melalui tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: 1) Reduksi data; 2). Penyajian data; dan 3) Penarikan kesimpulan. Pada penyajian data, Creswell (2012) berpendapat bahwa menganalisis dan menginterpretasikan data melibatkan penarikan kesimpulan yaitu menggambarkannya dalam narasi yang menjawab pertanyaan penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

### ***Perencanaan Rekrutmen Pendidik***

Berdasarkan pertanyaan pada wawancara bagaimana proses rekrutmen guru di SMP Islam Terpadu Al-Mumtaz, maka data yang didapatkan adalah Untuk perencanaan yang dilakukan di yayasan, bidang SDM yayasan melakukan perencanaan rekrutmen pendidik berupa penetapan kriteria dan syarat-syarat umum sesuai dengan kompetensi pendidik SIT misalnya memiliki akhlak mulia, dapat membaca Al Quran, dapat berinteraksi positif dengan berbagai pihak dalam rangka meningkatkan kompetensinya dan hal umum lainnya. Sedangkan penetapan kriteria secara teknis dilakukan oleh unit yayasan atau sekolah yaitu

kepala sekolah, wakil kepala sekolah urusan kurikulum, bendahara dan kepala tata usaha.

Dari hasil wawancara di atas dapat digambarkan tahapan perencanaan atau rekrutmen pendidik di SMP IT (Islam Terpadu) Al Mumtaz Pontianak sebagaimana disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Rekrutmen Pendidik di SMP IT (Islam Terpadu) Al Mumtaz Pontianak

Hal ini penting untuk dilakukan untuk memilih guru dengan kompetensi yang diperlukan untuk memastikan efektivitas dan dedikasi mereka dalam lingkungan Pendidikan (Rachmawati & Suyatno, 2021) serta perlunya pendidik yang dapat menanamkan karakter mulia pada siswa (Amalia, 2022). Selanjutnya, dalam konteks pendidikan Islam, pentingnya karakter mulia dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip Islam sangat ditekankan (Untung, 2019). Institusi yang menawarkan pendidikan Islam diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang mewujudkan nilai-nilai ini. Selain itu, integrasi ajaran dan nilai-nilai Islam ke dalam kurikulum sangat penting untuk mengembangkan pendidik yang mampu mengajarkan ilmu pengetahuan dengan efektif sambil menjunjung tinggi etika Islam (Untung, 2019).

Pelatihan berbasis kompetensi juga merupakan aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam perekrutan pendidik. Kerangka kompetensi dapat membantu mendefinisikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan bagi pendidik dalam pendidikan Islam, memastikan bahwa mereka memenuhi standar yang diperlukan (Long, 2001). Kerangka ini dapat membimbing proses seleksi dengan menyelaraskan kualifikasi dan kompetensi kandidat dengan persyaratan spesifik lembaga pendidikan.

Selain itu, peran kompetensi pedagogik dalam memastikan manajemen yang efektif dan akuntabilitas di lembaga pendidikan Islam tidak boleh diabaikan (Fitria, 2022). Pendidik perlu memiliki tidak hanya keahlian dalam bidang studi tetapi juga keterampilan pedagogik untuk memberikan pendidikan berkualitas sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

### **Seleksi Pendidik**

Berdasarkan wawancara dengan pertanyaan bagaimana seleksi calon pendidik di SMP IT Al-Mumtaz Pontianak dan dokumentasi yang dilakukan peneliti, didapatkan data dan informasi bahwa terdapat tiga bagian seleksi guru yaitu seleksi administrasi, wawancara, dan microteaching. Pada bagian administrasi dimana dalam berupa berbagai berkas yang terdapat ijasah, transkrip nilai, surat lamaran kerja. Sedangkan, pada bagian wawancara akan dilakukan sesi foto setiap pelamar dengan bertujuan untuk sebagai laporan untuk adanya pelamar

tenaga pendidik. Selain itu, pada bagian microteaching dilakukan foto dan video dikarenakan saat foto untuk laporan, dan video untuk arsip penyimpanan pada sekolah. Proses seleksi di SMP IT Al-Mumtaz Pontianak cukup panjang prosesnya dimulai dari seleksi administrasi, wawancara dan microteaching dimana terjadi kolaborasi antara pihak sekolah dan yayasan.

Tiga tahapan seleksi di atas, terutama pelibatan guru yang berpengalaman dalam proses seleksi dalam bentuk microteaching, penting dilakukan untuk menyeleksi guru yang berkompeten dalam mengajar dan memastikan kandidat siap untuk mengajar (Li et al. 2021; Jiarakorn et al. 2015; Kholifah et al.2021).

### ***Penempatan Pendidik***

Berdasarkan wawancara atas pertanyaan bagaimana penempatan pendidik di SMP Islam Terpadu Al-Mumtaz Pontianak, bahwa proses penempatan dilakukan setelah tahap rekrutmen, seleksi, pengambilan keputusan/pengumuman dan sesuai dengan kebutuhan awal yang diminta oleh unit atau sekolah. Dan selama ini proses penempatan berjalan dengan lancar karena sesuai dengan perencanaan awal. Strategi maupun teknik penempatan yaitu menempatkan tenaga pendidik pada bidang pekerjaan yang dianggap sesuai dengan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik tersebut dan mengedepankan linieritas pendidikan, tentunya mereka menerapkan teknik ini agar tenaga pendidik yang dihasilkan secara profesional.

Proses penempatan merupakan tahap krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah tahap rekrutmen, seleksi, dan pengumuman keputusan. Penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang sesuai dengan kebutuhan awal yang diminta oleh unit atau sekolah dapat memberikan manfaat besar bagi organisasi, seperti peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Menurut Cascio (2018), penempatan karyawan yang tepat dapat membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya dengan memastikan bahwa individu yang ditempatkan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Milkovich dan Boudreau (2019) yang menekankan pentingnya kesesuaian antara individu dan pekerjaan dalam mencapai kinerja yang optimal. Proses penempatan juga dapat memengaruhi tingkat retensi karyawan. Menurut studi yang dilakukan oleh Griffeth et al. (2019), penempatan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat turnover. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa proses penempatan dilakukan secara cermat dan teliti. Selain itu, penempatan yang tepat juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Dalam studi yang dilakukan oleh Wright et al. (2018), ditemukan bahwa penempatan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja individu dan tim, serta mengurangi konflik dan ketidakpuasan di tempat kerja. Dengan demikian, proses penempatan yang dilakukan setelah tahap rekrutmen, seleksi, dan pengumuman keputusan sangat penting dalam memastikan bahwa organisasi dapat memanfaatkan potensi karyawan secara maksimal sesuai dengan kebutuhan awal yang diminta oleh unit atau sekolah. Dengan melakukan



penempatan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan, serta mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif.

### ***Penghargaan Kepada Pendidik***

Berdasarkan wawancara dan studi dokumentasi terhadap pertanyaan bagaimanakah penghargaan /reward yang diberikan terhadap pendidik di SMP IT Al-Mumtaz Pontianak, maka didapatkan data bahwa terdapat berbagai jenis penghargaan yang diberikan kepada pendidik yaitu reward (penghargaan) berupa gaji pokok, kompensasi, tunjangan, peningkatan kompetensi, subsidi S2 dan subsidi pendidikan anak yang bersekolah di yayasan Al-Mumtaz. Dari pembiayaan tersebut ada katagori yaitu tenaga pendidik tetap dan tenaga pendidik tidak tetap. Sedangkan kriteria dalam menetapkan penghargaan antara lain masa kerja, golongan, kehadiran dan status kepegawaian. Penelitian sebelumnya telah secara ekstensif mengeksplorasi berbagai jenis penghargaan yang diberikan kepada pendidik, termasuk penghargaan dalam bentuk gaji pokok, kompensasi, tunjangan, peningkatan kompetensi, subsidi untuk melanjutkan studi Magister, dan subsidi pendidikan untuk anak. Bentuk-bentuk pengakuan ini memainkan peran penting dalam memotivasi pendidik dan meningkatkan kinerja mereka (Cameron et al., 2005). Sistem penghargaan, seperti penghargaan berbasis pencapaian, telah terbukti berdampak positif pada motivasi intrinsik individu, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja (Cameron et al., 2005). Selain itu, pemberian penghargaan dan hukuman dapat secara signifikan mempengaruhi motivasi belajar, menyoroti pentingnya penguatan positif dalam lingkungan pendidikan (Astuti et al., 2019). Dalam konteks pendidikan, penting untuk mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan program pengakuan guru guna memastikan implementasi sistem penghargaan yang efektif (Bodary, 2008). Selain itu, mengintegrasikan nilai-nilai pendidikan multikultural ke dalam kurikulum dapat berkontribusi pada pembentukan masyarakat multikultural yang harmonis dan meningkatkan kesadaran akan nilai-nilai sejarah dan hak asasi manusia (Ruslan, 2024). Penelitian juga menekankan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan, menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam mendorong hasil pendidikan yang positif (Latifah, 2022). Selain itu, manajemen pendidik dan staf pendidikan di sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas layanan dan kinerja secara keseluruhan (Windasari, 2024). Memahami dampak penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan dapat membimbing institusi pendidikan dalam mengembangkan sistem insentif yang efektif untuk memotivasi staf dan meningkatkan hasil (Astuti et al., 2019). Selain itu, mengeksplorasi pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja siswa dapat memberikan wawasan berharga dalam merancang kebijakan dan praktik pendidikan yang efektif (Astuti et al., 2019). Sebagai kesimpulan, mengakui dan memberikan penghargaan kepada pendidik melalui berbagai cara seperti kenaikan gaji, peluang pengembangan kompetensi, dan subsidi pendidikan merupakan komponen penting dalam memotivasi dan mempertahankan profesional yang terampil di sektor pendidikan. Dengan menerapkan sistem penghargaan yang dirancang dengan baik dan mengakui kontribusi pendidik, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan dan peningkatan berkelanjutan dalam pengajaran dan pembelajaran.

### ***Pengawasan Pendidik***

Peneliti telah mendapat data atas pertanyaan penelitian tentang bagaimanakah pengawasan pendidik di SMP IT Al-Mumtaz. Data tersebut menggambarkan bahwa pengawasan telah dilaksanakan dengan baik melalui periode yang telah ditentukan sehingga dapat mencapai pendidikan yang bermutu, membentuk sumber daya manusia yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi yaitu ditandai dengan pengawasan dari berbagai jenjang yaitu jenjang kepala sekolah, jenjang wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan kesiswaaan. Pengawasan berjenjang ini dilakukan untuk memastikan pengelolaan dan pemberdayaan tenaga pendidik agar tetap mengedepankan mutu SDM pendidik yang berkesesuaian dengan visi-misi sekolah. Pengawasan ini berupa rapat koordinasi yang dilakukan oleh bidang PSDM Yayasan Al-Mumtaz dengan koordinasi berjenjang secara rutin. Selain rapat koordinasi, diang PSDM Yayasan Al-Mumtaz juga melaksanakan supervisi secara rutin terjadwal pada guru-guru tetap Yayasan Al-Mumtaz Pontianak dengan melibatkan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Dengan demikian, pengawasan pendidik di SMP IT Al-Mumtaz bermuara kepada SDM pendidik yang handal yang ditandai dengan pengelolaan SDM yang baik dan tepat mutu. Menjembatani hal ini, penelitian terdahulu tentang keterlibatan kepala sekolah dalam supervisi akademik sangat penting, yaitu untuk memastikan bahwa pendidik memenuhi standar yang ditetapkan oleh sekolah dan berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah. Supervisi oleh kepala sekolah telah terbukti memiliki dampak positif pada proses pengendalian kegiatan pendidikan di sekolah (Raza et al., 2023). Kepala sekolah, sebagai tulang punggung kualitas pendidik, diharuskan bertindak sebagai motivator, pendorong, inisiator, dan administrator (Delanda et al., 2021). Penelitian menunjukkan bahwa kualitas sekolah tidak dapat ditingkatkan secara maksimal karena masalah dengan standar pendidik dan staf pendidikan (Meirani et al., 2022).

### ***Faktor Pendukung Manajemen Mutu Pendidik di SMP IT Al-Mumtaz Pontianak***

Berdasarkan wawancara dan studi dokumentasi atas pertanyaan penelitian, apa saja faktor yang mendukung penerapan manajemen mutu pendidik di SMP IT Al-Mumtaz Pontianak, maka peneliti telah mendapatkan data dan informasi bahwa faktor-faktor tersebut adalah: linieritas pendidikan guru sehingga mendukung capaian mutu profesionalisme guru, berjalannya proses penjaminan mutu yang dilakukan oleh BPSDM Yayasan Al-Mumtaz Pontianak secara massif, dukungan kemampuan IT guru-guru yang mumpuni, dukungan anggaran pada program peningkatan skill guru dan dukungan anggaran pada program pasca sarjana bagi guru tetap Yayasan serta dukungan sarana pra-sarana yang memadai. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang berkontribusi pada manajemen kualitas pendidik seperti profesionalisme di kalangan guru (Yunus, 2016), manajemen pendidikan dan dampaknya terhadap hasil belajar siswa (Waruwu, 2024), pengaruh manajemen sumber daya manusia dan manajemen infrastruktur terhadap kualitas pendidikan (Indahyani & Syamsuddhuha, 2022), dan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidik (Rafid & Tinus, 2019).

Studi-studi ini memberikan perspektif tentang bagaimana faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kualitas pendidik dan hasil pendidikan.

### Simpulan

Penelitian ini menggambarkan manajemen mutu pendidik di SMP IT Al-Mumtaz Pontianak telah menjawab 6 hal yaitu: Pertama, rekrutmen calon pendidik di SMP IT Al Mumtaz sudah terlaksana sesuai dengan tahapan-tahapan dalam rekrutmen serta berpedoman pada manajemen mutu antara lain dengan melibatkan semua komponen aktif, seleksi calon pendidik di SMP IT Al Mumtaz sudah memenuhi kriteria seleksi dengan memperhatikan manajemen mutu. Dimulai dari tim pelaksana seleksi, instrumen yang digunakan dalam seleksi, tahapan seleksi yang terdiri dari seleksi administrasi, wawancara, dan *microteaching*, kedua penempatan pendidik berdasarkan skala kebutuhan dan analisis serta telah melewati proses seleksi berjenjang. Ketiga, penghargaan/reward terhadap pendidik di SMP IT Al Mumtaz sudah memenuhi kriteria sekolah yang mengedepankan mutu Pendidikan dengan mempertimbangkan masa kerja dan jabatan pendidik. Keempat, pengawasan pendidik di SMP IT Al Mumtaz telah dilaksanakan dengan baik melalui agenda rutin untuk melaporkan hasil kegiatan peningkatan mutu guru berbasis anggaran yang digunakan serta berkaitan dengan tujuan dan kriteria yang digunakan dalam peningkatan mutu pendidik. Kelima, faktor pendukung penerapan manajemen mutu pendidik di SMP IT Al Mumtaz yaitu sumber daya manusia (SDM) dan sarana prasarana. Dan pertanyaan penelitian yang ke enam, sistem pengawasan oleh Yayasan dan dengan dukungan finansial yang terorganisir.

### Daftar Pustaka

- Alinian, P., Mohammadi, R., Parvaneh, A., & Rejali, A. (2022, January 1). An Approach to Development: Turning Education from a Service Duty to a Productive Tool. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2210>
- Astuti, W., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pjkw5>
- Amalia, R. (2022). The role of islamic education teacher to build learners' character at mts assalafiyah tegal city. *Attarbiyah Journal of Islamic Culture and Education*, 7(1), 81-95. <https://doi.org/10.18326/attarbiyah.v7i1.81-95>
- Budiasih, S W., & Wijayanti, W. (2020, January 1). Strategies in Improving Teacher Quality in the Industrial Revolution 4.0: A Literature Review. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201221.043>
- Bodary, D. (2008). Teacher recognition programs. *Review of Communication*, 8(2), 115-118. <https://doi.org/10.1080/15358590701656213>
- Cameron, J., Pierce, W., Banko, K., & Gear, A. (2005). Achievement-based rewards and intrinsic motivation: a test of cognitive mediators.. *Journal of Educational Psychology*, 97(4), 641-655. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.97.4.641>
- Delanda, P., Sermal, S., & Usdarisman, U. (2021). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidik. *Produ Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v3i1.3773>



- Education Importance in Building a Nation. (2021, July 5). <https://sarasheibani.medium.com/education-importance-in-building-a-nation-8beeca0c87b5>
- Fitria, N. (2022). The effect of lecturers pedagogic competency on accountability of management islamic religious higher education. *Bulletin of Science Education*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.51278/bse.v2i1.295>
- Hurit, A A., Hallatu, T G., & Tembang, Y. (2022, January 1). The Effect of Work Motivation on the Performance of Elementary School Teachers. [https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2022/19/shsconf\\_icss2022\\_01042.pdf](https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2022/19/shsconf_icss2022_01042.pdf)
- Iqbal, M J., Nabi, M H., Mand, R., & Butt, I H. (2018, December 25). Teacher in Promoting Quality Education: Head Teachers Perception. <https://doi.org/10.26710/reads.v4i2.385>
- Jiarakorn, H., Suchiva, S., & Pasipol, S. (2015). Development of recruitment and selection process for assistant teachers using multiple approaches. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 783-787. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.717>
- Kholifah, N., Sofyan, H., Pardjono, P., Sudira, P., & Nurtanto, M. (2021). Explicating the experience of beginner vocational teachers. *Tem Journal*, 719-723. <https://doi.org/10.18421/tem102-28>
- Li, P., Sani, B., & Azmin, N. (2021). Identifying mentor teachers roles and perceptions in pre-service teachers teaching practicum: the use of a mentoring model. *International Journal of Education and Practice*, 9(2), 365-378. <https://doi.org/10.18488/journal.61.2021.92.365.378>
- Long, D. (2001). Competency based residency training: the next advance in graduate medical education., 153-158. [https://doi.org/10.1007/978-3-7091-6237-8\\_28](https://doi.org/10.1007/978-3-7091-6237-8_28)
- Latifah, N. (2022). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Educator Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*, 2(2), 175-183. <https://doi.org/10.51878/educator.v2i2.1307>
- Meirani, R., Sobri, A., & Sunarni, S. (2022). Analisis permasalahan pelaksanaan sistem penjaminan mutu internal (studi kasus di smk cor jesu malang). *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 203-211. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i2.p203-211>
- Rahman, M R A., Nor, M Y M., & Wahab, J L A. (2021, January 20). Does Total Quality Management Influence Teacher Quality? An Emperical Anaysis. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i1/8381>
- Rachmawati, Y. and Suyatno, S. (2021). The effect of principals' competencies on teachers' job satisfaction and work commitment. *Participatory Educational Research*, 8(1), 362-378. <https://doi.org/10.17275/per.21.21.8.1>
- Ruslan, A. (2024). Pendidikan multikulturalisme abad ke-21: integrasi nilai kesadaran sejarah dan hak asasi manusia. *Sap (Susunan Artikel Pendidikan)*, 8(3), 400. <https://doi.org/10.30998/sap.v8i3.21149>
- Raza, A., Aina, N., Anwar, K., & Suryani, D. (2023). Supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (analisis supervisi kepala tk al-himmah muara tebo). *Mitra Ash-Shibyan Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 6(01), 1-12. <https://doi.org/10.46963/mash.v6i01.553>

- Rafid, R. and Tinus, A. (2019). Kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2). <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.28012>
- Syamsuddhuha, S. (2022). Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan manajemen sarana dan prasarana terhadap mutu pendidikan. *Nazzama Journal of Management Education*, 1(2), 135-146. <https://doi.org/10.24252/jme.v1i2.28011>
- Taftania, S., Kusna, A., Mahardika, B A., Nugraheni, D R., Eriyani, D., Yulindasari, N O., Sholihah, V M., & Gunawan, I. (2020, January 1). Implementation of Total Quality Management through the Leadership of Schools in Efforts to Improve Teacher Creativity: A Conceptual Paper. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201214.285>
- Untung, S. (2019). Total quality management in islamic education in globalization era. *Hikmatuna Journal for Integrative Islamic Studies*, 5(2), 169-181. <https://doi.org/10.28918/hikmatuna.v5i2.2179>
- Windasari, W. (2024). Mengembangkan model pengembangan tenaga kependidikan untuk meningkatkan mutu pelayanan di sd lidah wetan 4. *pgsd*, 1(3), 13. <https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i3.440>
- Waruwu, A. (2024). Majemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan terhadap kualitas hasil belajar peserta didik sma negeri 13 surabaya. *ptk*, 1(3), 9. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.514>
- (2023, January 1). school management system India. <https://sites.google.com/view/schoolmanagementsystemindia/home>
- Yunus, M. (2016). Profesionalisme guru dalam peningkatan mutu pendidikan. *Lentera Pendidikan Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 19(1), 112-128. <https://doi.org/10.24252/lp.2016v19n1a10>