

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Mutu pendidikan di suatu institusi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, dan fondasi utama untuk membangun kualitas tersebut bermula dari proses rekrutmen. Hubungan antara rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dengan mutu pendidikan merupakan suatu kausalitas yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah mengenai Standar Nasional Pendidikan (SNP), di mana Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan merupakan salah satu dari delapan standar mutlak yang wajib dipenuhi oleh setiap satuan pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. SNP menegaskan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Untuk mendapatkan figur yang sesuai dengan kriteria SNP tersebut, institusi pendidikan menuntut adanya sebuah sistem rekrutmen yang selektif, objektif, terencana, dan berbasis pada kompetensi.

Dalam konteks ini, sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara memberikan pembelajaran yang memudahkan berjalannya pembangunan di negara secara menyeluruh. Pendidikan sangat penting bagi kemajuan masyarakat di sebuah Negara. Jika pendidikan berkualitas tinggi, maka suatu Negara akan bisa berkembang lebih cepat dan mampu bersaing dengan Negara lain. Jika dibandingkan dengan Negara-negara tetangga, Negara kita bisa dikatakan masih tertinggal dalam hal kualitas pendidikan. Oleh karena itu, kita harus mampu mengejar dan menyamai standar pendidikan dari Negara-negara lain. Ketersediaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang direkrut secara tepat sasaran merupakan bagian penting dalam meningkatkan mutu pendidikan tersebut. Tenaga kependidikan adalah orang yang berasal dari masyarakat dan rela berdedikasi serta diangkat untuk membantu penyelenggaraan pendidikan. Mereka bertugas dalam mengelola satuan

pendidikan, melakukan pengawasan, mengawasi proses belajar, serta menjalankan tugas teknis dalam mempersiapkan sumber belajar (Hadiono & Inayah, 2020).

Lebih lanjut, sekolah adalah lembaga tempat di mana proses pendidikan dilakukan. Sekolah tidak hanya berfungsi sebagai tempat di mana guru dan siswa berkumpul, tetapi juga berfungsi sebagai tempat di mana pendidikan diajarkan secara profesional. Sekolah menciptakan gambaran orang yang berpendidikan, terlepas dari latar belakang budaya, sosial, dan ekonomi siswa. Untuk mewujudkan hal tersebut, manajemen diperlukan untuk mengatur pendidikan sekolah dengan menetapkan tujuan, visi, dan misi. Banyak sekolah tidak memenuhi syarat sebagai sekolah berkualitas meskipun mereka memiliki sarana dan prasarana yang memadai dan siswa yang lebih baik daripada rata-rata. Hal ini seringkali disebabkan oleh kurangnya visi, misi, dan tujuan yang jelas, serta kesulitan bagi sekolah untuk mengatur tim kerja untuk mencapai standar pendidikan (Ina et al., 2023). Kesulitan dalam membentuk tim kerja yang solid ini umumnya berakar dari kelemahan pada tahap rekrutmen awal, di mana personel yang diterima tidak memiliki kompetensi atau visi yang selaras dengan tujuan sekolah.

Peran krusial sumber daya manusia ini dipertegas dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Mengenai Sistem Pendidikan Nasional BAB XI Mengenai Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pasal 39 Ayat 1 dan 2, yang menjelaskan bahwa: (1) Tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan memberikan layanan teknis dalam mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan. (2) Pendidik adalah profesi yang memiliki tanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai capaian hasil belajar, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan riset dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi pendidik di perguruan tinggi. Berdasarkan peraturan tersebut, tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai peranan yang sangat signifikan mulai dari pengajaran hingga evaluasi, serta pengelolaan administrasi hingga layanan teknis. Oleh sebab itu, karena tanggung jawab mereka sangat besar dalam kelancaran operasional lembaga, pelaksanaan rekrutmen yang berkualitas menjadi syarat mutlak. Sistem rekrutmen yang baik

akan menyaring kandidat terbaik, yang pada akhirnya akan bermuara secara langsung pada pencapaian dan peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Pendidik yang berkualitas mampu menyampaikan materi pembelajaran dengan baik dan terus berusaha untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dengan memanfaatkan semua yang dapat dijadikan sebagai sumber belajar serta mengurangi batasan dan rintangan yang ada. Aspek-aspek yang mengakibatkan rendahnya mutu pendidik meliputi ketidakcocokan antara bidang studi dan mata pelajaran yang diajarkan, kualifikasi pendidik yang belum setara dengan gelar sarjana, rendahnya program Peningkatan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) pendidik, dan proses rekrutmen pendidik yang kurang efisien. Salah satu faktor utama yang membuat mutu pendidik di Indonesia hingga saat ini masih rendah adalah kurang optimalnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam proses perekrutan tenaga pengajar atau pendidik. (Sinta et.al, 2022)

Efektivitas sumber daya manusia pada suatu lembaga pendidikan akan sangat berpengaruh pada mutu pendidikan sekolah, sehingga jika prinsip-prinsip pengelolaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dioptimalkan sesuai ketentuan yang telah dipaparkan oleh Dinas Pendidikan maka akan sangat mungkin berpengaruh pada tujuan pendidikan nasional itu sendiri.

E. Mulyasa menggambarkan rekrutmen dalam konteks pendidikan sebagai upaya untuk mendapatkan tenaga pengajar yang memenuhi syarat untuk kemudian memilih yang terbaik. Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di dunia pendidikan adalah proses pencarian dan pemikatan calon guru dan pendidik yang memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan institusi pendidikan. Kegiatan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan adalah cara yang bagus untuk mencari, menentukan, dan menarik calon pekerja untuk mengisi formasi tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam situasi tertentu, ada kemungkinan lebih besar untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi standar institusi pendidikan, dan penentuan khusus mungkin menjadi prioritas utama.

Proses rekrutmen guru sangat penting dan membutuhkan banyak tanggung jawab karena kualitas sumber daya manusia sangat bergantung pada prosedur tersebut. Tujuan utama proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga pendidik yang

tepat sesuai dengan bidang yang dibutuhkan sehingga guru dapat bekerja dengan baik dan tetap di sekolah untuk waktu yang lama.

Proses pengangkatan guru dimulai dengan waktu mencari atau memilih kandidat dan berakhir dengan pengumuman hasil pengangkatan guru. Proses pengangkatan guru dapat dilakukan dalam empat tahap, dimulai dari persiapan pengangkatan guru, merekap semua lamaran dalam format rekapitulasi kandidat, dan seleksi kandidat. Jumlah pelamar yang datang ke institusi pendidikan dan pilihan yang luas dari calon pendidik yang memiliki potensi, kualitas, dan keterampilan dapat menunjukkan tingkat keberhasilan rekrutmen tenaga pendidik.

Pendidikan yang berkualitas didefinisikan sebagai pendidikan yang mampu meningkatkan kualitas peserta didik melalui pembebasan mereka dari keburukan akhlak dan iman, ketidaktahuan, ketidakmampuan, tidak berdayaan, dan ketidakjujuran. Pendidikan berkualitas dihasilkan dari sistem perencanaan yang baik, yang memiliki materi yang baik, dan sistem tatakelola yang baik, dan guru yang baik, yang memiliki komponen pendidikan yang berkualitas, terutama guru. (Imam Solihi, 2012)

Sumber daya manusia di sektor pendidikan merupakan elemen krusial dalam menjalankan manajemen pendidikan. Kontribusi dari SDM ini, khususnya Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK), memiliki peran penting dan strategis dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini disebabkan oleh interaksi harian dan langsung PTK dengan peserta didik.

Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karir dan kompensasinya (Yusuf B. , 2015). Dengan pelaksanaan rekrutmen guru yang baik maka diharapkan sekolah mendapat tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan sekolah, karena di dalam keberlangsungan kegiatan sekolah unsur pendidik merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh tenaga pendidik yang terlibat di dalamnya. Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas gedung, perlengkapan, alat kerja, metode dan dukungan masyarakat, akan tetapi apabila tenaga pendidik yang ada di dalamnya kurang berkompeten terhadap setiap tugas

yang diembannya, maka akan sangat sulit dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.(Faujan, 2024)

Dalam hadist Nabi Muhammad SAW pengelolaan dan amanah sangat sensitif bahkan menjadi salah satu tanda kiamat jika amanah diberikan kepada orang yang bukan ahlinya sebagaimana yang di riwayatkan oleh Imam Bukhari. hadist 59/6015 :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: *قَدْ أَضُيْعَتِ الْأَمَانَةُ فَاتَنْظُرُوا السَّاعَةَ. قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا؟ قَالَ: إِذَا وَاسَدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَاتَنْظُرُوا السَّاعَةَ* (رواه البخاري)

Dari Abu Hurairah radhiyallahu ‘anhu, Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: “Jika amanat telah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya.” Ada seseorang yang bertanya: “Bagaimana cara menyia-nyiakannya, wahai Rasulullah?” Beliau menjawab: “Apabila suatu urusan (pekerjaan/kepemimpinan) diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya.”.

Efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Islam Al-Itishom memegang peranan krusial dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan. Praktik manajemen SDM yang strategis secara luas diakui sebagai faktor determinan yang menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Berdasarkan premis tersebut, peneliti berpendapat bahwa terdapat korelasi positif yang kuat antara kualitas pendidikan dengan tata kelola manajemen sumber daya manusia yang diimplementasikan. Namun, dalam praktiknya di SMP Islam Al-Itishom, masih ditemukan beberapa kendala fundamental dalam proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan yang berpotensi menghambat pencapaian mutu tersebut. Fenomena yang muncul menunjukkan adanya tidak jelasnya dalam pemberian deskripsi pekerjaan (job description), yang sering kali menyebabkan tumpang tindih tanggung jawab di antara staf. Selain itu, institusi dihadapkan pada tantangan dalam melakukan komparasi standar upah (*salary comparison*) dengan pihak eksternal, yang berdampak pada daya saing sekolah dalam menarik talenta terbaik. Masalah

penempatan (*placement*) yang belum sepenuhnya selaras dengan kompetensi atau keahlian individu juga menjadi catatan kritis yang perlu segera dibenahi.

Secara empiris, kondisi pendidikan di Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia pendidik masih menjadi faktor penentu utama mutu pendidikan. Penelitian oleh Nia Nurarofah dan Astuti Darmiyanti (2021) di SD Negeri Banyuasih II Karawang menunjukkan bahwa kinerja guru berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan, terutama dalam aspek pelaksanaan pembelajaran yang masih belum optimal (Nurarofah & Darmiyanti, 2021). Selain itu, penelitian di Karawang juga menegaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang sesuai standar melalui supervisi akademik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas tenaga pendidik menjadi faktor kunci dalam menentukan mutu pendidikan di daerah tersebut (Suharsaputra, 2018). Di sisi lain, secara umum, proses rekrutmen guru memiliki peran strategis dalam menjamin kualitas pendidikan. Rekrutmen yang efektif dan berbasis kompetensi terbukti mampu meningkatkan kinerja guru serta menciptakan lingkungan belajar yang optimal, sehingga berdampak signifikan terhadap mutu pendidikan (Armstrong, 2020). Dengan demikian, kondisi empiris di Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa permasalahan mutu pendidikan tidak terlepas dari kualitas pendidik yang dihasilkan melalui proses rekrutmen. Oleh karena itu, rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan yang selektif, transparan, dan berbasis kompetensi menjadi faktor penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan (Mulyasa, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris hubungan antara proses “Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Hubungannya dengan Mutu Pendidikan di SMP Islam Al-Itishom”. Dengan mengidentifikasi dan mencari solusi atas masalah pembagian tugas, standarisasi kompensasi, dan ketepatan penempatan, diharapkan penerapan sistem rekrutmen yang lebih tertata akan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan di institusi tersebut secara berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan terdapat masalah yang diambil, yaitu :

1. Bagaimana proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan saat ini dilaksanakan di SMP Islam Al Itishom?
2. Bagaimana Mutu Pendidikan di SMP Islam Al Itishom?
3. Bagaimana hubungan Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dengan mutu pendidikan di SMP Islam Al Itishom ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan saat ini dilaksanakan di .
2. untuk mengetahui Mutu Pendidikan di SMP Islam Al Itishom.
3. Untuk Menganalisis dan mendeskripsikan hubungan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dengan mutu pendidikan di SMP Islam Al Itishom.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Dapat menambah khazanah keilmuan dalam dunia pendidikan mengenai hubungan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dengan mutu pendidikan di SMP Islam Al Itishom .

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan serta pengalaman secara langsung mengenai hubungan manajemen sumber daya pendidik dengan pembelajar dan diharapkan saat terjun dalam dunia pendidikan mampu melaksanakan apa yang telah diteliti.

b. Bagi Lembaga

Sebagai bahan informasi bagi warga sekolah, khususnya kepala sekolah, staf tata usaha, dewan guru, serta pemangku kepentingan yang berkaitan dengan sekolah. Serta dapat pula menjadi bahan evaluasi atau pembelajaran bagi sekolah dalam memperbaiki dan mengimplementasikan hubungan manajemen sumber daya pendidik

c. Bagi Masyarakat

Sebagai informasi yang bermanfaat sehingga dapat menambah kepercayaan terhadap setiap peserta didik yang diamanahkan dari orang tua kepada Lembaga Pendidikan.

E. Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup dan batasan penelitian ini meliputi satu variabel bebas yaitu Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan satu variabel terikat yaitu Mutu Pendidikan. Untuk mengantisipasi terlalu luasnya ruang lingkup pada penelitian ini, maka penulis perlu membatasi permasalahan penelitiannya, yaitu sebagai :

1. Penelitian ini tidak menggunakan variabel lain selain variabel hubungan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dengan mutu pendidikan.
2. Hubungan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dengan mutu pendidikan di SMP Islam Al Itishom .
3. Objek penelitian hanya dilakukan pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Al Itishom.

F. Kerangka Berfikir

Sebagai pusat pendidikan di kelas, guru membutuhkan sistem manajemen yang memungkinkan pertumbuhan profesional mereka. Selain itu, tenaga kependidikan berfungsi sebagai roda pendukung administrasi dan operasional sekolah, yang menentukan efektif tidaknya layanan pendidikan. Oleh karena itu, kualitas pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum atau sarana prasarana; itu juga bergantung pada seberapa efektif manajemen sumber daya manusia, yang mencakup proses rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penempatan yang tepat sasaran dan terencana.

Menurut Laura Goe (2017), rekrutmen guru harus berfokus pada dampak yang dihasilkan terhadap siswa daripada hanya pemenuhan jumlah tenaga pengajar. Ini berarti bahwa tujuan rekrutmen guru tidak sekadar mempertahankan guru yang sudah ada, tetapi lebih jauh untuk meningkatkan kualitas pembelajaran siswa dan memperluas peluang pendidikan. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, yang menegaskan bahwa guru adalah tenaga profesional yang memiliki peran strategis dalam

meningkatkan mutu pendidikan. Undang-undang nomor 14 tahun 2005, terutama Pasal 1 yang merupakan landasan yuridis yang memberikan definisi operasional dan standarisasi terhadap profesi guru serta dosen di Indonesia. Pasal ini secara tegas menetapkan bahwa guru dan dosen adalah pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa melalui jalur pendidikan formal, mulai dari jenjang anak usia dini hingga perguruan tinggi dan pasal 10 menetapkan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Keempat kemampuan ini merupakan indikator utama kualitas guru, yang berdampak langsung pada proses dan hasil pembelajaran..

Menurut Ibrahim Bafadal, ada empat langkah dalam proses rekrutmen guru, yaitu: (1) Persiapan untuk rekrutmen. Penting bagi persiapan rekrutmen guru baru untuk dilakukan dengan seksama, agar sekolah dapat mendapatkan guru yang berkualitas. Kegiatan persiapan ini mencakup pembentukan tim rekrutmen dan seleksi, penetapan kualifikasi untuk guru baru, penentuan tata cara pendaftaran, serta persiapan materi untuk ujian seleksi. (2) Penyampaian pengumuman penerimaan guru baru. Setelah tahap persiapan selesai, langkah berikutnya adalah menyebarkan informasi melalui berbagai media seperti brosur, situs web, media sosial, selebaran, pamflet, dan lain-lain. Pengumuman yang baik mengenai penerimaan guru baru harus mencakup informasi tentang waktu, lokasi, syarat, dan langkah-langkah untuk mengajukan lamaran. (3) Penerimaan aplikasi dari guru baru. Dalam tahap ini, panitia bertugas melayani masyarakat yang mengajukan lamaran kerja, memeriksa semua kelengkapan yang harus dilampirkan dengan surat lamaran, meninjau semua informasi yang tertera dalam surat lamaran, dan mencatat semua pelamar dalam format rekap. (4) Penilaian terhadap pelamar. Setelah masa pendaftaran atau pengajuan lamaran untuk guru baru ditutup, langkah selanjutnya adalah melakukan seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Dalam studi ini, peneliti akan fokus pada beberapa indikator dari kegiatan yang telah disebutkan, yaitu Persiapan Rekrutmen, Sumber Rekrutmen, Penerimaan Lamaran, dan Seleksi Pelamar.

Menurut Kementerian Pendidikan Nasional, sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa, pengertian mutu dalam pendidikan mencakup input, proses, dan output pendidikan. Lembaga pendidikan memerlukan input pendidikan sesuai dengan gagasan mutu pendidikan ini agar proses pendidikan berlangsung. 1). Input pendidikan ini mencakup sumber daya pendidikan (siswa, pendidik, tenaga kependidikan, dan sarana pembelajaran), perangkat lunak (administrasi dan program pendidikan), dan tujuan yang terkandung dalam visi dan misi lembaga pendidikan. Setelah input ini tersedia, proses pendidikan dapat dimulai. 2) Proses pendidikan didefinisikan sebagai bagaimana pendidikan dan pembelajaran dilakukan atau berlangsung dalam suatu institusi pendidikan yang terkait. Input pendidikan yang ada sangat dipengaruhi dalam proses pendidikan ini. Selain itu, proses pendidikan ini mencakup pengambilan keputusan atau perencanaan, pengelolaan institusi dan program pendidikan, pengelolaan pembelajaran, pengawasan, dan evaluasi pendidikan. 3) Output pendidikan dalam mutu pendidikan adalah kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses atau perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dengan berbagai cara, seperti kualitas, efektivitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, kualitas kehidupan kerja, dan moral kerja. Jika prestasi sekolah, khususnya *preschool*, baik, maka output sekolah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi.

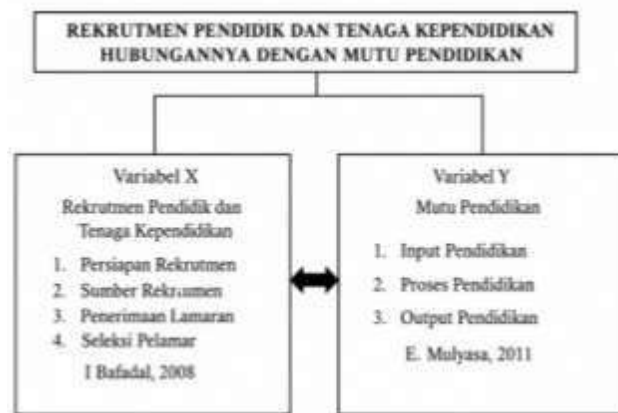
Dengan demikian, keterkaitan antara Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan menjadi landasan penting dalam memahami bagaimana pengelolaan tenaga pendidik dapat mendorong peningkatan mutu Pendidikan.

Asumsi teoretis mengenai hubungan antara rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) dengan mutu pendidikan berakar pada prinsip manajemen bahwa kualitas hasil (output) suatu sistem sangat ditentukan oleh kualitas bahan masukan (input) yang diterima. Dalam konteks ini, proses rekrutmen—yang meliputi perencanaan, pencarian sumber, penerimaan lamaran, hingga seleksi ketat sebagaimana dipaparkan oleh Ibrahim Bafadal bertindak sebagai pintu gerbang utama yang menyaring input sumber daya

manusia ke dalam lembaga pendidikan. Ketika proses rekrutmen dijalankan secara terencana dan berorientasi pada dampak nyata terhadap siswa seperti gagasan Laura Goe, sekolah akan berhasil menjaring guru yang memiliki standar kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang kuat sesuai amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, sekaligus mendapatkan tenaga kependidikan yang cakap dalam mengelola operasional sekolah.

Setelah input berkualitas ini masuk ke dalam sistem sekolah, asumsi teori berpindah pada fase proses pendidikan yang dijalankan oleh Kementerian Pendidikan Nasional (dalam Mulyasa). PTK yang kompeten hasil rekrutmen yang selektif secara otomatis akan menggerakkan roda organisasi dan manajemen pembelajaran secara efektif. Guru yang profesional mampu menyajikan proses belajar-mengajar yang inovatif dan berorientasi pada pemecahan masalah siswa, sementara tenaga kependidikan yang andal memastikan seluruh administrasi, sarana, dan perangkat lunak sekolah terkelola dengan efisien tanpa hambatan. Kehadiran staf pendukung yang kompeten ini membebaskan guru dari beban administrasi yang berlebihan, sehingga fokus utama pendidik untuk meningkatkan kualitas instruksional di kelas dapat berjalan secara maksimal.

Hubungan kausalitas ini pada akhirnya bermuara pada peningkatan output atau mutu pendidikan yang diwujudkan melalui kinerja sekolah. Kinerja sekolah yang bermutu tinggi yang diukur dari produktivitas, efektivitas, inovasi, moral kerja, hingga prestasi akademik maupun non-akademik siswa tidak dapat muncul di ruang hampa tanpa adanya proses pendidikan yang sehat. Proses yang sehat tersebut mustahil terwujud tanpa digerakkan oleh manusia-manusia berkualitas di dalamnya. Oleh karena itu, keterkaitan teoretis di antara keduanya sangat erat: rekrutmen PTK yang objektif dan tepat sasaran merupakan fondasi hulu yang secara linear menentukan kualitas proses tata kelola sekolah, yang pada akhirnya secara mutlak membentuk hilir dari mutu pendidikan itu sendiri.



Gambar 1.1 Skema Kerangka Berpikir

G. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikan antara hubungan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dengan mutu pendidikan di SMP Islam Al Itishom

Ha : Ada hubungan yang signifikan antara hubungan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dengan mutu pendidikan.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti meninjau penelitian sebelumnya, seperti skripsi dan jurnal, untuk memastikan bahwa penelitian ini unik dan berbeda dari penelitian sebelumnya. Selain itu, mereka berusaha menghindari kesamaan atau duplikat dalam metode, media, atau analisis data yang telah ditemukan oleh peneliti sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan perbandingan dalam penelitian ini.

Tabel 1.1 Akumulasi Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil
1	“Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Smp It Ulul Albab Dan Smp It Mutiara Global”(Vinet & Zhedanov, 2011)	Perbedaan dari penelitian ini Adalah terletak pada metode penelitian, peneliti terdahulu menggunakan metode penelitian kualitatif deksriptif, sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif	Kedua judul penelitian ini saling terkait karena berfokus pada hubungan antara kualitas 13variable13n dan rekrutmen tenaga kerja. Rekrutmen, atau proses mencari dan memilih karyawan baru, 13ariab 13ariab utama yang dikaji, dan pengaruh kualitas, atau kualitas. Secara khusus, keduanya berkonsentrasi pada rekrutmen guru sebagai masalah utama. Judul Penelitian terdahulu membahas hubungan antara penempatan guru dan peningkatan kualitas sekolah, dan judul Peneliti membahas hubungan antara penempatan guru dan tenaga kependidikan dengan kualitas pendidikan	Penelitian mengenai sistem rekrutmen tenaga pendidik di SMP IT Ulul Albab dan SMP IT Mutiara Global menyimpulkan bahwa sistem yang diterapkan transparan dan terstruktur, dimulai dari analisis kebutuhan hingga menggunakan berbagai metode seleksi seperti tes dan <i>microteaching</i> , yang merupakan keunggulan utama dalam menjamin kualitas. Namun, sistem ini menghadapi kendala serius berupa keterbatasan sumber daya (SDM dan finansial) dan persaingan ketat dalam mendapatkan kandidat berkualitas yang sesuai dengan budaya sekolah. Untuk mengatasi hambatan tersebut, sekolah disarankan untuk mengembangkan program pelatihan prakerja, menjalin kemitraan dengan lembaga pendidikan tinggi, serta membangun lingkungan kerja yang positif guna

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil
				menarik dan mempertahankan tenaga pendidik unggul.
2	Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 56 Surabaya (Febrianti & Mujahidah, 2024)	Penelitian ini berbeda dengan, judul peneliti, peneliti terdahulu mengangkat kompetensi terhadap pendidik dan pendidik.	Persamaan kedua penelitian ini adalah komitmen kuat untuk meneliti bagaimana peningkatan kualitas pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan). Kedua studi ini berbagi hipotesis dasar bahwa kualitas rekrutmen adalah kunci untuk kualitas pendidikan terbaik, terlepas dari apakah metode yang digunakan kualitatif atau kuantitatif. Dengan kata lain, fokus utama kedua penelitian adalah mengevaluasi dan membuktikan bahwa proses	Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMP Negeri 56 Surabaya memprioritaskan pelatihan dan pengembangan mutu yang berpusat pada tenaga pendidik dan kependidikan, khususnya para guru. Sebagai saran perbaikan, peneliti merekomendasikan agar Kepala Sekolah memperluas kemitraan dengan berbagai perguruan tinggi—baik negeri maupun swasta—guna memperkaya wawasan dan menjadi modal strategis untuk peningkatan kualitas pendidikan di masa depan. Selain itu, Kepala Sekolah disarankan untuk tidak hanya berfokus pada guru, tetapi juga memantau dan mengembangkan karakter siswa sebagai upaya preventif terhadap perilaku negatif. Upaya ini harus didukung dengan penguatan kegiatan

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil
			pemilihan dan pengangkatan tenaga kerja terbaik merupakan strategi manajemen penting yang secara langsung memengaruhi keberhasilan sekolah dalam mencapai standar pendidikan yang tinggi.	ekstrakurikuler untuk memaksimalkan potensi akademik dan non-akademik siswa, serta menjalin kerjasama erat dengan orang tua dalam menganalisis dan mendorong peningkatan karakter siswa yang pada akhirnya akan berdampak positif pada mutu pendidikan di sekolah.
3	Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Terhadap Mutu Tenaga Pendidik Di Smk Yapemi Pagelaran(Faujan, 2024)	Penelitian ini memiliki perbedaan terletak pada cara atau Langkah dalam menempatkan Sumber daya pendidik sesuai dengan tempatnya. Sedangkan yang peneliti teliti 15ariab bagaimana proses rekrutmen pendidik dan tenaga pendidik sehingga dari proses perekrutan itu menjadi 15ariabl dalam peningkatan	Keduanya memiliki persamaan yang berkaitan dengan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Pendidik serta bagaimana semua <i>planing</i> dalam mutu pendidikan tercapai.	Secara keseluruhan, implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan di SMK Yapemi Pagelaran dinilai cukup baik dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran Pendidikan Agama Islam. Manajemen SDM ini mencakup penugasan guru S-1 sesuai latar belakang pendidikan dan keterampilan media/metode ajar pada tahap perencanaan. Untuk pengembangan, sekolah mengirim guru ke seminar/penataran, mendorong studi lanjut, menerapkan sistem penghargaan

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil
		mutu 16variable16n.		bagi yang berprestasi dan sanksi bagi yang kurang disiplin, serta aktif menerima ide guru. Dalam hal penilaian, kepala madrasah rutin melakukan supervisi langsung dengan tindak lanjut yang cepat, sementara kompensasi berupa penghargaan dan perhatian diberikan kepada guru honorer. Keberhasilan implementasi ini didukung oleh otonomi madrasah, ketersediaan sarana lengkap, dan dukungan pemerintah terhadap mutu guru, meskipun terdapat kendala berupa faktor internal dari guru dan pelaksanaan program peningkatan mutu yang terkadang kurang optimal.
4	Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan(Nu rlindeh et al., 2020)	Penelitian ini menitik beratkan bagaimana pengelolaan sumber daya pendidik dan tenaga pendidik pada Lembaga yang di teliti, sedangkan peneliti berfokus kepada	Keduanya memiliki persamaan yang yaitu membahas sumber daya manusia yang berhubungan dengan mutu pendidikan.	SMA di lokasi penelitian ini terdiri dari 264 pendidik (guru) sebanyak 219 orang (89%) memiliki karakteristik penilaian dalam kategori baik, guru mengajar menggunakan perangkat pembelajaran (RPP, Silabus, Prota,

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil
		proses perekrutan Tenaga pendidik dan pendidik.		Prosem) yang lengkap dan mengajar berdasarkan keahlian (jurusan) masing-masing. Dari penelitian yang dilakukan disimpulkan: dalam meningkatkan mutu pendidikan, SMA Kota Medan sudah memenuhi standar pendidik dan tenaga kependidikan.
5	Hubungan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dengan Keberhasilan Proses Pembelajaran (Bardin et al., 2019)	Peneliti sebelumnya meneliti tentang hubungan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam proses pembelajaran.	Variabel utama sama, yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai variabel bebas yang berfokus Pendidik dan Tenaga Pendidik.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Bulukumba berhubungan positif dengan keberhasilan pembelajaran, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,505 yang berada pada tingkat hubungan sedang. Hal ini menandakan bahwa berhasil atau tidaknya proses pembelajaran di madrasah sangat ditentukan oleh kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berada pada lingkungan madrasah.

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil
6	Manajemen Rekrutmen Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sdi Al Ikhlas Cilandak Selatan (Sinta et.al, 2022)	Peneliti berfokus pada kedua pihak rekrutmen pendidik dan kependidikan hubungannya dengan mutu 18variable18n.	Memiliki kesamaan dengan peneliti yakni berfokus pada rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dalam mutu pendidikan.	Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen rekrutmen pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan di SDI Al-Ikhlas, Cilandak, Selatan. Sesuai dengan rumusan masalah, hasil observasi dan pembahasan serta temuan penelitian yang sudah dipaparkan pada bab IV, maka dapat peneliti simpulkan bahwa proses rekrutmen pendidik di SDI Al Ikhlas masih belum terselenggara dengan baik, terdapat beberapa kekurangan
7	Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Ramadiputra et al., 2023)	Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan 18variable18n terdapat pada judul yang Ramadiputra meneliti manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu 18variable18n, sedangkan peneliti	Kedua peneliti ini memiliki letak kesamaan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan dan mutu pendidikan.	Temuan penelitian Terdapat 264 tenaga pendidik (guru) SMA di lokasi penelitian, dan 219 orang (89%) mahir menilai kinerja siswa, memanfaatkan perangkat pembelajaran secara menyeluruh (RPP, Silabus, Prota, Prosem), dan mengajar siswa sesuai dengan bidang spesialisasinya (jurusan). Penelitian menunjukkan bahwa SMA telah meningkatkan

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil
		membahas hubungan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dengan mutu		kualitas pendidikan untuk kepuasan guru dan tenaga kependidikan lainnya
8	Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Nurul Yaqin Kabupaten Merangin (Gunawan & Muspawi, 2023)	Peneliti meneliti korelasi pada rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dengan mutu	Persamaanya terdapat pada variabel "rekrutmen Pendidik dan tenaga pendidik dengan mutu pendidikan.	Hasil rekrutmen Madrasah Aliyah Nurul Yaqin menunjukkan bahwa sekolah telah merekrut 16 guru dalam satu tahun terakhir, tahun ajaran 2022/2023, dengan perbandingan 1:2, karena Madrasah Aliyah Nurul Yaqin hanya membutuhkan satu guru pada satu kesempatan dan hanya dua orang yang mengajukan lamaran. Ada bukti bahwa manajemen rekrutmen Madrasah Aliyah Nurul Yaqin tidak berjalan dengan baik. Karena kepala madrasah berusaha untuk memaksimalkan seluruh tenaga pendidik Madrasah Aliyah Nurul Yaqin dengan tidak menerima atau mengeluarkan guru yang ada.
9	Pengaruh Manajemen	Peneliti menggunakan	Pemiliki persamaan	hasil penelitian ini adalah Terjadi

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil
	Perekrutan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pembelajaran di SMP Islam Terpadu At-Taqwa(Putri et al., 2024)	20variable hubungan / sedangkan penelitian terdahulu menggunakan pengaruh	yakni berfokus kepada perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dan mutu pendidikan	hubungan yang kuat antara kompetensi guru dengan kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan memperhatikan Terjadi hubungan yang kuat antara rekrutmen dan kompetensi guru secara bersama sama dengan kinerja guru. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan kompetensi guru baik secara sendiri maupun secara bersama-sama memberikan sumbangan yang berarti terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Surabaya
10	Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Yang Efektif Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Mts Nahdlatul Athfal (Raya et al., 2025)	Pebedaaan pada objek penelitian peneliti terdahulu hanya menilite tenaga pendidik.	Persamaanya terdapat pada perekrutan tenaga pendidik dan mutu pendidikan atau pembelajaran.	Beralih dari rekrutmen informal ke sistem yang terbuka dan objektif terbukti menghasilkan guru yang lebih profesional dan siap menghadapi tantangan zaman. Melalui tahapan seleksi seperti microteaching dan wawancara mendalam, madrasah dapat menilai kemampuan mengajar pelamar

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil
				secara utuh. Peran kepala madrasah yang transformasional sangat penting dalam menyukkseskan strategi ini, terlepas dari adanya tantangan terkait anggaran dan minimnya kandidat unggul. Pada akhirnya, rekrutmen berbasis kompetensi yang sistematis adalah kunci utama dalam membangun standar pendidikan Islam yang bermutu dan berkelanjutan.