

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia pada lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan manajemennya, terutama dalam aspek rekrutmen tenaga kerja. Rekrutmen merupakan proses strategis yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan serta kualifikasi yang ditetapkan oleh lembaga. Tahap ini menjadi fondasi awal dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan penting terhadap keberhasilan fungsi-fungsi selanjutnya, seperti seleksi, penempatan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja. Dengan demikian, pelaksanaan rekrutmen yang tepat akan memberikan dampak signifikan terhadap kualitas tenaga pendidik sekaligus peningkatan mutu lembaga pendidikan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia (Nurfadilah, Darmiyanti & Rukajat, 2024). Tenaga pendidik menjadi salah satu komponen penting dalam pendidikan. Dalam UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur Pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Amanah, Hermawan & Hidayat, 2021).

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 didalam 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.

Rendahnya kualitas guru di Indonesia salah satu faktornya adalah kegiatan rekrutmen yang tidak dilakukan secara efektif dan efisien. Kasus kegiatan rekrutmen yang dilakukan secara tidak berkualitas banyak terjadi pada sekolah. Penelitian mengenai kurangnya kualitas kegiatan rekrutmen dilakukan yang dimana penelitian tersebut mengungkapkan bahwa rekrutmen dilakukan sebatas untuk orang dalam lingkungan sekolah tanpa melakukan kegiatan promosi ke masyarakat umum (Arifa, 2020). Proses rekrutmen diserahkan sepenuhnya pihak ketiga yang dimana dalam pelaksanaannya kurang maksimal karena pihak ketiga tidak mengetahui secara detail kebutuhan internal Lembaga (Titisari & Ikhwan, 2021), hingga adanya sistem titip untuk dapat diterima menjadi sebagai guru (Nashrullah & Rindaningsih, 2023).

Permasalahan utama yang sering terjadi adalah proses rekrutmen pendidik yang belum terstruktur dan kurang transparan. Dalam praktiknya, masih ditemukan proses rekrutmen yang tidak melalui tahapan yang jelas, seperti analisis kebutuhan, penetapan kualifikasi, seleksi yang objektif, hingga penempatan yang sesuai. Bahkan, dalam beberapa kasus, rekrutmen dilakukan secara cepat untuk memenuhi kebutuhan mendesak tanpa mempertimbangkan kesesuaian latar belakang pendidikan calon guru. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah rendahnya minat pelamar untuk bergabung di madrasah tertentu, terutama pada lembaga yang belum berkembang, sehingga pilihan kandidat menjadi terbatas.

Akibat dari proses rekrutmen yang tidak sistematis tersebut adalah terjadinya ketidaksesuaian antara kompetensi guru dengan mata pelajaran yang diampu. Hal ini berdampak pada rendahnya kualitas proses pembelajaran, dimana guru cenderung menggunakan metode konvensional dan kurang inovatif. Dampak lanjutannya adalah menurunnya minat belajar siswa serta

tidak optimalnya pencapaian hasil belajar. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa manajemen rekrutmen tenaga pendidik memiliki kontribusi yang signifikan terhadap mutu pendidikan di madrasah.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Diana Dwi Anggraini (2020) dengan judul “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batangkuis”, yang mengungkapkan bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik itu harus melalui tahapan-tahapan dari mulai (1) Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dengan melakukan analisis terlebih dahulu mengenai kebutuhan tenaga pendidik yang dibutuhkan, kemudian melakukan penyebaran informasi mengenai adanya rekrutmen tersebut, (2) Pengorganisasian rekrutmen tenaga pendidik adalah membagi tiap-tiap pengurus rekrutmen seperti siapa yang melakukan penerimaan calon tenaga pendidik, (3) Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dilakukan ketika madrasah membutuhkan tenaga pendidik dan proses pelaksanaannya meliputi kegiatan seperti: memberi berkas lamaran, melakukan interview, melakukan seleksi berkas dan pengumuman diterimanya tenaga pendidik, (4) Pengawasan rekrutmen tenaga pendidik dibawah pengawasan kepala yayasan dan ditanggungjawabkan oleh kepala madrasah (Anggraini, 2020).

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di lokasi penelitian, yaitu MTs dan MA Al-Jawami, pada tanggal 6 November 2025 pukul 10.00 WIB, dengan Kepala Madrasah Bidang Kurikulum yakni Ibu Lemi Mulyani, M.Pd., diperoleh informasi bahwa MTs dan MA Al-Jawami merupakan madrasah yang telah terakreditasi A. Madrasah ini didukung oleh fasilitas yang memadai serta akses internet yang menunjang proses pembelajaran. Selain itu, MTs dan MA Al-Jawami memiliki komitmen untuk mencetak generasi yang berakhlak mulia dan berprestasi. Peneliti memperoleh data dari hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, diketahui bahwa proses rekrutmen pendidik di MTs dan MA Al-Jawami pada dasarnya telah dilaksanakan sesuai dengan tahapan yang ditetapkan. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kendala, terutama terkait proses rekrutmen yang belum dilakukan secara teratur dan terbuka. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa

penyampaian informasi mengenai lowongan pendidik kepada masyarakat belum optimal sehingga informasi rekrutmen lebih banyak diperoleh melalui jaringan internal atau rekomendasi dari pihak tertentu. Selain itu, kriteria seleksi, tahapan rekrutmen, serta hasil seleksi belum sepenuhnya disampaikan secara transparan, sehingga kesempatan bagi calon pelamar untuk mengikuti proses seleksi secara adil belum maksimal. Di samping itu, aspek perencanaan dan pengawasan dalam pelaksanaan rekrutmen masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

Permasalahan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal berdasarkan teori dengan realitas di lapangan. Secara teoritis, manajemen rekrutmen pendidik yang dilaksanakan secara terencana, sistematis, dan berbasis kompetensi diharapkan mampu menghasilkan pendidik yang berkualitas sehingga mendukung peningkatan mutu madrasah. Namun, pada praktiknya proses rekrutmen masih menghadapi kendala, seperti pelaksanaan yang belum sepenuhnya terbuka, aspek perencanaan yang kurang optimal, serta pengawasan yang belum maksimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa manajemen rekrutmen pendidik belum sepenuhnya mendukung peningkatan mutu madrasah. Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji proses rekrutmen secara kualitatif, sedangkan penelitian kuantitatif yang menguji pengaruh manajemen rekrutmen pendidik terhadap mutu madrasah masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris pengaruh manajemen rekrutmen pendidik terhadap mutu madrasah melalui pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena mutu madrasah tidak hanya ditentukan oleh sarana, kurikulum, atau kepemimpinan, tetapi juga oleh kualitas pendidik yang direkrut. Dalam praktiknya, pelaksanaan manajemen rekrutmen pendidik di berbagai lembaga pendidikan masih menghadapi kendala, seperti prosedur yang belum sistematis, kriteria seleksi yang kurang terukur, serta ketidaksesuaian antara kompetensi calon guru dengan kebutuhan lembaga. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas pembelajaran

dan berdampak pada mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh manajemen rekrutmen pendidik terhadap mutu madrasah menjadi penting dilakukan sebagai dasar penguatan kebijakan dan strategi peningkatan kualitas pendidikan di lingkungan madrasah.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk menguji secara empiris pengaruh manajemen rekrutmen pendidik terhadap mutu madrasah. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya bersifat deskriptif-kualitatif dan berfokus pada proses manajerial, penelitian ini menempatkan manajemen rekrutmen sebagai variabel terukur yang dianalisis melalui data statistik. Selain itu, penelitian ini dilakukan dalam konteks madrasah, sehingga memberikan kontribusi kontekstual terhadap pengembangan kajian Manajemen Pendidikan Islam, khususnya pada aspek hubungan antara pengelolaan sumber daya manusia dan mutu lembaga Pendidikan.

Berdasarkan ragam fenomena dan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Manajemen Rekrutmen Pendidik Terhadap Mutu Madrasah”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen rekrutmen pendidik di MTs dan MA Al-Jawami?
2. Bagaimana mutu madrasah di MTs dan MA Al-Jawami?
3. Bagaimana pengaruh manajemen rekrutmen pendidik terhadap mutu madrasah di MTs dan MA Al-Jawami?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka peneliti membuat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui manajemen rekrutmen pendidik di MTs dan MA Al-Jawami.

2. Untuk mendeskripsikan mutu madrasah di MTs dan MA Al-Jawami.
3. Untuk menganalisis pengaruh manajemen rekrutmen pendidik terhadap mutu madrasah di MTs dan MA Al-Jawami.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini semoga memberikan berbagai manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis manfaat hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh manajemen rekrutmen tenaga pendidik terhadap mutu madrasah di Madrasah Tsanawiyah Dan Madrasah Aliyah Al-Jawami. Selain itu penelitian ini juga berguna untuk mengembangkan ilmu pendidikan islam dalam bidang ilmu manajemen pendidikan Islam.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi lembaga

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengetahui pengaruh proses rekrutmen pendidik terhadap mutu madrasah.

2. Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan untuk memberikan manfaat tentang memahami pentingnya penerapan manajemen rekrutmen pendidik yang lebih efektif, mulai dari tahap perencanaan, proses seleksi, penempatan sesuai keahlian, hingga evaluasi kinerja.

3. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian tentang manajemen rekrutmen tenaga pendidik dapat memberikan wawasan tentang pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan di madrasah. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan pentingnya proses

rekrutmen yang efektif, dan sesuai kompetensi dalam mendukung lembaga pendidikan.

F. Kerangka Berpikir

Penelitian ini membahas dua variabel yaitu manajemen rekrutmen pendidik (x) dan mutu madrasah (Y).

1. Manajemen Rekrutmen Pendidik

Manajemen rekrutmen adalah proses rekrutmen yang melibatkan fungsi manajemen untuk mencapai rekrutmen yang efektif dan efisien. Manajemen rekrutmen merupakan bagian dari memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga produk dari sebuah lembaga atau instansi tersebut memiliki kualitas yang baik. Berbagai lembaga menerapkan beberapa strategi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dengan kualitas yang baik. Hal tersebut dilakukan lembaga karena rekrutmen memegang peran penting dalam jalannya sebuah lembaga, seringkali lembaga gagal melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi karena faktor rekrutmen yang kurang tepat (Fahmi, 2016).

Gary Dessler (1976), menjelaskan bahwa manajemen SDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap aktivitas tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Rekrutmen menurut Hasibuan dalam bukunya Pratama merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan pendidikan (Pratama, 2022). Dengan demikian, rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar pekerjaan dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan terhadap kualitas pendidik. Indikator-indikator berikut dapat digunakan untuk mengevaluasi proses rekrutmen tenaga pendidik:

1. Perencanaan: Dengan menggunakan analisis jabatan sekolah melakukan perencanaan rekrutmen untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik. Pada tahap ini, sekolah menentukan jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan, kualifikasi pendidikan, dan kompetensi yang diperlukan, serta waktu pelaksanaan rekrutmen.
2. Pengorganisasian: Mencakup pembagian tanggung jawab, penetapan struktur kerja, dan penentuan pihak yang bertanggung jawab dalam setiap tahapan rekrutmen.
3. Pelaksanaan: Rekrutmen meliputi proses pengumuman lowongan, penerimaan lamaran, seleksi administrasi, wawancara, dan penentuan calon guru yang diterima. Prosedur ini harus dilakukan secara jujur dan terbuka untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang dipilih memenuhi kebutuhan sekolah.
4. Pengawasan: Untuk memastikan bahwa setiap tahapan rekrutmen dilakukan secara konsisten, adil, dan sesuai dengan prosedur yang berlaku, pengawasan diperlukan.
5. Evaluasi: Evaluasi rekrutmen dilakukan dengan meninjau kembali kesesuaian antara tenaga kerja yang diterima dengan kebutuhan organisasi, serta menilai dampaknya terhadap kinerja pendidik.

2. Mutu Madrasah

Mutu madrasah adalah mutu semua komponen yang dalam sistem pendidikan, artinya efektivitas madrasah tidak hanya dinilai dari hasil semata, tetapi sinergitas berbagai komponen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bermutu (Collins et al. 2021). Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, laboran, staf tata usaha, dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan meterial berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, prasarana, sarana sekolah, dan lain-lain. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. Keempat,

masukannya yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita (Zulkarmain et al. 2021).

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, maka yang dimaksud dengan mutu madrasah adalah madrasah yang memiliki dan melahirkan peserta didik yang berkualitas dengan segudang prestasi baik prestasi yang sifatnya didalam (*intern*) madrasah maupun di luar (*ekstern*) madrasah, sehingga madrasah ini dikenal dengan sebutan madrasah yang bermutu dan berkualitas.

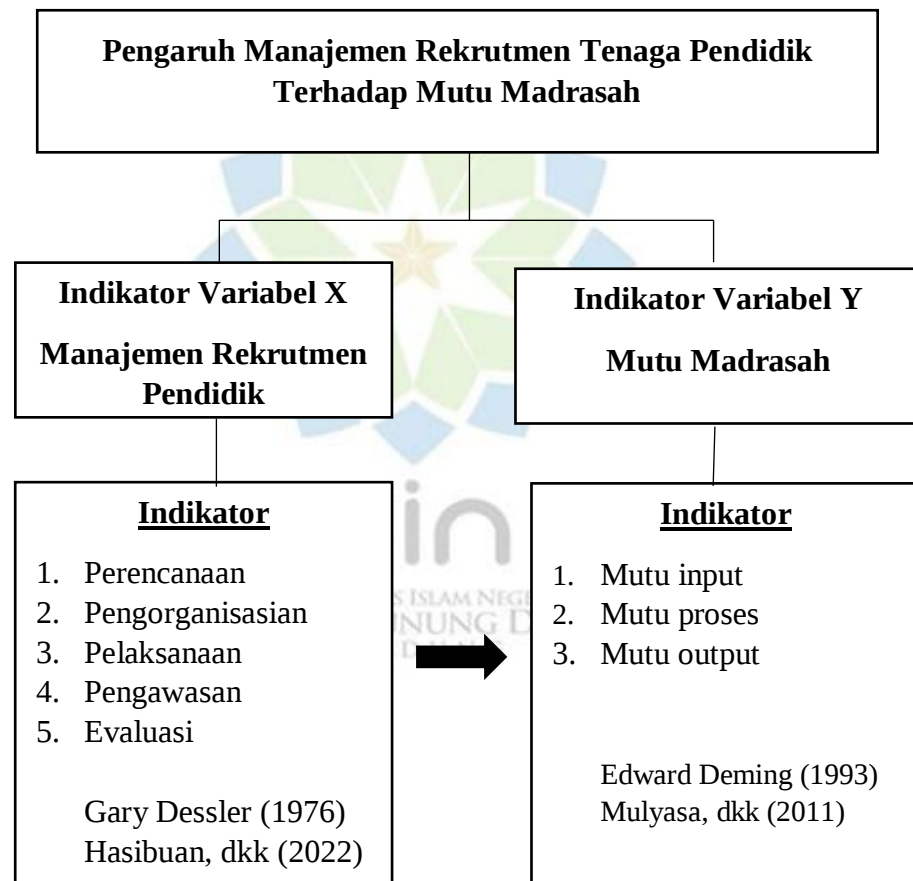
Mulyasa (2011) menyatakan bahwa mutu madrasah dapat diukur dari tiga aspek: input, proses, dan output. Karena guru adalah komponen utama sistem pendidikan, merekrut tenaga pendidik termasuk dalam aspek input. Proses pendidikan akan berjalan dengan baik dan menghasilkan output yang berkualitas jika input berkualitas. Output yang berkualitas dapat dilihat dari prestasi akademik dan non-akademik peserta didik serta kualitas lulusan yang dihasilkan. Adapun indikator pencapaian mutu madrasah yang paling menonjol saat ini adalah:

1. Mutu input: Input pembelajaran meliputi tenaga pendidik, siswa, kurikulum, sarana dan prasarana, dan lingkungan pembelajaran. Input yang baik sangat penting untuk proses pembelajaran yang efektif.
2. Mutu proses: Proses pembelajaran yang berkualitas ditandai dengan interaksi yang aktif antara guru dan siswa, penggunaan berbagai metode pembelajaran, pengelolaan kelas yang efektif, dan evaluasi pembelajaran yang berkesinambungan.
3. Mutu output: Output pembelajaran tidak hanya diukur dari prestasi akademik, tetapi juga dari sikap, keterampilan, dan karakter siswa.

Manajemen rekrutmen dan seleksi pendidik yang efektif memegang peran penting dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Proses rekrutmen yang sistematis, kriteria seleksi berbasis kompetensi, pemanfaatan teknologi, keterlibatan stakeholder, transparansi, dan pelatihan tim rekrutmen dapat mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan saat ini. Untuk memastikan keberhasilan proses ini, sekolah perlu menerapkan analisis kebutuhan tenaga pendidik sebelum rekrutmen, menggunakan seleksi objektif

seperti *microteaching* dan wawancara berbasis kompetensi, serta memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi. Dengan strategi ini, diharapkan lembaga pendidikan dapat mengrekrut pendidik yang berkualitas dan berdedikasi, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa dan mutu Pendidikan (Muchammad Fajeril Falaach & Rindaningsih, 2024).

Secara skematik kerangka pemikiran mengenai penelitian diatas dapat digambarkan dalam bentuk bagan dibawah ini:



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: (Diolah Peneliti, 2026)

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H_a: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara manajemen rekrutmen pendidik dengan mutu madrasah di MTs dan MA Al-Jawami, Kabupaten Bandung.

H_o: Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara manajemen rekrutmen pendidik dengan mutu madrasah di MTs dan MA Al-Jawami, Kabupaten Bandung.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk memperdalam penelitian terkait pengaruh manajemen rekrutmen pendidik terhadap mutu madrasah, telah dikaji beberapa referensi yang relevan dengan penelitian ini yaitu:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1.	Penelitian yang dilakukan oleh (Sukron, 2022), yang berjudul Manajemen Rekrutmen Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SDI Al Ikhlas Cilandak, Jakarta Selatan.	Menggunakan metode Pendekatan kualitatif, dan fokus pada proses manajemen rekrutmen pendidik.	Keduanya Membahas Manajemen rekrutmen pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan melalui kualitas SDM pendidik dan prestasi peserta didik.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidik dan meningkatnya jumlah peserta didik kelas 6 yang khatam Al-qur'an lebih dari 1 kali dari tahun 2019 sampai 2021, serta prestasi-prestasi lainnya yang diraih baik prestasi akademik maupun non akademik.
2.	Penelitian yang dilakukan oleh (Andriawan, Rofiq	Menggunakan Pendekatan kualitatif, dan	Keduanya Membahas Manajemen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses

	& Wafa, 2024), yang berjudul Manajemen Rekrutmen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA AL-Amiriyyah Blok agung Banyuwangi.	fokus pada pengelolaan rekrutmen tenaga pendidik.	rekrutmen guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan.	rekrutmen akan lebih baik jika sebuah panitia khusus dibentuk untuk merekrut pendidik atau tenaga pendidik baru. untuk memastikan bahwa semuanya direncanakan dan dijalankan dengan baik serta mendapatkan guru atau tenaga pendidik yang memiliki keahlian yang dibutuhkan sekolah.
3.	Penelitian yang dilakukan oleh (Marwazi, 2015), yang berjudul Rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendikia Jambi.	Menggunakan Pendekatan kualitatif, dan fokus pada proses rekrutmen pendidik.	Keduanya Membahas Rekrutmen yang baik dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah. Dan dilihat dari mutu lulusan dan mutu prestasi siswa.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menjadi faktor utama dalam proses belajar mengajar adalah guru, untuk mendapatkan guru yang profesional dan berkualitas sangat tergantung pada pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik.
4.	Penelitian yang dilakukan oleh (Nurfadilah, Darmiyant & Rukajat, 2024), yang berjudul Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al Mujahidin Cikarang Utara.	Menggunakan Pendekatan kualitatif, dan fokus pada tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.	Keduanya Membahas proses rekrutmen dengan menganalisis kebutuhan dan jumlah yang diperlukan.	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan yang baik berkontribusi pada pemilihan tenaga pendidik yang berkualitas dan siap menjalankan tugas profesional mereka, sehingga mendukung

				peningkatan mutu Pendidikan.
5.	Penelitian yang dilakukan oleh (Huda, 2024), yang berjudul Peran Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Menengah.	Menggunakan pendekatan Kualitatif, dan fokus pada penerapan manajemen rekrutmen tenaga pendidik	Keduanya membahas proses rekrutmen tenaga pendidik dapat meningkatkan kualitas pendidikan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen rekrutmen guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMP NU Al Islami dengan sederhana dan kekeluargaan. Salah satu hasil yang dicapai adalah analisis kebutuhan, yang mengevaluasi kondisi lingkungan sekolah dan ketersediaan jabatan saat ini. Analisis jabatan, yang menentukan persyaratan umum calon pendidik untuk mengisi posisi yang dibutuhkan, seperti gelar S1.
6.	Penelitian yang dilakukan oleh (Lail, Soe & Haryaka, 2023), yang berjudul Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Islam Swasta di Samarinda.	Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, dan fokus pada perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan rekrutmen.	Keduanya membahas proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, kendala dan solusi dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dilakukan dengan menetapkan kualifikasi yang harus dimiliki oleh pelamar. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dilakukan secara internal dan eksternal. Pada tingkat pengawasan,

				kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah bersama pimpinan yayasan untuk memantau proses kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dengan ikut serta dalam proses rekrutmen tenaga pendidik.
7.	Penelitian yang dilakukan oleh (Sulthan, & Saifuddin, 2020), yang berjudul Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di MTs Darussalam Muara Tembesi.	Menggunakan pendekatan kualitatif, dan fokus pada pengadaan tenaga pendidik.	Keduanya membahas pengelolaan rekrutmen tenaga pendidik.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengadaan tenaga pendidikan dikelola dengan baik meliputi beberapa kegiatan, pertama, menetapkan jumlah guru yang dibutuhkan.
8.	Penelitian yang dilakukan oleh (Lisnandari, 2018), yang berjudul Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah.	Menggunakan pendekatan kualitatif, dan fokus pada rekrutmen sesuai yang dibutuhkan sekolah.	Keduanya membahas proses rekrutmen tenaga pendidik yang efektif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan Madrasah Aliyah Al-Inaayah; yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang profesional.
9.	Penelitian yang dilakukan oleh (Nanda Fitrotus Solikhah, 2025), yang berjudul Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan	Menggunakan pendekatan kualitatif, dan fokus pada strategi rekrutmen pendidik.	Keduanya membahas strategi rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan strategi rekrutmen pendidik yang sangat baik, maka mutu pendidikan di SMP Islam Roushon Fikr juga mengalami

	Di Smp Islam Roushon Fikr.			peningkatan yang sangat baik.
10.	Penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2025), yang berjudul Sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu sekolah di SMP IT Ulul Albab Dan SMP IT Mutiara Global.	Menggunakan Pendekatan kualitatif, dan fokus pada sistem rekrutmen tenaga pendidik.	Keduanya Membahas Sistem rekrutmen yang efektif mendukung mutu sekolah.	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa berperan penting dalam peningkatan mutu sekolah persaingan untuk mendapatkan tenaga pendidik berkualitas tinggi sangat ketat, sehingga sulit untuk menarik kandidat terbaik.

Berdasarkan sepuluh analisis penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa manajemen rekrutmen pendidik memerankan pernyataan yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat menghasilkan guru yang profesional dan kompeten. Terbukti bahwa analisis kebutuhan, penetapan kualifikasi, pengawasan yang baik, dan seleksi yang tujuan meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Oleh karena itu, kualitas madrasah sangat dipengaruhi oleh baik tidaknya lembaga pendidikan yang mengelola rekrutmen pendidik.