

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan. Tanpa adanya pendidikan manusia tidak akan mengetahui banyak hal. Melalui pendidikan, seseorang memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk menghadapi tantangan kehidupan sehari-hari serta untuk berkontribusi dalam pembangunan negara. Selain itu, pendidikan juga membuka pintu kesempatan untuk meraih cita-cita dan membangun karier yang sukses. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang tidak hanya menguntungkan individu secara pribadi, tetapi juga berdampak positif bagi kemajuan dan kemakmuran suatu bangsa.

Untuk meningkatkan kualitas sekolah dan mempersiapkan siswa menjadi individu yang unggul dan berbakat, peran guru profesional sangatlah penting. Menurut Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "Profesional adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. "

Tenaga pendidik memegang peran penting dalam menentukan mutu pembelajaran di setiap tingkat pendidikan. Mereka bukan hanya pengajar, tetapi juga mentornya siswa, memberikan bimbingan yang mendalam untuk mengembangkan potensi siswa secara optimal. Mutu pembelajaran tidak hanya terkait dengan pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan, tetapi juga dengan kemampuan pendidik dalam memotivasi dan menginspirasi siswa. Dengan memiliki tenaga pendidik yang berkualitas, sistem pendidikan dapat memberikan pengalaman belajar yang memadai, mempersiapkan generasi muda untuk

menghadapi tantangan global, dan mendorong inovasi dalam metode pembelajaran.

Rekrutmen guru adalah proses pengambilan guru yang berkualitas pada titik dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga guru dan sekolah dapat saling memilih berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing. Rekrutmen guru dilakukan berdasarkan kebutuhan guru, terutama kebutuhan guru untuk pengadaan guru baru. Sekolah harus melakukan analisis jabatan untuk mendapatkan guru yang sesuai dengan kebutuhan, beban kerja, dan syarat sekolah. Jika sekolah tidak melakukannya, jabatan tidak akan dilakukan, yang berarti sekolah tidak dapat mencapai tujuan mereka dalam merekrut guru dan akan menyebabkan kekeliruan dalam proses perekrutan. Untuk merekrut guru, manajemen personalia harus memenuhi kebutuhan ini. Sistem rekrutmen yang baik dan benar akan mendapatkan guru yang berkualitas tinggi untuk membantu siswa atau peserta didik berkembang.

Tujuan utama dalam proses rekrutmen guru adalah mendapatkan sumber daya manusia atau tenaga pendidik yang tepat sesuai dengan bidang yang dibutuhkan sehingga pendidik tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Proses rekrutmen guru sangat penting dan membutuhkan tanggung jawab yang besar karena kualitas sumber daya manusia sangat bergantung pada prosedur rekrutmen tersebut. Dengan demikian melihat pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan, sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung dengan proses rekrutmen guru yang dilakukan oleh lembaga pendidikan tersebut.

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.

Selain itu pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ariny Rizka dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Guru di MAN Insan Cendikia Serpong”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja guru di MAN Insan Cendikia Serpong sebesar 16,7% dan sisanya 83,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Dari penelitian tersebut maka rekrutmen memberikan kontribusi dalam menghasilkan kinerja guru yang baik, dengan kinerja guru yang baik maka dapat meningkatkan mutu sekolah.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan Yayasan At-Taqwa Pusat Bekasi. Pengelola Yayasan At-Taqwa Pusat Bekasi menyadari bahwa rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan merupakan hal-hal yang diperlukan guna mencapai hasil maksimal kinerja tenaga kependidikan. Pada dasarnya pelaksanaan rekrutmen guru tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak antara pihak pimpinan, perekrut, dan calon tenaga kependidikan itu sendiri. Proses penerimaan tenaga pendidik baru diselenggarakan oleh lembaga pendidikan itu sendiri. Pelaksanaan rekrutmen guru dilaksanakan ketika sekolah membutuhkan tenaga pendidik baru.

Salah satu permasalahan yang terjadi dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik yaitu masalah perencanaan rekrutmen tenaga pendidik yang kurang matang, sehingga terjadi ketidakefektifan dalam penempatan tugas tenaga pendidik di sekolah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh beberapa orang namun dikerjakan seorang diri. Terdapat juga ketidaksesuaian penempatan personil terhadap tugas dan fungsinya. Seperti menempatkan guru hanya berdasarkan pengalaman ataupun bakat si pelamar dan bukan berdasarkan

latar belakang pendidikan/akademis si pelamar. Berdasarkan pengamatan penulis, permasalahan yang terakhir juga terjadi di SDIT At-Taqwa Pusat Bekasi dan SMPIT At-Taqwa Pusat Bekasi, yaitu dalam penempatan tenaga pendidik tidak berdasarkan latar belakang pendidikan/akademis pelamar dan ditemukan tenaga pendidik yang memegang lebih dari satu pekerjaan. Namun, ada hal-hal lain yang menjadi pedoman bagi pimpinan dalam merekrut calon tenaga pendidik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis mengajukan skripsi dengan judul "**Pengaruh Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru) Terhadap Mutu Pendidikan**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen tenaga pendidik di SMPIT dan SDIT At-Taqwa Pusat Bekasi?
2. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap mutu pendidikan di SMPIT dan SDIT At-Taqwa Pusat Bekasi?
3. Seberapa besar pengaruh proses rekrutmen tenaga pendidik terhadap mutu pendidikan di SMPIT dan SDIT At-Taqwa Pusat Bekasi?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga pendidik di SMPIT dan SDIT At-Taqwa Pusat Bekasi
2. Untuk mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh terhadap mutu pendidikan di SMPIT dan SDIT At-Taqwa Pusat Bekasi
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh proses rekrutmen tenaga pendidik terhadap mutu pendidikan di SMPIT dan SDIT At-Taqwa Pusat Bekasi

D. Manfaat

Dengan adanya penelitian ini semoga memberikan berbagai manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan ilmu dalam bidang ilmu manajemen pendidikan Islam yang berhubungan dengan proses rekrutmen dan kaitannya dengan pengembangan mutu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pembaca

Diharapkan pembaca dapat mengetahui pengaruh proses rekrutmen tenaga pendidik terhadap mutu pendidikan.

b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh rekrutmen pendidik terhadap mutu pendidikan dan dijadikan sebagai tugas akhir.

c. Bagi sekolah

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh kepala sekolah, guru ataupun lembaga pendidikan di SDIT dan SMPIT At-Taqwa Pusat Bekasi untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan mempertimbangkan serta meningkatkan rekrutmen pendidik terhadap mutu pendidikan.

E. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini peneliti akan membahas dua variabel yaitu proses rekrutmen tenaga pendidik (X) dan mutu pendidikan (Y).

Menurut E. Mulyasa, rekrutmen yaitu suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan dan perbuatan/praktek. Rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu, rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai tuntutan melalui proses penyeleksian.

Indikator proses rekrutmen tenaga pendidikan disusun dari tahapan-tahapan yang perlu dilalui dalam proses rekrutmen karyawan. Proses rekrutmen karyawan yang baik adalah sebagai berikut: penentuan dasar penarikan, penentuan sumber-sumber penarikan, metode-metode penarikan, kendala-kendala penarikan. Dasar penarikan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Job specification harus diuraikan secara terinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru adalah “metode tertutup dan metode terbuka”. Pada umumnya kendala penarikan meliputi kebijakan organisasi, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan penarikan, kondisi tenaga kerja, solidaritas perusahaan, dan lingkungan eksternal. (Hasibuan, 2019)

Menurut Ibrahim Bafadal, proses rekrutmen guru dilakukan melalui empat kegiatan, yaitu: (1) Persiapan rekrutmen. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi, Pembentukan panitia rekrutmen dan seleksi guru baru, Penetapan persyaratan rekrutmen guru baru, Penetapan prosedur pendaftaran, dan Penyiapan bahan ujian seleksi. (2) Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru. Setelah persiapan rekrutmen, maka kegiatan selanjutnya yaitu penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, website, media social, selebaran, pamflet, dan sebagainya. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran. (3) Penerimaan lamaran guru baru. Pada proses ini panitia melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja, mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran, mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, dan merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. (4) Seleksi pelamar. Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Dalam penelitian ini, peneliti akan

berfokus pada beberapa indikator kegiatan yang ada tersebut yaitu Persiapan Rekrutmen, Sumber Rekrutmen, Penerimaan Lamaran, dan Seleksi Pelamar.

Jasa yang bermutu adalah pelayanan yang diberikan seseorang atau organisasi yang sangat memuaskan, tidak ada keluhan bahkan orang-orang tidak akan segan-segan memuji dan memberi acungan jempol. Mutu atau kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat.

Pelayanan yang berkualitas tinggi adalah layanan yang disediakan oleh individu atau organisasi yang tidak hanya memenuhi tetapi melebihi harapan pelanggan, menghasilkan kepuasan penuh tanpa keluhan. Mutu atau kualitas merujuk pada keseluruhan gambaran dan karakteristik produk atau layanan yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi atau melampaui kebutuhan dan harapan yang dinyatakan atau tersirat. Ketika sebuah organisasi berhasil memberikan layanan yang berkualitas, hal ini tidak hanya meningkatkan reputasi tetapi juga mendorong loyalitas pelanggan dan rekomendasi positif yang berharga.

Menurut Edward Sallis dalam bukunya *Total Quality Management in Education*, Mutu adalah sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri. Bagi setiap institusi, mutu adalah agenda utama dan meningkatkan mutu adalah tugas yang paling penting (Sallis, 2012). Meskipun demikian, ada sebagian orang yang menganggap mutu sebagai sebuah konsep yang penuh dengan teka-teki. Mutu dianggap sebagai suatu hal yang membingungkan dan sulit di ukur. Mutu dalam pandangan orang terkadang bertentangan dengan mutu dalam pandangan orang lain, jadi tidak aneh jika ada dua pakar yang tidak memiliki kesimpulan yang sama tentang bagaimana menciptakan institusi yang baik.

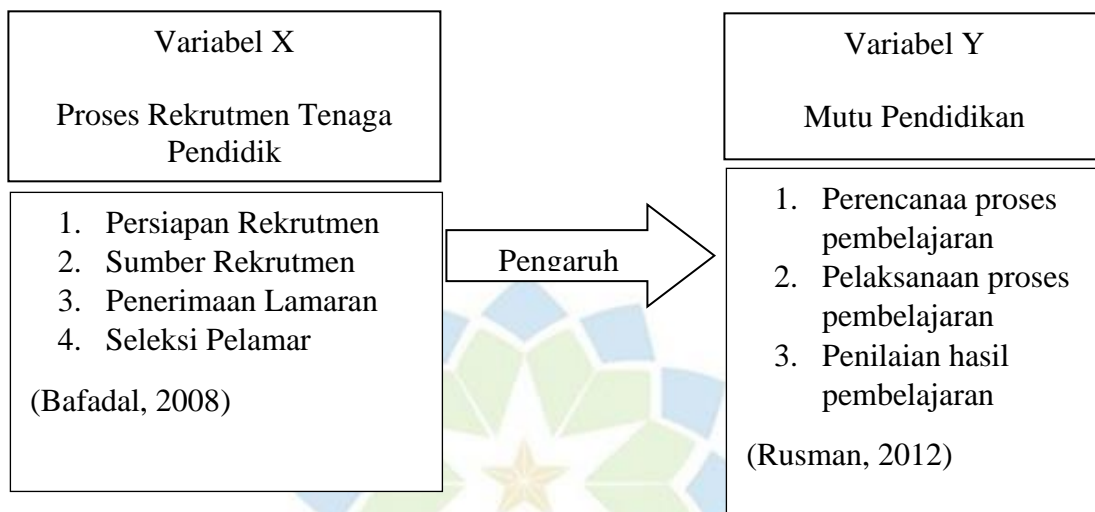
Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, laboran, staf tata usaha, dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya 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, struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. Keempat, masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita.

Mutu pendidikan merupakan ukuran seberapa baik suatu sistem pendidikan mampu memenuhi kebutuhan dan harapan peserta didik, orang tua, dan masyarakat. Ini mencakup berbagai aspek seperti kualitas guru dan staf pendidikan, kurikulum yang relevan dan komprehensif, fasilitas pendidikan yang memadai, serta dukungan dan keterlibatan komunitas. Pendidikan yang bermutu tidak hanya menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, tetapi juga membentuk karakter, etika, dan nilai-nilai yang positif. Evaluasi dan peningkatan berkelanjutan dalam metode pengajaran, bahan ajar, dan lingkungan belajar juga merupakan bagian integral dari menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian, pendidikan yang bermutu berperan penting dalam membekali individu untuk menghadapi tantangan masa depan dan berkontribusi positif bagi masyarakat.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, maka yang dimaksud dengan mutu madrasah pada penelitian ini adalah madrasah yang memiliki dan melahirkan peserta didik yang berkualitas dengan segudang prestasi baik prestasi yang sifatnya di dalam (intern) madrasah maupun di luar (ekstern) madrasah, sehingga madrasah ini dikenal dengan sebutan madrasah yang bermutu dan berkualitas. Adapun indikator pencapaian mutu madrasah yang paling menonjol saat ini adalah Mutu input pembelajaran, Mutu proses pembelajaran, dan Mutu output pembelajaran.

Secara skematis kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap persoalan-persoalan penelitian yang belum benar secara penuh dan kebenarannya harus dibuktikan dengan penelitian. Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif atau hipotesis Kerja (H_a)

Hipotesis kerja merupakan hipotesis yang isinya mengandung pernyataan yang tidak menyangkal dan biasa ditulis dengan (H_a) yaitu menyatakan “Ada Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Mutu Pendidikan”

2. Hipotesis Nol atau Hipotesis Nihil (H_0)

Hipotesis awal merupakan hipotesis yang mengandung pernyataan yang menyangkal dan biasanya ditulis dengan (H_0). Dalam penelitian menyatakan bahwa “Tidak Ada Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Mutu Pendidikan”.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penyusunan ini, penulis mencari informasi dan melakukan penelusuran tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan pembahasan ini untuk dijadikan sebagai sumber acuan dalam penelitian ini.

1. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, Ariny Rizka, 2018. “Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Guru Di MAN Insan Cendekia Serpong” Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui: pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja guru di MAN Insan Cendekia Serpong. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang positif antara proses rekrutmen dengan kinerja guru di MAN Insan Cendekia Serpong. Hasil nilai $T_{hitung} (2,368) > T_{tabel} (2,048)$ dengan signifikansi sebesar 0,025, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja guru di MAN Insan Cendekia Serpong. Perhitungan koefisien determinasi diperoleh angka 16,7% dan sisanya 83,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.
2. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, Wahyu Trio Oktora, 2020. “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Terhadap Mutu Pendidikan di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup” Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui: 1) Strategi rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup sudah berjalan dengan baik dan hal itu sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan di sekolah ini. 2) Strategi rekrutmen yang dilakukan mulai dari persiapan, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran, seleksi, pengumuman kelulusan, masa percobaan hingga evaluasi sudah berjalan dengan baik. 3) Mutu pendidikan di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup sudah baik, hal itu dapat dilihat dari berbagai prestasi yang diperoleh oleh siswa SDIT Rabbi Rhadiyya Curup baik di dalam Kabupaten maupun diluar Kabupaten Rejang Lebong.

3. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, Mela Rosi Pertiwi, 2020. “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandar Lampung” Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui: 1). Ada pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja tenaga pendidik di MAS se-kota Bandar Lampung sebesar 55.6%. 2). Tidak ada pengaruh Seleksi terhadap kinerja tenaga pendidik di MAS se-kota Bandar Lampung. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,206 , karena probabilitas lebih dari 0,05 maka dianggap tidak berpengaruh. 3). Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik di MAS se-kota Bandar Lampung sebesar 57.3%. 4). Ada pengaruh Proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik di MAS sekota Bandar Lampung sebesar 64.0%.
4. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, Ermila Yulandari, 2020. “Manajemen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya” Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui: 1) proses perekrutan tenaga pendidik di MIN 2 Murung Raya dilaksanakan oleh kepala madrasah secara langsung dan dibantu oleh wakamad kurikulum. Di dalam melaksanakan perekrutan tenaga pendidik baru ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan, terutama melihat kondisi dan kebutuhan yang menjadi kebutuhan madrasah, dan calon tenaga pendidik yang diterima tersebut harus S1 jurusan pendidikan. 2) Proses seleksi tenaga pendidik di MIN 2 Murung raya dilaksanakan dengan beberapa tahap, yang pertama yaitu pemberkasan, yang kedua ada tes lisan seputar bidang keahlian yang di miliki oleh calon tenaga pendidik, dan proses akhir adalah si pelamar yang sesuai dengan maka akan di terima. 3) Penempatan Tenaga Pendidik di MIN 2 Murung Raya. Proses selanjutnya adalah penempatan tenaga pendidik dengan menyesuaikan kebutuhan yang menjadi kekurangan madrasah, yaitu menempatkannya pada bagian yang menjadi keahlian tenaga pendidik baru tersebut.

5. Jurnal Ilmu Administrasi, Dwi Agustini, Edi Mulyadi & Jarnawi Afgani Dahlan, 2020. “Pengaruh Rekrutmen Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru” Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui: 1) Terjadi pengaruh yang kurang kuat antara rekrutmen dengan kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan memperhatikan nilai $r = 0,146$. 2) Terjadi pengaruh yang kuat antara kompetensi guru dengan kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan memperhatikan nilai $r = 0,405$. 3) Terjadi pengaruh yang kuat antara rekrutmen dan kompetensi guru secara bersama sama dengan kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai $r = 0,426$. 4) Rekrutmen dan kompetensi guru baik secara sendiri maupun secara bersama-sama memberikan sumbangan yang berarti terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Cengkareng Jakarta Barat.
6. Tesis Manajemen Pendidikan Islam, Lalu Zaenuri, 2022. “Pengaruh Pola Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Smp Di Kabupaten Lombok Tengah” Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui: 1) pengaruh pola rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok di Kabupaten Lombok Tengah. 2) pola rekrutmen kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah ($F = 13,471$, $p < 0,05$), 3) disiplin kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah ($F = 4,999$, $p < 0,05$), dan 4) Pola rekrutmen dan disiplin kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah, dan 5) pola rekrutmen 1 (mengikuti Permen) adalah pola rekrutmen terbaik yang berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah.
7. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, Aulia Rahma Khumairo, 2023. “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Profesionalitas Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (Mts) Swasta Se-Kecamatan Tuban” Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui: 1) pengaruh proses rekrutmen

dan seleksi terhadap profesionalitas tenaga kependidikan di MTs Swasta se-Kecamatan Tuban. 2) rekrutmen dan seleksi secara bersamaan berpengaruh terhadap profesionalitas tenaga kependidikan dengan perolehan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dikarenakan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwasannya H_a diterima dan H_0 ditolak. 3) rekrutmen secara parsial berpengaruh negatif terhadap profesionalitas tenaga kependidikan. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $0,003 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} $-3,116$ dengan nilai T_{tabel} $1,995$. 4) seleksi berpengaruh positif secara parsial terhadap profesionalitas tenaga kependidikan dengan perolehan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan T_{hitung} $8,481$ dengan nilai T_{tabel} $1,995$.

8. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, Hani Hamidatus Saadah, 2023 “Pengaruh kemampuan manajerial Kepala Madrasah terhadap mutu Madrasah: Penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kota Bandung” Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui: (1) Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah (X) berada pada kualifikasi “Tinggi” yaitu $3,43$ karena terdapat pada rentang interval $3,40 - 4,19$, (2) Mutu Madrasah (Y) berada pada kualifikasi “Tinggi” yaitu $3,43$ karena terdapat pada rentang interval $3,40 - 4,19$, (3) berdasarkan hasil uji signifikansi statistik T-test sebesar $0,009 < 0,05$ dan diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,696 > 0,403$. Yang berarti H_1 diterima atau terdapat pengaruh secara parsial diantara kemampuan manajerial kepala madrasah (X) terhadap mutu madrasah (Y). Hal ini dibuktikan juga dengan pengujian koefisien determinasi dengan perolehan nilai sebesar $0,123$ atau dipersentasikan $12,3\%$ sedangkan $87,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
9. Jurnal Ilmu Administrasi, Dwi Agustini, dkk. 2020 “Pengaruh Rekrutmen Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat)” Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui: (1) Terjadi pengaruh yang kurang kuat antara rekrutmen

dengan kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan memperhatikan nilai $r = 0,146$. (2) Terjadi pengaruh yang kuat antara kompetensi guru dengan kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan memperhatikan nilai $r = 0,405$ (3) Terjadi pengaruh yang kuat antara rekrutmen dan kompetensi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai $r = 0,426$. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan kompetensi guru baik secara sendiri maupun secara bersama-sama memberikan sumbangsan yang berarti terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Cengkareng Jakarta Barat.

10. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Abdi Fauji Hadiono, dkk. 2020 “Pengaruh Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Mutu Pendidikan Yayasan Pendidikan dan Sosial Pondok Pesantren Al-Fadl Banyuwangi” Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui: Besarnya pengaruh sistem rekrutmen pendidik terhadap mutu pendidikan di Yayasan Pendidikan dan Sosial Pondok Pesantren Al-Fadl Tegaldlimo Banyuwangi berdasarkan hasil hitung koefisien determinan yaitu 49%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel sistem rekrutmen pendidik dan kependidikan memberikan kontribusi peningkatan variabel mutu pendidikan sebesar 49% yang berada diantara angka 41%-60% yaitu termasuk kategori Cukup.

Tabel 1. 1 Persamaan dan Perbedaan Peneliti Terdahulu

NO.	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Guru di MAN Insan Cendikia Serpong	Meneliti tentang rekrutmen tenaga pendidik dan menggunakan teknik kuantitatif	Variable Y yang digunakan Ariny Rizka yaitu kinerja guru sedangkan variable penulis mutu pendidikan

NO.	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
2.	Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Terhadap Mutu Pendidikan di SDIT Rabbi Rhadiyya Curup	Meneliti tentang rekrutmen tenaga pendidik dan mutu Pendidikan	Teknik yang digunakan yaitu teknik kualitatif
3.	Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kota Bandar Lampung	Meneliti tentang rekrutmen tenaga pendidik dan menggunakan teknik kuantitatif	Variabel Y yang digunakan Mela Rosi Pertiwi yaitu kinerja tenaga pendidik
4.	Manajemen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya	Meneliti tentang rekrutmen tenaga pendidik dan mutu Pendidikan	Teknik yang digunakan yaitu teknik kualitatif
5	Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru	Meneliti tentang rekrutmen tenaga pendidik	Variabel Y yang digunakan yaitu kinerja tenaga pendidik
6	Pengaruh Pola Rekrutmen dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP di Kabupaten Lombok Tengah	Meneliti tentang rekrutmen dan menggunakan teknik kuantitatif	Objek penelitian yang digunakan yaitu kepala sekolah dan variabel Y yang digunakan yaitu kinerja kepala sekolah
7	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Profesionalitas Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (Mts) Swasta Se-Kecamatan Tuban	Meneliti tentang rekrutmen dan menggunakan teknik kuantitatif	Objek penelitian yang digunakan yaitu tenaga kependidikan

NO.	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
8	Pengaruh kemampuan manajerial Kepala Madrasah terhadap mutu Madrasah: Penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kota Bandung	Variabel Y meneliti tentang mutu madrasah	Variabel X yang digunakan yaitu kemampuan manajerial Kepala Madrasah
9	Pengaruh Rekrutmen Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat)	Meneliti tentang rekrutmen dan menggunakan teknik kuantitatif	Variabel X yang digunakan yaitu kinerja guru
10	Pengaruh Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Mutu Pendidikan Yayasan Pendidikan dan Sosial Pondok Pesantren Al-Fadl Banyuwangi	Meneliti tentang rekrutmen dan mutu pendidikan	Objek penelitian yang digunakan yaitu tenaga kependidikan