

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan hal yang penting dalam lembaga pendidikan, karena pendidikan penggerak dan perubahan, tidak hanya sebagai agen perubahan, juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing dan mengevaluasi peserta didiknya agar mampu untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Berdasarkan ketentuan Pasal 39 ayat (2) UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.¹

Pendidik dan dosen merupakan sumber daya terpenting bagi lembaga pendidikan dan sekolah yang berperan sebagai fasilitator sekaligus penggerak utama dalam melaksanakan program pendidikan di sekolah. Tanpa keberadaan tenaga pendidik yang profesional dan kompeten, penyelenggaraan pendidikan beserta seluruh komponennya tidak dapat berjalan secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga pendidik harus dilakuka secara baik, sistematis, dan terarah agar mampu memberikan kontribusi

¹Joni Putra and Asmendri, "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan," *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 1, no. 2 (2022).241–46.

yang positif terhadap peningkatan mutu pendidikan, baik di tingkat satuan pendidikan maupun dalam lingkup pendidikan secara umum.²

Pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia tercermin dari kebijakan organisasi pendidikan untuk mengatur sumber daya manusianya. Proses untuk mendapatkan, menyeleksi, dan menempatkan tenaga kerja telah menempati peran terpenting dalam organisasi pendidikan. Adanya tenaga kerja yang cakap adalah salah satu faktor penting bagi kemajuan negara-negara yang sedang berkembang dan kurangnya tenaga-tenaga yang cakap akan menghambat perkembangan tersebut.³

Pentingnya tenaga pendidik sangat penting dalam menjadikan potensi besar dalam meningkatkan mutu pendidikan atau sebaliknya. Sumber daya manusia tetap menjadikan pokok dalam sebuah organisasi yang keberadaannya sangat menentukan perkembangan tersebut. Dalam hal ini perlu adanya proses perekrutan tenaga sumber daya manusia untuk menjadikan organisasi untuk terus bergerak pada kemajuan yang diinginkan.⁴

Kebutuhan akan tenaga pendidik yang beragam, oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu menerapkan proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang sistematis dan sesuai dengan kebutuhan agar mampu memperoleh sumber daya manusia yang kompeten. Keberadaan tenaga pendidik yang profesional menjadi

²Sukatin Sukatin et al., “Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan,” *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam* 2, no. 5 (2024).231–237, <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i5.527>.

³Ishlah Farah Diba and Anis Zohriah, “Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Organisasi Pendidikan,” *Journal of Education Research* 5, no. 1 (2024).576–582, <https://doi.org/10.37985/jer.v5i1.759>.

⁴Zulfatma Wirza, “Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu” (UIN Suska Riau, 2019).

salah satu unsur penting dalam menunjang mutu penyelenggaraan pendidikan. Dengan didukung oleh tenaga pendidik yang memiliki kompetensi, integritas, dan kemampuan pedagogis yang baik, lembaga pendidikan akan lebih mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, berkualitas, serta memberikan pengalaman belajar yang optimal bagi peserta didik.⁵

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga pendidikan, proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik merupakan fungsi krusial yang harus diimplementasikan berdasarkan prinsip profesionalisme, dengan fokus utama pada penjaminan kesesuaian antara kompetensi individu dan persyaratan jabatan. Prinsip profesional ini menemukan validitasnya dalam perspektif Islam yang menekankan pentingnya kekuatan (*al-quwwa*) sebagai kompetensi teknis dan amanah (*al-amānah*) sebagai integritas moral dan tanggung jawab. Sebagaimana ditegaskan dalam landasan etika pemilihan kepemimpinan dalam QS. Al-Qashash ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اسْتَاجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Berdasarkan firman Allah SWT di atas adalah untuk menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi harus mempertimbangkan keseimbangan antara *hard skills* dan *soft skills*. Dalam dunia pendidikan, guru yang kuat secara akademis tetapi kurang amanah dapat merusak integritas lembaga, sementara guru yang amanah tetapi kurang kompeten akan menghambat proses pembelajaran yang efektif.

Prinsip tersebut juga diperkuat dalam QS. An-Nisa ayat 58:

⁵Muhammad Faujan, "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Terhadap Mutu Tenaga Pendidik Di SMK Yapemi Pagelaran," *UNISAN Jurnal* 3, no. 3 (2024).942–952.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Prinsip ini yang memerintahkan agar amanah diberikan kepada pihak yang berhak. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, ayat ini menjadi landasan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik harus dilaksanakan secara objektif, adil, dan profesional sehingga jabatan guru diberikan kepada individu yang benar-benar memiliki kompetensi integritas, serta mampu mengemban amanah pendidikan.

Islam juga mendorong setiap individu untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab sebagaimana firman Allah SWT. dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۚ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Ayat tersebut menunjukkan bahwa setiap pekerjaan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu melakukan proses rekrutmen dan seleksi secara cermat agar memperoleh tenaga pendidik yang memiliki kompetensi, integritas, serta etos kerja yang tinggi dalam menjalankan amanah pendidikan.

Rekrutmen merupakan tahap awal dalam pengadaan tenaga pendidik yang bertujuan untuk menjaring calon guru yang sesuai dengan kebutuhan dan visi-misi lembaga pendidikan. Proses ini dimulai dari ketika lembaga pendidik memberi calon tenaga yang dibutuhkan melalui berbagai cara sampai dengan penyerahan

lamaran oleh pelamar kepada lembaga tersebut. Hasil dari proses ini adalah sejumlah berkas lamaran dari para pencari kerja, dan selanjutnya diajukan untuk seleksi.

Dalam konteks ini, rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Sekolah Dasar (SD) Islam Al Madani Banjarbaru bukan sekedar proses administrasi, tetapi merupakan bagian strategis dari manajemen sumber daya manusia pendidikan. Pengelolaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang tepat di SD Islam Al Madani Banjarbaru merupakan kunci dalam menjaga keberlanjutan mutu pendidikan, membentuk karakter siswa, serta mempertahankan reputasi sekolah di tingkat nasional maupun internasional.

Proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia tidak boleh diabaikan. Hal ini untuk menghindari ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang diperoleh. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh tenaga kerja yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas serta jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, diperlukan suatu metode rekrutmen dan seleksi yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.⁶

Dalam proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru diawali dengan perencanaan kebutuhan guru melalui analisis beban kerja, rasio guru terhadap jumlah rombongan belajar, serta pendataan formasi yang kosong akibat mutasi, pengunduran diri, atau kebutuhan tenaga pendidik baru.

⁶Cupian et al., "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital," *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no. 1 (2020).50–63, <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8289>.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, sekolah menyusun kualifikasi dan persyaratan calon guru, baik persyaratan umum maupun kriteria khusus yang sesuai dengan karakteristik sekolah Islam. Selanjutnya, kepala sekolah mengajukan usulan kebutuhan tenaga pendidik kepada yayasan untuk memperoleh persetujuan berdasarkan pertimbangan kebutuhan sekolah dan kemampuan anggaran. Setelah disetujui, sekolah menyiapkan flyer atau pamflet lowongan kerja yang kemudian dipublikasikan melalui media yang digunakan sekolah sebagai langkah untuk menjaring calon tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi dan sesuai dengan visi, misi, serta budaya SD Islam Al Madani Banjarbaru.⁷

Sebagai lembaga pendidikan dasar unggulan berbasis inklusif yang meraih Akreditasi A, SD Islam Al Madani Banjarbaru menetapkan standar kriteria yang ketat dan spesifik dalam memilih tenaga pendidik. Kriteria tersebut tidak hanya bertumpu pada kompetensi akademik linear (S-1 PGSD/PGMI/PAI), melainkan wajib menyelaraskan dengan nilai-nilai dasar Islami (karakter Islami) dan visi inklusivitas sekolah. Standarisasi ini diukur melalui kemampuan membaca Al-Qur'an secara tartil/tajwid, kepemilikan sertifikasi UMMI khusus untuk guru BTA, kemampuan penanganan anak berkebutuhan khusus bagi Guru Pembimbing Khusus (GPK), serta pemahaman terhadap kearifan lokal berupa Bahasa dan Budaya Banjar.

SD berbasis kualitas tinggi seperti SD Islam Al Madani menetapkan standar dan kriteria yang ketat dalam proses pemilihan tenaga pendidik. Kriteria tersebut

⁷Kepala SD Islam Al Madani Banjarbaru, "Wawancara," (Jl. Raya Guntung Manggis RT. 18/III, Kelurahan Guntung Manggis, Kec. Landasan Ulin, Kota Banjarbaru), June 9, 2026.

mencakup kompetensi akademik, kemampuan berbahasa asing, integritas personal dan internasional. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut mampu mendukung visi sekolah dalam mencetak generasi yang unggul.

Namun, dalam implementasinya masih terdapat berbagai tantangan, terutama terkait kesulitan dalam memperoleh tenaga pendidik yang benar-benar memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan. Kondisi ini berdampak pada keterbatasan jumlah tenaga pendidik yang ideal di SD Islam Al Madani Banjarbaru, sehingga diperlukan upaya strategis dalam proses rekrutmen dan seleksi agar kebutuhan akan pendidik profesional dan kompeten dapat terpenuhi secara optimal.

Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara lulusan lembaga pendidikan tenaga kependidikan dengan kebutuhan lembaga pendidikan berbasis mutu tinggi. Fenomena ini menjadi catatan penting bagi fakultas pendidikan untuk meningkatkan kualitas lulusan melalui perbaikan kurikulum, penguatan praktik lapangan, serta peningkatan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia pendidikan masa kini.

Sejauh ini penelusuran peneliti, belum ditemukan kajian yang secara spesifik membahas pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik pada sekolah swasta. Kondisi ini menunjukkan adanya gap populasi dalam literatur terkait strategi dan praktik rekrutmen guru pada konteks sekolah swasta. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan tersebut dengan menyajikan temuan empiris dan landasan teoritis yang relevan, sehingga dapat menyajikan temuan empiris dan landasan teoritis yang relevan, sehingga dapat berkontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk

memahami lebih dalam dan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pelaksanaan dan Seleksi Tenaga Pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru.”

B. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap judul skripsi tersebut di atas, penulisan akan menjelaskan istilah yang ada pada judul sebagai berikut.

1. Pelaksanaan

Pelaksanaan pada manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan dapat didefinisikan sebagai suatu proses sistematis yang mencakup serangkaian aktivitas terstruktur yang dijalankan khususnya dalam hal rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik. Pelaksanaan dalam pendekatan POAC di definisikan sebagai tahap pelaksanaan atau penggerakkan semua rencana dan pengorganisasian yang telah disusun sebelumnya. Pada tahap ini, tindakan konkret dilakukan untuk menjalankan aktivitas yang telah direncanakan guna mencapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan.⁸ Dalam konteks penelitian ini, pelaksanaan rekrutmen di SD Islam Al Madani Banjarbaru bertransformasi pada pemanfaatan ekosistem digital modern. Tindakan konkret tersebut tercermin dari penerapan Sistem AI (*Artificial Intelligence*) untuk memberikan penilaian skor secara otomatis dan objektif pada hasil jawaban tes tertulis pelamar, serta penggunaan Aplikasi Kolabo sebagai instrumen digital berbasis *formula score* untuk mengevaluasi kinerja, kedisiplinan,

⁸Muhamad Faiz et al., “Implementasi POAC Dalam Manajemen Pendidikan Modern,” *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta* (Jakarta, Indonesia) 1 (November 2024).

tertib administrasi, dan konsistensi kehadiran para guru damping kelas selama masa uji coba (*training*) 3 bulan.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran krusial dalam menjamin tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Di lingkungan pendidikan, proses ini harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, termasuk tuntutan pembelajaran berbasis teknologi, kurikulum merdeka, dan kebutuhan akan *soft skills* tenaga pendidik.⁹ Rekrutmen dan seleksi adalah proses manajerial yang mencakup tahapan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, pengumuman lowongan, seleksi berkas, wawancara dan penetapan calon yang sesuai dengan kriteria lembaga. Proses rekrutmen dan seleksi ini diorganisasi secara sistematis dengan mengacu pada fungsi manajemen POAC untuks menjamin akurasi, efisiensi, dan objektivitas dalam pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik yang kompeten.¹⁰

3. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan sumber daya terpenting bagi lembaga pendidikan di sekolah. Sebab tanpa orang-orang tersebut maka sekolah khususnya pendidikan dan segala aspeknya tidak dapat berjalan maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Pendidikan yang mengajar pada satuan pendidikan

⁹Suherman Suherman and Samiyah Samiyah, “Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Yang Efektif Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Nahdlatul Athfal,” *Guruku: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas dan Pendidikan* 1, no. 1 (2025).01–08, <https://doi.org/10.5281/zenodo.15660889>.

¹⁰MHD SUKRON, “Manajemen Rekrutmen Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SDI Al Ikhlas Cilandak, Jakarta Selatan” (Institut PTIQ Jakarta, 2022).

disebut sebagai guru atau dosen. Tenaga pendidik tidak hanya sebagai pengajar, mereka juga berperan sebagai pembimbing dan fasilitator yang membantu peserta didik mencapai potensi terbaiknya.¹¹

Berdasarkan definisi istilah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru. Kajian ini mencakup seluruh tahapan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga tahap penilaian. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kebutuhan tenaga pendidik dalam konteks integrasinya ke dalam sistem pengelolaan lembaga pendidikan.

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga yang meliputi:

1. Mendeskripsikan proses perencanaan dalam rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru.
2. Mendeskripsikan proses pengorganisasian dalam rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru.
3. Mendeskripsikan proses pelaksanaan dari rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru.
4. Mendeskripsikan evaluasi proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, termasuk pemanfaatan aplikasi Kolabo di SD Islam Al Madani Banjarbaru.

¹¹Adriyansyah Adriyansyah et al., “Potret Tenaga Pendidik Dalam Inovasi Pendidikan Abad 21,” *Tolis Ilmiah: Jurnal Penelitian* 4, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.56630/jti.v4i1.221>.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan proses perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru.
2. Untuk mendeskripsikan proses pengorganisasian rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru.
3. Untuk mendeskripsikan proses pelaksanaan dari rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru.
4. Untuk mendeskripsikan proses evaluasi pada proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik melalui pemanfaatan aplikasi Kolabo di SD Islam Al Madani Banjarbaru.

E. Signifikansi Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembang ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini akan memberikan manfaat kepada beberapa pihak, yaitu:

- a. Bagi manajemen rekrutmen pada Yayasan dan Sekolah: memberi panduan praktis dan evaluasi mengenai efektivitas alur rekrutmen berbasis digitalisasi, serta menjadi acuan dalam mempertahankan mutu standarisasi pendidik Islami Inklusif.
- b. Bagi calon peserta rekrutmen: hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif, transparan, dan terstruktur mengenai seluruh tahapan seleksi beserta kriteria kelulusan yang diterapkan oleh lembaga pendidikan dasar swasta. Informasi ilmiah ini akan sangat berguna bagi para lulusan baru maupun pencari kerja di bidang pendidikan untuk mengidentifikasi kompetensi nyata yang dicari oleh instansi sekolah.
- c. Bagi perguruan tinggi penyedia tenaga pendidik: memberikan kontribusi penting sebagai sumber data lapangan sekaligus bahan refleksi bagi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) maupun fakultas tarbiyah dan keguruan dalam melihat kesenjangan antara profil lulusan dengan kebutuhan dunia kerja.
- d. Bagi penelitian lainnya: diharapkan dapat memberikan sumbangsih ilmiah sebagai referensi akademik, literatur pembanding, dan basis data sekunder bagi peneliti lain yang ingin mendalami tema serupa dalam cakupan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di institusi pendidikan swasta.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu bertujuan untuk memberikan landasan empiris bagi penelitian ini dengan menelaah hasil-hasil penelitian yang relevan sehingga dapat

memperkuat argumentasi, menunjukkan persamaan dan perbedaan, serta mengidentifikasi kebaruan penelitian yang dilakukan.

Beberapa penelitian terkait program rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Nur Saputra (2021) berjudul “Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik” menyoroti kebaruan (Novelty) tentang keberhasilan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung. Temuan penelitian ini menunjukkan keberhasilan SMA Al-Kautsar Bandar Lampung dalam proses rekrutmen dan seleksi para calon tenaga pendidik yang diwajibkan mampu mengaji dan berbahasa asing. Persamaan dengan penelitian tersebut, penelitian ini juga mengamati bahwa rekrutmen dan seleksi di lembaga pendidikan yang berada dalam naungan Yayasan.¹² Perbedaan signifikan terletak pada konteks penelitian yang difokuskan pada lembaga pendidikan swasta berasrama dalam penelitian ini.
2. Penelitian Adeliyani Abidin (2020) berjudul “Sistem Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Pendidik” menyoroti pentingnya sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta telah dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip rekrutmen yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai serta teori seleksi tenaga pendidik menurut T.H. Handoko.¹³ Persamaan

¹²Nur Saputra, “*Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung*” (UIN Raden Intan Lampung, 2021).

¹³Mohammad Ali Zubaidi et al., “*Manajemen Rekrutmen Guru Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan,*” *Journal of Education and Contemporary Linguistics* 2, no. 02 (2025).46–62, <https://doi.org/10.111322/gxx39d43>.

penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada fokus kajian mengenai pentingnya proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidik. Adapun perbedaannya, penelitian yang akan dilakukan berfokus pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi dalam mengembangkan sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang lebih efektif sesuai dengan kebutuhan sekolah.

3. Penelitian Reka Novita (2021) berjudul “Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik” menyoroti pentingnya pembahasan mengenai proses rekrutmen serta kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan pembelajaran di MAS MUQ Pagar Air Aceh. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa strategi rekrutmen dan selski merupakan serangkaian proses yang dirancang secara sistematis untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas melalui penerapan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan.¹⁴ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah fokus pada pentingnya proses rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Baik penelitian ini maupun penelitian yang akan dilakukan menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi yang efektif merupakan faktor penting dalam

¹⁴Reka Novita, “*Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di Mas Muq Pagar Air Aceh*” (Uin Ar-Raniry Darussalam, 2021).

mempertahankan dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Sedangkan, perbedaan terletak pada konteks industri yang diteliti. Penelitian yang akan dilakukan akan difokuskan pada konteks lembaga pendidikan swasta yang menjadikan tantangan bagi calon tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru.

4. Penelitian Afif Alfiyanto (2022) berjudul “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru” menemukan bahwa rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nurul Amal Palembang telah berjalan baik mulai dari tahap perencanaan hingga seleksi pelamar.¹⁵ Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus terhadap pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini juga mencakup analisis menyeluruh terhadap sistem dan alur rekrutmen serta seleksi di SD Islam Al Madani Banjarbaru secara lebih terstruktur dan komprehensif.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat disampaikan bahwa penelitian terdahulu memiliki kesamaan dalam menyoroti pentingnya rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik sebagai faktor yang mendukung peningkatan mutu lembaga pendidikan. Seluruh penelitian menegaskan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh efektivitas proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan secara terencana, transparan, dan sesuai dengan prinsip manajemen sumber daya manusia. Dengan proses yang baik, lembaga pendidikan diharapkan

¹⁵Afif Alfiyanto, “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru Di SMA Nurul Palembang,” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 12, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.30863/ajmpi.v12i1.1741>.

mampu memperoleh tenaga pendidik yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Namun demikian, penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) yang terletak pada konteks lembaga pendidikan swasta, di mana proses rekrutmen dan seleksi tidak hanya mempertimbangkan kompetensi akademik, tetapi juga kesiapan moral, spiritual, dan kedisiplinan calon tenaga pendidik. Selain itu, penelitian ini berupaya menyusun model pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang lebih sistematis, terukur, dan relevan dengan kebutuhan lembaga pendidikan modern di SD Islam Al Madani Banjarbaru, sehingga diharapkan dapat menjadi rujukan dalam pengembangan manajemen tenaga pendidik di lingkungan pendidikan serupa.

G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab yang memiliki sistematika penulisan yang terstruktur. Setiap bab akan terdiri dari beberapa subbab yang disusun secara runtut dan terinci.

Bab I, Pendahuluan yang terdiri dari konteks penelitian, definisi operasional, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

Bab II, Kajian teori dan kerangka pikir, akan membahas pemahaman mendalam tentang pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, termasuk tahapan-tahapannya. Bab ini juga akan menjabarkan kerangka pikir yang menjadi landasan teoritis dalam penelitian ini.

Bab III, metode penelitian terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, teknik keabsahan data.

Bab IV, Hasil penelitian dan pembahasan tentang temuan-temuan yang didapatkan dijelaskan secara rinci pada subbab hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V, merupakan penutup meliputi simpulan dan saran.