

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan menjadi peranan penting untuk membangun dan membentuk Sumber Daya Manusia yang unggul, berkompeten serta berdaya saing disuatu negara. Ada beberapa faktor yang sangat mempengaruhi kualitas Pendidikan, salah satunya adalah keberadaan guru yang berkualitas. Guru tidak hanya semata-mata mengajar, akan tetapi guru juga harus dapat menginspirasi, memotivasi, serta guru juga dapat membentuk karakter seorang siswa.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, menggaris bawahi esensi Pendidikan adalah menjadikan masyarakat lebih cerdas demi kemajuan suatu bangsa.¹ Artinya, kita yang hari ini mengikuti Pendidikan diharapkan bisa menerapkan bagaimana kehidupan yang baik, dan juga bagaimana berbangsa dan bernegara yang sudah jelas di Pancasila.

Proses rekrutmen guru yang berkualitas berperan dalam menjamin bahwa suatu sekolah mendapatkan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi, integritas, dan dedikasi tinggi dalam menjangkau tugasnya. Dalam perspektif Islam, pemilihan tenaga kerja yang profesional dan amanah merupakan prinsip penting dalam keberlangsungan suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan. Seperti yang sudah

¹ Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

dijelaskan oleh Allah SWT di dalam Al-Qur'an Surah Al-Qashash Ayat 26: yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Ayat ini memiliki keterkaitan bahwa seseorang yang dipilih untuk menjalankan suatu pekerjaan harus memiliki kompetensi, kekuatan, dan integritas. Dalam konteks pendidikan, guru sebagai ujung tombak keberhasilan pembelajaran harus direkrut melalui proses yang selektif agar sekolah memperoleh tenaga pendidik yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi.

Namun, dalam proses rekrutmen, termasuk dalam hal kesesuaian antara kualifikasi yang dimiliki calon guru dengan kebutuhan institusi, keterbatasan dengan sektor pekerjaan lain yang menawarkan insentif lebih tinggi. Berdasarkan wawancara dari observasi yang peneliti lakukan di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas, bahwasanya ada beberapa kendala yang dirasakan oleh sekolah, terutama ketika sekolah mengadakan rekrutmen guru, dalam contoh ketika sekolah mencari guru untuk mengajar IPS, akan tetapi yang mencalonkan diri di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas itu diluar dari yang diinginkan sekolah, artinya diluar dari yang ditargetkan, dan bahkan yang mencalonkan diri itu diluar daripada kualifikasi. Karena, di kota Kuala Kapuas itu ada salah satu kampus yang mana kampus tersebut hanya mengadakan 1(satu) saja untuk Program Studi, Yaitu Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI), yang artinya para lulusan tersebut sering mengarah dan mencalonkan diri untuk menjadi seorang tenaga

pendidik di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas, yang mana itu diluar dari pada kualifikasi yang yang kemungkinan sudah diatur dan dikehendaki oleh bagian Yayasan Babussalam Kuala Kapuas. Itu merupakan salah satu kendala yang dirasakan oleh Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas.

Selain dari rekrutmen itu, retensi juga menjadi isu perhatian utama yang harus segera ditanggapi, khususnya di bagian daerah terpencil atau daerah yang hari ini kurang berkembang, daerah yang mengalami kesulitan dalam mempertahankan guru yang berkualitas untuk tetap bertahan di sekolah mereka. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi retensi guru termasuk dari gaji, lingkungan keluarga, beban keluarga, dukungan dari manajemen sekolah, serta kesempatan pengembangan profesional.²

Maka dari hal itulah, dalam menghadapi berbagai macam isu seperti ini, sekolah harus bisa berjuang dalam mempertahankan standar kualitas pengajaran sambil terus menerus merekrut guru baru yang cerdas dan berusaha untuk mempertahankan guru yang memiliki kualitas yang sangat tinggi.³ Sesuai seperti yang saya temui pada observasi, bahwasanya Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas berusaha keras dalam mempertahankan guru yang ada di sekolahnya, ada beberapa hal yang dilakukan oleh Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala

² Donald Boyd dkk., "The Influence of School Administrators on Teachers Retention Decision." *American Educational Research Journal* 48, No. 2 (April 2011): 303-33, <https://doi.org/10.3102/0002831210380788>.

³ Cassandra M. Guarino, Lucrecia Santibanez, dan Glenn A. Daley, "Teacher Recruitment and Retention: A Review of the Recent Empirical Literature." *Review of Educational Research* 76, no. 2 (juni 2006): 173-208, <https://doi.org/10.3102/00346543076002173>.

Kapuas dalam mempertahankan guru, yang pertama mengadakan kegiatan pelatihan-pelatihan yang bisa menjang dan menambah kualitas guru, yang kedua memberikan penghargaan terhadap pencapaian serta dedikasi yang diberikan oleh guru, baik itu berupa sebuah sertifikat penghargaan ataupun berupa pujian-pujian, serta memberikan bonus atau tunjangan tambahan atas kinerja dari guru-guru yang ada di sekolah. Dari beberapa hal tersebut menurut Kepala Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas pada waktu wawancara, merupakan hal yang sangat membantu dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja bagi guru.

Dari beberapa permasalahan rekrutmen dan retensi guru yang hari ini sangat kita rasakan, menurut dari Kepala Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas, permasalahan-permasalahan tersebut harus segera di benahi dengan cepat terutama dalam mempertahankan standar kualitas guru, sesuai dengan observasi awal saya bahwasanya Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas berusaha keras dalam mempertahankan guru-guru yang ada di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas, salah satunya seperti yang saya sebutkan di atas yaitu memberikan pujian terhadap pencapaian dan dedikasi guru.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang peneliti kaitkan dengan topik penelitian, menurut Rohmatun Lukluk Isnaini untuk mendapatkan seorang guru yang berstandar kualitas tergantung daripada kualitas proses rekrutmennya, semakin bagus dari proses rekrutmennya maka akan semakin baik juga kemungkinan mendapatkan calon guru yang bakal sesuai dengan kualifikasi yang

di targetkan dari sekolah.⁴ Menurut Fathul Fauzi sekolah melaksanakan kegiatan perekrutan guru untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan bidang yang ditargetkan, sehingga guru itu mampu bekerja secara maksimal dan dapat bertahan di sekolah dalam kurun waktu yang lama.⁵ Menurut Cassandra dalam bukunya menjelaskan bahwasanya ketika ada peluang biaya yang lebih tinggi dari luar lembaga, maka akan mungkin lebih besar akan meninggalkan dari lembaga tersebut.⁶ Menurut Maulana Mustofa dalam Jurnal Manajemen Strategi, yang mana mengungkapkan mengenai praktik efektif dalam retensi guru ialah dengan mengembangkan guru, yaitu seperti mengadakan pelatihan dan workshop, yang mana dari pelatihan dan workshop menjadi landasan penting untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan guru.⁷ Menurut Haerunnisa guru yang berpotensi oleh sekolah harus segera dan harus dipertahankan untuk menjaga kualitas sekolah tersebut, merupakan sebuah upaya yang dilaksanakan untuk menjaga loyalitas guru adalah dengan menerapkan retensi kerja.⁸

Dari beberapa penelitian yang sangat menyangkut dengan topik yang dibawakan oleh peneliti, penelitian tersebut hanya meneliti setengah dari peneliti bawakan, seperti yang hanya membahas mengenai rekrutmen dan juga hanya

⁴ Rohmatun Lukluk Isnaini, "Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Islam)" 12 No. 1 (1 Juni 2015): 109–120.

⁵ Lina Safitri Fathul Fauzi, Dasy Savitri, "Strategi Kepala Sekolah dalam Proses Rekrutmen Guru di MI Nahdatul Ulama' Sumpat Sidoarjo," *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 10 No. 1 (27 Februari 2022): 58–72, doi.org.

⁶ Guarino, Santibañez, dan Daley. *Teacher Recruitment and Retention: A Review of the Recent Empirical Literature*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/00346543076002173>. 39.

⁷ Sita Ratnaningsih Maulana Mustofa, Hasyim Asy'ari, "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Dasar: Mengungkap Praktik Efektif Retensi Untuk Pengembangan Guru," 1 April 2024 Vol. 9 (1 April 2024): 69–80.

⁸ Haerunnisa. "Analisa Implementasi Kurikulum Merdeka Terhadap Retensi Guru di SD Negeri Cibeber Mandiri 2." 2024, t.t., 1–8.

membahas mengenai retensi saja, sedangkan yang dibawakan oleh peneliti itu mengenai rekrutmen dan retensi, artinya peneliti disini memperbarui dari pada penelitian terdahulu yang topiknya seperti yang sudah peneliti sebutkan tadi.

Di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas sendiri, ketika dilaksanakan rekrutmen guru, pasti juga memiliki kualifikasi yang ditargetkan, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas, yang menjadi permasalahan ketika rekrutmen guru, banyak calon guru yang mendaftar itu di luar kualifikasi yang ditargetkan dari sekolah, misalnya ketika yang dicari guru IPS, akan tetapi calon guru yang mendaftar itu tidak dari guru yang memang benar-benar menguasai pembelajaran IPS, menurut beliau itulah salah satu permasalahan yang dirasakan ketika melaksanakan rekrutmen guru.

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas, bertempat di Kel. Selat Barat, Kec. Selat, Kab. Kapuas, Prov. Kalimantan Tengah. Ketika penelitian ini dilaksanakan, peneliti mewawancarai Kepala Sekolah pada kantor ruangan guru, yang mana ruangan guru ini berada di tengah sekolah.

Peneliti mengangkat topik mengenai “Rekrutmen dan Retensi Guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas” karena peneliti ingin tahu lebih dalam mengenai bagaimana proses rekrutmen yang baik dan efektif untuk dilaksanakan, karena peneliti juga berkeinginan menjadi Kepala Sekolah yang mana kita tahu bahwasanya Kepala Sekolah itu ketika rekrutmen guru dibuka harus memiliki strategi yang baik dalam

melaksanakan rekrutmen, dan juga kita tahu bahwasanya Kepala Sekolah harus bisa memotivasi kerja guru agar selalu nyaman dan betah di sekolah.

B. Definisi Istilah

1. Rekrutmen Retensi Guru

a. Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian langkah strategis yang memiliki tujuan dalam mengidentifikasi, menarik, dan memilih individu yang memiliki potensi untuk mengisi peran yang tersedia dalam sebuah instansi/lembaga. Fokus utamanya adalah mencari kandidat yang sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan serta memiliki kapabilitas untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi perkembangan organisasi. Sesuai dengan pandangan Dessler, rekrutmen merujuk pada proses mengidentifikasi dan menarik calon yang memenuhi kriteria untuk berperan dalam struktur organisasi.⁹ Rekrutmen dalam konteks penelitian ini ialah rekrutmen guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas. Dengan sebagai berikut:

1) Perencanaan Kebutuhan Guru

Sekolah melakukan analisis kebutuhan guru berdasarkan jumlah rombel, mata pelajaran, guru yang pensiun/mutasi, dan target pengembangan sekolah. Tahap ini

⁹ Dessler. G. *Human Resource Management*. (new Jersey: Person Education, 2013), 15.

menghasilkan kualifikasi jabatan yang spesifik: mapel, sertifikasi, pengalaman, dan kompetensi IT.¹⁰

2) Penyusunan dan Publikasi Informasi Lowongan

Informasi lowongan disusun memuat: posisi, kualifikasi, deskripsi tugas, jadwal seleksi, dan berkas administrasi. Publikasi dilakukan melalui website sekolah, media sosial, grup MGMP, dan Dinas Pendidikan setempat agar menjangkau calon yang sesuai target.¹¹

3) Penerimaan dan Seleksi Administrasi

Panitia menerima berkas lamaran lalu menyeleksi kesesuaian dengan kualifikasi yang ditargetkan. Sesuai hasil wawancara dengan Kepala SMA IT Babussalam, masalah utama di tahap ini adalah banyak pelamar yang tidak sesuai kualifikasi, misalnya pelamar guru IPS tidak menguasai pembelajaran IPS.¹²

4) Seleksi Kompetensi

Calon yang lolos administrasi mengikuti tes kompetensi yang mencakup:

- a. Tes tertulis: pedagogik dan profesional sesuai mapel
- b. Microteaching: praktik mengajar untuk menilai penguasaan kelas
- c. Wawancara: menggali motivasi, visi, dan komitmen terhadap visi sekolah IT.¹³

¹⁰ Gary Dessler, *Human Resource Management, 15th ed.* (Boston: Pearson, 2017), 178. Dessler menyebut rekrutmen diawali dengan *human resource planning*.

¹¹ Rohmatun Lukluk Isnaini, "Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta," 12 No. 1 (1 Juni 2015): 112.

¹² Wawancara dengan Kepala SMA IT Babussalam Kuala Kapuas, 15 Maret 2024. Beliau menyatakan permasalahan utama rekrutmen adalah ketidaksesuaian kualifikasi pelamar.

¹³ Lina Safitri Fathul Fauzi, Dasy Savitri, "Strategi Kepala Sekolah dalam Proses Rekrutmen Guru di MI Nahdatul Ulama' Sumpat Sidoarjo," *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 10 No. 1 (27 Februari 2022): 65.

5) Penilaian Karakter dan Kesesuaian Budaya Sekolah

Khusus sekolah IT, dilakukan penilaian tambahan terkait akhlak, pemahaman nilai-nilai keislaman, dan kesediaan mengikuti program pembinaan guru. Tujuannya memastikan calon guru cocok dengan budaya sekolah.¹⁴

6) Pengumuman dan Penawaran Kerja

Calon terpilih diumumkan dan diberikan surat penawaran kerja berisi hak, kewajiban, gaji, tunjangan, dan masa percobaan.¹⁵

7) Orientasi dan Induksi Guru Baru

Guru baru mengikuti orientasi tentang kurikulum sekolah, SOP, budaya kerja, dan program pelatihan awal. Tahap ini jadi jembatan ke retensi guru agar betah dan loyal.¹⁶

8) Evaluasi Proses Rekrutmen

Panitia mengevaluasi efektivitas setiap tahap rekrutmen untuk perbaikan periode berikutnya, sesuai prinsip Dessler bahwa rekrutmen adalah proses strategis yang harus dievaluasi.¹⁷

b. Retensi

Secara umum retensi merupakan sebuah kemampuan atau tindakan untuk mempertahankan sesuatu dalam jangka waktu tertentu. Dalam konteks manajemen

¹⁴ Hasil Observasi di SMA IT Babussalam Kuala Kapuas, Februari 2024. Sekolah menilai kesesuaian nilai keislaman calon guru.

¹⁵ Dessler, *Human Resource Management*, 185.

¹⁶ Haerunnisa, "Analisa Implementasi Kurikulum Merdeka Terhadap Retensi Guru di SD Negeri Cibeber Mandiri 2," 2024, 4.

¹⁷ Dessler, *Human Resource Management*, 179.

sumber daya manusia (SDM), termasuk juga dalam pendidikan. Mathis dan Jackson menjelaskan retensi sebagai usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk menjaga sumber daya manusia yang ada agar tidak keluar dari organisasi. Strategi ini mencakup berbagai program seperti pengembangan karier, keseimbangan kehidupan kerja, dan penghargaan finansial maupun non-finansial.¹⁸ Retensi dalam konteks penelitian ini ialah retensi guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas.

Dapat disimpulkan bahwa retensi adalah segala upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan, termasuk guru, agar tetap bekerja dan tidak pindah ketempat lain. Strategi retensi sering kali melibatkan kebijakan kompensasi yang adil, pengembangan karier, lingkungan kerja yang mendukung, dan program kesejahteraan karyawan.

c. Guru

Guru Adalah seseorang yang sangat penting dalam memajukan Pendidikan, bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, dan mengembangkan potensi siswa agar mampu menjadi individu yang berilmu, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan hidup. Dalam konteks formal, guru merupakan profesional yang bekerja di institusi pendidikan, seperti sekolah, dengan kewajiban memberikan pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen di Indonesia, mendefinisikan guru sebagai tenaga pendidik yang bertugas mendidik,

¹⁸ Mathis, R. I., dan Jackson, J.H *Human Resource Management*. (Thomson: South western, 2006), 17.

mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁹

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini adalah untuk Rekrutmen dan Retensi Guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas, sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan sekolah tentang rekrutmen dan retensi pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas?
2. Bagaimana karakteristik guru yang telah lulus rekrutmen pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas?

D. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan fokus penelitian yang telah ditentukan, penelitian ini bertujuan untuk menguraikan secara menyeluruh Rekrutmen dan Retensi Guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas. Penelitian ini memusatkan perhatian pada beberapa aspek berikut:

1. Mendeskripsikan bagaimana kebijakan sekolah dalam rekrutmen dan retensi guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas.

¹⁹ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

2. Mendeskripsikan bagaimana karakteristik guru yang telah lulus rekrutmen pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas.

E. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap pemikiran serta praktik para pemangku kepentingan terkait.

1. Secara Teoritis

Secara umum, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas wawasan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen Pendidikan, khususnya pada sistem ataupun tahapan pada rekrutmen dan retensi, serta memberikan perspektif baru tentang bagaimana pihak sekolah ataupun pihak Yayasan dapat menginisiasi dan menerapkan strategi-strategi inovatif dalam rekrutmen dan retensi guru secara berkelanjutan. Selain itu, temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan akademik bagi penelitian lain yang ingin meneliti keterkaitan antara proses rekrutmen dan retensi guru.

2. Secara Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat dan bermanfaat bagi sejumlah pihak yang berkepentingan, seperti:

- a. Penelitian ini hendaknya memberikan gambaran nyata tentang rekrutmen dan retensi guru yang dapat diterapkan untuk bisa menjadikan seorang guru yang profesional dalam mendidik.

- b. Penelitian ini juga dapat menjadi sumber inspirasi untuk lebih aktif mendukung berbagai program inovatif yang digagas oleh kepala sekolah ataupun pihak yayasan dalam Upaya rekrutmen dan retensi guru.
- c. Penelitian ini berpotensi memberikan data empiris yang dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan mengenai rekrutmen dan retensi guru untuk mewujudkan sekolah yang unggul.
- d. Penelitian ini dapat dijadikan model atau contoh implementasi inovasi dalam rekrutmen dan retensi guru yang aplikatif dan relevan untuk meningkatkan guru yang professional disatuan Pendidikan.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Studi sebelumnya dibuat agar bisa membedakan antara penelitian terkini dan yang telah dilakukan sebelumnya, serta untuk menghindari plagiarisme dan mengklarifikasi variable yang terlibat dalam topik penelitian ini. Bagian ini menyajikan temuan dari beberapa penelitian sebelumnya yang sesuai dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fathul Fauzi, Desy Savitri, dan Lina Safitri dengan judul "Strategi Kepala Sekolah dalam Proses Rekrutmen Guru di MI Nahdatul Ulama' Sumpat Sidoarjo". Hasil penelitian dari tinjauan ini menunjukkan tim pengembangan melakukan seleksi penerimaan guru melalui wawancara dan ujian tulis. Wawancara bertujuan untuk menilai kecocokan karakteristik pelamar dengan kebutuhan sekolah, sedangkan ujian tulis

digunakan untuk menguji kemampuan dan bakat pelamar.²⁰ Persamaan dari kedua penelitian ini adalah bahwa keduanya sama-sama meneliti mengenai rekrutmen guru di sekolah, namun untuk perbedaan dari keduanya adalah Fathul Fauzi, Desy Savitri, dan Lina Safitri lebih fokus pada strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam rekrutmen guru, sedangkan dari penelitian yang peneliti bahas mengenai rekrutmen dan retensi guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Haerunnisa berjudul “Analisa Implementasi Kurikulum Merdeka Terhadap Retensi Kinerja Guru di SDN Cibeber Mandiri 2” menunjukkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dan pengembangan profesional bagi guru meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Ini berkontribusi pada retensi kinerja yang lebih baik, karena guru merasa lebih siap dan mampu dalam melaksanakan tugas mereka.²¹ Persamaan dari kedua penelitian ini adalah bahwa keduanya sama-sama meneliti mengenai retensi guru di sekolah, namun untuk perbedaan dari keduanya adalah Haerunnisa membahas mengenai menganalisis implementasi kurikulum merdeka terhadap retensi guru, sedangkan dari penelitian yang peneliti bahas mengenai rekrutmen dan retensi guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas.

²⁰ Lina Safitri, Fathul Fauzi, Desy Savitri, “Strategi Kepala Sekolah dalam Proses Rekrutmen Guru di MI Nahdatul Ulama’ Sumpat Sidoarjo,” *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 10 No. 1 (27 Februari 2022): 58–72, <https://doi.org/10.47077/edusiana.v9i2>.

²¹ Haerunnisa, “Analisa Implementasi Kurikulum Merdeka Terhadap Retensi Guru di SD Negeri Cibeber Mandiri 2,” 2024, t.t., 1–8.

3. Penelitian oleh Maulana Mustofa, Hasyim Asy'ari, dan Sita Ratnaningsih berjudul "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Dasar: Mengungkap Praktik Efektif Retensi untuk Pengembangan Guru" menunjukkan bahwa guru adalah kunci semuanya, maka perlu strategi untuk mengembangkan kualitas guru.²² Persamaan dari kedua penelitian ini adalah bahwa keduanya sama-sama meneliti mengenai rekrutmen guru di sekolah, namun untuk perbedaan dari keduanya adalah Maulana Mustofa, Hasyim Asy'ari, dan Sita Ratnaningsih lebih fokus pada strategi untuk mengembangkan kualitas guru, sedangkan dari penelitian yang peneliti bahas mengenai rekrutmen dan retensi guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas.
4. Penelitian oleh Cassandra Guarino, Lucrecia Santibanez, Glenn Daley, Dominic Brewer berjudul "A Review of the Research Literature on Teacher Recruitment And Retention" Menujukan bahwa salah satu faktor guru itu bisa keluar dari lembaga ialah tingginya peluang biaya di luar maka guru tersebut kemungkinan besar guru itu bisa keluar.²³ Persamaan dari kedua penelitian ini adalah bahwa keduanya sama-sama meneliti mengenai rekrutmen guru di sekolah, dan untuk perbedaannya menurut saya tidak ada, karena dari kedua penelitian ini memang sangat jelas sama dalam hal konteks penelitiannya.

²² Sita Ratnaningsih, Maulana Mustofa, Hasyim Asy'ari, "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Dasar: Mengungkap Praktik Efektif Retensi Untuk Pengembangan Guru," 1 April 2024 Vol. 9 (1 April 2024): 69–80.

²³ Guarino, Santibañez, dan Daley. *Teacher Recruitment and Retention: A Review of the Recent Empirical Literature*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/00346543076002173>. 39.

5. Penelitian oleh Rohmatun Lukluk Isnaini berjudul “Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta’mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Islam)” Menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan kontribusi maksimal dalam proses rekrutmen guru dengan memberikan wewenang kepada panitia rekrutmen. Proses rekrutmen yang dilakukan sudah cukup baik, namun disarankan agar kepala sekolah tidak melakukan intervensi dan pihak personalia harus selektif dalam memilih calon guru.²⁴ Persamaan dari kedua penelitian ini adalah bahwa keduanya sama-sama meneliti mengenai rekrutmen guru di sekolah, namun untuk perbedaan dari keduanya adalah Rohmatun Lukluk Isnaini lebih fokus pada rekrutmen guru saja tanpa ada membahas mengenai retensi, sedangkan dari penelitian yang peneliti bahas mengenai rekrutmen dan retensi guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas.

G. Sistematika Penulisan

Peneliti membagi sistematika penulisan menjadi lima bab berikut ini guna menyelenggarakan pembahasan secara metodis serta memudahkan dalam pengolahan dan penyajian data:

BAB I Pendahuluan, yang berisikan konteks penelitian, definisi istilah, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikan penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

²⁴ Rohmatun Lukluk Isnaini, “*Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta’mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di Sd Islam)*” 12 No. 1 (Juni 2015): 109-120.

BAB II Kajian teori dan kerangka pikir, yang berisikan tentang: Rekrutmen dan Retensi Guru.

BAB III Metode penelitian berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, Teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan teknik keabsahan data.

BAB IV Hasil dan pembahasan yang berisikan tentang hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V Penutup, yang berisikan simpulan dan saran.