

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

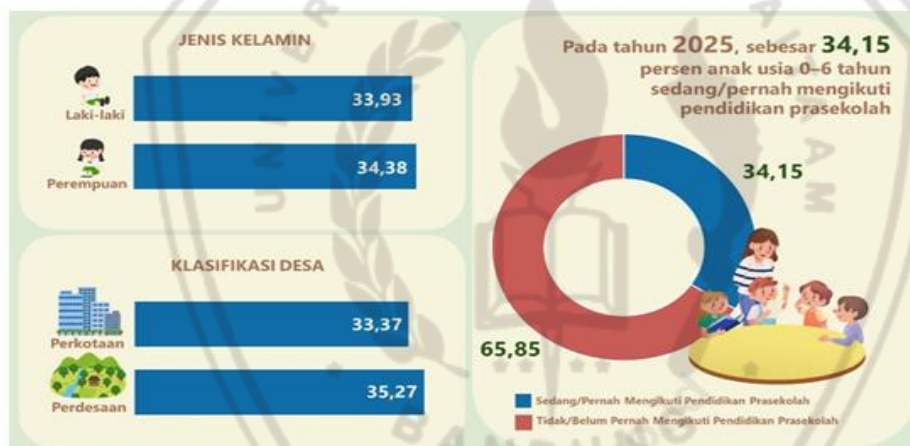
Pendidikan yang merupakan suatu proses tidak dapat terlepas dari peran sumber daya manusia karena salah satu aspek penting itu adalah sumber daya manusia itu sendiri. Di tengah perkembangan era globalisasi, kemajuan suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia tersebut sangat erat kaitannya dengan mutu pendidikan yang diberikan. Upaya pembaruan dan pengembangan dalam bidang pendidikan perlu terus dilakukan secara berkelanjutan guna meningkatkan kualitas pendidikan serta memperkuat harkat dan martabat manusia Indonesia. Dalam konteks pendidikan anak usia dini, kualitas tenaga pendidik memiliki peran strategis dalam membentuk dasar perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta didik. Maka pengelolaan sumber daya manusia yang baik, khususnya melalui sistem rekrutmen yang tepat, menjadi hal yang sangat penting.

Lembaga pendidikan perlu memperhatikan kualitas calon guru yang direkrut agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap proses pembelajaran. Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, sekolah tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah tenaga pendidik, tetapi juga harus mempertimbangkan profesionalitas, kompetensi, serta dedikasi yang dimiliki oleh calon guru. Tenaga pendidik merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan proses pendidikan. Dengan demikian, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan dalam manajemen sumber daya manusia agar dapat memperoleh tenaga pengajar yang kompeten, karena kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sekolah akan berpengaruh terhadap mutu lulusan yang dihasilkan.

Tuntutan terhadap profesionalisme tenaga pendidik semakin meningkat seiring dengan upaya peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenjang yang menjadi komitmen dalam sistem pendidikan nasional. UU No.20 tahun 2003 menyatakan bahwa Pendidikan bertujuan untuk membentuk lingkungan belajar yang aktif, sehingga siswa dapat mengeksplorasi kemampuan mereka secara lebih luas, termasuk dalam hal keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dalam dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Dengan demikian pendidikan menjadi fondasi utama untuk setiap individu. Dalam pendidikan, guru merupakan salah satu factor kunci yang akan memengaruhi jalannya kualitas pendidikan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.19 tahun 2005 Bab VI ayat 1 dan 2 menyatakan bahwa, sebagai agen pembelajaran guru perlu memenuhi standar akademik

dan memiliki keterampilan yang diperlukan sebagai fasilitator belajar, seorang pendidik harus memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang diperlukan mencakup persyaratan pendidikan dasar yang terbukti melalui ijazah atau sertifikat keahlian yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta penalaman yang relevan dalam bidang pendidikan.

Guru bertugas sebagai pendidik profesional yang mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi murid sesuai yang tertera pada Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2025 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru Pasal 1. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan program pendidikan yang paling fundamental dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, hasil pendataan Susenas Maret 2025 menunjukkan hanya sebesar 34,15 persen anak usia 0–6 tahun yang sedang/pernah mengikuti pendidikan prasekolah pada tahun 2025. APK PAUD 2025 juga menunjukkan hanya sekitar 36 dari 100 anak usia 3–6 tahun yang berpartisipasi pada pendidikan prasekolah.



Gambar 1.1
Partisipasi Anak Usia 0–6 Tahun yang Sedang/Pernah Mengikuti Pendidikan Prasekolah Menurut Jenis Kelamin dan Klasifikasi Desa, 2025

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik melalui Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas, 2025), tingkat partisipasi anak usia dini dalam memperoleh layanan pendidikan prasekolah di Indonesia masih tergolong rendah. Meskipun penyelenggaraan pendidikan prasekolah telah berlangsung dalam waktu yang cukup lama, pada tahun 2025 hanya sekitar 34,15 persen anak usia 0–6 tahun yang tercatat mengikuti layanan pendidikan prasekolah sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.1. Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, perbedaan tingkat partisipasi antara anak laki-laki dan perempuan relatif kecil, yaitu sekitar 0,45 persen poin.

Sementara itu, berdasarkan wilayah tempat tinggal, terdapat perbedaan partisipasi antara daerah perkotaan dan perdesaan sebesar 1,9 persen poin. Data pada Gambar 3.1 menunjukkan bahwa anak usia 0–6 tahun di wilayah perdesaan memiliki tingkat akses pendidikan prasekolah yang lebih tinggi, yaitu sebesar 35,27 persen, sedangkan di wilayah perkotaan sebesar 33,37 persen. Rekrutmen merupakan langkah pertama dalam memastikan bahwa individu yang ditempatkan di posisi yang tepat akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Menurut Robinson (2020), Rekrutmen, dikenal sebagai Penerimaan tenaga kependidikan merupakan suatu kegiatan yang digunakan dalam lembaga pendidikan untuk memenuhi kebutuhan atau kekosongan tenaga kependidikan di dalam lembaga.

Rekrutmen merupakan tahapan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menentukan kualitas tenaga pendidik yang akan menjalankan proses pembelajaran. Apabila proses tersebut tidak dilakukan secara tepat, maka lembaga berisiko memperoleh guru yang kurang sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan tuntutan pekerjaan. Dampaknya tidak hanya dirasakan pada individu guru, tetapi juga pada produktivitas kerja secara keseluruhan, seperti rendahnya efektivitas kerja, kurang optimalnya pelaksanaan pembelajaran, menurunnya motivasi kerja, serta belum tercapainya target lembaga pendidikan secara maksimal.

Produktivitas kerja guru menjadi aspek yang sangat penting dalam lembaga Raudhatul Athfal (RA), mengingat guru memiliki peran sentral dalam mendukung perkembangan dan pendidikan anak usia dini. Produktivitas kerja yang tinggi akan tercermin dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, disiplin, dan bertanggung jawab. Oleh sebab itu, kualitas proses rekrutmen perlu mendapat perhatian serius agar lembaga mampu memperoleh tenaga pendidik yang profesional dan berkompeten.

Beberapa penelitian terkait rekrutmen terhadap produktivitas kerja guru sebenarnya telah banyak diteliti sebelumnya, seperti pada penelitian Ariny Rizka (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Guru di MAN Insan Cendekia Serpong” dimana penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Kinerja yang rendah merupakan permasalahan bagi sekolah, karena kinerja yang tinggi adalah kinerja yang diharapkan oleh sekolah. Apabila kondisi ini terjadi, maka tujuan pendidikan tidak akan tercapai secara maksimal.

Penelitian terdahulu berupa artikel jurnal yang disusun oleh Nerissa Arviana dan Wasisto Ruswidiono (2022) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT SHF.” Penelitian tersebut menggunakan metode deskriptif dan kausalitas untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian tersebut terdiri atas seluruh karyawan PT SHF yang berjumlah 70 orang, sedangkan sampel penelitian ditentukan sebanyak 55 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, variabel seleksi dan pelatihan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT SHF.

Penelitian terdahulu berikutnya berupa artikel jurnal yang disusun oleh Rinaldi dan Alifah Widya Rahmawati (2022) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni.” Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi penelitian terdiri dari karyawan darat PT ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni yang berjumlah 121 orang. Dari jumlah tersebut, ditentukan sampel sebanyak 55 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling yang termasuk ke dalam kategori non probability sampling. Pengolahan data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui bantuan program SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel rekrutmen, seleksi, dan kemampuan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, berdasarkan hasil pengujian parsial, variabel seleksi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, variabel rekrutmen dan kemampuan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Rifka Ayu Anggia (2025) dalam Tesis nya yang berjudul “Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di TK Al – Kautsar Bandar Lampung” menjelaskan bahwa untuk mencapai pendidikan yang berkualitas, sekolah harus merekrut tenaga pendidik yang profesional dan berdedikasi tinggi, bukan sekadar mengisi kekosongan. Tenaga pendidik merupakan kunci utama keberhasilan pendidikan, sehingga kepala sekolah perlu memiliki keahlian dalam manajemen personalia untuk memastikan tenaga pengajar yang kompeten, karena hal ini sangat memengaruhi kualitas lulusan. Mekanisme penerimaan tenaga pendidik hendaknya mendapat perhatian yang utama dalam hal proses perekrutannya. Karena pada tahap

ini, pemilik wewenang dapat memilih dan menyeleksi calon – calon guru sesuai kriteria yang diinginkan bagi cita – cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Apabila terjadi kesalahan pada tahap perekrutan dan penyeleksian tenaga pendidik dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan belajar mengajar yang berdampak pada pencapaian tujuan dan cita – cita suatu lembaga pendidikan tersebut. Sebab sekolah yang berhasil adalah sekolah yang dapat mencetak peserta didik berkualitas dan berprestasi.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian terdahulu, diketahui bahwa hubungan antara rekrutmen dengan kinerja maupun produktivitas kerja telah banyak diteliti. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan adanya ketidak konsistenan. Penelitian Ariny Rizka (2018) menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, penelitian Nerissa Arviana dan Wasisto Ruswidiono (2022) serta Rinaldi dan Alifah Widya Rahmawati (2022) menemukan bahwa variabel seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris yang perlu diteliti lebih lanjut.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor perusahaan atau lembaga umum, sehingga masih terbatas penelitian yang mengkaji pada konteks lembaga pendidikan anak usia dini, khususnya Raudhatul Athfal (RA). Penelitian Rifka Ayu Anggia (2025) juga lebih berfokus pada strategi rekrutmen seleksi secara kualitatif, tanpa menguji secara kuantitatif pengaruhnya terhadap produktivitas kerja guru, serta belum adanya penelitian yang menggabungkan lembaga pendidikan jenjang Raudhatul Athfal (RA) sekecamatan. Dengan demikian, masih terdapat kekosongan penelitian yang menguji secara empiris hubungan rekrutmen dan seleksi terhadap produktivitas kerja guru Raudhatul Athfal (RA).

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa proses rekrutmen pada beberapa lembaga Raudhatul Athfal (RA) di Kecamatan Margaasih belum sepenuhnya dilaksanakan secara sistematis dan objektif. Berdasarkan hasil studi pendahuluan (*pre-research*) melalui observasi awal dan wawancara singkat yang penulis lakukan terhadap sesama tenaga kependidikan di wilayah tersebut, ditemukan adanya kesenjangan (*gap*) berupa praktik penerimaan pegawai tanpa melalui tahapan rekrutmen formal. Mayoritas dari mereka mengaku direkrut melalui jalur informal yang bersifat kekeluargaan, tanpa adanya pengumuman lowongan terbuka, seleksi administrasi, tes kompetensi, maupun wawancara terstandar. Pengalaman empiris penulis yang juga mendapatkan tawaran posisi serupa tanpa seleksi formal semakin memperkuat indikasi adanya ketidaksesuaian antara konsep ideal dan realita di lapangan. Kesenjangan awal inilah yang mendasari urgensi untuk meneliti apakah fenomena

tersebut hanya terjadi secara kasuistik di satu lembaga, atau mencakup seluruh populasi di 14 lembaga RA yang tersebar di Kecamatan Margaasih. Hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.1
Hasil obsevasi pendahuluan Variabel Rekrutmen (X)

NO	Indikator	Skor Total	Rata - rata Skor	Kategori
1	Kejelasan informasi lowongan	86	2.87%	Cukup Baik
2	Keterbukaan proses rekrutmen	84	2.80%	Cukup Baik
3	Seleksi administrasi	82	2.73%	Cukup Baik
4	Tes kompetensi	81	2.70%	Cukup Baik
5	Wawancara	85	2.83%	Cukup Baik
6	Objektivitas keputusan	83	2.77%	Cukup Baik
Total		501	2.78%	
Rata - rata			2.78%	Cukup Baik

Sumber: data diolah penulis (2026)

Tabel 1.2
Hasil observasi pendahuluan Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)

NO	Indikator	Skor Total	Rata - Rata Skor	Kategori
1	Kualitas kerja	89	2.97%	Cukup Baik
2	Kuantitas kerja	87	2.90%	Cukup Baik
3	Ketepatan waktu	85	2.83%	Cukup Baik
4	Tanggung jawab	82	2.73%	Cukup Baik
5	Disiplin Kerja	90	3%	Cukup Baik
6	Kerjasama dan Inisiatif	84	2.80%	Cukup Baik
Total		517	2.87%	
Rata - rata			2.87%	Cukup Baik

Sumber: data diolah penulis (2026)

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan terhadap 30 responden, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi rekrutmen serta produktivitas kerja guru Raudhatul Athfal (RA) di Kecamatan Margaasih yang masih berada pada kategori cukup baik. Pada variabel rekrutmen diperoleh total skor sebesar 501 dengan rata-rata skor sebesar 2,78 persen berada pada kategori cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen guru di beberapa lembaga Raudhatul Athfal (RA) di Kecamatan Margaasih belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator yang masih memperoleh nilai relatif rendah, seperti prosedur pengemasan metode rekrutmen dan penentuan kelulusan akhir. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan rekrutmen masih dilakukan secara sederhana dan belum sepenuhnya menerapkan sistem yang terstruktur, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.

Sementara itu, pada variabel produktivitas kerja guru diperoleh total skor sebesar 517 dengan rata-rata skor sebesar 2,87 persen yang juga berada pada kategori cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja guru masih perlu ditingkatkan. Beberapa indikator seperti pengembangan diri, efisiensi kerja, dan semangat kerja masih belum optimal. Hasil observasi awal tersebut digunakan sebagai data pendahuluan untuk mendukung identifikasi masalah dan memperkuat urgensi penelitian. Data tersebut masih bersifat sementara dan belum digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis penelitian. Pengolahan data utama dalam penelitian ini akan dilakukan terhadap 73 responden yang telah ditentukan berdasarkan perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dari total populasi sebanyak 90 guru Raudhatul Athfal (RA) di Kecamatan Margaasih.

Pentingnya penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya masalah empiris yang menunjukkan bahwa proses rekrutmen guru pada lembaga Raudhatul Athfal (RA) di Kecamatan Margaasih belum sepenuhnya berjalan secara optimal dan sistematis. Hal ini diperkuat oleh hasil observasi yang menunjukkan masih terdapat beberapa indikator rekrutmen yang berada pada kategori cukup. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa proses rekrutmen yang belum optimal berpotensi memengaruhi tingkat produktivitas kerja guru yang juga belum sepenuhnya maksimal. Dengan demikian, terdapat kesesuaian antara data empiris observasi dengan fenomena di lapangan, sehingga penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis sejauh mana pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja guru Raudhatul Athfal (RA) di Kecamatan Margaasih.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan mengenai masalah rekrutmen serta kesenjangan pengetahuan dari hasil penelitian terdahulu, hingga adanya celah penelitian yang belum terjawab dalam literatur sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU RAUDHATUL ATHFAL (RA) DI KECAMATAN MARGAASIH**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen guru pada beberapa lembaga Raudhatul Athfa (RA) di Kecamatan Margaasih belum dilakukan secara sistematis dan terstruktur.
2. Masih terdapat kelemahan pada beberapa tahapan rekrutmen seperti seleksi administrasi dan tes kompetensi.
3. Produktivitas kerja guru belum sepenuhnya optimal, yang ditunjukkan oleh beberapa indikator yang masih berada pada kategori cukup
4. Belum diketahui secara empiris pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja guru Raudhatul Athfal (RA) di Kecamatan Margaasih

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan tidak meluas, maka penulis memfokuskan pembahasan pada rekrutmen serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja guru Raudhatul Athfal (RA) di Kecamatan Margaasih. Ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini yaitu: Penelitian ini hanya membahas mengenai rekrutmen sebagai variabel bebas (X) serta produktivitas kerja guru sebagai variabel terikat (Y)

1. Aspek rekrutmen yang diteliti meliputi proses penyaringan calon guru, seperti tahap administrasi, wawancara, dan penilaian kelayakan calon guru
2. Produktivitas kerja yang diteliti difokuskan pada kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, tanggung jawab kerja, efektivitas kerja, serta pencapaian hasil kerja
3. Responden dalam penelitian ini adalah guru Raudhatul Athfal (RA) yang berada di wilayah Kecamatan Margaasih
4. Penelitian ini tidak membahas faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru, seperti pelatihan, motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompensasi.

1.4 Rumusan Masalah

Setelah mengidentifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat produktivitas kerja guru Raudhatul Athfal (RA) di Kecamatan Margaasih?
2. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen di Raudhatul Athfal (RA) di Kecamatan Margaasih?
3. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja guru Raudhatul Athfal (RA) di Kecamatan Margaasih?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan proses penelitian tentunya penulis ingin mencapai suatu tujuan. Tujuan yang ingin di capai oleh penulis terkait dengan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja guru Raudhatul Athfal (RA) di Kecamatan Margaasih.
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja guru Raudhatul Athfal (RA) di Kecamatan Margaasih.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja guru Raudhatul Athfal (RA) di Kecamatan Margaasih

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Operasional (Praktis)

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan rekrutmen dan produktivitas kerja. Serta bermanfaat bagi:

1. Instansi sekolah raudhatul athfal (RA) khususnya yang ada di kecamatan margaasih untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat mengenai proses rekrutmen sehingga dapat mengurangi terjadinya kekeliruan dan meningkatkan produktivitas kerja guru.
2. Penelitian lanjutan, sebagai sumber referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.
3. Masyarakat, hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman guru dalam mencapai kualifikasi yang ditentukan oleh sekolah dalam proses rekrutmen tenaga pendidik.

1.6.2 Manfaat Pengembangan Ilmu (Teoritis)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya yang berkaitan dengan rekrutmen dan produktivitas kerja. Serta bermanfaat bagi instansi sekolah untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat mengenai proses rekrutmen. Masyarakat dapat menjadikannya pedoman guru dalam mencapai kualifikasi yang ditentukan oleh sekolah dalam proses rekrutmen tenaga pendidik.

