TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN : 2810-0395
e-ISSN : 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.2964

EFEKTIVITAS PROSES REKRUTMEN GURU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN

The Effectiveness of the Teacher Recruitment Process in Improving Education Quality

Anggis Rahma Nurisma[1], Annisa Amelia Cahyani[2], Amanda Sefrilisa Aini[3], Syunu Trihantoyo[4], Nuphanudin[5]
Universitas Negeri Surabaya
anggis.23114@mhs.unesa.ac.id; annisa.23116@mhs.unesa.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
May 5, 2024	May 8, 2024	May 11, 2024	May 14, 2024

Abstract

The purpose of this research is to understand the teacher recruitment process at SMPN 47 Surabaya and its impact on improving the quality of education at SMPN 47 Surabaya. This type of research is using descriptive qualitative research, which is a research procedure carried out by producing descriptive data in the form of written or spoken words from someone who is observed. Based on the results of this study, it shows that the implementation of the recruitment of teaching staff (teachers) in SMPN 47 Surabaya is carried out or submitted to the education office, where each level of education such as elementary, junior high, state high school will be submitted to the education office. Recruitment of teaching staff (Teachers) before being submitted to the education office, the first stage carried out by the school is to analyze the needs required. After analyzing the school will report the shortage of educators to the education office, and then the education office will conduct selections such as PNS tests, or PPPK tests. The test aims to get employees who have certain technical competencies and are professionally certified in order to improve the quality of education.

Keywords *: Recruitment Process; Quality of Education*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memahami proses rekrutmen guru di SMPN 47 Surabaya dan dampaknya terhadap peningkatan kualitas pendidikan di SMPN 47 Surabaya. Jenis penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu prosedur penelitian

Jurnal Tsaqofah is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

yang dilakukan dengan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tulisan maupun lisan dari seseorang yang diamati. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik (guru) dalam SMPN 47 Surabaya dilakukan atau diserahkan kepada dinas pendidikan, yang dimana setiap jenjang pendidikan seperti SD,SMP,SMA Negeri akan diserahkan kepada dinas pendidikan. Perekrutan tenaga pendidik (Guru) sebelum diserahkan kepada dinas pendidikan, tahap pertama yang dilakukan oleh sekolah adalah melakukan analisis kebutuhan yang diperlukan. Setelah melakukan analisis pihak sekolah akan melaporkan kekurangan tenaga pendidik tersebut kepada dinas pendidikan, dan kemudian oleh pihak dinas pendidikan akan melakukan seleksi seperti tes PNS, maupun tes PPPK. Dengan adanya tes tersebut bertujuan agar mendapatkan pegawai yang memiliki kompetensi teknis tertentu dan bersertifikat professional agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Kata Kunci : Proses Rekrutmen; Kualitas Pendidikan

PENDAHULUAN

UU No.20 tahun 2003 menyatakan bahwa Pendidikan bertujuan untuk membentuk lingkungan belajar yang aktif, sehingga siswa dapat mengekplorasi 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 pengalaman yang relevan dalam bidang pendidikan.

Proses rekrutmen guru memegang peran penting dalam memastikan bahwa calon pendidik yang akan memasuki profesi mengajar memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Rekrutmen melibatkan perencanaan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan banyaknya karyawan yang dibutuhkan, waktu yang diinginkan, serta kriteria yang dibutuhkan dalam suatu organisasi (Nugroho, 2012). Sedangkan menurut Simamora (2004) dalam (Nugroho, 2012) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan rangkaian kegiatan mencari dan menarik pelamar kerja yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai untuk mengisi

kekosongan dalam perencanaan kepegawaian. Dari pengertian yang dikemukakakn oleh Simora (2004) dan (Nugroho, 2012) maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menarik dan memilih individu yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Proses ini melibatkan penentuan jumlah karyawan, serta pencarian dan penarikan pelamar yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai untuk memenuhi kekurangan yang telah didefinisikan dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut (Aldino et al., 2023) Rekrutmen guru merupakan sebuah metode tindakan dan prosedur yang digunakan untuk memilih beberapa kandidat yang sesuai pada waktu yang tepat serta sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Proses rekrutmen tenaga pendidik bertujuan untuk mengidentifikasi individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan bidangnya, sehingga mereka dapat memberikan pengajaran secara efektif dan memiliki komitmen untuk tinggal dalam sekolah atau lembaga PNF dalam jangka waktu yang panjang (Agia & Sudrajat, 2023).

Ansori, 2021 yang dikutip dalam (Aldino et al., 2023) dikemukakan bahwa pada masa globalisasiseperti sekarang kompetensi SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan suatu bangsa, dan mutu sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan yang diterima. Tugas pendidikan sangat krusial dalam membentuk masyarakat yang cerdas, damai, terbuka, dan bersifat demokratis. Oleh karema itu, perlu dilakukan perbaikan sistem pendidikan secara terus-menerus untuk memajukan kualitas pendidikan bangsa dan negara. Untuk mencapai kemajuan bangsa Indonesia perlu meningkatkan efektivitas sistem pendidikan secara menyeliuruh. Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan diharapkan dapat meningkatkan martabat dan nilai manusia. Kualitas pendidikan disini merujuk pada proses dan hasil suatu pendidikan. Proses belajar-mengajar dianggap berhasil ketika dilakukan sesuai dengan prosedur yan ada. Dalam konteks ini kualitas pendidikan melibatkan kemampuan sistem pendidikan dasar, yang termasuk dalam pengelolan dan pelaksanaan proses pembelajaran.

Salah satu tantangan utama pendidikan nasional yang dihadapu indonesia yaitu mengenai rendahnya mutu pendidikan di semua tingkatan yang ada. Upaya meningkatkan kualitas pendidikan mencakup melatih dan meningkatkan kompetensi bagi pendidik, pembaruan infrastruktuk pendidikan, serta pengembangan manajemen sekolah (Nazil, 2023). Maka, perekrutan guru dalam profesi mengajar harus benar-benar dilakukan dengan serius

agar dapat menemukan seorang calon guru yang berkualifikasi dan berkompeten. Oleh sebab itu, sebuah proses rekrutmen guru merupakan suatu hal yang penting agar dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Dalam sekolah negeri setiap jenjang pendidikan saat ini tidak melakukan perekrutan tenaga guru secara mandiri. Melainkan semua jenjang pendidikan sekolah negeri sekarang berada dibawah naungan dinas kependidikan. Maka, setiap jenjang pendidikan SD, SMP, SMA Negeri akan melakukan perekrutan guru dengan melaporkan kebutuhan tenaga guru kepada dinas pendidikan daerah setempat. Proses perekrutan tenaga pendidik (Guru) ini akan dilakukan dengan danya seleksi tes CPNS atau melalui tes PPPK. PPPK dilaksanakan untuk mengatasi kontroversi yang meliputi pegawai honorer, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memperkenalkan Pegawai Pemerintah dan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai kategori baru disamping Pegawai Negeri Sipil (PNS). PPPK merupakan pegawai pemerintah yang diangkat melalui perjanjian kerja dengan batasan waktu tertentu untuk mengisi posisi tertentu. (Pratama et al., 2022).

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ilmiah ini adalah pendekatan kualitatif. Metode pendekatan kualititaf merupakan bentuk data dalam bentuk kalimat atau narasi yang dikumpulkan melalui metode pengumpulan data kualitatif (Ismail suardi wekke, 2019). Peneliti menggunakan tenik pengumpulan data dengan melakukan wawancara bersama dengan wakil kepala sekolah SMPN 47 Surabaya, observasi, dan studi dokumentasi. Peneliti melakukan observasi ini di SMPN 47 Surabaya. Untuk mengumpulkan data, penulis melakukan wawancara secara langsung dengan wakil kepala sekolah dari SMPN 47 Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, Proses Rekrutmen Guru di SMPN 47 Surabaya dilakukan setiap kali sekolah memerlukan tenaga pendidik (Guru) hal ini terjadi karena bertambahanya siswa dan juga jumlah kelas dalam sekolah. Proses rekrutmen tenaga pendidik (Guru) yang dilakukan oleh pihak SMPN 47 Surabaya dengan cara melaporkan kebutuhan akan tenaga pendidika kepada dinas pendidikan Surabaya. Laporan tersebut dilakukan

setelah pihak sekolah menghitung berapa rasio guru yang dimiliki, dengan cara menjumlah jam mata Pelajaran dan jumlah kelas yang ada serta tenaga pendidik yang dimiliki.

Dasar Rekrutmen Guru

Rekrutmen merupakan usaha pencarian dan penarikan calon pelamar yang memenuhi persyaratan yang telah diputuskan dalam perencanaan sumber daya manusia, untuk mengisi posisi tertentu yang kosong (Meldona,2019 dalam (Nurmasyitah et al., 2023)). Menurut Hasibuan rekrutmen merupakan upaya untuk mencari dan mempengaruhi calon karyawan agar bersedia mendaftarkan diri untuk melamar pekerjaan yang tersedia di dalam suatu organisasi (Asdrayany & Zohriah, 2024). Pendapat lain dikemukakan oleh Giovani (2018) dalam (Irawan et al., 2022) rekrutmen merupakan langkah untuk memperoleh calon karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi, serta kebutuhan yang dibutuhkan suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut penjelasan (Supriadi, 2018), rekrutmen guru merupakan usaha aktif dalam mencari calon potensial dan memengaruhi mereka untuk mengisi posisi dalam lembaga pendidikan, yang melibatkan aktivitas terencana untuk menarik individu berkualitas yang dibutuhkan untuk mengisi tugas kosong dalam lembaga pendidikan. Pendapat lain dikemukakan oleh (Rotty & Pongoh, 2022) Rekrutmen, juga dikenal sebagai Penerimaan tenaga kependidikan merupakan suatu kegiatan yang digunakan dalam lembaga pendidikan untuk memenuhi kebutuhan atau kekosongan tenaga kependidikan di dalam lembaga.

Berdasarkan data diatas, sesuai dengan hasil wawancara (Nurisma et al., 2024) dengan wakil kepala sekolah SMPN 47 Surabaya yang mengatakan bahwa Rekrutmen guru merupakan sebuah tindakan yang akan dilakukan oleh pihak sekolah dalam merekrut calon guru apabila sekolah kekurangan tenaga pendidik (guru) dan akan melaporkan kekurangan tersebut kepada dinas kependidikan Surabaya.

Proses Rekrutmen Guru

Proses rekrutmen diawali dengan mencari calon pelamar dan berakhir disaat pelamar mengajukan lamaran (Rony, 2019). Tujuan utama dalam proses rekrutmen yaitu untuk memperoleh guru yang sesuai untuk kedudukan tertentu, dengan harapan calon guru tersebut dapat bekerja secara optimal serta bertahan dalam sekolah dalam jangka waktu yang panjang (Lukluk Isnaini, 2017). Menurut (Lukluk Isnaini, 2017), tahap proses rekrutmen terdiri dari

(1) Persiapan rekrutmen guru; (2) Penyebaran pengumuman; (3) Pendaftaran atau pelamaran guru; serta (4) Seleksi terhadap pelamar.

Menurut (Putri & Roesminigsih, 2022) proses rekrutmen yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah melalui CPNS dimulai dengan penyerahan persyaratan administrative ke panitia penyelenggara seleksi, diikuti dengan tes menggunakan system Computer Assisted Test (CAT). Sedangkan proses rekrutmen guru ASN PPPK dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari tahap pendaftaran peserta, seleksi administrative, assesmen, pengumuman penerimaan dan penempatan, hingga pemberkasan sebagai tahap akhir.

Keterangan tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah SMPN 47 Surabaya (Nurisma et al., 2024), proses rekrutmen pada setiap jenjang pendidikan negeri tidak dilakukan secara mandiri melainkan diserahkan kepada dinas pendidikan kota Surabaya. Tahapan pertama yang dilakukan pihak sekolah dalam proses rekrutmen yaitu dengan melihat rasio tenaga pendidik (Guru) yang dimiliki oleh pihak sekolah, dan kemudian pihak sekolah akan menjumlahkan jam mata pelajaran dengan jumlah kelas yang ada. Setelah melakukan penjumlahan tersebut dan membaginya dengan jumlah guru yang dimiliki. Dari penghitungan rasio guru dan penjumlahan antara jam mata pelajaran dan jumlah kelas tersebut bertujuan agar jumlah calon guru yang dibutuhkan sesuai dengan keperluan yang dimiliki oleh sekolah. Perkara tersebut dilakukan agar jumlah calon guru baru sesuai dengan jumlah posisi tenaga pendidik (guru) yang dibutuhkan .

Proses pengiriman laporan oleh pihak sekolah kepada dinas pendidikan merupakan langkah yang diambil untuk memperoleh penambahan tenaga pendidik (guru) yang memiliki kualifikasi dan komepetensi terbaik. Dikarenakan setelah pihak sekolah memberikan laporan akan kekurangan tenaga pendidik tersebut maka dinas pendidikan akan menjadikan laporan tersebut sebagai alokasi kebutuhan tenaga pengajar saat dilakukan tes CPNS dan PPPK. Kemudian laporan tersebut akan diakomodasikan saat terjadinya rekrutmen lewat jalur PNS atau PPPK untuk mengisi kekurangan tenaga pendidik (Guru) tersebut. Dalam tes PPPK hal yang diujikan kepada calon guru baru diantaranya yaitu seleksi keterampilan teknis, seleksi keterampilan manajerial, seleksi keterampilan sosial kultural, dan wawancara

Dengan mempertimbangkan informasi yang ditemukan, dapat dinyatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen di SMPN 47 Surabaya dilaksanakan oleh dinas pendidikan kota Surabaya sesuai dengn hasil temuan yang ada, dikarenakan setiap jenjang sekolah negeri berada dibawah naugan pemerintah. Sehingga dalam hal rekrutmen akan dilakukan oleh

pihak dinas pendidikan yang kemudian dalam proses rekrutmen tersebut akan dilakukan tes CPNS atau PPPK.

Metode Rekrutmen Guru

Pemilihan metode rekrutmen merupakan keputusan penting bagi perusahaan dan lembaga, dimana setiap entitas memiliki pendekatan yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Metode yang diterapkan akan berdampak pada jumlah lamaran yang diterima oleh suatu organisasi (Marhaeni, 2019). Menurut penelitian oleh (Aisyah & Giovanni, 2018) metode yang digunakan dalam proses rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jumlah lamaran yang diterima, yang terbagi menjadi dua kategori yaitu; (1) Metode terbuka, dan (2) Metode tertutup.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah SMPN 47 Surabaya(Nurisma et al., 2024), proses pertama dalam rekrutmen adalah dengan melakukan analisis rasio tenaga pendidik (guru) yang ada serta menganalisis kebutuhan yang dibutuhkan oleh sistem sekolah. Hal tersebut dilakukan agar jumlah calon guru baru sesuai dengan jumlah pendidik yang dibutuhkan oleh sekolah.

Proses rekrutmen guru SMPN 47 Surabaya dilaksanakan dengan cara pihak sekolah mengajukan laporan mengenai alokasi kebutuhan pengajar kepada dinas pendidikan dikota Surabaya, yang kemudian dalam proses penyeleksian calon guru baru akan dilakukan oleh dinas pendidikan tanpa campur tangan dari pihak sekolah. Hal tersebut terjadi dikarenakan SMPN 47 Surabaya sudah berada dibawah naungan dinas pendidikan kota Surabaya, maka proses penyeleksian untuk rekrutmen guru akan dilakukan oleh dinas pendidikan kota Surabaya.

Penyeleksian rekrutmen calon guru tersebut dilakukan oleh dinas pendidikan dengan adanya tes CPNS dan PPPK dengan menggunakan metode seleksi kesesuaian atau observasi. Seleksi tersebut yaitu seleksi keterampilan teknis, seleksi keterampilan manajerial, seleksi keterampilan sosial kultural, dan wawancara. Setelah dilakukannya tes CPNS dan PPPK dinas pendidikan akan memetakan sekolah mana saja yang kekurangan tenaga pendidik (guru) serta guru mata pelajaran apa saja yang dibutuhkan. Lalu kemudian dinas pendidikan akan menugaskan calon guru tersebut kepada sekolah sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh sekolah. Dengan adanya tes tersebut bertujuan agar mendapatkan calon guru yang memiliki kompetensi dan bersertifikat professional untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Berdasarkan data diatas maka dapat disumpulkan bahwasannya metode yang digunakan dalam rekrutmen guru yang dilakukan oleh dinas pendidikan melalui tes PPPK dengan menggunakan metode seleksi kesesuaian/observasi. Yang dimana hal tersebut bertujuan untuk memastikan bahwasannya calon guru memiliki kompetensi dan kualifikasi yang baik untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Rekrutmen Guru untuk meningkatkan Kualitas pendidikan

Kualitas dapat diartikan sebagai peningkatan tingkat menuju suatu perbaikan atau kemapanan (Sinambela, 2017). Menurut penelitian yang dilakukan Suryadi dan Tilaar (1993) dalam (Sinambela, 2017) menyatakan bahwa kualitas pendidikan tergantung pada keahlian lembaga pendidikan dalam menggunakan sumber daya pendidikan guna meningkatkan kemampuan belajar dengan seefektif mungkin. Menurut penelitian (Sastrawan, 2019), salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan yaitu dengan memperkuat sumber daya pendidikan. Hal ini mencakup berbgai hal, seperti meningkatkan sistem pendidikan dan tenaga kependidikan, mengembangkan kepemimpinan, memajukan kualitas mengajar melalui program inovasi berlandaskan kompetensi, dan memaksimalkan peran tenaga pendidik.

Dalam wawancara dengan wakil kepala sekolah SMPN 47 Surabaya (Nurisma et al., 2024), langkah tersebut sejalan dengan penekanan bahwa peningkatan kualitas pendidikan dapat diamati dari kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di sekolah. Dalam konteks ini proses rekutmen guru yang berkualifikasi merupakan factor penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Tindakan yang bisa dilakukan oleh pihak sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan yaitu dengan mengembangkan kompetensi guru. Disamping itu kepala sekolah dapat memastikan kenaikan kualitas pendidikan dengan melakukan langkah-langkah seperti (1) Melakukan pelatihan atau workshop setiap tahun ajaran baru; (2) Membebaskan guru untuk dapat menghadiri pelatihan atau workshop yang diselenggarakan oleh instansi lain; (3) Kepala sekolah akan melakukan observasi dan supervisi; dan (4) Setiap tahun ajaran baru dimulai, kepala sekolah akan melakukan kegiatan evaluasi.

Pelatihan atau workshop dilakukan oleh SMPN 47 Surabaya dengan tujuan agar seorang guru dapat mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. Pelatihan tersebut disediakan oleh pihak sekolah setiap tahun ajaran baru. Hal tersebut terjadi karena pendidikan pasti akan terus berkembang mengikuti perubahan zaman.

Observasi dan supervisi yang dilakukan oleh SMPN 47 Surabaya akan dilakukan langsung oleh kepala sekolah. Tahapan observasi dan supervisi yaitu, kepala sekolah akan melakukan pengamatan proses pengajaran yang sedang dilaksanakan oleh guru terhadap siswa di dalam kelas. Kegiatan tersebut dilakukan oleh kepala sekolah SMPN 47 Surabaya setiap tahuna ajaran baru, observasi dan supervisi ini dilakukan kepada setiap pembelajaran guru mata pelajaran yang ada. Hal tersebut dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk memastikan bahwasanya kualitas pendidikan dapat terus meningkat.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa proses rekrutmen guru yang memiliki kompetensi dan berkualifikasi merupakan factor utama dalam upaya meingkatkan kualitas pendidikan. Upaya yang dapat dilakukan pihak sekolah dalam memastikan kualitas pendidikan dapat meningkat adalah dengan cara sekolah melakukan sebuah pelatihan guru, observasi dan supervisi, serta evaluasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan data dan pembahasan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa rekrutmen guru merupakan kegiatan dan proses seleksi untuk mendapatkan calon pegawai yang kompeten untuk mengisi posisi tertentu dalam suatu lembaga. Dalam proses rekrutmen dan seleksi guru di SMPN 47 Surabaya tidak dilakukan secara mandiri oleh SMPN 47 Surabaya melainkan dilakukan oleh pihak dinas pendidikan, dimana sekolah akan melaporkan kekurangan dan kebutuhan guru kepada dinas pendidikan untuk selanjutnya dapat dijadikan sebagai alokasi kebutuhan tenaga pengajar saat dilakukan tes CPNS dan PPPK. Kemudian laporan tersebut akan diakomodasikan saat terjadinya rekrutmen lewat jalur CPNS atau PPPK untuk mengisi kekurangan tenaga pendidik (Guru). Dengan adanya seleksi tersebut bertujuan agar mendapatkan sejumlah calon guru yang berkompeten dan berkualifikasi agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Metode yang digunakan oleh pemerintah dalam tes PPPK adalah metode seleksi kesesuaian atau observasi. Seleksi tersebut yaitu seleksi keterampilan teknis, seleksi keterampilan manajerial, seleksi keterampilan sosial kultural, dan wawancara. Seleksi tersebut dilaksanakan dengan tujuan agar calon guru yang akan direkrut benar-benar berkualifikasidan berkompeten. Agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan SMPN 47 Surabaya.

Peningkatan kualitas pendidikan dalam suatu lembaga dapat tercapai dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualifikasi dan memiliki komepetensi yang baik. Dengan

begitu proses rekrutmen merupakan hal yang penting dalam memilih seorang calon guru yang berkompeten, dengan tujuan agar dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan dalam sebuah lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem rekrutmen tenaga pendidik (guru). *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*, *1*(02), 40–44. https://doi.org/10.58812/spp.v1i02.111

Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh proses rekrutmen (porek) dan seleksi terhadap kinerja karyawan pt. Bank maya pada internasional, tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *1*(2), 8–18. https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17

Aldino, M., Murtafiah, N. H., & Tamyis. (2023). Peran strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik terhadap kualitas guru. *Unisan Journal: Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, *2*(5), 800–808.

Asdrayany, D., & Zohriah, A. (2024). Analisis rekrutmen tenaga dalam organisasi pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, *5*(1), 34–44. https://doi.org/https://doi.org/10.37411/jjem.v5i1.2739

Irawan, J. A., Ramdhani, A. K., & Asshofi, I. U. A. (2022). Analisis kualifikasi dasar kemampuan kepemimpinan dalam rekrutmen karyawan bidang industri pariwisata. *Mubha Jurnal*, *3*(1), 30–40.

Ismail suardi wekke. (2019). Metode penelitian sosial. In I. Fatria & Maryadi (Ed.), *Yogyakarta*. Penerbit gawe buku.

Lukluk Isnaini, R. (2017). Implementasi rekrutmen guru disd ta'mirul islam surakarta (kajian manajemen sumber daya manusia di sd islam). *Institutional repository uin sunan kalijaga yogyakarta*, *12*(1), 109–120. https://doi.org/10.14421/jpai.2015.121-08

Marhaeni, N. P. (2019). Analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia serta pengaruhnya terhadap metode rekrutmen. *Jurnal Bisnis Terapan*, *3*(02), 129–136. https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2508

Nazil, F. A. (2023). Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah bertaraf internasional (mbi) amanatul ummah. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, *4*(1), 1–13. https://doi.org/10.51178/ce.v4i1.1276

Nugroho, M. A. (2012). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada pt. Angkasa pura I (persero) bandara internasional sultan hasanuddin makassar. In *Universitas Hasanudin Makassar* (Vol. 7, Nomor 1). Universitas Hasanuddin Makasar.

Nurisma, A. R., Cahyani, A. A., & Aini, A. S. (2024). *Wawancara wakil kepala SMPN 47 Surabaya* (hal. 1–4). Universiytas Negeri Surabaya.

Nurmasyitah, P., Amini, Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, *5*(1), 2046–2052. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11266

Pratama, D. P., Putera, R. E., & Koeswara, H. (2022). Analisis rekrutmen asn pppk fungsional guru pada instansi daerah. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, *5*(2),

62–72. https://doi.org/10.31334/transparansi.v5i2.2351

Putri, C. A. D., & Roesminigsih, E. (2022). Rekrutmen guru di jenjang sekolah menengah kejuruan. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, *10*(1), 261–272.

Rony. (2019). Sistem rekrutmen tenaga pendidik (guru). *jurnal Studi Islam MIYAH*, *14*(1), 37–57. https://doi.org/https://doi.org/10.33754/miyah.v14i2.147

Rotty, V. N. J., & Pongoh, D. (2022). Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, *4*(6), 12071–12079. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.10375

Sastrawan, K. B. (2019). Peningkatan mutu pendidikan melalui perencanaan mutu strategis. *Jurnal Penjaminan Mutu*, *5*(2), 203–213. https://doi.org/10.25078/jpm.v5i2.763

Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme dosen dan kualitas pendidikan tinggi. *Populis : Jurnal Sosial dan Humaniora*, *2*(2), 579–596. https://doi.org/10.47313/pjsh.v2i2.347

Supriadi. (2018). Manajemen rekrutmen guru pendidikan agama islam di sekolah menengah atas islam terpadu nur hidayah surakarta kecamatan kartasura kabupaten Sukoharjo. *Jurnal hadratul madaniyah*, *5*(2), 89–101. https://doi.org/https://doi.org/10.33084/jhm.v5i2.889