

Seleksi Tenaga Pendidik: Penerapan Rekrutmen pada Sekolah Dasar

Salma Yuliani¹, Rusi Rusmiati Aliyyah²

¹Universitas Djuanda, Fakultas Agama Islam dan Pendidikan Guru, Pendidikan Guru

Sekolah Dasar

¹sallmayu20@gmail.com

²rusi.rusmiati@unida.ac.id

ABSTRAK

Guru menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan oleh karena itu seorang guru harus memiliki empat kompetensi guru, pedagogik, kepribadian, sosial, profesional. Penelitian ini membahas persepsi guru Sekolah Dasar (SD) tentang pentingnya dilakukan seleksi tenaga pendidik ketika proses rekrutmen. Data dikumpulkan melalui survei dalam bentuk *google form* dengan 15 guru di SD. Metode yang digunakan berupa analisis data menggunakan analisis tematik terhadap data kualitatif menggunakan bantuan *software*. Dalam hasil penelitian ditemukan empat hal yang harus diperhatikan dalam penerapan rekrutmen seleksi tenaga pendidik diantaranya, urgensi seleksi tenaga pendidik, manfaat dari diadakannya seleksi tenaga pendidik, tantangan ketika dilaksanakan seleksi tenaga pendidik, dan strategi yang tepat baik untuk perekrut atau pelamar seleksi tenaga pendidik. Secara garis besar, rekrutmen seleksi tenaga pendidik sangat penting dilakukan untuk menghasilkan guru yang profesional serta berkompeten sesuai pada bidangnya agar mampu mendidik anak bangsa. Seleksi tenaga pendidik akan bekerja dengan efektif dan efisien jika semua penilaiannya dilakukan secara objektif.

Kata Kunci: Rekrutmen, sekolah dasar, seleksi, tenaga pendidik

PENDAHULUAN

Tidak dapat disangkal bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih jauh dari memuaskan, terutama dalam hal kualitas guru. Hal ini ditunjukkan oleh hasil pendidikan di Indonesia yang dipantau oleh *Global Education Monitoring Report* (GEM), yang menempatkan Indonesia pada peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang di seluruh dunia. Selain itu, kualitas guru di Indonesia juga jauh lebih

buruk, berada di urutan ke-14 dari 14 negara berkembang yang dipantau. Rendahnya kualitas guru Indonesia dapat disebabkan oleh beberapa hal, seperti kesalahan persepsi guru terhadap bidangnya, kurangnya pengalaman mengajar dengan gelar sarjana, kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesi dan penelitian, serta praktik perekrutan guru yang tidak efektif (Utami, 2019, #). Kualitas pendidikan di Indonesia masih dianggap rendah, terutama terlihat dari peringkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan negara lain, khususnya dalam kasus buta huruf. Sebanyak 15% anak usia 15 tahun mengalami buta huruf, sedangkan negara lain hanya memiliki kurang dari 10% anak yang mengalami kondisi serupa (Maulansyah et al., 2023, #). Faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan adalah guru. Untuk mencapai standar yang tinggi dalam pendidikan, siswa membutuhkan bimbingan yang optimal dari guru mereka agar dapat melaksanakan tugas secara profesional (Aliyyah et al., 2019, #). Kemampuan guru terlihat jelas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tingkat kepercayaan dirinya (Hafidz, 2016, #). Dalam hal ini, kompetensi guru juga memiliki dampak yang signifikan terhadap hubungan antara hasil belajar siswa dan kegiatan di kelas. Guru yang kompeten dapat menangani kelas dengan cara yang paling efektif (Mustari & Rahman, 2014, #). Keuntungan yang kuat dipegang oleh guru selama proses pembelajaran berlangsung. Selain itu, guru memiliki kepercayaan diri yang teguh dalam mengembangkan potensi dan mengoptimalkan kemampuan serta keterampilan unik dari setiap siswa. Guru adalah pendidik yang tanggung jawab utamanya adalah mengajar, melatih, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada berbagai jenjang pendidikan, mulai dari anak usia dini hingga pendidikan menengah (Aliyyah et al., 2020, #). Tujuan akhir dari pengajaran adalah untuk memastikan bahwa semua anak di negara ini menerima pendidikan yang komprehensif. Ketika merekrut guru baru, prosedur seleksi dapat digunakan untuk menemukan tenaga pengajar yang berkualitas dan berpengalaman. Namun, pemilihan tenaga pengajar juga harus tidak bias. Sejumlah prosedur digunakan selama seleksi untuk memutuskan apakah akan menerima lamaran atau

tidak. Setelah tahap rekrutmen, yang menghasilkan individu yang kompeten, prosedur seleksi dimulai. Tahap ini melibatkan beberapa fase sebelum penentuan status pekerjaan. Semua upaya sebelumnya akan sia-sia jika seleksi dilakukan secara tidak akurat (Gunawan, 2021, #). Langkah pertama dalam proses mencari orang yang berpotensi menjadi staf pengajar adalah merekrut guru baru. Setelah tahap perekrutan, proses seleksi dilakukan untuk mengidentifikasi kandidat terbaik dari para guru yang telah diidentifikasi selama tahap perekrutan. Langkah-langkah dalam proses rekrutmen dan seleksi saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan (Zhelshafitri et al., 2024, #). Salah satu aspek dalam mengelola sumber daya manusia adalah rekrutmen. Hal ini mencakup pencarian, pengorganisasian, dan pencarian kandidat yang memungkinkan untuk bergabung dengan tenaga kerja perusahaan. Dalam konteks khusus ini, perekrutan tenaga kerja mengacu pada pencarian proaktif untuk orang-orang yang memenuhi syarat, serta dorongan dan harapan bahwa orang-orang ini akan melamar pekerjaan (Siswanto, 2005, #).

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan studi kasus. Studi kasus menekankan pada kedalaman dan kerincian yang dapat diperoleh melalui wawancara yang mendalam, penggambaran secara rinci, dan pengungkapan kasus secara detail (Kusmani, 2012, #). Dalam penelitian ini membahas persepsi guru SD tentang pentingnya dilakukan seleksi tenaga pendidik ketika proses rekrutmen.

Partisipan

Terdapat 15 partisipan guru SD di 3 kota, yaitu Bogor, Cianjur, dan Bekasi. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *google form* kepada setiap guru. Data deskriptif karakteristik

demografis, termasuk jenis kelamin, lama mengajar, pengalaman mengajar, dan tingkat pendidikan guru, disajikan pada Tabel 1.

Profil Partisipan	Frekuensi	%
Gender		
a. Pria	15	100%
b. Wanita	0	0%
Lama mengajar		
a. >1-5 tahun	8	53%
b. 5 -10 tahun	3	20%
c. 10-15 tahun	1	7%
d. 15- >20 tahun	3	20%
Jenjang Pendidikan		
a. Sarjana	1	7%
b. Diplomat	11	73%
c. Lainnya	4	27%

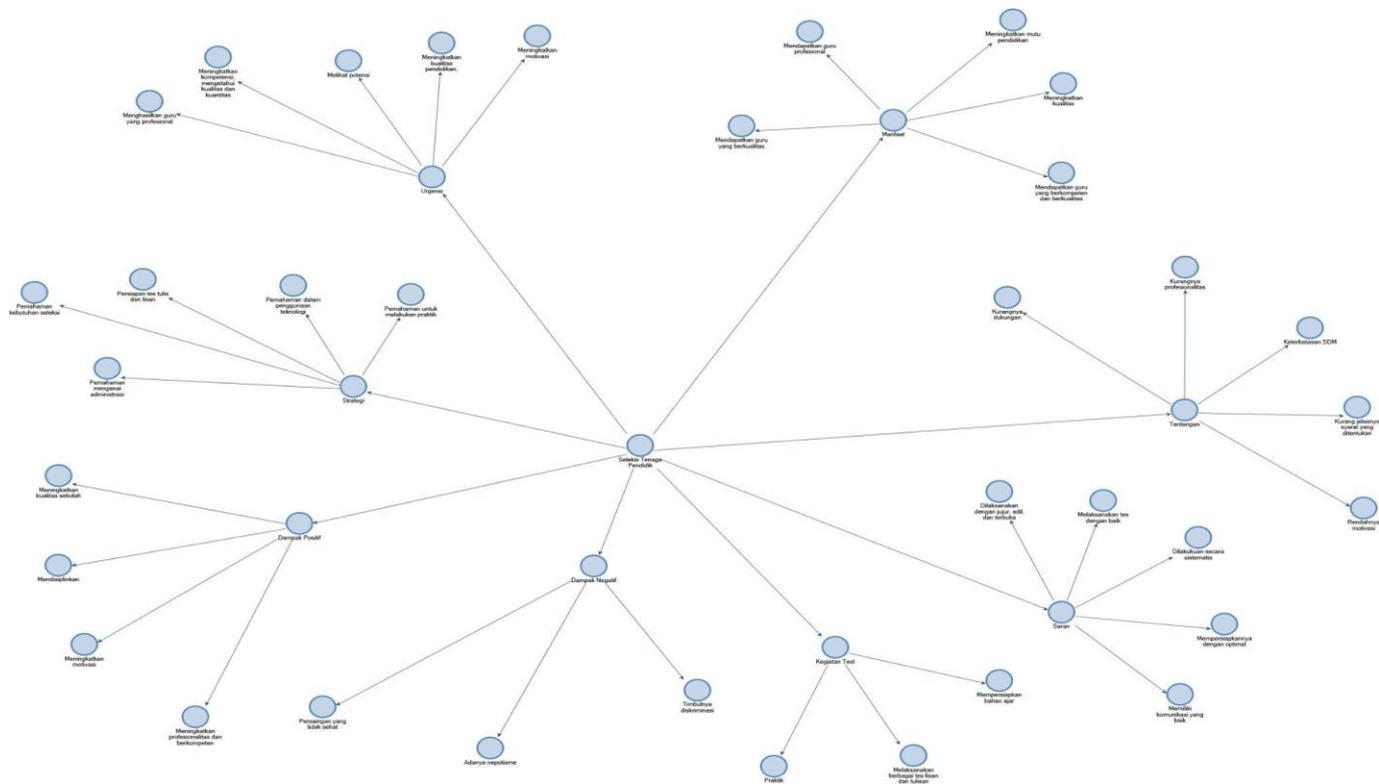
Pengumpulan Data

Terdapat dua tahap yang dilakukan dalam pengumpulan data pada penelitian ini. Tahap pertama yaitu dilakukannya survei melalui link *Google Form* yang dibagikan kepada guru tingkat SD di beberapa kota di Jawa Barat sebagai . Survei ini terdiri dari 8 pertanyaan dalam bentuk uraian singkat. Seluruh pertanyaan yang diajukan sudah relevan dengan dengan tujuan penelitian yang meliputi empat tema diantaranya, urgensi seleksi tenaga pendidik, tantangan ketika dilaksanakan seleksi tenaga pendidik, manfaat dari diadakannya seleksi tenaga pendidik, dan strategi yang tepat untuk mengikuti seleksi tenaga pendidik. diantaranya yaitu Data survei

terkumpul dari tanggal 20 November 2023 hingga tanggal 26 November 2023 dengan jumlah sebanyak 15 guru. Setelah data survei terkumpul kemudian dibuat sebuah transkrip wawancara dari setiap jawaban. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih konkrit.

Analisis Data

Analisis tematik dan penalaran induktif digunakan dalam analisis data untuk menemukan, menilai, dan mengembangkan tema seperti yang dinyatakan oleh (Galloway & Jenkins, 2005, #). Untuk memudahkan peneliti dalam membuat kode dan mengklasifikasikan setiap tanggapan peserta, digunakan perangkat lunak Nvivo 12. Untuk mengorganisir data dengan menggunakan kode-kode tertentu, informasi dari survei dan wawancara dimasukkan ke dalam Nodes dan Cases. Potensi interaksi antar konsep dikembangkan setelah peta tematik menampilkan susunan konsep berdasarkan tingkatan yang berbeda (Rasmitadila et al., 2020, #). Identifikasi tema yang disampaikan oleh peserta sebagai tanggapan terhadap pertanyaan penelitian dimungkinkan oleh teknik induktif ini (Liu, 2011, #).



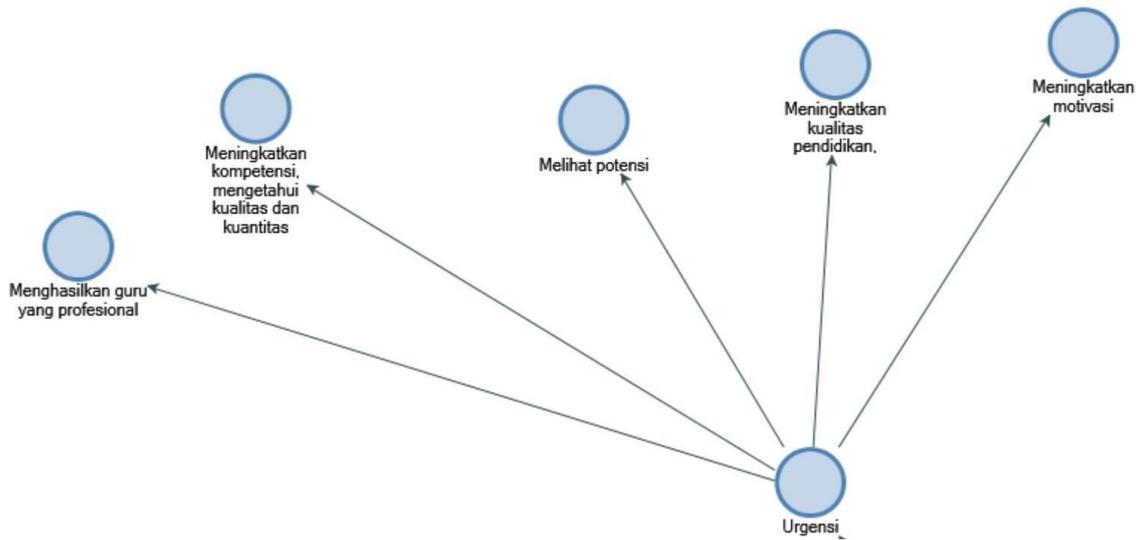
Gambar 1. Hasil Analisis Data Persepsi Guru terhadap Seleksi Tenaga Pendidik

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Urgensi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, seleksi pada rekrutmen tenaga pendidik memiliki urgensi yang besar dalam kemajuan pendidikan di Indonesia karena dapat meningkatkan kualitas pendidikan, meningkatkan kompetensi, meningkatkan motivasi, menghasilkan guru yang profesional, dan dapat melihat potensi pada calon tenaga pendidik. Beberapa guru menuliskan bahwa penting sekali diadakannya seleksi ketika proses rekrutmen calon tenaga pendidik.



Gambar 2. Urgensi Seleksi Tenaga Pendidik menurut persepsi Guru SD

Agar pendidikan semakin berkualitas diperlukannya seleksi guru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan untuk mengetahui kualitas dan kompetensi seseorang dalam mendidik/mengajar. (Guru 3)

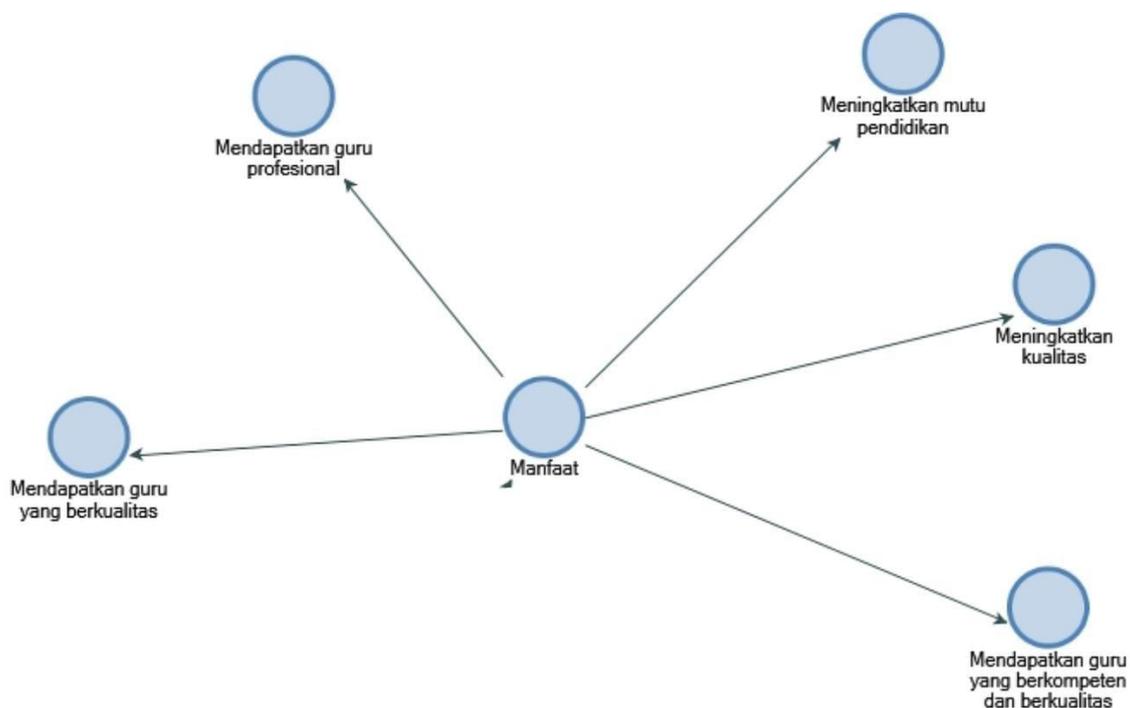
Untuk meningkatkan mutu pendidikan tentunya memerlukan seleksi terlebih dahulu karena dari proses seleksi sekolah bisa lebih mengetahui apakah calon guru tersebut memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan dan pastinya calon guru tersebut memiliki riwayat pendidikan yang linear agar calon guru tersebut bisa bekerja dengan profesional. (Guru 7)

Ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang sudah diatur dalam perundang-undangan. Di Indonesia masih banyak pekerja yang memiliki riwayat pendidikan yang tidak linear dengan profesinya salah satunya

adalah guru terutama guru SD. Hal itu menjadi salah satu alasan yang berpengaruh pada kemajuan pendidikan di Indonesia. Untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia memerlukan guru yang memiliki kompetensi yang baik dalam bidang pendidikan, guru profesional yang telah memenuhi empat kompetensi guru, dan guru yang memiliki motivasi tinggi dalam mengajar. Semua hal tersebut dapat dilihat dalam proses seleksi ketika perekrutan tenaga pendidik.

Manfaat

Berdasarkan hasil penelitian terdapat berbagai manfaat dengan adanya seleksi terlebih dahulu dalam proses rekrutmen tenaga pendidik diantaranya, sekolah mampu untuk mendapatkan guru yang berkualitas dan profesional serta mampu untuk meningkatkan mutu pendidikan.



Gambar 3. Manfaat Seleksi Tenaga Pendidik menurut persepsi Guru SD

Jika dalam seleksi guru tujuannya mendapatkan guru yang profesional maka manfaatnya sudah pasti untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. (Guru 5)

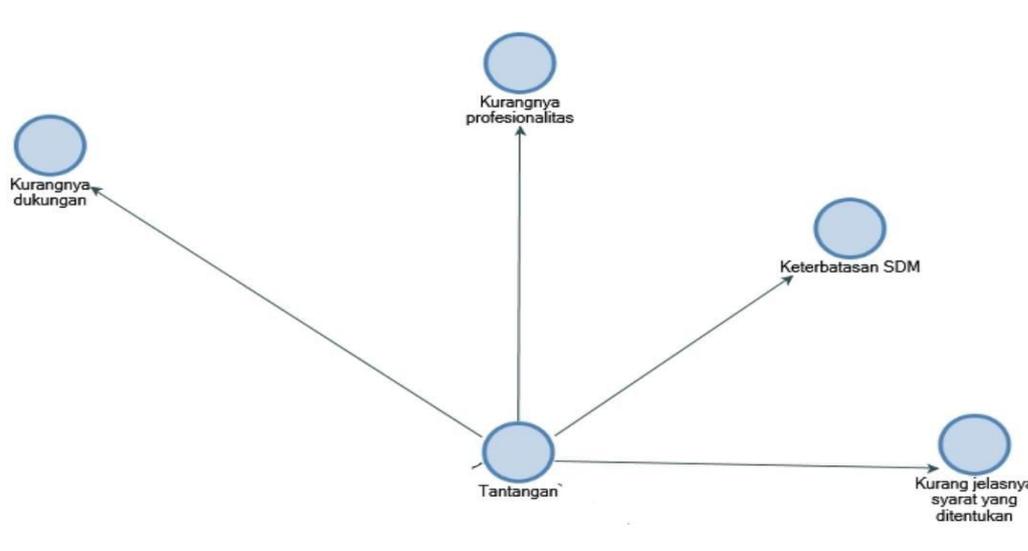
Menurut saya adanya seleksi guru ini nantinya dapat membantu sekolah untuk memenuhi kebutuhan guru sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Yang mana selanjutnya sekolah dapat terus meningkatkan mutu pendidikan agar sekolah menjadi pilihan masyarakat sekitar. (Guru 12)

Dengan melalui tahap seleksi yang objektif sekolah akan mengetahui sejauh mana kemampuan calon tenaga pendidik yang akan menjadi seorang guru di sekolahnya dan dapat meminimalisir tenaga pendidik yang tidak memenuhi kompetensi seorang guru. Untuk seorang tenaga pendidik yang memiliki kualitas yang baik dan memang berada pada jurusan yang linear akan mampu melakukan semua tahapan seleksi yang objektif dengan baik. Dengan tahap-tahap seperti tes administratif, tes tulis, tes wawancara, tes *micro teaching*, praktek mengajar di kelas secara langsung hal itu dapat melatih kemampuan calon tenaga pendidik untuk mengajar siswanya nanti.

Tantangan

Tantangan akan selalu ada sekalipun dalam tahap seleksi pada rekrutmen tenaga pendidik. Berdasarkan penelitian dalam seleksi tenaga pendidik ini terdapat tantangan yang berasal dari internal seperti, rendahnya motivasi dan berasal dari eksternal seperti, kurangnya dukungan, kurangnya profesionalitas pada pihak

perekrut atau sekolah, dan kurang jelasnya syarat yang ditentukan untuk proses seleksi.



Gambar 4. Tantangan Seleksi Tenaga Pendidik menurut persepsi Guru SD

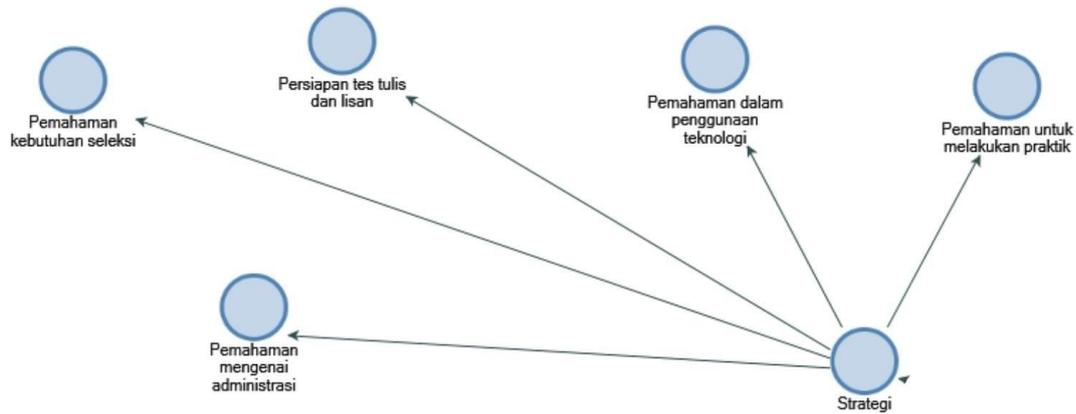
Tantangan ini berkaitan dengan kompetensi dan profesionalisme guru di Indonesia rendahnya kompetensi guru, rendahnya motivasi berusaha untuk mengembangkan mutu diri guru, persebaran guru yang tidak merata, rendahnya kesadaran dan semangat untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman. (Guru 8)

Tantangan dalam seleksi guru antara lain untuk seleksi guru secara umum seperti dilakukan oleh instansi pemerintah jarang atau bahkan tidak pernah ada tes microteaching nya sehingga kita kesulitan mendapatkan guru yang benar-benar berkualitas dalam mendidik anak-anak bangsa. (Guru 10)

Rendahnya motivasi untuk mengikuti seleksi tenaga pendidik dikarenakan masih banyak sekolah yang kurang profesional dalam penyeleksian dengan kurang jelasnya informasi mengenai syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhi ketika proses seleksi. Terbatasnya SDM juga menjadi tantangan dalam proses pelaksanaan seleksi calon tenaga pendidik karena masih kurangnya minat terhadap profesi guru serta rendahnya kualifikasi guru.

Strategi

Strategi harus dimiliki baik oleh penyelenggara atau sekolah maupun peserta (calon guru) agar dapat terlaksana dengan baik pada kedua belah pihak. Seleksi pada proses rekrutmen tenaga pendidik SD diperlukan strategi yang tepat agar dapat berjalan dengan efisien. Dalam penelitian ini didapatkan strategi yang harus diterapkan ketika mengikuti proses seleksi rekrutmen tenaga pendidik SD diantaranya, pemahaman kebutuhan seleksi, pemahaman mengenai administrasi, pemahaman dalam penggunaan teknologi, persiapan tes tulis/lisan, pemahaman untuk melakukan praktik.



Gambar 5. Strategi Seleksi Tenaga Pendidik menurut persepsi Guru SD

Strateginya adalah perencanaan dan analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, seleksi administratif, wawancara, tes praktik mengajar guru, serta pembinaan, orientasi dan penempatan pegawai yang diterima harus sesuai dengan kebutuhan lembaga dan kompetensi yang dimiliki. (Guru 5)

Salah satu strategi dalam melakukan seleksi guru yaitu : 1) pembentukan panitia rekrutmen guru 2) penyebaran pengumuman penerimaan guru 3) penerimaan lamaran guru, 4) seleksi pelamar. 5) melaksanakan tes uji kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik. (Guru 6)

Pemahaman terhadap berbagai tes yang akan menjadi syarat lulus seleksi seperti tes administrasi, tes lisan/tulisan, pemahaman akan teknologi dan praktikum dapat menjadi strategi yang baik untuk mengikuti seleksi pada rekrutmen tenaga pendidik. Tidak hanya peserta yang harus memiliki strategi agar mampu lulus seleksi, sekolah sebagai perekrut juga harus memiliki strategi seperti, pembentukan panitia untuk proses seleksi agar berjalan efektif dan efisien, penyebaran informasi secara luas dan terbuka, menilai hasil seleksi dengan objektif.

Pembahasan

Urgensi merujuk pada tingkat kepentingan, keberartiannya, atau kecenderungan suatu hal untuk mendapatkan perhatian dan tindakan segera. Ini mencerminkan sejauh mana suatu hal dibutuhkan atau dianggap penting dalam suatu konteks. Urgensi seringkali menjadi faktor penentu dalam pengambilan keputusan dan tindakan, terutama ketika ada kebutuhan untuk menanggapi atau menyelesaikan suatu situasi dengan cepat (Zhelshafitri et al., 2024, #). Fokus utama dari proses rekrutmen bukan hanya merekrut dan mempertahankan guru yang efektif. Lebih dari itu, tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan pembelajaran siswa dan meningkatkan kesempatan dalam dunia pendidikan. Salah satu aspek terpenting yang perlu dipertimbangkan pertama kali adalah kesesuaian antara individu dengan nilai dan tujuan organisasi (Goe & Laura, 2010, #). Ada beberapa petunjuk yang berguna tentang metode untuk merekrut guru. Faktor-faktor berikut ini harus dipertimbangkan jika tujuan perekrutan adalah untuk meningkatkan sistem perekrutan: 1) Membuat proses yang lebih kompetitif untuk menarik guru-guru terbaik; 2) Memberikan insentif yang memikat untuk mempertahankan guru yang berkinerja baik di dalam kelas; dan 3) Menciptakan lingkungan pengajaran yang lebih stabil yang menguntungkan baik bagi guru maupun siswa. Kolaborasi antara

organisasi yang mempersiapkan atau menghasilkan guru baru juga diperlukan untuk merekrut guru-guru terbaik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara-cara berikut: 1) Bekerja sama dengan perguruan tinggi untuk memastikan bahwa para pendidik siap menangani kesulitan yang akan mereka hadapi di dalam kelas. 2) Dibutuhkan banyak pengalaman praktik kerja lapangan (PKL). 3) Membentuk jalur karir dan komunitas pembelajaran profesional bagi para pendidik. Kualitas guru yang mendidik akan meningkat dengan proses perekrutan yang ketat dan kerja sama dengan lembaga pelatihan (Goe & Laura, 2010, #). Kualifikasi akademik merujuk pada tingkat pendidikan minimum yang harus dicapai oleh seorang pendidik dan dapat dibuktikan dengan memiliki ijazah. Dalam konteks ini, ijazah yang dimaksud adalah dokumen resmi yang memberikan kewenangan untuk melaksanakan tugas sebagai guru (J R & Pongoh, 2022, #). Dalam upaya mendapatkan guru berkualitas, diperlukan perhatian terhadap beberapa langkah rekrutmen sebelumnya. Hal ini memerlukan pelacakan motivasi, riwayat pekerjaan, dan latar belakang pendidikan pelamar, di antara rincian lainnya. Keterampilan, minat, dan kompetensi pelamar kemudian dinilai dengan menggunakan data ini, dan penempatan serta gaji diputuskan berdasarkan profil pelamar. (Amalia, 2010, #).

Seleksi guru adalah langkah penting untuk meningkatkan proses pendidikan di suatu lembaga atau institusi. Tantangan yang dihadapi dalam seleksi guru berbeda-beda tergantung pada kebijakan sekolah, ketersediaan sumber daya, dan dinamika lokal. Namun terdapat beberapa tantangan umum, diantaranya; Persaingan yang cukup ketat dalam posisi guru di institusi pendidikan terkemuka dapat meningkatkan tingkat kesulitan dalam proses seleksi. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan seleksi yang efektif guna menjamin pilihan guru yang memiliki kualitas yang optimal (Hamalik, 2017, #). Keterbatasan sumber daya seperti waktu, keuangan, dan tenaga manusia bisa menjadi kendala dalam pelaksanaan seleksi guru yang komprehensif dan efisien. Pemanfaatan media dan teknologi dapat membantu mengatasi beberapa

keterbatasan tersebut (Sadiman et al., 2014, #). Penilaian kinerja guru bisa bersifat subjektif atau tidak sesuai dengan kebutuhan pendidikan. Implementasi suatu kerangka penilaian yang terstruktur dan obyektif dapat membantu memastikan bahwa evaluasi guru mencerminkan sejauh mana kontribusinya terhadap proses pembelajaran siswa (Marzano, 2012, #). Pembaharuan dalam kurikulum dan pendekatan pengajaran mengharuskan para pendidik untuk dapat menyesuaikan diri dengan cepat. Oleh karena itu, dalam proses seleksi guru, perlu mempertimbangkan kemampuan adaptasi dan keterampilan pembaruan yang dimiliki oleh calon guru (Gravani, 2015, #). Perubahan kebijakan pendidikan memiliki potensi untuk mempengaruhi proses seleksi guru. Kemampuan untuk memahami dengan baik perubahan kebijakan dan adaptasi terhadap perubahan tersebut menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan seleksi guru (Fullan & Boyle, 2014, #). Rencana perekrutan yang sukses untuk tenaga pendidik dan kependidikan yang berkaliber tinggi harus mampu mengidentifikasi latar belakang calon karyawan, waktu terbaik untuk merekrut mereka, dan cara bagaimana proses perekrutan akan dilakukan. Dengan demikian, ketika membuat strategi perekrutan guru dan staf pendidikan yang potensial, sejumlah faktor harus dipertimbangkan. Faktor-faktor ini meliputi pengorganisasian dan penilaian kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, seleksi administratif, wawancara kandidat, penyelenggaraan ujian praktik guru, dan pemberian bimbingan, orientasi, dan penempatan karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan kualifikasi calon karyawan. Proses rekrutmen guru harus melibatkan beberapa tahapan seleksi, seperti seleksi administrasi, wawancara, tes praktik mengajar (guru), pembinaan, orientasi, dan penempatan, agar dapat menghasilkan tenaga pengajar yang unggul dari segi kualitas (baik sebagai pengajar, instruktur, maupun pemimpin (Amalia, 2010, #). Beberapa prinsip dasar harus diikuti untuk menjamin perekrutan calon guru yang berkualitas, profesional, dan siap untuk mengisi posisi tertentu. Prinsip-prinsip tersebut antara lain: 1) Merencanakan proses rekrutmen guru secara cermat untuk memenuhi kebutuhan saat ini; 2) Melakukan

proses tersebut secara obyektif; dan 3) Materi seleksi karyawan baru yang komprehensif yang mencakup semua persyaratan yang dibutuhkan oleh calon guru diperlukan untuk mendapatkan calon guru yang profesional (Pongoh, 2022, #).

KESIMPULAN

Dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia khususnya untuk menghadapi revolusi industri 4.0 ini langkah awal yang dapat dilakukan adalah memperbaiki kualitas tenaga pendidik dengan cara peningkatan kualitas guru sebagai pengajar melalui proses seleksi yang objektif dalam rekrutmen tenaga pendidik di setiap SD. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran siswa terutama untuk tingkat SD. Masa emas anak ada pada rentang usia SD jadi sangat diperlukan guru yang berkompeten dan profesional. Oleh karena itu, penting sekali untuk melakukan seleksi pada saat rekrutmen tenaga pendidik agar sekolah mendapatkan guru yang berkompeten dan profesional.

REFERENSI

Aliyyah, R. R., Humaira, M. A., Ulfah, S. W., & Ichsan, M. (2020, April). Guru Berprestasi Penguatan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Sosial Humaniora*, 11(1), 59-64.

Aliyyah, R. R., Widyasari, Mulyadi, D., Ulfah, S. W., & Rahmah, S. (2019, Desember). Guru Berprestasi Sumber Daya Manusia Pengembang Mutu Pendidikan Indonesia. *Alignment: Journal of Administration and Education Management*, 2(2). <https://doi.org/10.31539/alignment.y2i2.957>

Amalia, P. (2010). Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Sekolah Dasar Islam Terpadu(SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor.

Fullan, M., & Boyle, A. (2014). *Educational Change: An Overview of Key Issues. Handbook of Educational Policy.*

Galloway, F. J., & Jenkins, J. R. (2005, March). The Adjustment Problems Faced by International Students in the United States: A Comparison of International Students and Administrative Perceptions at Two Private, Religiously Affiliated Universities. *NASPA Journal*, 42(2). <https://doi.org/10.2202/1949-6605.1471>

Goe, G., & Laura, L. (2010). *Recruiting and Retaining Highly Effective Teachers: What Works and How Do You Know?: National Comprehensive Center for Teacher Quality.*

Gravani, M. N. (2015). *Curriculum Leadership: Readings for Developing Quality Educational Programs.* SAGE Publications.

Gunawan, H. (2021, Juli). Analisis Manfaat Seleksi Karyawan terhadap Produktivitas dan Efektivitas Kerja Karyawan pada Bidang Perhotelan di Kota Makassar. *Mover Journal*, 3(2), 89-100.

Hamalik, O. (2017). *Proses Belajar Mengajar.* Bumi Aksara.

Pongoh, D. (2022). Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 2(6).

Kusmani, Y. R. (2012). Metode Studi Kasus. 2, 14-155.

Liu, L. (2011). An International Graduate Student's ESL Learning Experience beyond The Classroom. *Canada Journal*, 77-92.

Marzano, R. J. (2012). *The Art and Science of Teaching: A Comprehensive Framework for Effective Instruction.* ASCD.

Maulansyah, R. D., Febrianty, D., & Akbari, M. (2023, Oktober). Peran Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Penting dan Genting. *Journal Of Information Systems and Management*, 02(05).

Mustari, M., & Rahman, M. T. (2014). Manajemen Pendidikan. In *Manajemen Pendidikan*. Raja Grafiika Persada.

Rasmitadila, R., Aliyyah, R. R., Samsudin, A., Syaodih, E., Nurtanto, M., & S T, A. R. as(2020, Agustus). Persepsi Guru Sekolah Dasar Terhadap Pembelajaran Daring di Masa Pandemi COVID-19: Studi Kasus di Indonesia. *Jurnal Kajian Etnis dan Budaya*, 7(2), 90-190. <https://www.jstor.org/stable/48710085>

Sadiman, A. S., Haryono, H. R., & B. Sumintono. (2014). *Media Pendidikan: Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya*. Rajawali Pers.

Siswanto, S. B. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. *Jakarta: Bumi Aksara*.

Syifa, F., Emnis, A., & Rusi, R. (2016). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SDN Ciawi 1 dan SDN Ciawi 2 Bogor. *Jurnal Ta'dibi*, 5(1).

Utami, S. (2019). Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, dan Strategi Rekrutmen Guru. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 2(1), 518-527.

Zhelshafitri, W. D., Sofiayen, & Thayib. (2024). Urgensi Rekrutmen dan Seleksi bagi Pelaku Usaha Franchise (Studi Kasus pada UD seleraku). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis Syarihah*, 6(3). DOI: 10.47467/alkharaj.v6i3.4602