

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. Kualitas sumber daya manusia hanya bisa dibentuk melalui proses pendidikan yang baik. Artinya, menciptakan pendidikan yang berkualitas adalah tujuan utama yang tidak bisa dipisahkan dari misi nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Sekolah berfungsi sebagai lembaga pendidikan yang menjadi tempat berlangsungnya proses tersebut. Di era globalisasi seperti sekarang, sekolah dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan (Dwi, 2020).

Pendidikan menjadi kunci utama bagi kemajuan suatu bangsa, yang tercermin dari perkembangan sistem pendidikannya. Sistem pendidikan melibatkan berbagai pihak yang saling terkait, dan salah satu unsur utamanya adalah pendidik (Ervan, 2017). Dalam upaya untuk mempersiapkan pendidik profesional, diperlukan dukungan konkret sebagaimana dijelaskan dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 1 ayat 1 dari undang-undang tersebut menegaskan bahwa seorang guru adalah pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di berbagai tingkatan pendidikan. Oleh karena itu, keberadaan pendidik yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi tinggi sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan (Novatama Bagus Kuntjoro & Rusdi Hidayat Nugroho, 2024).

Cara mendapatkan pendidik yang berkualitas, langkah strategis yang perlu dilakukan oleh sekolah adalah menyelenggarakan proses rekrutmen yang efektif. Proses rekrutmen ini bertujuan untuk mencari calon pendidik dengan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah (Dwi, 2020). Suatu usaha rekrutmen yang dirancang dan di *manage* dengan baik akan menghasilkan pelamar yang berkualitas baik dan sebaliknya terjadi apabila

usaha ini dijalankan setengah-setengah maka hasilnya akan kurang maksimal. Namun, pelaksanaan rekrutmen dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti sulitnya menentukan metode seleksi yang tepat untuk menjaring calon pendidik yang sesuai (Jaja, 2018). Di sisi lain, kebutuhan guru terus meningkat setiap tahun sementara pemerintah daerah tidak selalu menyediakan formasi CPNS guru. Akibatnya, sekolah seringkali merekrut guru honorer untuk menjaga keberlangsungan proses pembelajaran (Elga, 2021). Maka dari itu, dampaknya akan sangat berpengaruh dalam kualitas kinerja yang dilakukan kedepannya.

Kinerja guru yang mencakup kompetensi, nilai dan perilaku professional, memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan Pendidikan (Supardi, 2016). Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 mengenai Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, setiap pendidik wajib menguasai empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional. Keempat aspek tersebut saling melengkapi dan terintegrasi dalam membentuk kinerja guru yang optimal. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru berperan besar dalam menentukan hasil pendidikan yang baik, dan sebaliknya, hasil pendidikan juga dapat mencerminkan kualitas kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara pada 25 s/d 26 November 2024 bersama ibu Dwi Julianti Narantini, S.Pi., M.M selaku Wakil Kepala Yayasan Bayt Tamyiz Tukdana, terdapat empat kendala utama yang dihadapi dalam proses rekrutmen, yaitu: (1) Berdirinya Yayasan Bayt Tamyiz dapat dikatakan baru beroperasi dan berada di bawah naungan pondok pesantren maka jumlah pelamar masih sedikit (2) Kurangnya minat calon pendidik untuk mendaftarkan diri dengan alasan tidak semua orang mampu dan siap untuk tinggal di lingkungan pondok pesantren (3) Tempat yang kurang strategis karena masuk ke dalam pedesaan dan akses jalannya masih kurang memadai (4) Masih terdapat pendidik yang merangkap jadwal dan tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan karena kurangnya Sumber Daya Manusia yang memadai.

Melihat permasalahan tersebut, proses rekrutmen dan kinerja guru menjadi aspek signifikan yang memengaruhi kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh proses

rekrutmen pendidik terhadap kualitas kinerja di Yayasan Bayt Tamyiz Tukdana, yang dituangkan dalam penelitian dengan judul **"Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kualitas Kinerja Pendidik di Yayasan Bayt Tamyiz Tukdana"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan di Yayasan Bayt Tamyiz Tukdana?
2. Bagaimana kualitas kinerja pendidik di Yayasan Bayt Tamyiz Tukdana?
3. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen terhadap kualitas kinerja pendidik di Yayasan Bayt Tamyiz Tukdana?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini, adalah:

1. Mengetahui proses rekrutmen yang dilakukan di Yayasan Bayt Tamyiz Tukdana
2. Mengetahui hasil kualitas kinerja pendidik di Yayasan Bayt Tamyiz Tukdana
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh proses rekrutmen terhadap kualitas kinerja pendidik di Yayasan Bayt Tamyiz Tukdana

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Mengetahui pemahaman tentang proses rekrutmen pendidik terhadap kualitas kinerja yang dapat memberikan hasil yang maksimal bagi sekolah. Penelitian ini bisa dapat digunakan sebagai pedoman referensi bagi penelitian yang selaras serta sebagai bahan pustaka dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan proses rekrutmen pendidik terhadap kualitas kinerja pendidik.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Sekolah: Penelitian ini dapat menjadi sumber saran dan pertimbangan yang berguna untuk memperbaiki proses rekrutmen,

sehingga dapat mengurangi kemungkinan penyimpangan serta membantu meningkatkan kualitas kinerja para pendidik.

- 2) Bagi Masyarakat: Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan acuan, khususnya bagi calon pendidik, dalam mempersiapkan diri agar memenuhi kualifikasi yang ditetapkan oleh sekolah saat proses rekrutmen yang berlangsung secara profesional.
- 3) Bagi Peneliti: Penelitian ini memberikan pemahaman mengenai sejauh mana pengaruh proses rekrutmen terhadap kualitas kinerja pendidik di lingkungan sekolah.

E. Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia di lingkungan lembaga Pendidikan yang mencakup pendidik, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah, merupakan elemen penting yang berperan sebagai penggerak dan pengendali jalannya lembaga pendidikan tersebut (Marlina, 2015). Proses rekrutmen menjadi kunci utama dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebab, menemukan individu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan lembaga bukanlah hal yang mudah. Oleh karena itu, pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, bersifat krusial, dan memerlukan tanggung jawab besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang direkrut akan sangat memengaruhi kualitas kinerja yang ditunjukkan di masa mendatang oleh sekolah (Nurkhafidz, dkk 2020).

Menurut Schuler dan Jackson (1997) dalam (Nuryanta, 2008) mendefinisikan rekrutmen merupakan Upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka organisasi dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Sedangkan menurut Gomes (1995) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Adapun menurut Singodimedjo (2000) mengatakan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Dari beberapa definisi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk

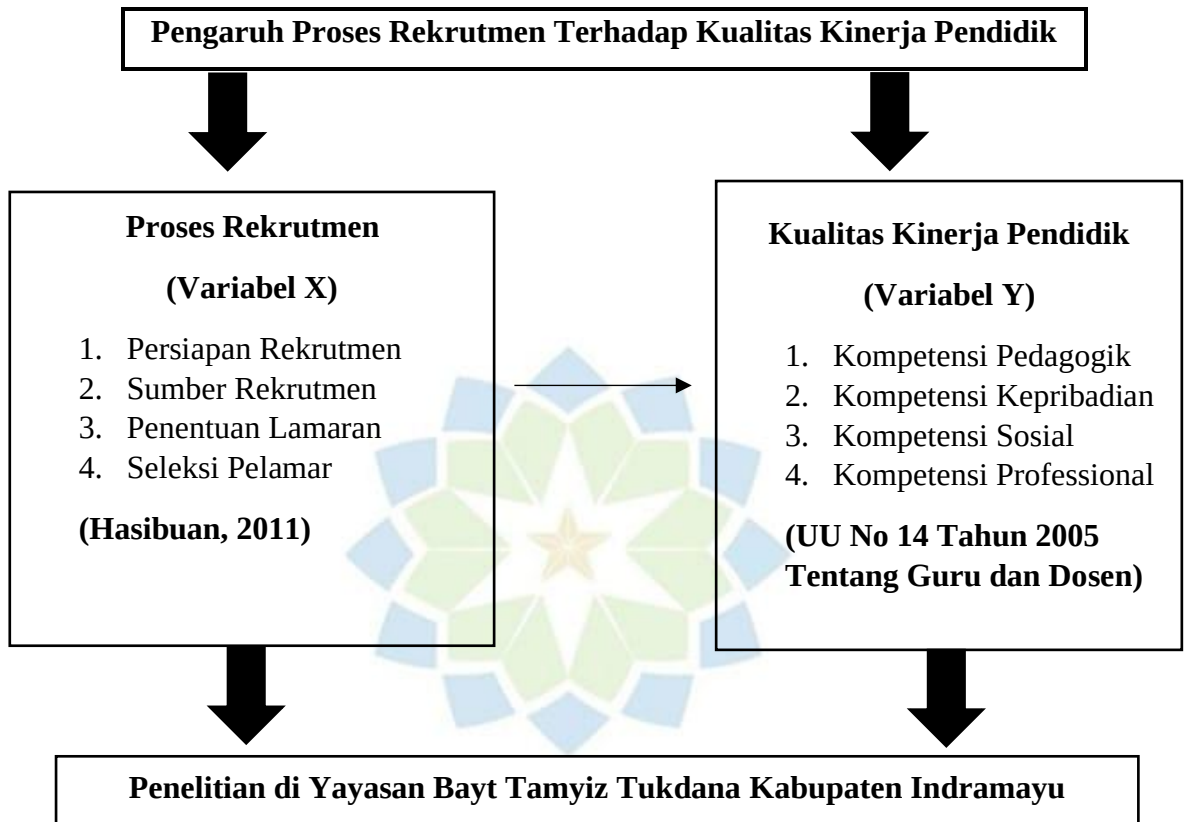
memperoleh Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu juga rekrutmen merupakan usaha mengatur komposisi Sumber Daya Manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Trimono, 2019). Kinerja guru menurut (Asterina dan Sukoco, 2019) adalah kemampuan untuk menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, menciptakan serta menjaga kondisi kelas yang kondusif, mengelola situasi belajar secara optimal, dan melakukan evaluasi terhadap hasil belajar. Kinerja juga memiliki peran penting dalam menentukan mutu kerja seseorang, termasuk pendidik/guru. Menurut (Gunawan dkk, 2018) guru yang memiliki kinerja profesional dan baik dalam penerapan kurikulum ditandai dengan kemampuannya dalam merancang program pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta melakukan penilaian terhadap prestasi dan aktivitas siswa. Semua ini menjadi bagian dari upaya guru dalam mengembangkan kurikulum sekolah, yang meliputi tahapan perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan Kumpulan nilai serta perilaku yang mencerminkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dapat memberikan pengaruh baik positif maupun negative terhadap pelaksanaan tugas utama guru dalam mencapai tujuan pembelajaran. Indikator kinerja ini meliputi pengetahuan profesional, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengelolaan lingkungan belajar, sikap profesional, serta perkembangan hasil belajar siswa. Sementara itu, rekrutmen dalam konteks penelitian ini dipahami sebagai bagian dari aktivitas manajerial sekolah yang bertujuan untuk memperoleh satu atau lebih guru yang benar-benar memiliki potensi, baik sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, maupun posisi lainnya. Proses ini dilakukan secara sah melalui tahapan yang dirancang untuk mendapatkan calon guru yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan sekolah (Dwi, 2020). Jadi, dengan adanya proses rekrutmen

yang baik akan meningkatkan kualitas kinerja pendidik. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kerangka berfikir penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Kaerangka Berpikir



F. Hipotesis

Hipotesis adalah perpaduan dua kata, *hypo* dan *thesis*. *Hypo* berarti kurang dari *thesis* adalah pendapat atau tesis. Dan secara harfiah hipotesis dapat diartikan sebagai sesuatu pernyataan yang belum merupakan suatu tesis, suatu kesimpulan sementara, suatu pendapat yang belum final karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Yusuf, 2014). Sedangkan menurut (yusuf, kurniawan, sugiono, 2016) Hipotesis penelitian pada dasarnya adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang telah dirumuskan, yang perlu dibuktikan kebenarannya melalui analisis statistik. Hipotesis disusun dalam bentuk pernyataan sebagai jawaban awal terhadap pertanyaan penelitian. Penelitian yang memuat hipotesis umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan kerangka berfikir tersebut, penelitian ini dilakukan

untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif antara proses rekrutmen dengan kualitas kinerja pendidik. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Proses rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja pendidik di Yayasan Bayt Tamyiz Tukdana.

H1: Proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pendidik di Yayasan Bayt Tamyiz Tukdana.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Dari hasil penelusuran literatur, penulis menciptakan sebagian riset terdahulu yang berkaitan dengan topik tersebut, tetapi dengan sudut pandang yang berbeda. Sebagian antara lain memiliki persamaan serta perbandingan dengan riset yang dilakukan, ialah sebagai berikut:

1. Penelitian ini ditulis oleh Desti Nawang Sari (2020) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Besar koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,426 yang berarti bahwa rekrutmen dan kompetensi berpengaruh sebesar 42,6% terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo, sedangkan 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, membahas proses rekrutmen. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel dependen membahas kompetensi dan objek penelitian dilakukan.
2. Jurnal ini ditulis oleh Ika Nur Farida, A.Z. Fanani, dan Muhammad Nuril Huda (2020) yang berjudul “Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar”. Para peneliti menunjukkan bahwa sistem rekrutmen guru sangat berperan penting dalam upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan yang ada di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo. Adanya rekrutmen guru ini, sekolah dapat mencari guru yang berkualitas dan bermutu untuk kemajuan suatu lembaga terutama Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Krian Sidoarjo.

Persamaan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, membahas proses rekrutmen. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel independent membahas Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah dan objek penelitian dilakukan.

3. Penelitian ini ditulis oleh Devi Nur Febrianti dan Anita Silviana (2023) yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan melalui Knoledge Sharing sebagai Variabel Intervening”. Para peneliti menunjukkan bahwa sistem rekrutmen sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan di Plasa Telkom Ciamis. Berdasarkan nilai T-Statistic 2,431 > 1,96 dan P-Value 0,01, maka jelas knowledge sharing (KS) memediasi hubungan antara variabel proses rekrutmen (R) dengan kinerja karyawan (KK), atau variabel proses rekrutmen tersebut (R) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan (KK) melalui KS. Oleh karena itu, menurut hasil penelitian ini, pertukaran pengetahuan selama proses perekrutan dapat berdampak positif pada produktivitas pekerja. Persamaan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, membahas proses rekrutmen. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel independent membahas tentang Knoledge Sharing sebagai Variabel Intervening dan objek penelitian dilakukan.
4. Penelitian ini ditulis oleh Dwi Agustin, Edi Mulyadi, dan Jarnawi Afgani Dahlan (2020) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen dan kompetensi pengaruh yang kurang kuat antara rekrutmen dengan kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan memperhatikan nilai $r = 0,146$. Terjadi pengaruh yang kuat antara kompetensi guru dengan kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan memperhatikan nilai $r = 0,405$ Terjadi pengaruh yang kuat antara rekrutmen dan kompetensi guru secara bersama sama dengankinerja guru. Persamaan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, membahas proses rekrutmen. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel dependen membahas

tentang kompetensi, variabel dipendennya fokus terhadap kinerja guru yang pembahasannya masih kompleks dan objek penelitian.

5. Penelitian ini ditulis oleh Yelli Eka Sumadhinata dan Wulan Sari (2023) yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan (Studi Kasus Rumah Sakit Karisma Panakukan)”. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada rumah sakit karisma pamanukan, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, membahas proses rekrutmen dan kinerja. Perbedaan pada objek penelitian dan fokusnya pada kinerja karyawan.
6. Penelitian ini ditulis oleh Dillah Dalillatur Rohmah dan Angestika Wilandari (2023) yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Regresi Linier Berganda”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sikap mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, namun dampaknya kecil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, dan evaluasi kinerja sekaligus. Persamaan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, membahas proses rekrutmen dan kinerja. Perbedaan pada penelitian ini terletak objek penelitian dilakukan seta variabel independenya focus pada kinerja karyawan.
7. Penelitian ini ditulis oleh Sudarta, Zaleha Trihandayani, dan Amanda Suhadi (2022) yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. Persamaan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, membahas proses rekrutmen. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel independent dan objek penelitian dilakukan di PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat.

8. Penelitian ini ditulis oleh Novatama Bagus Kuntjoro (2024) dan Rusdi Hidayat yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama (simultan) proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara terpisah (parsial) proses rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, membahas proses rekrutmen. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel independent dan objek penelitian.
9. Penelitian oleh Silvina Aristi (2021) dengan judul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Karyawan PT Laras Prima Sakti”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan, Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan, dan Disilin Waktu (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Laras Prima Sakti. Persamaan pada penelitian ini terletak pada pembahasan kualitas kinerja. Perbedaannya penelitian ini menggunakan kualitatif, lebih membahas dalam faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, dan Lokasi penelitian.
10. Penelitian oleh Anggis Rahma Nurisma dkk (2024) dengan judul “Efektifitas Proses Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan”. Hasil 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. Persamaan pada penelitian ini terletak pada pembahasan proses rekrutmen. Perbedaannya penelitian ini menggunakan kualitatif, lebih membahas dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

11. Penelitian oleh Ading Sunarto dan Diva Aprianda (2021) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Yayasan Pondok Indah Don Bosco Jakarta Selatan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki arah yang sejalan dengan variabel produktivitas kerja guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa keduanya memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru di Yayasan Pondok Indah Don Bosco. Berdasarkan hasil uji F, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap produktivitas kerja guru (Y), yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 8,171 yang lebih besar dari F tabel 3,19. Temuan ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada fokus pembahasan tentang rekrutmen serta penggunaan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya, penelitian sebelumnya juga menyoroti aspek seleksi dan berlokasi di Yayasan Pondok Indah Don Bosco.
12. Penelitian oleh Rismanda Chelsea Khahanya dkk (2024) dengan judul “Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 34 Surabaya”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan di SMPN 34 Surabaya telah dijalankan secara sistematis di bawah koordinasi regulasi dari Pemerintah Kota Surabaya. Terdapat dua jalur kualifikasi seleksi, yaitu CPNS dan P3K, yang masing-masing memiliki tahapan tes yang berbeda. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada fokus pembahasan mengenai proses rekrutmen. Namun, perbedaannya terletak pada pendekatan yang digunakan, yakni kualitatif, dengan metode observasi, serta pembahasan yang lebih menitikberatkan pada seleksi tenaga pendidik dan kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, dan juga berbeda dari segi lokasi penelitian.

Dari pemaparan hasil penelitian diatas, dapat dikatakan bahwa semakin baik proses rekrutmen, maka semakin baik juga kualitas kinerja pendidik yang

dilakukan. Karena, dari proses rekrutmen bisa dapat diukur untuk mendapatkan calon pendidik yang berkualitas dan profesional.

