

Manajemen Rekrutmen Guru Di Sekolah : Studi Literatur

Annissa Fitriani Rizka¹, Benediktus Rahawarin², Yosi Kristiyana³ Unifah Rosyidi⁴, Muh. Takdir⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta
Jl. Rawamangun Muka No. 11, Pulo Gadung, Jakarta Timur, Indonesia
annissafrizka@gmail.com

Abstract

One of the biggest factors to enhance the quality of education in Indonesia is the educators themselves. The educator or teacher plays a big part in the process of education, which makes the process of recruiting teachers very important. This research aims to find the meaning of recruitment management in school, the process, the strategy, and the challenge of the recruitment process. Using collective works of literatures to study, this research uses the qualitative method approach. Based on the literature, it is concluded that recruitment management in school is a process that starts from planning the process until the placement of the candidates (teachers). There are a lot of strategies and challenges depending on the location of the school. It makes the recruitment management vary based on the location of the school.

Keywords: recruitment management, teacher, strategy, process, challenge

Abstrak

Salah satu faktor terbesar untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia adalah para pendidik. Pendidik atau guru, memainkan peran yang penting dalam proses pendidikan, yang membuat proses rekrutmen guru sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan arti dari manajemen rekrutmen guru, proses rekrutmen, strategi yang paling efektif, dan tantangan yang dihadapi selama proses rekrutmen guru. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melakukan studi kepustakaan. Berdasarkan analisis studi kepustakaan, dapat disimpulkan bahwa manajemen rekrutmen adalah proses yang dimulai dari perencanaan proses rekrutmen hingga penempatan kandidat (guru) yang diterima. Terdapat banyak strategi dan tantangan yang dihadapi selama proses rekrutmen guru karena menyesuaikan lokasi masing-masing satuan pendidikan. Maka dari itu, manajemen rekrutmen dapat beragam menyesuaikan lokasi masing-masing satuan pendidikan.

Kata Kunci: manajemen rekrutmen, guru, strategi, proses, tantangan

Copyright (c) 2024 Annissa Fitriani Rizka, Benediktus Rahawarin, Yosi Kristiyana, Unifah Rosyidi, Muh. Takdir

✉Corresponding author: Annissa Fitriani Rizka

Email Address: annissafrizka@gmail.com (Jl. Rawamangun Muka No. 11, Pulo Gadung, Jakarta Timur, Indonesia)

Received 03 December 2024, Accepted 12 December 2024, Published 21 December 2024

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar penting untuk kemajuan suatu negara. Kualitas pendidikan memiliki peran penting dalam menentukan mutu sumber daya manusia suatu negara. Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas, diperlukan kehadiran guru yang kompeten dan berkualitas.

Guru memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pendidikan, karena mereka adalah aktor utama dalam proses pembelajaran. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi, dedikasi, dan profesionalisme guru. Oleh karena itu, proses rekrutmen guru menjadi langkah awal yang krusial untuk memastikan sekolah memiliki tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan dan standar yang diharapkan (Suyanto & Asep, 2010).

Manajemen rekrutmen guru mencakup berbagai tahapan, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, penentuan kriteria seleksi, proses perekrutan, hingga evaluasi hasil seleksi. Proses ini harus dilakukan secara sistematis dan profesional agar dapat menjaring guru yang tidak hanya memiliki

kualifikasi akademik yang baik, tetapi juga memiliki kemampuan pedagogis, kepribadian yang sesuai, dan komitmen terhadap dunia pendidikan (Permendikbud No. 16 Tahun 2007).

Dalam konteks sekolah, manajemen rekrutmen guru yang efektif menjadi salah satu faktor kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan menerapkan strategi rekrutmen yang tepat, sekolah dapat memastikan keberlanjutan proses belajar-mengajar yang berkualitas dan menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung perkembangan siswa secara optimal (Mulyasa, 2013)

Penelitian mengenai manajemen rekrutmen guru menunjukkan bahwa kualitas rekrutmen dapat beragam, bergantung pada kebijakan dan praktik yang diterapkan oleh masing-masing lembaga pendidikan (Darling-Hammond, 2000). Rekrutmen yang baik berpotensi meningkatkan retensi guru, mengurangi tingkat turnover, serta meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan (Ingersoll, 2001).

Namun, proses rekrutmen yang tidak terstruktur atau tidak berbasis pada data dan analisis yang komprehensif sering kali menyebabkan pemilihan guru yang tidak tepat, yang berdampak pada rendahnya kinerja siswa dan tingginya angka pergantian staf di sekolah (Cochran-Smith & Lytle, 2009). Oleh karena itu, penting untuk memahami praktik dan kebijakan rekrutmen yang efektif dan berkelanjutan dalam konteks pendidikan.

Studi literatur ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai pendekatan dan strategi dalam manajemen rekrutmen guru di sekolah, serta menganalisis tantangan yang dihadapi oleh sekolah-sekolah dalam upaya menarik dan mempertahankan tenaga pengajar yang berkualitas. Dengan memeriksa berbagai literatur yang relevan, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih dalam mengenai praktik terbaik yang dapat diterapkan di berbagai jenis sekolah.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi dan menganalisis literatur ilmiah terkait manajemen rekrutmen guru di sekolah. Pendekatan SLR dilakukan dengan mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) untuk memastikan seleksi literatur yang sistematis dan transparan. Data diperoleh dari database ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, dan SpringerLink menggunakan kata kunci seperti "*Teacher Recruitment Management*" dan "*Effective Teacher Selection*". Validitas artikel dinilai menggunakan *Critical Appraisal Skills Programme* (CASP). Informasi dari literatur yang terpilih dicatat dalam tabel evaluasi, termasuk tujuan penelitian, metode, hasil, dan rekomendasi. Data dianalisis menggunakan metode tematik untuk mengidentifikasi pola, tantangan, dan praktik terbaik terkait strategi rekrutmen guru. Temuan penelitian disajikan dalam bentuk sintesis tematik yang menyoroti faktor keberhasilan, kesenjangan penelitian, serta implikasi teoretis dan praktis untuk kebijakan rekrutmen guru di sekolah.

HASIL DAN DISKUSI

Pendidik adalah sebuah profesi yang membutuhkan keahlian atau keterampilan khusus karena pendidik adalah sebuah profesi penting yang memiliki peran dalam mencerdaskan kehidupan bangsa (Syarifah, L.L., 2022). Muhammad Kristiawan (2017) dalam bukunya menjelaskan mengenai peran-peran seorang pendidik. Menurutnya, pendidik memiliki peran sebagai pembimbing, pengajar, dan pelatih. Dalam Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Melihat pengertian pendidik dan tenaga kependidikan, dapat disimpulkan bahwa guru adalah tenaga kependidikan yang memiliki peran dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam menjalankan peran tersebut, guru merupakan sebuah profesi yang membutuhkan keahlian atau keterampilan khusus. Selain itu, guru perlu memenuhi kualifikasi-kualifikasi tertentu sebelum menjalankan profesinya.

Konsep dan Tujuan Manajemen Rekrutmen Guru

Rekrutmen adalah sebuah kegiatan mencari, menyeleksi, mendapatkan atau menemukan calon tenaga kerja atau karyawan untuk bekerja sesuai bidang yang diinginkan oleh pihak yang melakukan rekrutmen (Karim, A. dan Wardana, M.A., 2023). Selanjutnya, Ajabar (2020) dalam bukunya menjelaskan mengenai rekrutmen. Ia menjelaskan bahwa rekrutmen adalah sebuah proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar kerja untuk menjadi bagian dari tempat rekrutmen dan menempati posisi yang yang dibuka pada suatu organisasi. Dari dua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah sebuah proses untuk mengisi suatu posisi di suatu organisasi dengan melaksanakan proses pencarian dan penyeleksian hingga diperoleh individu yang memenuhi kriteria atau kualifikasi yang ditentukan oleh suatu organisasi.

Mengutip dari penjelasan yang dipaparkan oleh Kurniawan (2022) tentang manajemen, ia menyatakan “manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi”. Hal tersebut menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu bidang keilmuan yang dapat melahirkan profesi-profesi setelah mempelajarinya. Lebih lanjut, Kurniawan (2022) juga menjelaskan mengenai manajemen dalam bidang pendidikan. Menurutnya, manajemen dalam bidang pendidikan merupakan suatu aktivitas untuk memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat sehingga mampu mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini juga berarti bahwa manajemen dalam pendidikan mengatur, mengarahkan, dan menggerakkan orang-orang agar melaksanakan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa manajemen dalam pendidikan merupakan suatu aktivitas dan proses untuk mengatur sarana, bahan, alat, biaya, dan sumber daya lainnya untuk dapat mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan pemaparan mengenai rekrutmen dan manajemen, dapat disimpulkan bahwa manajemen rekrutmen adalah suatu aktivitas atau proses mengatur jalannya pencarian dan seleksi untuk memperoleh individu yang memenuhi kriteria atau kualifikasi yang ditentukan oleh suatu organisasi.

Sementara itu, manajemen rekrutmen guru berarti suatu aktivitas atau proses yang mengatur jalannya pencarian dan penyeleksian guru untuk memperoleh guru yang memenuhi kriteria atau kualifikasi yang ditentukan oleh satuan pendidikan atau lembaga pendidikan tertentu. Alexandro, R., Misnawati, dan Wahidin (2021) dalam bukunya menjelaskan bahwa seleksi dalam proses rekrutmen guru perlu memperhatikan kompetensi akademik, kemampuan bidang studi, keterampilan berkomunikasi, dan kemampuan pedagogis. Melihat keempat aspek tersebut, kriteria seleksi lebih ditekankan pada individu atau faktor personal seseorang.

Selanjutnya, menurut Bangun (2012) proses rekrutmen diawali dari analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia hingga ke penentuan metode yang paling tepat dan cocok untuk dilakukan, sehingga proses dapat dilanjutkan sampai ke penempatan tenaga kerja, dalam hal ini adalah guru. Sementara itu, untuk mendapatkan guru yang profesional dan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan, terdapat beberapa prinsip yang harus dipegang teguh. Bafadal, Ibrahim (2008) dalam bukunya menjelaskan beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam menjalankan manajemen rekrutmen guru. Prinsip-prinsip tersebut adalah:

1. Proses rekrutmen guru harus direncanakan secara matang dan terencana agar dapat memenuhi kebutuhan yang memang diperlukan.
2. Proses rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya, selama pelaksanaan tidak boleh ada kecurangan, misalnya saat penentuan lulus dan tidak lulusnya kandidat juga dipengaruhi oleh relasi. Pelaksanaan rekrutmen harus objektif, tidak pandang bulu.
3. Materi yang digunakan sebagai bahan seleksi harus merupakan materi yang komprehensif, mencakup semua aspek persyaratan, seperti kompetensi akademik, kemampuan bidang studi, keterampilan berkomunikasi, dan kemampuan pedagogis.

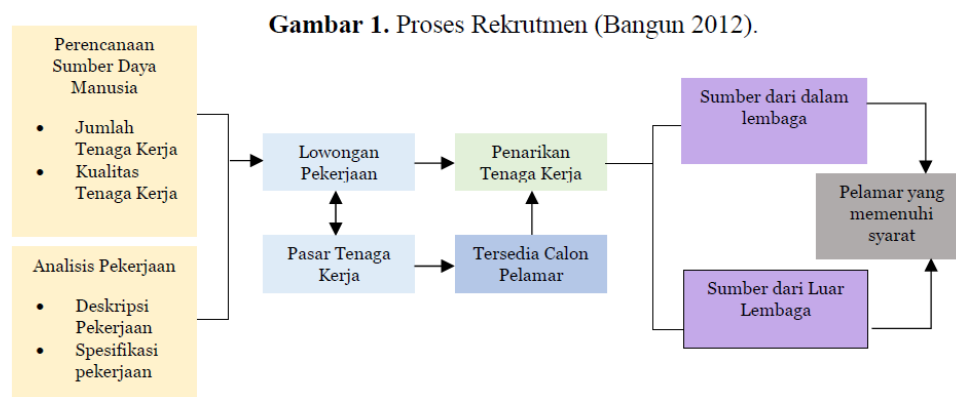
Pada dasarnya, tujuan manajemen rekrutmen guru adalah untuk mengatur jalannya proses rekrutmen guru, mulai dari analisis kebutuhan pekerjaan hingga penempatan kandidat guru yang diterima. Sejalan dengan hal tersebut, Rivai, V. (2009), menjelaskan bahwa tujuan utama dari proses rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan, dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan terjaring calon kandidat dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Selanjutnya, Kasmir dalam Affandi, A. dkk (2023) memaparkan lebih jelas lagi tujuan dari rekrutmen guru, yaitu:

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial
2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar
4. Untuk kebutuhan seleksi

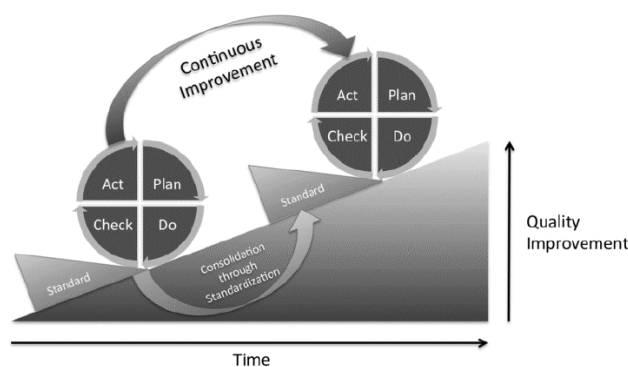
Melihat argumen tersebut, maka penting bagi pihak rekrutmen untuk menentukan kriteria dan kualifikasi yang tepat sasaran. Selain itu, penting juga untuk membentuk tim rekrutmen agar proses rekrutmen dapat berjalan dengan optimal dan objektif.

Proses Rekrutmen Guru di Sekolah

Proses rekrutmen dimulai dengan analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia, dilanjutkan dengan pemilihan metode rekrutmen yang efektif, yang kemudian diikuti oleh tahapan seleksi dan penempatan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen guru dapat dilihat pada gambar 1.



Suatu proses dapat bertahan lama jika dilakukan perbaikan secara bertahap. Salah satu metode yang sering digunakan untuk perbaikan berkelanjutan adalah siklus PDCA (Plan-Do-Check-Act) (Schmidt, 2018). Siklus PDCA, yang diperkenalkan oleh William Edwards Deming, merupakan pendekatan manajemen yang diterapkan untuk mengelola berbagai proses dalam suatu organisasi. Siklus ini terdiri dari empat tahapan yang saling terkait dan dirancang untuk meningkatkan efektivitas proses manajemen (Prashar, 2017). Penjelasan siklus PDCA dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Siklus PDCA

1. Plan (Rencanakan)

Tahap ini melibatkan perencanaan untuk menyelesaikan masalah, mencapai tujuan, atau menerapkan perubahan dalam organisasi. Aktivitas pada tahap ini mencakup pengumpulan data, analisis, dan perumusan tujuan yang spesifik. Selain itu, manajemen perlu menyiapkan rencana tindakan yang terperinci serta memproyeksikan hasil yang diharapkan dari rencana tersebut.

2. Do (Lakukan)

Pada tahap ini, rencana yang telah dibuat diimplementasikan. Hal ini mencakup pelaksanaan kegiatan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Pemantauan dan pengawasan juga dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3. Check (Periksa)

Tahap ini melibatkan evaluasi hasil dari kegiatan yang telah dilaksanakan. Manajemen membandingkan hasil yang diperoleh dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dari tahap ini adalah untuk menilai keberhasilan proses dan mengidentifikasi masalah yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan hasil di masa depan..

4. Act (Tindakan)

Tahap ini melibatkan pengambilan langkah berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan sebelumnya. Manajemen menganalisis temuan dari tahap sebelumnya, mempelajari solusi atas masalah yang teridentifikasi, dan merefleksikan pembelajaran yang diperoleh. Setelah beberapa solusi diusulkan, tindakan yang paling efektif dipilih dan diimplementasikan untuk meningkatkan proses sekaligus mencegah kegagalan di masa mendatang

Strategi Praktik Terbaik dalam Rekrutmen Guru

Strategi merupakan cara atau langkah-langkah yang disusun secara sistematis untuk mencapai suatu tujuan. Dalam manajemen rekrutmen guru, strategi merupakan cara atau langkah-langkah yang disusun secara sistematis untuk mendapatkan guru yang sesuai dengan kriteria dan kualifikasi kebutuhan suatu satuan pendidikan. Beberapa artikel terdahulu telah membahas dan memaparkan mengenai strategi-strategi atau langkah-langkah yang tepat untuk melaksanakan praktik rekrutmen guru.

Pada artikel yang pertama, Nazil F.A. (2023) menemukan strategi yang efektif untuk melakukan proses rekrutmen guru di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah di Mojokerto. Dalam penelitiannya, Nazil menemukan strategi yang efektif tersebut adalah:

1. Penyebaran pengumuman rekrutmen guru
2. Sumber dan strategi rekrutmen yang dilakukan dengan sistem internal, yang artinya sumber rekrutmen sudah menasar kelompok tertentu. Maksudnya, dengan strategi ini, kandidat yang diharapkan berpartisipasi adalah kelompok internal madrasah karena informasi disampaikan oleh guru-guru senior maupun tenaga pendidik lainnya.
3. Penerimaan lamaran
4. Seleksi
5. Pengumuman

Dalam artikel lainnya, Windasari, W. dkk (2024) menemukan strategi yang efektif untuk proses rekrutmen guru yang berkualitas di SMA Muhammadiyah 8 Gresik. Strategi tersebut adalah:

1. Perencanaan dan analisis kebutuhan
2. Wawancara
3. Tes mengaji
4. Pengumuman
5. Seleksi mengajar
6. Screening telefonik.

Keenam strategi tersebut cukup efektif ketika diterapkan di SMA Muhammadiyah 8 Gresik. Selanjutnya, Yuliani, S. dan Aliyyah, R.R. (2024) dalam artikelnya menemukan beberapa strategi yang efektif bukan hanya bagi sekolah yang melakukan rekrutmen, tetapi juga bagi kandidat yang mengikuti proses rekrutmen. Bagi sekolah yang melakukan rekrutmen, strategi yang dilakukan menurut Yuliani dan Aliyyah (2024) adalah sebagai berikut:

1. Pembentukan panitia untuk proses seleksi agar berjalan efektif dan efisien
2. Penyebaran informasi secara luas dan terbuka
3. Menilai hasil seleksi dengan objektif

Sementara langkah-langkah seleksi yang dapat dilakukan menurut Yuliani dan Aliyyah (2024) adalah sebagai berikut:

1. Tes administratif
2. Tes tertulis
3. Tes wawancara
4. Tes *microteaching*
5. Praktik mengajar di kelas secara langsung

Dengan menerapkan kedua strategi tersebut, menurut Yuliani dan Aliyyah, proses rekrutmen dapat berjalan secara efektif dan efisien. Selanjutnya, masih menurut Yuliani dan Aliyyah, beberapa strategi bagi kandidat yang mengikuti proses rekrutmen dapat dilihat sebagai berikut:

1. Memahami kebutuhan seleksi
2. Memahami administrasi
3. Memahami penggunaan teknologi
4. Mempersiapkan tes tulis maupun lisan
5. Memahami untuk melakukan praktik mengajar baik *microteaching* maupun mengajar langsung di kelas.

Dari pembahasan temuan-temuan artikel yang sudah dipaparkan, dapat diambil beberapa strategi yang efektif dan paling baik dalam pelaksanaan proses rekrutmen guru. Strategi-strategi tersebut adalah:

1. Perencanaan dan analisis kebutuhan
2. Penyebaran informasi seluas-luasnya dan seterbuka mungkin
3. Pelaksanaan seleksi yang komprehensif
4. Penilaian yang objektif.

Tantangan dalam Rekrutmen Guru

Guru memiliki peran penting dalam pendidikan, sehingga dihadapkan berbagai macam tantangan yang dihadapi, khususnya tantangan dalam rekrutmen guru. Dalam rekrutmen guru, terdapat beberapa tantangan dilihat dari berbagai aspek, termasuk kualifikasi dan kompetensi guru, keterbatasan sumber daya dan fasilitas, pengelolaan karir dan pengembangan profesional guru, serta integrasi teknologi dalam pendidikan. Tantangan dalam rekrutmen guru, sebagai berikut:

1. Kekurangan Guru yang Berkualitas

Ketersediaan guru sering kali menjadi tantangan utama, terutama di wilayah terpencil atau daerah dengan fasilitas pendidikan yang kurang memadai. Boyd et al. (2005) mencatat bahwa sekolah-sekolah di lokasi yang kurang diminati sering mengalami kesulitan dalam menarik guru yang berkualitas, sehingga berpengaruh pada kualitas pendidikan yang diberikan.

2. Kurangnya Insentif dan Kompetisi Gaji

Insentif yang tidak memadai dan gaji yang kurang kompetitif dibandingkan sektor lain menjadi penghalang dalam menarik calon guru potensial. Herzberg (1966) menyoroti bahwa aspek-aspek motivator seperti pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja.

3. Proses Seleksi yang Tidak Efektif

Proses seleksi yang tidak transparan dan bias dapat menjadi hambatan untuk mendapatkan kandidat yang tepat. Schmidt dan Hunter (1998) menyebutkan bahwa metode seleksi yang kurang valid dapat mengurangi peluang institusi pendidikan untuk mendapatkan guru yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan.

4. Kebutuhan Kompetensi Teknologi

Dalam era digital, kemampuan guru untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran menjadi krusial. Rogers (2003) menunjukkan bahwa kecepatan adopsi teknologi di antara individu berbeda-beda, dan ini menjadi tantangan dalam merekrut guru yang memiliki keterampilan teknologi yang diperlukan untuk mendukung pembelajaran abad ke-21.

5. Tantangan Regulasi dan Standar

Peraturan dan standar yang ketat untuk sertifikasi dan akreditasi guru, meskipun penting untuk menjaga kualitas pendidikan, sering kali mempersempit jumlah pelamar yang memenuhi syarat. Darling-Hammond (2000) menekankan perlunya keseimbangan antara kualitas dan aksesibilitas dalam regulasi rekrutmen guru.

KESIMPULAN

Manajemen rekrutmen adalah suatu aktivitas atau proses mengatur jalannya pencarian dan seleksi untuk memperoleh individu yang memenuhi kriteria atau kualifikasi yang ditentukan oleh suatu organisasi. Dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen guru, terdapat proses yang dilakukan untuk memperoleh guru yang tepat dan profesional. Manajemen rekrutmen guru yang baik akan menghasilkan guru yang tepat dan profesional, sehingga berdampak pada kualitas pendidikan. Secara umum, proses manajemen rekrutmen guru diawali dari perencanaan, pelaksanaan, pengecekan (evaluasi) dan tindakan (respon terhadap evaluasi). Selain proses yang harus dijalankan, terdapat strategi yang dapat dilakukan agar proses manajemen rekrutmen lebih efektif. Strategi tersebut diantaranya adalah perencanaan, penyebaran, penyeleksian, dan penilaian. Sementara tantangan yang dihadapi selama proses manajemen

rekrutmen ini adalah kurangnya guru yang berkualitas, kurangnya insentif dan kompetisi gaji, proses seleksi yang tidak efektif, kebutuhan kompetensi teknologis, dan tantangan regulasi atau standar.

Adanya manajemen rekrutmen guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dengan proses rekrutmen yang jelas, efektif, dan objektif. Diharapkan pula agar manajemen rekrutmen disesuaikan dengan kondisi lokasi, situasi, dan latar belakang daerah masing-masing, agar tercipta manajemen rekrutmen yang efektif dan efisien.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian penelitian ini.

Pertama-tama, kami mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua kami tercinta yang selalu memberikan dukungan berupa doa, semangat dan perhatian serta kasih sayang yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis hingga saat ini.

Terima kasih juga kepada Ibu Prof. Dr. Unifah Rosyidi, M.Pd dan bapak Dr. Muh. Takdir, S.Pd., M.Pd., sebagai pembimbing utama dalam penelitian ini, yang telah memberikan arahan, wawasan, dan bimbingan yang sangat berarti. Tanpa dukungan dan bimbingannya, penelitian ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik.

Tidak lupa, kami ingin mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral yang tak ternilai sepanjang proses penelitian ini.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan dunia pendidikan.

REFERENSI

- Affandi, A., Suyatin, H., Wicaksono, W., dan Wicaksono, N. 2023. Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Alexandro, R., Misnawati, dan Wahidin. 2021. Profesi Keguruan (Menjadi Guru Profesional). Indonesia: Guepedia.
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish
- Bafadal, Ibrahim. 2008. Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Boyd, D., et al. (2005). *The influence of school administrators on teacher retention decisions*. American Educational Research Journal. DOI: 10.3102/0002831207308228
- Cochran-Smith, M., & Lytle, S. L. (2009). Inquiry as stance: Practitioner research for the next generation. *Teachers College Press*.
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Educational Policy Analysis Archives*, 8(1). <https://doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000>

- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499–534. <https://doi.org/10.3102/00028312038003499>
- Karim, A. dan Wardana, M.A. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badung: Penerbit Intelektual Manifes Media.
- Kurniawan, Andri. 2022. *Manajemen Pendidikan dalam Rangka Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Yayasan Wiyata Bestari Samasta.
- Muhammad Kristiawan, D.S. 2017. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nazil F.A. 2023. STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI MADRASAH BERTARAF INTERNASIONAL (MBI) AMANATUL UMMAH. *Jurnal Continuous Education*. 4(1).
- Permendikbud No. 16 Tahun 2007. Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.
- Prashar, Anupama. 2017. “Adopting PDCA (Plan-Do-Check-Act) Cycle for Energy Optimization in Energy-Intensive SMEs.” *Journal of Cleaner Production* 145:277–93. doi: 10.1016/j.jclepro.2017.01.068.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations*.
- Rony, R. 2019. SISTEM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK (GURU). *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, 14 (2), 37-57. <https://doi.org/10.33754/miyah.v14i2.147>.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). *The validity and utility of selection methods in personnel psychology*. DOI: 10.1037/0021-9010.86.2.274
- Suyanto, S., & Asep, J. (2010). *Dasar-dasar Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syarifah, L.L. 2022. *Manajemen Pendidikan dalam Rangka Peningkatan Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Yayasan Wiyata Bestari Samasta.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Windasari, W., Armeilia, O.S., dan Maritza, K.I.A. 2024. STRATEGI SELEKSI DAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN YANG EFEKTIF DI SMA MUHAMMADIYAH 8 GRESIK. *Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*. 1(3), 1-12.
- Yuliani, Salma dan Aliyyah, Rusi R. 2024. SELEKSI TENAGA PENDIDIK: PENERAPAN REKRUTMEN PADA SEKOLAH DASAR. *Karimah Tauhid*. 3(3), 2685-2702.