Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 25922-25930
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di SD Islam Terpadu Prima Insani Palembang

Ragel Viona Alesia[1], Nyimas Atika[2], Bambang Irawan[3]
[1-3]Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Raden Fatah Palembang
[1]senjanabulanafajana@gmail.com, [2]nyimasatika@radenfatah.ac.id, [3]bambangirawan_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SD Islam Terpadu Prima Insani Palembang, mengidentifikasi kendala yang muncul, serta mendeskripsikan solusi yang diterapkan sekolah. Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan kepala sekolah sebagai informan utama serta wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan kepala tata usaha sebagai informan pendukung. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diperiksa menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen telah dilaksanakan secara terstruktur melalui penyebaran informasi lowongan, penerimaan dan pemeriksaan berkas, seleksi calon, serta penetapan tenaga pendidik sesuai kebutuhan sekolah. Pelaksanaan tersebut didukung oleh koordinasi antarbagian, pengarahan kepala sekolah, motivasi tim, dan komunikasi selama proses rekrutmen. Sekolah memanfaatkan media sosial, jaringan internal, dan situs resmi lembaga untuk memperluas jangkauan informasi. Meskipun demikian, masih ditemukan ketidaksesuaian antara latar belakang keilmuan guru dan mata pelajaran yang diampu, keterbatasan calon yang memenuhi kualifikasi, serta keterbatasan anggaran. Sekolah mengatasi kendala tersebut melalui analisis kebutuhan tenaga kerja, penetapan prioritas formasi, pengelolaan anggaran secara efisien, dan penyesuaian tahapan seleksi. Temuan menegaskan bahwa efektivitas rekrutmen tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan prosedur administratif, tetapi juga oleh ketepatan pemetaan kebutuhan, objektivitas seleksi, kesesuaian kompetensi, dan kemampuan sekolah membangun sumber pelamar yang berkelanjutan.

Kata Kunci: *Pelaksanaan, Rekrutmen, Tenaga Pendidik, Sekolah Dasar Islam Terpadu.*

1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu sumber daya manusia dan kemajuan suatu lembaga pendidikan.[1] Dalam konteks sekolah, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh keberadaan tenaga pendidik yang kompeten, profesional, dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Oleh karena itu, proses rekrutmen tenaga pendidik menjadi bagian penting dalam memastikan sekolah memperoleh guru yang tidak hanya memenuhi syarat administratif, tetapi juga mampu mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan pendidikan secara efektif.

Berdasarkan hasil telaah penelitian terdahulu, kajian tentang rekrutmen tenaga pendidik telah banyak dilakukan, terutama pada tahap perencanaan, pelaksanaan umum, dan pola perekrutan di berbagai jenjang sekolah. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa proses rekrutmen pada umumnya sudah berjalan cukup baik, namun masih ditemukan kendala seperti keterbatasan anggaran, minimnya pelamar yang sesuai kualifikasi, dan belum optimalnya penyesuaian antara kebutuhan sekolah dengan calon tenaga pendidik. Meski demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SD Islam Terpadu Prima Insani Palembang dengan menekankan aspek koordinasi, pengarahan, motivasi, dan komunikasi masih belum banyak ditemukan.

Kesenjangan penelitian ini terlihat pada fokus kajian. Penelitian terdahulu cenderung menyoroti rekrutmen secara umum atau pada tahap perencanaan, sedangkan penelitian ini memusatkan perhatian pada pelaksanaan rekrutmen dalam praktik nyata di sekolah dasar Islam terpadu.[2] Selain itu, penelitian ini juga menyoroti bagaimana kepala sekolah dan tim terkait mengelola proses rekrutmen melalui indikator manajerial pelaksanaan, sehingga kebaruan penelitian terletak pada penguraian pelaksanaan rekrutmen sebagai proses yang dipengaruhi oleh koordinasi internal sekolah dan strategi penanganan kendala secara langsung.[3]

Penelitian ini dilakukan karena terdapat kebutuhan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik berlangsung di SD Islam Terpadu Prima Insani Palembang, khususnya dalam menghadapi keterbatasan jumlah calon guru yang berkualifikasi dan keterbatasan anggaran.

Dari kondisi tersebut, penelitian ini penting untuk melihat bagaimana sekolah menyusun langkah-langkah rekrutmen agar tetap sesuai dengan kebutuhan lembaga dan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SD Islam Terpadu Prima Insani Palembang, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta mendeskripsikan solusi yang diterapkan sekolah dalam mengatasi hambatan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai praktik rekrutmen tenaga pendidik yang efektif di lingkungan sekolah dasar Islam terpadu.

2. Metode Penelitian

2.1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode ini dipilih untuk menggambarkan secara mendalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SD Islam Terpadu Prima Insani Palembang, termasuk kendala dan solusi yang diterapkan selama proses berlangsung.

2.2. Teknik Penelitian

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung pelaksanaan rekrutmen di lapangan, wawancara dilakukan kepada informan yang mengetahui proses rekrutmen, dan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa arsip, foto, atau dokumen terkait.[4]

2.3. Subjek dan Informan

Informan penelitian terdiri dari kepala sekolah sebagai informan utama, serta waka kurikulum dan kepala tata usaha sebagai informan pendukung. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan keterlibatan langsung mereka dalam proses rekrutmen tenaga pendidik.

2.4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari lapangan dipilih, disusun, lalu dianalisis untuk menemukan pola pelaksanaan rekrutmen, kendala yang muncul, serta solusi yang dilakukan sekolah.

2.5. Keabsahan Data

Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi ini digunakan untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dan teknik pengumpulan data saling mendukung dan dapat dipercaya.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SD Islam Terpadu Prima Insani Palembang telah dilakukan melalui tahapan yang terstruktur. Proses dimulai dari identifikasi kebutuhan tenaga pendidik, penyebaran informasi lowongan, penerimaan berkas lamaran, pemeriksaan kelengkapan administrasi, seleksi calon, hingga penetapan kandidat yang dinilai paling sesuai dengan kebutuhan sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai pengarah dan pengambil keputusan utama, sedangkan wakil kepala sekolah bidang kurikulum serta kepala tata usaha mendukung pemetaan formasi, pemeriksaan dokumen, dan pengelolaan administrasi. Pola tersebut memperlihatkan bahwa rekrutmen tidak dilakukan secara individual, tetapi melibatkan koordinasi antarunsur sekolah agar keputusan penerimaan dapat mempertimbangkan kebutuhan akademik dan kesiapan administratif secara bersamaan.

Pada tahap penyebaran informasi, sekolah menggunakan media sosial, jaringan internal, dan situs resmi lembaga. Penggunaan beberapa saluran tersebut membantu sekolah menjangkau calon pelamar dari lingkungan yang lebih luas dan mempercepat penyampaian informasi mengenai formasi yang tersedia. Berkas yang diterima kemudian diperiksa untuk memastikan kesesuaian persyaratan administratif dan latar belakang pendidikan pelamar. Tahap seleksi digunakan untuk menilai kelayakan calon berdasarkan kebutuhan formasi. Akan tetapi, hasil penelitian juga menemukan bahwa masih terdapat guru yang mengampu lebih dari satu mata pelajaran dan sebagian penugasannya belum sepenuhnya sesuai dengan latar belakang keilmuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa prosedur rekrutmen sudah berjalan, tetapi ketersediaan kandidat yang benar-benar sesuai masih menjadi persoalan yang perlu ditangani secara berkelanjutan.

Keberhasilan pelaksanaan rekrutmen didukung oleh koordinasi yang baik antar pihak yang terlibat, pengarahan kepala sekolah, motivasi tim, dan komunikasi selama proses berlangsung. Koordinasi membantu pembagian tugas menjadi lebih jelas, sedangkan pengarahan kepala sekolah menjaga agar proses seleksi tetap mengikuti kebutuhan lembaga. Motivasi dan komunikasi mendukung penyelesaian pekerjaan administratif serta pertukaran informasi mengenai kandidat. Meskipun demikian, sekolah menghadapi dua kendala utama, yaitu terbatasnya jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi serta keterbatasan anggaran rekrutmen. Kedua hambatan tersebut memengaruhi keleluasaan sekolah dalam memperluas pencarian kandidat dan menyelenggarakan tahapan seleksi yang lebih mendalam.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9961
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Solusi yang diterapkan sekolah meliputi analisis kebutuhan tenaga kerja, penetapan prioritas formasi, penyesuaian proses rekrutmen dengan kondisi lembaga, dan pengelolaan anggaran secara lebih efektif. Analisis kebutuhan dilakukan agar sekolah dapat membedakan posisi yang harus segera diisi dengan posisi yang masih dapat ditangani melalui pengaturan beban kerja sementara. Pengelolaan anggaran diarahkan pada penggunaan saluran informasi yang relatif terjangkau serta pemusatan sumber daya pada tahapan seleksi yang paling penting. Upaya tersebut memungkinkan rekrutmen tetap berjalan meskipun sumber daya sekolah terbatas. Namun, hasil penelitian juga mengindikasikan perlunya penguatan standar seleksi, pencatatan proses, dan evaluasi pascarekrutmen agar kesesuaian antara kebutuhan sekolah dengan kompetensi tenaga pendidik dapat ditingkatkan.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Rekrutmen sebagai Fungsi Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa rekrutmen tenaga pendidik tidak dapat dipahami hanya sebagai kegiatan menerima lamaran dan memilih kandidat. Rekrutmen merupakan bagian awal dari pengelolaan sumber daya manusia yang menentukan kualitas pembelajaran dalam jangka panjang. Kesalahan pada tahap ini dapat menimbulkan ketidaksesuaian kompetensi, penambahan beban kerja, kebutuhan pelatihan remedial, dan tingginya kemungkinan pergantian tenaga pendidik. Sebaliknya, keputusan rekrutmen yang tepat membantu sekolah memperoleh guru yang mampu menjalankan tugas pedagogis, mendukung budaya organisasi, serta berkontribusi pada pencapaian visi lembaga. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menempatkan guru sebagai tenaga profesional dengan fungsi strategis dalam penyelenggaraan pendidikan [11]. Oleh karena itu, rekrutmen perlu diposisikan sebagai keputusan strategis yang memerlukan perencanaan, standar, bukti, dan pertanggungjawaban, bukan sekadar pemenuhan kekosongan formasi.

Pelaksanaan rekrutmen yang ditemukan di SD Islam Terpadu Prima Insani Palembang telah mencakup rangkaian dasar yang dibutuhkan, yaitu penyebaran informasi, penerimaan berkas, seleksi, dan penetapan. Rangkaian tersebut menunjukkan adanya kesadaran organisasi bahwa calon tenaga pendidik harus melalui proses sebelum diterima. Namun, efektivitas rekrutmen tidak cukup diukur dari terlaksananya semua tahapan. Kualitasnya perlu dilihat dari kemampuan setiap tahap dalam menyaring kandidat yang paling sesuai. Literatur mengenai seleksi guru menegaskan bahwa proses yang efektif perlu menilai atribut kognitif, seperti penguasaan bidang dan kemampuan pedagogis, sekaligus atribut nonkognitif, seperti motivasi mengajar, ketahanan, komitmen, dan kemampuan bekerja sama [13]. Dengan demikian, prosedur yang telah ada perlu terus dikembangkan agar hasil seleksi tidak hanya memenuhi persyaratan administratif, tetapi juga memprediksi kesiapan kandidat menjalankan pekerjaan nyata di sekolah.

3.2.2 Analisis Kebutuhan Tenaga Pendidik sebagai Dasar Rekrutmen

Analisis kebutuhan merupakan tahap yang menentukan arah seluruh proses rekrutmen. Temuan bahwa sekolah melakukan penyesuaian formasi berdasarkan kebutuhan menunjukkan langkah yang tepat, sebab jumlah dan jenis guru yang dicari harus berangkat dari kondisi nyata. Analisis seharusnya mempertimbangkan jumlah rombongan belajar, mata pelajaran, jam mengajar, rasio guru dan peserta didik, guru yang akan berhenti, serta rencana pengembangan sekolah. Selain jumlah, sekolah perlu memetakan kompetensi yang belum tersedia dan mata pelajaran yang berisiko mengalami kekurangan guru. Pendekatan ini sejalan dengan manajemen sumber daya manusia strategik yang menempatkan perencanaan tenaga kerja sebagai penghubung antara tujuan organisasi dan keputusan pengadaan pegawai [7]. Tanpa pemetaan yang rinci, sekolah berisiko merekrut kandidat yang baik secara umum tetapi tidak menyelesaikan kebutuhan paling mendesak.

Hasil penelitian mengenai adanya guru yang mengampu lebih dari satu mata pelajaran menunjukkan pentingnya pemetaan beban kerja sebelum lowongan diumumkan. Kondisi tersebut dapat muncul karena jumlah guru belum mencukupi, distribusi tugas kurang seimbang, atau kandidat dengan latar belakang tertentu sulit diperoleh. Penelitian ini tidak menyediakan data rinci mengenai jumlah jam dan mata pelajaran setiap guru, sehingga tingkat ketidaksesuaian tidak dapat dihitung secara kuantitatif. Meskipun demikian, temuan kualitatif tersebut cukup menunjukkan bahwa analisis kebutuhan perlu dibuat hingga tingkat mata pelajaran dan kompetensi. Sekolah dapat menyusun matriks sederhana berisi jabatan, jumlah kebutuhan, kualifikasi akademik, kompetensi utama, status urgensi, dan waktu pemenuhan. Matriks itu akan membantu tim menentukan prioritas, menyusun informasi lowongan yang lebih spesifik, dan menghindari penerimaan kandidat yang tidak tepat sasaran.

Dalam konteks yang lebih luas, kebutuhan guru tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi internal sekolah. UNESCO melaporkan bahwa kekurangan guru merupakan persoalan global dan menekankan pentingnya strategi untuk merekrut, melatih, mendukung, dan mempertahankan guru yang berkualitas [9]. OECD juga menunjukkan bahwa kebijakan penarikan guru harus disandingkan dengan kebijakan retensi dan perbaikan kondisi kerja karena penambahan jumlah guru saja tidak menjamin keberlanjutan tenaga pendidik [10]. Temuan tersebut relevan bagi sekolah swasta yang bersaing memperoleh kandidat dari pasar kerja yang sama. Karena itu, analisis kebutuhan sebaiknya tidak berhenti pada pertanyaan berapa orang yang diperlukan, tetapi juga

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9961
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

mempertimbangkan seberapa sulit kandidat tersedia, apa yang dapat ditawarkan sekolah, dan bagaimana mempertahankan guru setelah diterima.

3.2.3 Penyebaran Informasi Lowongan dan Pemanfaatan Media Digital

Sekolah telah menggunakan media sosial, jaringan internal, dan situs resmi lembaga untuk menyebarkan informasi lowongan. Strategi multisaluran ini merupakan kekuatan karena memperluas jangkauan sekaligus mengurangi ketergantungan pada satu sumber pelamar. Media sosial memungkinkan informasi beredar cepat, jaringan internal membantu memperoleh rekomendasi, sedangkan situs resmi memberikan legitimasi dan sumber informasi yang dapat diverifikasi. Pemanfaatan teknologi informasi juga sesuai dengan perkembangan komunikasi organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia modern [5]. Namun, efektivitas saluran tidak hanya ditentukan oleh banyaknya orang yang melihat pengumuman. Sekolah perlu memastikan bahwa pesan lowongan menjelaskan posisi, kualifikasi, tanggung jawab, dokumen, tahapan seleksi, jadwal, dan kontak resmi secara jelas.

Dari perspektif komunikasi rekrutmen, pengumuman lowongan juga membentuk citra sekolah di mata calon guru. Kajian terhadap media rekrutmen guru menunjukkan bahwa narasi, visual, dan cara profesi guru ditampilkan dapat memengaruhi ketertarikan kandidat [16]. Bagi SD Islam Terpadu, komunikasi rekrutmen dapat menampilkan karakter sekolah, orientasi pelayanan pendidikan, budaya kerja, dan harapan terhadap integrasi nilai keislaman. Penyampaian tersebut harus tetap realistis agar kandidat memperoleh gambaran yang jujur tentang pekerjaan. Informasi yang terlalu umum dapat menarik banyak pelamar yang tidak sesuai, sedangkan informasi yang terlalu sempit dapat mengurangi jumlah kandidat potensial. Oleh sebab itu, sekolah perlu menyeimbangkan daya tarik dengan ketepatan persyaratan.

Jaringan internal yang digunakan sekolah dapat menjadi sumber kandidat yang cepat dan ekonomis, tetapi perlu dikelola agar tidak menimbulkan kesan bahwa penerimaan didasarkan pada kedekatan. Rekomendasi dari guru, alumni, atau mitra lembaga dapat diterima sebagai sumber informasi kandidat, namun seluruh pelamar tetap harus melalui kriteria dan tahapan yang sama. Prinsip ini penting untuk menjaga keadilan serta kepercayaan anggota organisasi. Sekolah juga dapat membangun basis data pelamar yang pernah mengikuti seleksi dan dinilai potensial. Ketika kebutuhan baru muncul, sekolah dapat menghubungi kandidat tersebut tanpa memulai pencarian dari awal. Dengan cara ini, pemanfaatan media digital dan jaringan tidak hanya bersifat insidental, tetapi menjadi sistem pengembangan sumber pelamar yang berkelanjutan.

3.2.4 Pemeriksaan Administrasi dan Kesesuaian Kualifikasi

Pemeriksaan berkas merupakan gerbang awal untuk memastikan bahwa kandidat memenuhi persyaratan minimum. Dokumen akademik, pengalaman mengajar, identitas, dan bukti kompetensi membantu sekolah menilai kelayakan awal secara efisien. Namun, administrasi harus dipahami sebagai alat penyaringan, bukan satu-satunya dasar keputusan. Kandidat yang memiliki dokumen lengkap belum tentu menunjukkan kemampuan mengajar, komunikasi, pengelolaan kelas, atau kesesuaian nilai organisasi. Sebaliknya, kandidat yang berpotensi dapat tersisih apabila kriteria administratif dibuat tanpa hubungan yang jelas dengan kebutuhan pekerjaan. Oleh karena itu, setiap persyaratan perlu memiliki alasan yang dapat dipertanggungjawabkan dan dicantumkan sejak pengumuman lowongan.

Kesesuaian kualifikasi akademik memiliki kedudukan penting karena guru bertanggung jawab menyampaikan pengetahuan dan membimbing peserta didik. Standar nasional pendidikan menempatkan pendidik sebagai salah satu komponen yang menentukan mutu penyelenggaraan pendidikan [12]. Temuan adanya penugasan di luar latar belakang keilmuan perlu dibaca sebagai sinyal bahwa sekolah belum selalu memperoleh kandidat yang sesuai. Kondisi tersebut bukan semata-mata kesalahan pada tahap seleksi, sebab dapat dipengaruhi keterbatasan pasar tenaga kerja dan kebutuhan mendesak. Meskipun demikian, sekolah perlu mendokumentasikan setiap pengecualian, menentukan batas waktu, dan menyiapkan upaya perbaikan seperti pencarian ulang, pendampingan, atau pengembangan kompetensi.

Pemeriksaan administrasi akan lebih objektif apabila menggunakan lembar verifikasi yang sama bagi seluruh pelamar. Lembar tersebut dapat memuat kriteria wajib, kriteria tambahan, status dokumen, dan catatan tim. Sistem sederhana ini mengurangi ketergantungan pada ingatan serta membantu sekolah menjelaskan alasan kandidat dilanjutkan atau dihentikan. Penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi pendidik di madrasah juga menekankan pentingnya sistem yang terencana dan terstandar untuk meningkatkan mutu kandidat [14]. Dalam konteks penelitian ini, penguatan instrumen administratif dapat dilakukan tanpa biaya besar, sehingga sesuai dengan kondisi anggaran sekolah. Perbaikan utama terletak pada disiplin penggunaan dan konsistensi pencatatan.

3.2.5 Seleksi Kompetensi dan Kecocokan Kandidat

Hasil penelitian menyebutkan adanya tahap seleksi, tetapi sumber data yang tersedia tidak merinci bentuk instrumen, bobot penilaian, atau batas kelulusannya. Karena itu, penelitian ini tidak dapat menyimpulkan apakah seleksi telah mengukur seluruh kompetensi yang dibutuhkan. Kekosongan informasi tersebut justru

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9961
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

menunjukkan area yang perlu diperjelas dalam dokumentasi rekrutmen. Untuk tenaga pendidik, seleksi idealnya menilai penguasaan materi, kemampuan menjelaskan, perencanaan pembelajaran, komunikasi, pengelolaan kelas, sikap profesional, dan kemampuan bekerja dalam tim. Bagi sekolah Islam terpadu, penilaian juga dapat mencakup pemahaman nilai lembaga serta kemampuan mengintegrasikannya secara proporsional dalam perilaku kerja.

Literatur berbasis bukti menyarankan penggunaan beberapa metode karena satu alat seleksi memiliki keterbatasan [13]. Wawancara terstruktur dapat menilai pengalaman dan respons terhadap situasi kerja, sementara simulasi mengajar membantu melihat bagaimana kandidat menyampaikan materi dan berinteraksi. Tes tertulis dapat digunakan secara selektif untuk mengukur pengetahuan bidang atau kemampuan dasar. Referensi dari tempat kerja sebelumnya dapat melengkapi informasi mengenai kedisiplinan dan tanggung jawab. Penelitian tentang proses seleksi guru sekolah dasar juga menunjukkan perlunya mengevaluasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi keputusan seleksi agar prosesnya tidak hanya formalitas [15]. Kombinasi metode sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan sekolah, sehingga tidak semua tahapan harus mahal atau rumit.

Objektivitas dapat diperkuat melalui rubrik penilaian. Misalnya, wawancara menggunakan pertanyaan yang sama, simulasi mengajar dinilai pada aspek pembukaan, penguasaan materi, strategi, interaksi, dan penutup, sedangkan skor akhir dirangkum dalam lembar keputusan. Rubrik tidak menghilangkan pertimbangan profesional, tetapi membuat pertimbangan tersebut lebih terarah dan dapat dibandingkan. Jika anggaran terbatas, sekolah dapat menggunakan tim internal dan ruang kelas yang tersedia. Biaya utama bukan pada alat, melainkan pada waktu dan kesiapan penilai. Karena itu, pembagian tugas, jadwal, dan pengarahan sebelum seleksi menjadi penting agar proses berjalan konsisten.

3.2.6 Koordinasi, Pengarahan, Motivasi, dan Komunikasi

Temuan penelitian menempatkan koordinasi, pengarahan, motivasi, dan komunikasi sebagai faktor pendukung. Keempat unsur tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen merupakan proses manajerial, bukan pekerjaan administrasi tunggal. Koordinasi diperlukan karena kebutuhan formasi diketahui oleh bagian kurikulum, dokumen dikelola tata usaha, dan keputusan strategis berada pada kepala sekolah. Apabila informasi tidak dibagikan dengan baik, kriteria kandidat dapat berbeda antaranggota tim. Dengan koordinasi, sekolah dapat menyepakati kebutuhan, membagi peran, menyusun jadwal, dan menyatukan hasil penilaian. Kondisi ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang menekankan keterhubungan antara perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian [6].

Pengarahan kepala sekolah memberi kejelasan mengenai tujuan dan batas proses rekrutmen. Pengarahan yang baik bukan berarti seluruh keputusan ditentukan tanpa diskusi, tetapi memastikan tim memahami prioritas, standar, dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah juga perlu menjaga agar tekanan kebutuhan cepat tidak menurunkan kualitas seleksi secara berlebihan. Dalam kondisi posisi harus segera diisi, tim dapat menetapkan tahapan minimum yang tetap wajib, seperti verifikasi berkas, wawancara terstruktur, dan pemeriksaan referensi. Kejelasan tersebut membantu tim bekerja cepat tanpa kehilangan akuntabilitas.

Motivasi dan komunikasi memengaruhi ketelitian tim selama menjalankan tugas tambahan di luar pekerjaan rutin. Rekrutmen sering dilaksanakan bersamaan dengan kegiatan akademik dan administrasi sekolah, sehingga anggota tim dapat mengalami beban waktu. Apresiasi, pembagian kerja yang adil, dan komunikasi berkala membantu menjaga komitmen. Rapat singkat pada setiap titik keputusan dapat digunakan untuk memeriksa perkembangan, hambatan, dan kandidat. Dokumentasi keputusan penting agar informasi tidak hanya tersimpan secara lisan. Dengan demikian, faktor pendukung yang telah ada dapat diubah menjadi praktik organisasi yang lebih stabil dan tidak tergantung pada individu tertentu.

3.2.7 Ketidaksesuaian Bidang Keilmuan dan Dampaknya terhadap Pembelajaran

Salah satu temuan penting adalah adanya guru yang mengajar lebih dari satu mata pelajaran dan tidak seluruh penugasannya sesuai dengan latar belakang keilmuan. Temuan tersebut perlu dibahas secara hati-hati karena penelitian tidak mengukur langsung dampaknya terhadap hasil belajar. Namun, secara manajerial, ketidaksesuaian dapat meningkatkan tuntutan persiapan, memperbesar kebutuhan belajar mandiri, dan menyulitkan guru mencapai kedalaman materi. Pada pendidikan dasar, kemampuan pedagogis lintas bidang memang dibutuhkan, tetapi penugasan tetap perlu mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki, kompleksitas mata pelajaran, dan dukungan yang tersedia.

Ketidaksesuaian dapat terjadi sebagai solusi sementara ketika sekolah belum memperoleh kandidat yang tepat. Persoalan muncul apabila solusi sementara menjadi permanen tanpa rencana perbaikan. Sekolah sebaiknya membuat peta kesesuaian guru dan mata pelajaran, mengidentifikasi area risiko, serta menetapkan tindak lanjut. Tindak lanjut dapat berupa pelatihan, pendampingan oleh guru yang lebih kompeten, pengaturan ulang jadwal, atau pembukaan rekrutmen baru. Pengembangan sumber daya manusia diperlukan agar kekurangan kompetensi tidak sepenuhnya dibebankan kepada individu [8]. Pendekatan tersebut memungkinkan sekolah tetap menjaga kelangsungan pembelajaran sambil memperbaiki kesesuaian secara bertahap.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9961
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Temuan ini juga menunjukkan bahwa indikator keberhasilan rekrutmen perlu mencakup hasil penempatan. Proses tidak berakhir ketika kandidat menandatangani kesepakatan kerja. Sekolah harus menilai apakah guru dapat menjalankan tugas sesuai bidang, beradaptasi dengan peserta didik, dan memenuhi standar organisasi. Evaluasi pascapenempatan akan memberikan umpan balik terhadap kriteria dan metode seleksi. Jika beberapa guru baru menghadapi masalah yang sama, kemungkinan terdapat bagian proses yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, rekrutmen, penempatan, dan pengembangan tidak seharusnya dipisahkan sebagai kegiatan yang berdiri sendiri.

3.2.8 Keterbatasan Kandidat Berkualifikasi dan Persaingan Memperoleh Guru

Keterbatasan pelamar yang memenuhi kualifikasi merupakan kendala utama yang ditemukan. Persoalan ini menunjukkan adanya jarak antara kebutuhan sekolah dan pasokan tenaga pendidik yang tersedia. Sekolah swasta dapat menghadapi persaingan dengan sekolah lain yang menawarkan kompensasi, kepastian karier, lokasi, atau fasilitas yang berbeda. Pada tingkat global, UNESCO memproyeksikan kebutuhan guru yang sangat besar dan menekankan bahwa perekrutan harus diikuti penguatan status, dukungan, serta kondisi profesi [9]. Walaupun konteks internasional tidak dapat disamakan langsung dengan satu sekolah, laporan tersebut menunjukkan bahwa kesulitan memperoleh guru merupakan bagian dari tantangan yang lebih luas.

Strategi mengatasi keterbatasan kandidat perlu lebih luas daripada mengulang pengumuman yang sama. Sekolah dapat membangun kerja sama dengan perguruan tinggi keguruan, program studi yang relevan, organisasi alumni, dan komunitas pendidikan. Kerja sama dapat berbentuk penyebaran lowongan, magang, praktik pengalaman lapangan, seminar karier, atau basis data calon lulusan. Cara ini membantu sekolah mendekati calon guru sebelum kebutuhan menjadi mendesak. OECD menekankan bahwa daya tarik profesi dipengaruhi oleh status, kepemimpinan, jalur masuk, kondisi kerja, dan peluang pengembangan [10]. Artinya, sekolah perlu memperhatikan pengalaman kandidat sejak melihat informasi hingga mengikuti seleksi.

Sekolah juga dapat memperjelas proposisi nilai sebagai tempat kerja, yaitu alasan mengapa seorang calon guru memilih dan bertahan di lembaga tersebut. Proposisi itu tidak harus selalu berupa gaji yang paling tinggi, tetapi dapat mencakup lingkungan kerja, dukungan kepala sekolah, kesempatan berkembang, budaya kolaboratif, dan kejelasan tugas. Pernyataan tersebut harus sesuai dengan kondisi nyata. Janji yang tidak terpenuhi dapat meningkatkan turnover dan merusak reputasi. Oleh karena itu, strategi menarik kandidat perlu dihubungkan dengan kebijakan mempertahankan guru setelah diterima. Rekrutmen yang terus berulang akibat pergantian tinggi justru akan menambah biaya dan beban organisasi.

3.2.9 Keterbatasan Anggaran dan Efisiensi Proses Rekrutmen

Keterbatasan anggaran memengaruhi pilihan saluran, jumlah tahapan, dan kemampuan sekolah menjangkau kandidat. Temuan bahwa sekolah melakukan pengelolaan anggaran secara efektif menunjukkan respons pragmatis terhadap kondisi tersebut. Akan tetapi, efisiensi tidak boleh diartikan sebagai menghilangkan tahapan penting. Efisiensi berarti mengalokasikan sumber daya pada kegiatan yang memberikan informasi paling berguna untuk keputusan. Pengumuman digital dapat menekan biaya publikasi, penggunaan formulir elektronik dapat menyederhanakan administrasi, dan wawancara awal daring dapat mengurangi waktu bagi kandidat dari lokasi jauh. Tahap tatap muka dapat diprioritaskan untuk kandidat yang telah lolos penyaringan.

Sekolah perlu membedakan biaya langsung dan biaya kesalahan rekrutmen. Biaya langsung meliputi publikasi, administrasi, konsumsi, dan waktu tim. Biaya kesalahan dapat berupa kebutuhan mengganti guru, gangguan jadwal, pelatihan tambahan, dan penurunan kualitas layanan. Karena itu, penghematan kecil pada seleksi dapat menjadi tidak efisien apabila meningkatkan risiko kandidat yang tidak sesuai. Prinsip ini mendukung penggunaan instrumen sederhana tetapi terstruktur. Rubrik, daftar periksa, dan jadwal seleksi dapat dibuat secara internal dengan biaya rendah namun meningkatkan kualitas informasi keputusan.

Perencanaan anggaran sebaiknya dibuat bersamaan dengan analisis kebutuhan tahunan. Sekolah dapat menentukan perkiraan jumlah rekrutmen, saluran yang digunakan, serta tahapan wajib. Ketika kebutuhan mendadak muncul, sudah tersedia prosedur dan batas biaya yang jelas. Evaluasi biaya juga perlu mengaitkan pengeluaran dengan hasil, misalnya jumlah pelamar memenuhi syarat, jumlah kandidat lolos, waktu pemenuhan posisi, dan keberhasilan masa awal kerja. Dengan indikator tersebut, sekolah dapat mengetahui saluran mana yang efektif, bukan sekadar murah. Pendekatan ini membuat pengelolaan anggaran lebih berbasis bukti.

3.2.10 Transparansi, Keadilan, dan Akuntabilitas Seleksi

Rekrutmen yang baik perlu memberikan kesempatan yang adil kepada pelamar dan menghasilkan keputusan yang dapat dijelaskan. Transparansi dimulai dari pengumuman yang jelas, persyaratan yang relevan, dan tahapan yang diketahui. Selama seleksi, seluruh kandidat pada posisi yang sama seharusnya dinilai menggunakan kriteria yang konsisten. Keputusan akhir perlu didukung catatan hasil, bukan hanya kesan umum. Praktik ini penting karena rekrutmen menyangkut reputasi sekolah dan kepercayaan masyarakat. Pada lembaga pendidikan Islam, akuntabilitas juga berkaitan dengan nilai amanah dan keadilan dalam pengelolaan organisasi.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9961
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Penggunaan jaringan internal dapat tetap dilakukan selama sumber rekomendasi tidak menentukan hasil. Kandidat rekomendasi harus melalui proses yang sama dengan kandidat lain. Tim seleksi juga perlu mengelola potensi konflik kepentingan, misalnya anggota tim memiliki hubungan dekat dengan pelamar. Dalam kondisi demikian, anggota tersebut dapat menyampaikan hubungan dan tidak menjadi penilai utama. Langkah sederhana ini mengurangi bias serta melindungi keputusan sekolah. Literatur mengenai seleksi guru menunjukkan bahwa wawancara tanpa struktur rentan dipengaruhi kesan awal dan penilaian subjektif [13]. Oleh karena itu, pertanyaan dan indikator penilaian sebaiknya disiapkan sebelumnya.

Akuntabilitas tidak berarti seluruh data pelamar dibuka kepada publik. Sekolah tetap harus menjaga kerahasiaan dokumen pribadi dan hasil penilaian. Informasi yang perlu disampaikan adalah proses, jadwal, status, dan keputusan secara layak. Dokumen internal disimpan untuk evaluasi dan kebutuhan organisasi. Pengelolaan tersebut juga membantu apabila terjadi pertanyaan atau keberatan. Dengan prosedur yang konsisten, sekolah dapat menunjukkan bahwa keputusan diambil berdasarkan kebutuhan dan kriteria, bukan pertimbangan yang tidak relevan.

3.2.11 Kekhasan Rekrutmen pada Sekolah Dasar Islam Terpadu

SD Islam Terpadu memiliki kebutuhan yang tidak sepenuhnya sama dengan sekolah umum karena tenaga pendidik diharapkan menjalankan tugas akademik sekaligus mendukung budaya dan nilai lembaga. Kesesuaian terhadap nilai organisasi perlu dinilai tanpa mengabaikan kompetensi profesional. Kandidat yang memiliki pemahaman nilai tetapi tidak menguasai pengajaran akan membutuhkan dukungan besar; sebaliknya, kandidat yang kompeten tetapi tidak bersedia mengikuti budaya kerja dapat mengalami kesulitan adaptasi. Karena itu, kriteria perlu menyeimbangkan kualifikasi akademik, pedagogik, kepribadian, sosial, dan kesesuaian dengan karakter sekolah.

Penelitian mengenai peningkatan mutu sistem rekrutmen dan seleksi pendidik di madrasah menunjukkan bahwa kualitas proses sangat dipengaruhi perencanaan, pelaksanaan seleksi, dan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan lembaga [14]. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian ini bahwa koordinasi kepala sekolah, kurikulum, dan tata usaha menjadi penting. Bagian kurikulum dapat menilai kebutuhan akademik, sedangkan kepala sekolah menilai kesesuaian strategis dan tata usaha memastikan administrasi. Bila diperlukan, sekolah dapat melibatkan guru senior untuk menilai praktik mengajar. Keterlibatan beberapa perspektif memperkaya keputusan selama peran setiap penilai dijelaskan.

Kekhasan sekolah juga perlu dijelaskan sejak awal kepada kandidat. Informasi mengenai kebiasaan kerja, kegiatan keagamaan, keterlibatan dalam program sekolah, dan harapan terhadap keteladanan membantu kandidat menilai kesesuaian dirinya. Keterbukaan tersebut mengurangi risiko kandidat menerima pekerjaan tanpa memahami tuntutan. Dalam wawancara, sekolah dapat menggunakan pertanyaan berbasis situasi yang relevan, misalnya cara menangani perbedaan kemampuan peserta didik atau menyelaraskan kedisiplinan dengan pendekatan mendidik. Penilaian harus berfokus pada respons profesional dan tidak berubah menjadi pemeriksaan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

3.2.12 Orientasi, Masa Percobaan, dan Retensi Pascarekrutmen

Meskipun penelitian berfokus pada pelaksanaan rekrutmen, kualitas hasil baru dapat dilihat setelah guru mulai bekerja. Karena itu, orientasi dan pendampingan merupakan kelanjutan logis dari proses seleksi. Guru baru perlu memahami struktur organisasi, kurikulum, prosedur administrasi, standar pembelajaran, perlindungan peserta didik, komunikasi dengan orang tua, dan budaya sekolah. Orientasi yang jelas mengurangi ketidakpastian serta mempercepat adaptasi. Sekolah dapat menggunakan daftar topik dan penanggung jawab sehingga semua guru baru menerima informasi yang relatif sama.

Masa awal kerja dapat dimanfaatkan sebagai periode evaluasi dua arah. Sekolah menilai kinerja, kedisiplinan, kemampuan mengajar, dan interaksi, sedangkan guru memperoleh umpan balik dan dukungan. Evaluasi harus menggunakan indikator yang telah disampaikan, bukan kriteria yang muncul setelah masalah terjadi. Pendampingan oleh guru senior dapat membantu kandidat menerapkan pengetahuan dalam konteks nyata. Kebijakan tersebut juga mendukung retensi karena guru baru merasa tidak dibiarkan menghadapi tuntutan sendiri. OECD menekankan pentingnya dukungan bagi guru pemula dan perbaikan kondisi kerja sebagai bagian dari strategi mempertahankan tenaga pendidik [10].

Hasil evaluasi masa awal perlu dikembalikan ke tim rekrutmen. Jika kandidat yang dinilai tinggi ternyata mengalami kesulitan tertentu, tim dapat meninjau apakah instrumen seleksi gagal mengukur aspek tersebut atau dukungan organisasi belum memadai. Sebaliknya, keberhasilan guru baru dapat menunjukkan kriteria dan saluran yang efektif. Siklus umpan balik ini menjadikan rekrutmen sebagai proses belajar organisasi. Tanpa evaluasi, sekolah cenderung mengulang pola yang sama tanpa mengetahui kekuatan dan kelemahannya.

3.2.13 Monitoring dan Evaluasi Efektivitas Rekrutmen

Sekolah dapat mengembangkan evaluasi rekrutmen melalui indikator yang sederhana dan relevan. Indikator proses meliputi waktu yang dibutuhkan untuk mengisi posisi, jumlah pelamar, persentase pelamar yang

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9961
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

memenuhi syarat, dan penyelesaian setiap tahap sesuai jadwal. Indikator hasil meliputi kesesuaian bidang, keberhasilan masa awal kerja, kinerja setelah penempatan, dan bertahannya guru dalam periode tertentu. Data tersebut membantu sekolah membedakan antara rekrutmen yang cepat dan rekrutmen yang benar-benar efektif. Proses yang cepat tetapi menghasilkan pergantian dini tidak dapat dinilai berhasil.

Evaluasi juga perlu meninjau pengalaman kandidat. Komunikasi yang terlambat, jadwal yang berubah tanpa penjelasan, atau persyaratan yang tidak jelas dapat menurunkan citra sekolah. Sekolah dapat meminta umpan balik singkat dari peserta seleksi mengenai kejelasan informasi dan kelancaran proses. Umpan balik tidak harus mengubah keputusan, tetapi membantu perbaikan pelayanan. Dalam persaingan memperoleh kandidat, pengalaman rekrutmen menjadi bagian dari reputasi lembaga.

Rapat evaluasi dapat dilakukan setelah satu siklus rekrutmen selesai. Tim membahas jumlah kandidat, kualitas pelamar, hambatan, penggunaan anggaran, dan hasil penempatan. Catatan evaluasi digunakan untuk memperbarui prosedur dan instrumen. Pengelolaan seperti ini sejalan dengan pendekatan kualitas berkelanjutan, yaitu proses tidak dianggap selesai hanya karena posisi telah terisi. Penelitian tentang seleksi guru sekolah dasar menegaskan perlunya evaluasi sistem untuk mengetahui faktor yang memengaruhi hasil [15]. Dengan demikian, sekolah dapat meningkatkan kualitas secara bertahap tanpa harus melakukan perubahan yang mahal sekaligus.

3.2.14 Implikasi Praktis bagi SD Islam Terpadu Prima Insani Palembang

Berdasarkan temuan dan pembahasan, sekolah dapat mengembangkan model rekrutmen yang terdiri atas enam tahap. Tahap pertama adalah analisis kebutuhan dengan matriks formasi dan prioritas. Tahap kedua adalah penyusunan profil jabatan yang menjelaskan kualifikasi, tugas, kompetensi, dan karakter sekolah. Tahap ketiga adalah penyebaran informasi melalui saluran digital, jaringan perguruan tinggi, dan sumber internal secara terbuka. Tahap keempat adalah penyaringan administrasi menggunakan daftar periksa. Tahap kelima adalah seleksi kompetensi melalui wawancara terstruktur dan, apabila memungkinkan, simulasi mengajar. Tahap keenam adalah penetapan, orientasi, dan evaluasi masa awal. Model tersebut menyatukan praktik yang telah berjalan dengan kebutuhan penguatan yang ditemukan.

Dalam kondisi anggaran terbatas, prioritas pertama bukan menambah banyak tes, tetapi memperjelas kriteria dan dokumentasi. Sekolah dapat memulai dengan satu formulir kebutuhan, satu format pengumuman, satu daftar periksa administrasi, satu rubrik wawancara, dan satu lembar evaluasi masa awal. Seluruh instrumen dapat dibuat menggunakan aplikasi yang sudah tersedia. Setelah proses stabil, sekolah dapat menambah simulasi mengajar atau membangun kerja sama sumber kandidat. Pendekatan bertahap lebih realistis daripada merancang sistem kompleks yang sulit dipertahankan.

Penguatan proses juga membutuhkan kebijakan mengenai data dan tanggung jawab. Kepala sekolah menetapkan keputusan dan memastikan integritas, wakil kepala sekolah bidang kurikulum memetakan kebutuhan dan kompetensi, kepala tata usaha mengelola dokumen serta komunikasi, dan guru senior dapat memberikan penilaian teknis. Pembagian tersebut sesuai dengan peran yang telah ditemukan dalam penelitian. Dengan penjadwalan, rubrik, dan catatan keputusan, koordinasi yang selama ini menjadi faktor pendukung dapat menghasilkan standar kerja yang dapat digunakan kembali pada periode berikutnya.

3.2.15 Keterbatasan Analisis dan Arah Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memberikan gambaran mendalam mengenai pelaksanaan rekrutmen, tetapi memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan. Informan berasal dari unsur internal sekolah dan data tidak mencakup perspektif pelamar atau guru yang baru diterima. Penelitian juga tidak menyajikan dokumen rinci mengenai skor seleksi, jumlah pelamar setiap formasi, biaya, waktu pemenuhan posisi, maupun evaluasi kinerja pascapenempatan. Karena itu, pembahasan mengenai efektivitas instrumen dan dampak rekrutmen terhadap hasil pembelajaran tidak dapat diuji secara langsung. Interpretasi dalam bagian ini dibatasi pada temuan yang tersedia dan dukungan literatur.

Penelitian selanjutnya dapat melibatkan pelamar, guru baru, dan pihak yayasan agar perspektif proses lebih lengkap. Pendekatan studi kasus komparatif pada beberapa sekolah Islam terpadu juga dapat menjelaskan perbedaan strategi berdasarkan ukuran, lokasi, dan kemampuan anggaran. Kajian kuantitatif dapat mengukur hubungan antara kualitas rekrutmen, kesesuaian bidang, kepuasan kerja, retensi, dan kinerja guru. Selain itu, penelitian dapat mengevaluasi efektivitas media sosial, wawancara terstruktur, atau simulasi mengajar sebagai alat seleksi. Pengembangan tersebut akan memperkuat bukti mengenai praktik rekrutmen yang paling sesuai untuk sekolah dasar Islam terpadu.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SD Islam Terpadu Prima Insani Palembang telah berjalan cukup baik karena sudah dilakukan melalui tahapan yang terstruktur, mulai dari penyebaran informasi lowongan, penerimaan berkas, seleksi, hingga penetapan tenaga pendidik yang diterima. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa sekolah masih menghadapi kendala berupa keterbatasan jumlah calon tenaga pendidik yang sesuai kualifikasi dan keterbatasan anggaran dalam proses rekrutmen. Untuk mengatasi hal tersebut, sekolah menerapkan analisis kebutuhan tenaga kerja, pengelolaan anggaran yang lebih efektif, serta

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9961
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

penyesuaian proses rekrutmen dengan kebutuhan lembaga. Dengan demikian, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen telah mendukung kebutuhan sekolah, tetapi masih perlu ditingkatkan agar lebih tepat sasaran dan lebih sesuai dengan bidang keilmuan calon tenaga pendidik.

Referensi

[1] F. Syukur, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik. Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012.
[2] N. Mayasari et al., Teori dan Implementasi Sumber Daya Manusia. Bandung: Widina Media Utama, 2025.
[3] S. Rania, Ahrefani, dan S. Putra, "Evaluasi pelaksanaan pembelajaran Bahasa Arab berbasis Kurikulum 2013 kelas V SD Al-Amin Cemani Grogol Sukoharjo," Islamic Learning Journal, vol. 1, no. 2, 2023.
[4] H. R. Setiawan, Manajemen Peserta Didik: Upaya Peningkatan Kualitas Lulusan. Medan: UMSU Press, 2021.
[5] H. Firmansyah, Teknologi dan llmu Komunikasi. Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.
[6] Fiansi et al., Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Qriset Indonesia, 2023.
[7] A. Kurniawan et al., Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik: Tata Kelola Sumber Daya Manusia Strategis. Depok: Eureka Media Aksara, 2024.
[8] Ishak et al., Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Azka Pustaka, 2024.
[9] UNESCO and International Task Force on Teachers for Education 2030, Global Report on Teachers: Addressing Teacher Shortages and Transforming the Profession. Paris: UNESCO, 2024.
[10] OECD, Education Policy Outlook 2024: Reshaping Teaching into a Thriving Profession from ABCs to AI. Paris: OECD Publishing, 2024, doi: 10.1787/dd5140e4-en.
[11] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta, 2005.
[12] Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022. Jakarta, 2021–2022.
[13] R. M. Klassen and L. E. Kim, Teacher Selection: Evidence-Based Practices. Cham: Springer, 2021, doi: 10.1007/978-3-030-76188-2.
[14] M. M. Pohan and M. Nurzen S., "The quality improvement of educator recruitment and selection system in madrasah," Indonesian Journal of Islamic Education Studies, vol. 4, no. 2, pp. 137–149, 2021, doi: 10.33367/ijies.v4i2.1951.
[15] K. Mahmood, S. Khatoon, and F. Noreen, "Analysis the recruitment and selection process of elementary school teachers in Azad and Jamu Kashmir," International Research Journal of Education and Innovation, vol. 2, no. 3, pp. 186–199, 2021, doi: 10.53575/irjei.v2.03(21)17.186-199.
[16] P. Teo, "'It all begins with a teacher': A multimodal critical discourse analysis of Singapore's teacher recruitment videos," Discourse & Communication, vol. 15, no. 3, pp. 330–348, 2021, doi: 10.1177/1750481321999909.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9961
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)