

MANAJEMEN REKRUTMEN DAN SELEKSI PENDIDIK: KAJIAN PUSTAKA UNTUK PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN

Muchammad Fajeril Falaach

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email: fajralfalaach@gmail.com

Ida Rindaningsih

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email: rindaningsih1@umsida.ac.id

***Koresponden: fajralfalaach@gmail.com**

Abstract

Educator recruitment and selection management plays an important role in improving the quality of education in educational institutions. This study examines findings related to the effectiveness of the recruitment and selection process, with the aim of ensuring that selected educators meet the standards needed to improve teaching quality and student learning outcomes. Based on the literature review, it was found that a systematic and planned recruitment process, as well as objective and measurable selection criteria, can increase the success of the recruitment process of competent educators. In addition, educator recruitment processes also use technology such as Applicant Tracking System (ATS) and other digital platforms, which can speed up selection and increase transparency. To have a positive impact on the selection process, it is necessary to involve stakeholders who can adapt the selection criteria to the contextual needs of educational institutions. However, the main challenges still faced are the lack of maximum utilization of technology and limitations in training recruitment teams. Therefore, this study suggests that educational institutions introduce a more data- and competency-based selection system, as well as increase stakeholder involvement and training for recruitment teams to produce quality educators. The implementation of these recommendations is expected to improve the effectiveness of educator recruitment and selection processes and contribute to improving the quality of education in schools.

Keywords: *Educator recruitment and selection, Recruitment criteria, Quality of education*

Abstrak

Manajemen rekrutmen dan seleksi pendidik mempunyai peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan. Penelitian ini mengkaji berbagai temuan terkait efektivitas dalam proses rekrutmen dan seleksi, dengan tujuan untuk memastikan bahwa pendidik yang terpilih memenuhi standar yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Berdasarkan kajian pustaka, ditemukan bahwa proses rekrutmen yang sistematis dan terencana, serta kriteria seleksi yang objektif dan terukur, dapat meningkatkan keberhasilan proses rekrutmen pendidik yang kompeten. Selain itu, proses rekrutmen pendidik juga menggunakan teknologi seperti Applicant Tracking System (ATS) sistem pelacakan pelamar dan platform digital lainnya, sehingga dapat mempercepat seleksi dan meningkatkan transparansi. Untuk mendapatkan dampak positif dalam proses seleksi, diperlukan terlibatnya stakeholder yang dapat menyesuaikan kriteria seleksi dengan kebutuhan kontekstual lembaga pendidikan. Akan tetapi, tantangan utama yang masih dihadapi adalah kurangnya pemanfaatan teknologi secara maksimal dan keterbatasan dalam pelatihan tim rekrutmen. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan agar lembaga pendidikan memperkenalkan sistem seleksi yang lebih berbasis data dan kompetensi, serta meningkatkan keterlibatan stakeholder dan pelatihan untuk tim rekrutmen guna menghasilkan pendidik yang berkualitas. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas proses

rekrutmen dan seleksi pendidik, serta berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Kata Kunci : Rekrutmen dan seleksi pendidik, Kriteria rekrutmen, Mutu Pendidikan

PENDAHULUAN

Perkembangan dalam dunia pendidikan saat ini terus mengalami perubahan, manajemen rekrutmen dan seleksi pendidik memiliki peran krusial dalam menentukan kualitas pendidikan. Peran pendidikan juga penting dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam mencapai tujuan tersebut lembaga pendidikan membutuhkan pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademis, tetapi memiliki keterampilan pedagogis dan kemampuan beradaptasi dengan kebutuhan zaman, sehingga mampu memenuhi standar pembelajaran yang efektif (Nurlindah et al., 2020; Kurnia Putra & Mei, 2021). Hal ini didukung oleh Windasari et al. (2024) menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi pendidik harus dilakukan dengan efektif juga sehingga memastikan sekolah mendapat pendidik yang berkualitas.

Namun, berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di lembaga pendidikan sering kali menghadapi berbagai tantangan. Proses rekrutmen yang tidak diawali dengan analisis kebutuhan yang memadai sering menghasilkan pendidik yang kurang sesuai dengan tuntutan kurikulum dan perkembangan pendidikan modern (Hanifah & Rindaningsih, 2024; Nashrullah & Rindaningsih, 2023). Hal ini berdampak langsung pada efektivitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Selain itu, kebijakan rekrutmen yang belum seragam di seluruh sekolah juga menciptakan kesenjangan kualitas tenaga pendidik antar lembaga. Penting juga optimalisasi strategi rekrutmen seperti penggunaan alat penilaian objektif dan keterlibatan stakeholder dalam proses seleksi. Oleh karena itu, perlu adanya kriteria seleksi yang terstruktur, seperti tes kompetensi, wawancara mendalam, dan praktik mengajar (microteaching), sehingga dapat membantu pemilihan pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah (Khahanya et al., n.d.; Mahmud Yunus Batusangkar, 2024).

Kesalahan dalam proses rekrutmen memiliki dampak signifikan terhadap mutu pendidikan. Tokoh utama untuk proses pembelajaran yang efektif yaitu seorang guru yang kompeten dan dapat mempengaruhi motivasi serta hasil belajar siswa. Untuk memperoleh guru yang kompeten diperlukan sistem rekrutmen yang lebih transparan dan akuntabel, sehingga berdampak juga pada akreditasi sekolah dan citra lembaga (Nurmasyitah, Amini, et al., 2023; Nisa et al., 2024). Pendekatan lain menyebutkan diperlukan kriteria tambahan seperti keaktifan calon guru di kegiatan organisasi dan kemampuan adaptasi dengan budaya sekolah, sehingga lembaga pendidikan tidak menemukan guru yang kompeten secara akademis melainkan dapat berkontribusi pada lingkungan sekolah secara holistik. Selain itu, keterlibatan stakeholder seperti kepala sekolah, guru senior, dan masyarakat sekitar memiliki peran penting. Dengan melibatkan berbagai pihak, sekolah dapat memastikan bahwa pendidik yang dipilih sesuai dengan kebutuhan kontekstual lembaga pendidikan (Abrori & Muali, 2020; (Fajriyah & Rindaningsih, 2024). Akan tetapi masih banyak yang belum sanggup untuk memanfaatkan teknologi dalam rekrutmen sehingga memperburuk situasi dalam proses pembelajaran (A'yun et al., 2019; Wati et al., 2023). Meskipun berbagai pendekatan rekrutmen modern, seperti sistem pelacakan pelamar Applicant Tracking System (API), telah terbukti meningkatkan rekrutmen yang efisien, tetapi adopsi teknologi ini masih sangat terbatas di lembaga pendidikan khususnya di wilayah yang belum berkembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa masih banyak lembaga yang belum sepenuhnya mengadopsi teknologi digital dalam proses seleksi. Padahal teknologi ini dapat meningkatkan akurasi proses seleksi serta menjangkau kandidat yang lebih luas (Chen, 2022; Riani S et al., 2024).

Secara keseluruhan, upaya peningkatan mutu pendidikan melalui manajemen rekrutmen dan seleksi pendidik memerlukan pendekatan komprehensif. Hal ini mencakup analisis kebutuhan yang mendalam, penerapan kriteria seleksi yang jelas, pemanfaatan teknologi, serta kolaborasi dengan stakeholder. Dengan demikian sekolah dapat memperoleh tenaga pendidik yang kompeten dan berdedikasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa (Arifa, 2020; Murtafiah, 2022; Darim, 2020). Oleh karena itu, dengan meninjau berbagai literatur, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dapat dioptimalkan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hasil dari kajian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dan lembaga pendidikan dalam memperbaiki manajemen sumber daya manusia mereka demi menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan mampu menjawab tantangan pendidikan di era globalisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (*literature review*) yang bertujuan untuk mengeksplorasi manajemen rekrutmen dan seleksi pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan. Perolehan data melalui penelusuran sumber-sumber literatur yang relevan, termasuk jurnal penelitian, artikel ilmiah, dan studi kasus dengan rentang tahun penerbitan mulai dari 2020 sampai dengan tahun 2024. Penelusuran dilakukan melalui website atau database akademik seperti *Google Scholar*, jurnal pendidikan terakreditasi, dan repositori universitas untuk memastikan relevansi dan keakuratan data. Proses analisis mencakup identifikasi temuan utama dari penelitian terdahulu mengenai strategi rekrutmen, kriteria seleksi, pemanfaatan teknologi, dan keterlibatan stakeholder. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan membandingkan pola, kesamaan, dan perbedaan antar penelitian untuk menghasilkan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh lembaga pendidikan. Teknik triangulasi digunakan untuk memastikan validitas data melalui verifikasi dari berbagai sumber dan perspektif.

HASIL DAN PEMBEHASAN

Proses Rekrutmen yang Sistematis dan Terencana

Rekrutmen atau seleksi dalam suatu lembaga pendidikan yaitu suatu proses mencari, menemukan, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar lembaga pendidikan sebanyak mungkin dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercapak untuk mengisi lowongan kerja yang ada. Banyak lembaga pendidikan di Indonesia masih melakukan proses rekrutmen tanpa perencanaan yang sistematis dan terukur. Seringkali melakukan proses rekrutmen tanpa memperhatikan analisis kebutuhan tenaga pendidik yang jelas, sehingga menghasilkan pendidik yang berkualitas dan tidak sesuai kebutuhan lembaga pendidikan (Baniati et al., 2023; Hanifah & Rindaningsih, 2024).

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam mencapai perekrutan tenaga pendidik yang berkualitas terdapat faktor penting yaitu adanya proses rekrutmen yang sistematis dan terencana, terutama mulai dari analisis kebutuhan hingga penyaringan pelamar. Ditemukan juga pada berbagai penelitian bahwa pada beberapa lembaga pendidikan sudah menerapkan proses seleksi yang terstruktur seperti seleksi administrasi, wawancara, dan tes mengajar, sehingga lembaga pendidikan dapat memastikan kandidat berkompeten yang relevan dengan kebutuhan lembaga (Windasari et al., 2024; Khahanya et al., 2024; Sukei & Ida Rindaningsih, 2023). Dengan memakai sistem yang terstruktur, lembaga pendidikan dapat meningkatkan mutu melalui potensi yang dimiliki oleh calon pendidik berkompeten dan relevan dengan kebutuhan.

Kriteria Seleksi Objektif dan Terukur

Kriteria seleksi yang objektif dan terukur merupakan faktor penentu tercapainya calon pendidik yang kompeten, seperti prestasi akademik dan non akademik merupakan standar yang berlaku bagi semua pelamar. Penilaian bukan hanya dari kemampuan akademis saja, melainkan lembaga pendidikan bisa menggunakan alat penilaian yang objektif seperti wawancara berbasis kompetensi, tes kompetensi, dan microteaching. Selain itu, terdapat kriteria yang lebih terstruktur yaitu keaktifan di kegiatan sosial dan pengalaman di organisasi dapat menjadi pertimbangan penting dalam menilai kemampuan kandidat secara menyeluruh (Dian Adelia et al., 2023; Arifa, 2020; Mahmud Yunus Batusangkar, 2024).

Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa dengan adanya penelitian dengan kriteria yang objektif dan terstruktur dapat memastikan bahwa pendidik yang dipilih tidak hanya memiliki kualifikasi akademik yang tinggi, tetapi juga keterampilan yang mendukung proses pembelajaran yang berkualitas.

Pemanfaatan Teknologi dalam Rekrutmen dan Seleksi

Banyak lembaga pendidikan yang masih melakukan proses seleksi secara manual tanpa memanfaatkan teknologi digital. Selain itu, masih terdapat berbagai kesenjangan dalam pemanfaatan teknologi dalam dunia pendidikan, terutama pada proses rekrutmen calon pendidik. Hal ini menjadi permasalahan krusial karena banyak lembaga pendidikan yang belum mengadopsi teknologi secara maksimal untuk mendukung efisiensi seleksi pendidik. Salah satu bentuk contoh teknologi rekrutmen yaitu menggunakan sistem pelacak pelamar (ATS) dan platform digital yang pada umumnya dapat mempermudah proses seleksi. Teknologi tersebut bukan hanya dapat menjangkau cakupan lebih luas dari berbagai kandidat, melainkan teknologi ini dapat memilih kandidat yang sesuai kebutuhan (Amrullah et al., 2023; Chen, 2022; Ismatiah et al., 2023).

Hasil kajian pustaka mengungkapkan bahwa peran teknologi tidak boleh ditinggalkan begitu saja, melainkan sebagai lembaga pendidikan di era globalisasi ini wajib untuk memasukkan teknologi sebagai alat pembantu tercapainya visi, khususnya untuk menemukan calon pendidik yang berkualitas. Dengan demikian, proses seleksi berjalan dengan efisien dan akurat, serta memungkinkan pemantauan perkembangan kandidat secara lebih transparan dan objektif.

Keterlibatan Stakeholder dalam Proses Rekrutmen

Dalam proses rekrutmen di lembaga pendidikan perlu adanya keterlibatan stakeholder seperti kepala sekolah, guru senior, dan orang tua sering juga diabaikan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Kebanyakan terjadi yaitu keputusan rekrutmen diperoleh dari tim manajemen sekolah saja dan tidak mencerminkan kebutuhan dan budaya sekolah secara menyeluruh. Keterlibatan stakeholder di dalam setiap tahap seleksi dapat memastikan proses lebih transparan dan mendapat calon pendidik yang relevan dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Misalnya, dalam tahap tes microteaching dapat melibatkan guru senior untuk penilaian atau komite sekolah untuk menilai aspek kepribadian dan kesesuaian budaya sekolah (Abrori & Muali, 2020; Darim, 2020; Patel, 2021).

Dengan terlibatnya stakeholder, berbagai penelitian juga mendukung bahwa keterlibatan stakeholder menimbulkan dampak positif. Tidak hanya memastikan kebutuhan lembaga pendidikan lebih terakomodasi, tetapi menumbuhkan pemikiran yang sama tentang kualitas pendidik yang diinginkan, sehingga dapat juga mencapai visi lembaga pendidikan.

Dampak Rekrutmen yang Tidak Efektif pada Mutu Pendidikan

Salah satu masalah di beberapa lembaga pendidikan dalam proses rekrutmen yaitu ketidaktransparan dalam proses seleksi. Rentan timbulnya praktik nepotisme atau ketidakadilan

disebabkan tidak ada bukti seperti dokumentasi dan sebagainya. Hal ini berdampak besar pada kepercayaan masyarakat sekitar dan mempengaruhi kualitas pendidik yang diterima. Berdasarkan kajian pustaka, beberapa penilitan menyatakan bahwa masih banyak lembaga pendidikan yang tidak melakukan proses seleksi dengan baik, alhasil lembaga pendidikan menerima pendidik yang tidak kompeten dan sangat mempengaruhi kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa (Aldino et al., 2023; A'yun et al., 2019; Wati et al., 2023).

Dampak negatif lain yang timbul bukan hanya pada proses pembelajaran, melainkan dapat menurunkan motivasi belajar siswa sehingga menurunkan citra lembaga pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu menerapkan proses seleksi dengan melakukan analisis kebutuhan yang mendalam, transparan, dan juga adanya bukti dokumentasi. Selain itu, audit independen diperlukan guna memperoleh akuntabilitas pada proses rekrutmen.

Tantangan dalam Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi

Tantangan utama yang ditemukan dalam kajian pustaka adalah implementasi proses rekrutmen dan seleksi yang kurang optimal. Masih banyak lembaga pendidikan yang menggunakan metode tradisional dalam melakukan proses rekrutmen dan berdampak pada keefektifan dalam mencari kandidat yang tepat. Dikuatkan oleh penelitian Blackmore (2024) menyatakan bahwa meskipun banyak lembaga pendidikan memiliki teori yang bagus tentang rekrutmen, pada hakikatnya implementasi di lapangan tidak memadai.

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya pelatihan untuk tim rekrutmen, dan pemahaman yang terbatas tentang pentingnya seleksi yang berbasis kompetensi (Falahati Akbar & Farel Maulana Firman, 2024; Nurjanah et al., 2021). Oleh karena itu, diperlukan pelatihan khusus bagi tim rekrutmen tentang teknik wawancara berbasis kompetensi, penilaian *microteaching*, dan penggunaan alat seleksi yang objektif. Dengan adanya pelatihan tersebut, kemampuan tim rekrutmen akan meningkat dan efektif dalam memilih kandidat pendidik yang berkualitas serta meningkatkan mutu pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan, manajemen rekrutmen dan seleksi pendidik yang efektif memegang peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Proses rekrutmen yang sistematis, kriteria seleksi berbasis kompetensi, pemanfaatan teknologi, keterlibatan stakeholder, transparansi, dan pelatihan tim rekrutmen dapat mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan saat ini. Untuk memastikan keberhasilan proses ini, sekolah perlu menerapkan analisis kebutuhan tenaga pendidik sebelum rekrutmen, menggunakan seleksi objektif seperti *microteaching* dan wawancara berbasis kompetensi, serta memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi. Dengan strategi ini, diharapkan lembaga pendidikan dapat merekrut pendidik yang berkualitas dan berdedikasi, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa dan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah (Vol. 1, Issue 1). <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/jumpa>
- Aldino, M., Hidayati Murtafiah, N., & Tamyis. (2023). Peran Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Guru. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 2(5), 800–808. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

- Amrullah, S., Nurhayati, & Windawati. (2023). Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMK Negeri 8 Garut. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 25–34. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp>
- Arifa, B. N. (2020). Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 5(2), 167–176. <https://doi.org/10.15575/isema.v5i2.5740>
- A'yun, Q., Imron, A., & Arifin, I. (2019). Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA. <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/>
- Baniati, H., Isnaini, M., & Fauzi, M. (2023). Problematika Tugas Mengajar Dengan Bidang Keahlian Guru. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 558–568. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i3.455>
- Blackmore, J., Hobbs, L., & Rowlands, J. (2024). Aspiring teachers, financial incentives, and principals' recruitment practices in hard-to-staff schools. *Journal of Education Policy*, 39(2), 233–252. <https://doi.org/10.1080/02680939.2023.2193170>
- Chen, R. (2022). Teknologi dalam Proses Rekrutmen. *Jurnal Teknologi Pendidikan*.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. In *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam e-ISSN: On Process* (Vol. 1).
- Dian Adelia, S., Nuzul Arijannah, Dewi Saraswati, E., & Aulia Rachman, F. (2023). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 207–221. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.443>
- Fajriyah, A., & Rindaningsih, I. (2024). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN ISLAMIC SCHOOLS. *Academic Journal Research*, 2(1), 30–39. <https://doi.org/10.61796/acjoure.v2i1.44>
- Falahati Akbar, W., & Farel Maulana Firman, M. (2024). Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 59 Surabaya Melalui Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(02), 97–105. <https://doi.org/10.58812/spp.v2i02>
- Hanifah, N., & Rindaningsih, I. (2024). Human Resource Management: Analysis Of Teacher Recruitment Strategies. *International Journal Multidisciplinary*, 1(2), 16–25. <https://journal.antispublisher.com/index.php/ijmi>
- Ismatiah, M. A., Kurniawan, S. N. A., & Salsabila, T. M. (2023). Polemik dalam Menghadapi Pelaksanaan Rekrutmen Guru Melalui Marketplace pada 2024. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 7281–7292.
- Khahanya, R. C., Nabila, I. P., Trihantoyo, S., & Pendidikan, M. (2024). Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 34 Surabaya. <https://jpion.org/index.php/jpi231Situswebjurnal:https://jpion.org/index.php/jpi>
- Kurnia Putra, S., & Mei, R. (2021). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Praktiknya Di Lembaga Pendidikan. In *Journal of Management Education* (Vol. 1, Issue 1).
- Mahmud Yunus Batusangkar, U. (2024). Implementasi Analisis Pekerjaan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. <https://journalpedia.com/1/index.php/jpp>
- Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam (Vol. 4).
- Nashrullah, M., & Rindaningsih, I. (2023). Kerangka Kerja Manajemen Rekrutmen Guru: Sebuah Tinjauan Sistematis. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12, 2487–2500. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i03.4656>

- Nisa, R., Basid, H., & Darmansah, T. (2024). Optimalisasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Guru Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(4), 95–99. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i4.391>
- Nurjanah, N., Qomariyah, S., & Nurachadijat, K. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Dalam Peningkatan Mutu Sekolah.
- Nurlindah, Mustami, K., & Musdalifah. (2020). Manajemen pendidik dan tenaga kependidik. *Jurnal Idaarah*, 40–51.
- Nurmasyitah, P., Amini, Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan (Vol. 5).
- Patel, N. (2021). Keterlibatan Stakeholder dalam Seleksi Guru. *Jurnal Komunitas Pendidikan*.
- Riani S, N. W. L., Dewi, M. P., & Sudirman, S. (2024). Penerapan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru di Yayasan Dharma Laksana Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 1841–1847. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i3.2336>
- Sukei, D., & Ida Rindaningsih. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Perisai: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(2), 195–206. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i2.162>
- Wati, R., Apriandi, Wahyudi, & Kumalasari, S. (2023). Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya. *NIAGAWAN*, 12(2), 57–64.
- Windasari, W., Armeilia, O. S., & Maritza, K. I. A. (2024). Strategi Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang Efektif di SMA Muhammadiyah 8 Gresik. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3). <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.357>