

Teacher Recruitment Management Framework: A Systematic Literature Review

Framework Manajemen Rekrutmen Guru : Systematic Literatur Review

Mochamad Nashrullah¹, Ida Rindaningsih^{*2}

^{1), 2)} Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Abstract. *The ineffectiveness of the recruitment process will result in the school obtaining poor teachers. Many studies related to teacher recruitment have discussed that the quality of recruitment affects the quality of teachers received by the institution. This research aims to provide a study of developing a teacher recruitment management process based on the plan do check action (PDCA) management process. The research method used is the Systematic Literature Review method. Data collection was carried out by documenting and reviewing all articles related to recruitment management in the period 2018-2022. The articles used in this study were 18 articles obtained from Lens.org. Researchers used PRISMA to analyze the data. Based on the research, we found a recruitment management framework that refers to the PDCA cycle. A series of activities are carried out repeatedly into a PDCA cycle that aims to continue to lead to improvement.*

Keywords - Recruitment Management, Teacher, PDCA, Systematic Literature Review

Abstrak. *Ketidakefektifan proses rekrutmen akan berakibat pada sekolah mendapatkan guru yang kurang baik. Banyak penelitian terkait rekrutmen guru yang membahas bahwa kualitas rekrutmen mempengaruhi kualitas guru yang diterima oleh lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kajian pengembangan proses manajemen rekrutmen guru berdasarkan proses manajemen plan do check action (PDCA). Metode penelitian yang digunakan adalah metode Systematic Literature Review. Pengumpulan data dilakukan dengan mendokumentasikan dan mereview seluruh artikel yang berkaitan dengan manajemen rekrutmen pada periode tahun 2018-2022. Artikel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 18 artikel yang diperoleh dari Lens.org. Peneliti menggunakan PRISMA untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil penelitian, kami menemukan kerangka kerja manajemen rekrutmen yang mengacu pada siklus PDCA. Serangkaian kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang menjadi sebuah siklus PDCA yang bertujuan untuk terus mengarah pada perbaikan.*

Kata Kunci - Manajemen Rekrutmen, Guru, PDCA, Tinjauan Pustaka Sistematis

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah pilar kemajuan sebuah negara. Kualitas dari pendidikan akan sangat menentukan kualitas dari sumberdaya manusia pada negara tersebut. Pendidikan yang berkualitas membutuhkan sebuah guru yang berkualitas. Kualifikasi dan kualitas guru memainkan peran penting dalam mengajar dan menginspirasi siswa-siswi untuk mencapai kesuksesan akademik [1], [2]. Guru yang berkualitas didapatkan melalui proses manajemen perekrutan guru yang baik [3].

Kegiatan rekrutmen dilakukan sebagai langkah awal untuk mendapatkan guru yang berkualitas. Kegiatan tersebut bertujuan menarik minat sejumlah pelamar dan menyeleksi guru yang memiliki kualifikasi dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan sekolah [4]. Penelitian lain menguatkan bahwa proses rekrutmen juga dapat meningkatkan mutu pendidikan, dengan proses rekrutmen yang baik sekolah akan mendapatkan guru yang berkualitas [5].

Rekrutmen guru dilakukan dengan tahapan analisa kebutuhan, proses pengumuman rekrutmen dan kegiatan seleksi [6], [7]. Negara dengan sistem pendidikan yang baik memiliki sistem seleksi calon guru yang sangat ketat sejak penjurangan, karena sistem seleksi yang buruk akan menghasilkan kualitas guru yang buruk. Guru yang kualitasnya buruk akan menjadi racun dalam sistem pembelajaran dan merusak masa depan ribuan bahkan jutaan peserta didik selama guru tersebut bertugas [8].

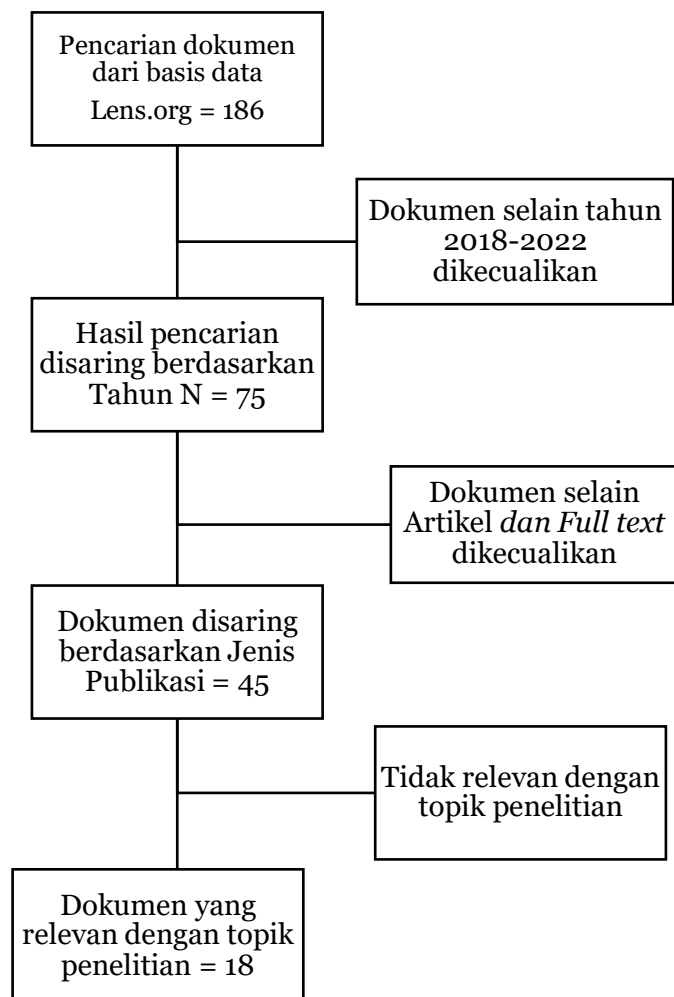
Penelitian mengenai manajemen rekrutmen guru pada sekolah penting untuk dikaji. Hal ini dikarenakan kualitas guru di Indonesia menurut data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016 berada diperingkat ke 14 dari 14 negara berkembang [9]. Rendahnya kualitas guru di Indonesia salah satu faktornya adalah kegiatan rekrutmen yang tidak dilakukan secara efektif dan efisien. Kasus kegiatan rekrutmen yang dilakukan secara tidak berkualitas banyak terjadi pada sekolah. Penelitian mengenai kurangnya kualitas kegiatan rekrutmen banyak dilakukan yang dimana penelitian tersebut mengungkapkan bahwa rekrutmen dilakukan sebatas untuk orang dalam lingkungan sekolah tanpa melakukan kegiatan promosi ke masyarakat umum [10]. Proses rekrutmen diserahkan sepenuhnya pihak ketiga yang dimana dalam pelaksanaannya kurang maksimal karena pihak ketiga tidak mengetahui secara detail kebutuhan internal Lembaga [11], hingga adanya sistem titip untuk dapat diterima menjadi sebagai guru (Rahayu et al., 2018).

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, kebaruan (*novelty*) penelitian yang dilakukan peneliti adalah penggunaan metode *Systematic Literature Review (SLR)* sebuah metode Tinjauan sistematis dan meta-analisis menyajikan hasil dengan menggabungkan dan menganalisis data dari berbagai penelitian yang dilakukan pada topik penelitian serupa pada sebuah basis data akademik yang telah dipublikasi pada sebuah jurnal ilmiah [12]. Penelitian *SLR* bertujuan untuk menemukan pola terkait perkembangan riset, mengidentifikasi topik yang dapat dikaji pada penelitian selanjutnya serta menghasilkan konseptual baru. Pada penelitian ini berusaha menggali deskripsi artikel-artikel yang berkaitan dengan manajemen rekrutmen guru pada sekolah. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan sebuah laporan tentang konsep manajemen rekrutmen guru yang berkualitas. Peneliti mengajukan tiga rumusan masalah penelitian ini adalah : bagaimana literatur yang ada saat ini terkait rekrutmen guru pada sekolah? Dengan demikian, pertanyaan khusus dari penelitian ini adalah: i) bagaimana implementasi rekrutmen guru pada sekolah; dan ii) bagaimana *framework* manajemen rekrutmen yang di integrasikan dengan pendekatan teori *Plan, Do, Check, and Act (PDCA)*.

II. METODE

Pada artikel ini disusun menggunakan metode *Systematic Literature Review (SLR)*. *SLR* didefinisikan sebagai sebuah metode Tinjauan sistematis dan meta-analisis menyajikan hasil dengan menggabungkan dan menganalisis data dari berbagai penelitian yang dilakukan pada topik penelitian serupa pada sebuah basis data akademik yang telah dipublikasi pada sebuah jurnal ilmiah [13] [14]. Kriteria pertama yakni tahun artikel terbit pada periode tahun 2018 hingga 2022. Kriteria ini bertujuan untuk menjaga kesesuaian topik yang dibahas dengan perkembangan terkini dari topik penelitian yang terkait dengan isu penelitian. Kriteria kedua, Dokumen harus berbentuk artikel dan dokumen lengkap, dokumen yang diterbitkan dalam bentuk prosiding dan buku tidak termasuk. Setelah melakukan *screening*, peneliti membaca satu persatu artikel yang memiliki dokumen lengkap. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua artikel yang terkumpul relevan dengan topik penelitian. Sebaliknya artikel yang tidak memenuhi kriteria tidak diikutsertakan dalam proses analisis.

Penelitian ini mengikuti strategi *Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses (PRISMA)*. *PRISMA* adalah pedoman yang dimaksudkan untuk membantu penulis dalam menyiapkan laporan komprehensif tentang tinjauan sistematis [15]. Pada artikel ini, penulis mengumpulkan artikel dari situs *Lens.org*. *Lens.org* adalah sebuah situs terbuka yang memiliki fungsi untuk memetakan hubungan elemen-elemen data plagiasi [16]. Pemilihan artikel yang digunakan dalam artikel ini di ilustrasikan pada gambar 1. Kata kunci yang digunakan adalah “Rekrutmen guru”, semua artikel diidentifikasi dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang sudah ditentukan dan pengumpulan data dilakukan pada bulan Januari 2023. Rincian pemilihan artikel digambarkan menggunakan diagram alir Prisma pada gambar 3.



Gambar 2. Diagram Alir PRISMA.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kata kunci “rekrutmen guru” Terdapat 186 dokumen yang memenuhi kriteria pencarian. Dengan menggunakan kriteria pertama, yaitu tahun penerbitan 2018-2022, peneliti menemukan 75 Artikel. Keriteria berikutnya adalah dokumen berbentuk artikel dan dokumen lengkap, peneliti menemukan 45 artikel. Sebanyak 45 artikel peneliti membaca satu persatu, bertujuan untuk memastikan bahwa semua artikel yang terkumpul relevan dengan topik penelitian pada tahap ini peneliti mengambil 18 artikel yang paing relevan untuk dianalisis secara mendalam.

4.1 Implementasi Manajemen Rekrutmen di sekolah

Manajemen Rekrutmen merupakan sebuah kegiatan yang bertujuan untuk menjaring tenaga professional untuk bergabung dilembaganya [17]. Terdapat beberapa penelitian yang telah memfokuskan kajiannya untuk meneliti implementasi manajemen rekrutmen pada Sekolah. Kegiatan rekrutmen dimulai dari Perencanaan Rekrutmen Guru, Pelaksanaan Rekrutmen Guru, Pengawasan Pelaksanaan Rekrutmen Guru, Evaluasi Rekrutmen Guru dan Hasil Rekrutmen Guru. Melalui kegiatan rekrutmen Sekolah langkah awal untuk mendapatkan seorang guru yang

berkualitas, sebuah manajemen rekrutmen yang baik akan berdampak pada inputan tenaga yang pendidik yang berkualitas [5], [18].

Rekrutmen guru dilakukan untuk menyeleksi sejumlah pelamar sehingga diperoleh seorang guru yang berkualitas [18]. Penelitian yang dilakukan pada sekolah SMAIT Nur Hidayah Surakarta pelaksanaan rekrutmen dapat diwakilkan pada pihak ketiga namun pihak lembaga yayasan turut andil dalam memberikan pertimbangan dan persetujuan [19]. Pemberian mandat pada pihak ketiga jika tanpa didampingi oleh sekolah itu sendiri akan menghasilkan guru yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sekolah [11]. Proses rekrutmen guru diawali dengan perencanaan yang matang. Perencanaan tersebut bertujuan rekrutmen guru disesuaikan dengan kebutuhan mata pelajaran yang biasanya dilakukan pada tiap-tiap awal tahun ajaran [20], [21], [4]. Kegiatan setelah adanya perencanaan yakni prosedur dalam pelaksanaan rekrutmen guru diantaranya strategi rekrutmen dan kriteria seleksi guru. Strategi yang diperlukan dalam pelaksanaan rekrutmen meliputi strategi publikasi Informasi, penerimaan berkas lamaran, mekanisme seleksi dan mekanisme pengumuman hasil rekrutmen [22]. Kriteria seleksi rekrutmen sebuah persyaratan yang diperlukan untuk dapat diterima oleh lembaga. Kriteria seleksi pada tiap sekolah memiliki kebijakan yang berbeda-beda disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Seperti yang diungkap pada penelitian terdahulu kriteria yang dipersyaratkan sekolah diantaranya kriteria administrasi dan kriteria kemampuan individu [23].

Kriteria administrasi diantaranya meliputi persyaratan pendidikan terakhir, program studi pendidikan terakhir, Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) dan dokumen kemampuan tertentu [24]. Dokumen kemampuan seringkali dipersyaratkan untuk menunjukkan sebuah kompetensi yang dimiliki pelamar, diantaranya perlunya syahadah hafidz [24], (Hamadi 2018). Kriteria kemampuan individu yang dimiliki seorang pelamar meliputi kemampuan akademik, kemampuan pengajaran dan kemampuan lain yang dipersyaratkan oleh sekolah. Kemampuan yang disyaratkan oleh sekolah yang berlandaskan sekolah seringkali mensyaratkan komitmen yang kuat, memiliki motivasi yang tinggi, berakhlak mulia, loyalitas kepada pimpinan, serta mampu membaca al-qur'an [6], [24], [25]. Kemampuan yang seringkali terlupakan adalah kemampuan non teknis, seringkali sekolah berfokus pada kemampuan teknis tanpa memperhatikan kemampuan non teknis seperti kemampuan manajemen diri dan orang lain, hal tersebut berdampak pada kepribadian guru yang "kurang hidup" dalam menyampaikan materi atau bersosialisasi dengan sesama guru (Herawati 2019)

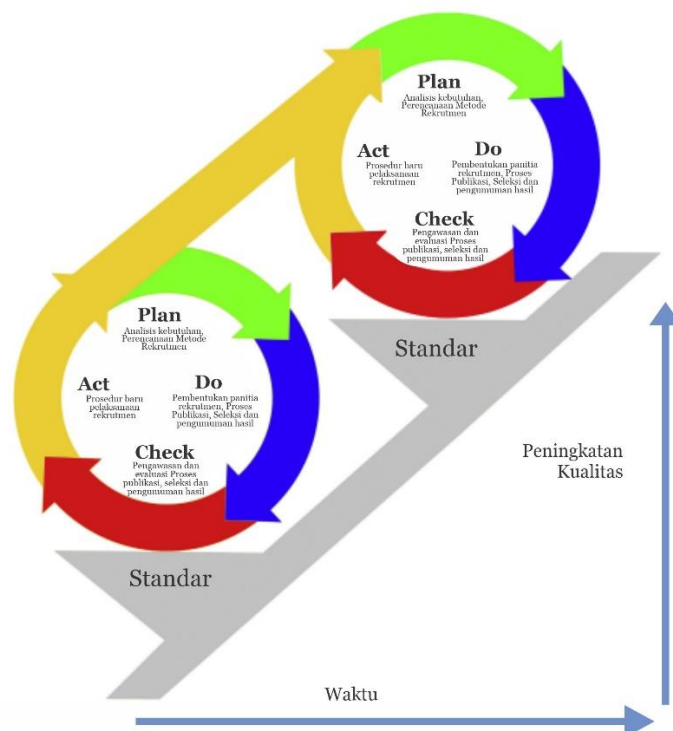
Kegiatan inti dalam proses rekrutmen adalah proses seleksi pelamar yang telah masuk. Kegiatan seleksi terbagi dalam dua hal yakni seleksi administrasi dan seleksi akademik. Seleksi administrasi sebuah proses penyeleksian pelamar yang disesuaikan dengan kriteria administrasi. Seleksi akademik meliputi kegiatan dimana seorang pelamar yang telah lolos seleksi akan di tes kemampuannya. Kegiatan tersebut diantaranya Test Potensi Akademik (TPA) atau test psikologi, wawancara, dan tes micro teaching [18], [26], serta lulus seleksi hafalan al-Qur'an yang seringkali dipersyaratkan sekolah islami [24], [6]. Kegiatan seleksi merupakan hal yang vital dan perlu pengawasan dalam proses pelaksanaannya, karena seringkali ditemukan kecurangan seperti budaya titip untuk meloloskan pelamar tertentu [21]. Hasil dari kegiatan seleksi didapatkan guru yang diterima untuk mengajar pada sekolah. Penempatan guru seharusnya disesuaikan dengan bidang ilmu yang dikuasai oleh guru. Penempatan guru untuk mengajarkan matapelajaran yang bukan pada keilmuannya berdampak pada kualitas pembelajaran dan retensi guru tersebut [7], [27].

4.2 Kerangka Pengembangan Manajemen Rekrutmen Guru

Rekrutmen Guru dilakukan untuk memenuhi kebutuhan Guru baik secara kuantitas maupun kualitas. Proses kegiatan rekrutmen penting dilakukan secara efektif karena hasil outputnya akan

berdampak pada kualitas Guru yang mengajar pada sekolah tersebut. Kegiatan rekrutmen untuk mendapatkan Guru yang profesional dianalisis dengan pendekatan teori Manajemen *Plan, Do, Check, and Act* (PDCA) dapat digambarkan pada gambar 3, dan akan dijabarkan satu persatu dibawah ini :

Plan atau perencanaan bertujuan untuk merancang kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Perencanaan rekrutmen perlu dilakukan diantaranya analisis kebutuhan dan perencanaan metode rekrutmen yang digunakan. Analisis kebutuhan dilakukan bertujuan untuk menata dan mengelola sumber daya manusia [28]. Berdasarkan analisis kebutuhan sekolah atau lembaga dapat mengetahui spesifikasi dan kompetensi apa yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan Guru lembaga. Melalui Analisa kebutuhan akan dihasilkan dokumen rencana secara jelas mengenai jumlah, jenis dan kualifikasi Guru yang diperlukan dalam suatu kurun waktu tertentu [29], [19]. Analisis kebutuhan membuat kegiatan rekrutmen dapat direncanakan secara jelas, tepat dan transparan [30], dalam penelitian lain suatu lembaga tidak melakukan analisis kebutuhan akan berdampak pada pemberian tugas yang tidak sesuai dengan apa yang telah di informasikan pada proses rekrutmen [31].



Gambar 2. Siklus Deming yang diterapkan pada rekrutmen guru.
Adaptasi siklus deming [32]

Lembaga akan dapat menentukan jumlah kebutuhan Guru dan metode rekrutmen yang digunakan setelah melakukan analisis kebutuhan. Metode rekrutmen jika diklasifikasikan sumbernya dibagi menjadi dua yakni metode rekrutmen Internal dan Eksternal [33]. Metode internal dimaksudkan untuk memberikan peluang pada Guru kompetensinya yang sesuai untuk mengisi posisi yang kosong, sedangkan metode eksternal Lembaga untuk memenuhi kebutuhan Guru dilakukan dengan cara merekrut dari luar sekolah.

Do atau pelaksanaan diawali dengan kegiatan pengorganisasian yang dilakukan dengan pembentukan panitia rekrutmen. Panitia rekrutmen bisa dilakukan dengan menunjuk panitia dari

internal Lembaga atau menyerahkan pada pihak ketiga . tugas panitia adalah untuk melakukan (a) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru (b) Penetapan persyaratan persyaratan untuk melamar menjadi guru, (c) Penetapan prosedur pendaftaran Guru baru, (d) Penetapan jadwal rekrutmen dan seleksi Guru baru. format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima, (e) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemerik-saan hasil ujian dan tempat ujian [29].

Kegiatan pengorganisasian meliputi terdiri 5 langkah meliputi merinci seluruh pekerjaan, membagi beban kerja, mengkombinasikan pekerjaan, menetapkan mekanisme kordinasi dan memantau efektifitas organisasi. Dalam membagi tugas juga harus memperhatikan kualifikasi, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki seorang anggota, hal ini menuntut seorang pemimpin dalam organisasi harus memiliki pedoman dan kriteria agar kinerja organisasi efektif [34], [35]. Pelaksanaan rekrutmen guru merupakan tugas yang sangat penting dan krusial sehingga perlu perhatian lebih terkait pelaksanaan prosedur rekrutmen. [29]. Pelaksanaan rekrutmen dimulai dari publikasi Informasi, penerimaan berkas lamaran, pengecekan kesesuaian administrasi pelamar dengan kebutuhan formasi serta pelaksanaan untuk seleksi [4]. Pelaksanaan publikasi informasi menjadi tonggak awal kesuksesan pelaksanaan rekrutmen, semakin baik publikasi yang dilakukan semakin banyak menjaring pelamar sehingga panitia dapat menseleksi calon guru yang kompeten. Tahapan berikutnya yang perlu diperhatikan adalah pelaksanaan seleksi calon guru, hal in perlu dilakukan secara transparan dan adil sehingga guru yang dihasilkan dari rekrutmen memiliki kompetensi yang baik [36].

Pada proses seleksi dilakukan sebuah tes untuk calon guru berupa tes tulis, tes wawancara, tes *microteaching* [37], serta ada tes tambahan membaca alqur'an bagi Sekolah islam [37], [4]. Sebagai contoh apa yang dilakukan pada sekolah SMA 2 Darul Ulum yang melakukan Tes pada calon guru berupa tes Tulis yang bertujuan untuk mengukur kompetensi calon guru, tes *Microteaching* untuk menilai kemampuan dalam mengelola proses belajar mengajar [37]. Pelaksanaan tahap seleksi diharapkan output dari rekrutmen yang dilakukan mendapatkan guru yang professional dan memiliki semangat untuk memajukan Lembaga. Pada tahap ini perlu adanya sebuah sistem yang transparan sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kontroversial atau rasa ketidakpercayaan peserta seleksi [36].

Check atau pengendalian pada proses manajemen rekrutmen suatu bentuk pengawasan terhadap proses yang dilakukan mulai dari tahap perencanaan sampai dengan hasil output guru baru. sebuah proses rekrutmen yang diserahkan sepenuhnya pada pihak pengelola rekrutmen akan berdampak pada kurang efektifnya proses rekrutmen [11]. Kegiatan pengendalian memiliki tujuan untuk menganalisis kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan, hasil yang dicapai pada kegiatan rekrutmen, untuk mengawasi agar tidak terjadi penyimpangan selama proses rekrutmen dan dapat dilakukan pengembangan manajemen proses rekrutmen dimasa yang akan datang.

Kegiatan terakhir yakni *Act* berdasarkan hasil pengendalaian dapat dirumuskan manajemen proses rekrutmen yang lebih baik dimasa yang akan datang. Pada kondisi ini terjadilah siklus PDCA yang berjalan untuk selalu memperbaiki proses yang dilakukan menuju arah yang lebih baik. Proses manajemen rekrutmen akan berjalan efektif dan efisien serta transparan jika dipadukan dengan sistem informasi yang terintegrasi. Adanya sistem informasi membuat transparansi proses rekrutmen mulai dari seleksi administrasi sampai seleksi akhir. Sistem informasi juga dapat mengurangi faktor like and dislike yang dilakukan panitia rekrutmen terhadap calon guru

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa rekrutmen memiliki dampak terhadap kualitas guru dan masih terdapat sekolah yang kurang memperhatikan kegiatan rekrutmen. Temuan dalam literatur menginformasikan bahwa sekolah yang kurang baik melaksanakan proses manajemen rekrutmen akan mengalami permasalahan dengan kualitas gurunya. Kegiatan rekrutmen memiliki dampak positif untuk meningkatkan kualitas guru dan tentunya akan berdampak pada kualitas pendidikan di Indonesia. Perbaikan pengelolaan rekrutmen perlu dilakukan secara berkala untuk dapat mempertahankan kualitas proses rekrutmen. Tujuan tersebut dapat dilakukan dengan salah satunya pendekatan siklus manajemen proses PDCA. Kegiatan manajemen rekrutmen diawali dengan *Plan* meliputi kegiatan analisis kebutuhan dan pemilihan metode rekrutmen. Analisis kebutuhan membuat Lembaga dapat memutuskan untuk menggunakan metode rekrutmen internal atau eksternal. Setelah itu pada kegiatan *do* pelaksanaan lembaga menunjuk atau memberikan wewenang pada tim panitia yang akan melakukan kegiatan rekrutmen. Wewenang dapat diberikan pada panitia yang dibentuk dari pegawai internal atau menunjuk pihak ketiga. Panitia rekrutmen ditugaskan untuk menentukan metode yang dipakai dalam rekrutmen, persyaratan administrasi, penjadwalan kegiatan rekrutmen dan pelaksanaan kegiatan rekrutmen. kegiatan berikutnya yakni panitia rekrutmen akan melakukan publikasi terkait informasi mengenai kebutuhan guru. Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan meliputi penerimaan berkas lamaran, seleksi administrasi, seleksi kualifikasi masuk dan pengumuman penerimaan. Sebuah pelaksanaan diperlukan sebuah *Check* agar apa yang dilakukan sesuai dengan apa yang direncanakan. Pada tahap *Check* dapat memberikan solusi apabila terdapat kendala pada pelaksanaan, serta mengevaluasi kinerja panitia rekrutmen. Kegiatan pengendalian memiliki tujuan untuk menganalisis kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan, hasil yang dicapai pada kegiatan rekrutmen, untuk mengawasi agar tidak terjadi penyimpangan selama proses rekrutmen. Penutup siklus PDCA yakni kegiatan *Act* menindaklanjuti hasil evaluasi dijadikan dasar untuk melakukan pengembangan manajemen proses rekrutmen dimasa yang akan datang. Dengan pendekatan siklus PDCA pemimpin Lembaga dapat melakukan perbaikan secara terus menerus mengenai rekrutmen guru. Proses manajemen rekrutmen akan berjalan efektif dan efisien serta transparan jika dipadukan dengan sistem informasi yang terintegrasi. Adanya sistem informasi membuat transparansi proses rekrutmen mulai dari seleksi administrasi sampai seleksi akhir. Sistem informasi juga dapat mengurangi faktor like and dislike yang dilakukan panitia rekrutmen terhadap calon guru.

Terdapat beberapa rekomendasi yang penulis ajukan. Pertama, bagi sekolah hendaknya selalu melakukan kegiatan rekrutmen secara efektif dan efisien serta diiringi dengan perbaikan yang berkala. Kedua, bagi peneliti selanjutnya bisa menjadikan penelitian ini sebagai penelitian pendahuluan bahwasannya yang seringkali diteliti terkait rekrutmen adalah pada tingkat sekolah belum meneliti terkait efektifitas kebijakan pemerintah. Kebijakan pemerintah terkait kesejahteraan guru dan rekrutmen dirural area. Dalam penelitian ini masih bersifat kajian konseptual perlu dilakukannya bagaimana penerapan konsep ini pada proses rekrutmen guru pada sekolah.

REFERENSI

- [1] J. A. De Vries, A. Dimosthenous, K. Schildkamp, and A. J. Visscher, "Studies in Educational Evaluation The impact on student achievement of an assessment for learning teacher professional development program," *Stud. Educ. Eval.*, vol. 74, no. September 2021, p. 101184, 2022, doi: 10.1016/j.stueduc.2022.101184.
- [2] P. Sancassani, "The effect of teacher subject-specific qualifications on student science achievement," *Labour Econ.*, vol. 80, p. 102309, 2023, doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102309>.
- [3] S. Loeb and J. Myung, "Economic approaches to teacher recruitment and retention," in *The Economics of Education: A Comprehensive Overview*, 2020, pp. 403–414. doi: 10.1016/B978-0-12-815391-8.00029-X.
- [4] Lisnandari, "MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH Lisnandari," *J. Islam. Educ. Manaj.*, vol. 3,

- no. 2, pp. 193–200, 2018, [Online]. Available: <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema/article/view/5011>
- [5] T. A. Aziz, M. S. Maarif, and A. Sukmawati, “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja,” *J. Apl. Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 246–253, 2017, doi: 10.17358/jabm.3.2.246.
- [6] I. Parlina, S. Syahidin, and M. Rahmat, “Analisis Pembelajaran Pendidikan Agama Islam pada Program Akselerasi,” *J. Kaji. Perad. Islam*, vol. 2, no. 2, pp. 22–30, 2020, doi: 10.47076/jkpis.v2i2.32.
- [7] H. Hidayat and Asriyanti, “Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik,” *Jambura J. Educ. Manag.*, vol. 1, no. September, pp. 60–70, 2020, doi: 10.37411/jjem.v1i2.163.
- [8] M. Faishal Haq, “Manajemen Guru Era Otonomi Daerah,” *J. Eval.*, vol. 1, no. 2, p. 185, 2018, doi: 10.32478/evaluasi.v1i2.72.
- [9] UNESCO, *GEM Report: Education for People and Planet*. 2016.
- [10] B. N. Arifa, “PELAKSANAAN MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH AL-MUKHLISIN Bella,” *Islam. Educ. Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 168–176, 2020.
- [11] M. Titisari and K. Ikhwan, “Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya,” *JMK (Jurnal Manaj. dan Kewirausahaan)*, vol. 6, no. 3, p. 11, 2021, doi: 10.32503/jmk.v6i3.1848.
- [12] G. Paré, M. C. Trudel, M. Jaana, and S. Kitsiou, “Synthesizing information systems knowledge: A typology of literature reviews,” *Inf. Manag.*, vol. 52, no. 2, pp. 183–199, 2015, doi: 10.1016/j.im.2014.08.008.
- [13] E. Ahn and H. Kang, “Introduction to systematic review and meta-analysis,” *Korean J. Anesthesiol.*, vol. 71, no. 2, pp. 103–112, 2018, doi: 10.4097/kjae.2018.71.2.103.
- [14] K. MacLure, V. Paudyal, and D. Stewart, “Reviewing the literature, how systematic is systematic?,” *Int. J. Clin. Pharm.*, vol. 38, no. 3, pp. 685–694, 2016, doi: 10.1007/s11096-016-0288-3.
- [15] M. J. Page *et al.*, “The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews,” *BMJ*, vol. 372, 2021, doi: 10.1136/bmj.n71.
- [16] O. A. Jefferson, D. Koellhofer, B. Warren, and R. Jefferson, “The Lens Meta Record and Lens ID: An open identifier system for aggregated metadata and versioning of knowledge artefacts,” pp. 1–10, 2019.
- [17] E. Kurniawati, “MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SMP IT DARUSSALAM SRAGEN,” vol. 7, no. 1, pp. 28–56, 2019.
- [18] Y. Susanti, “Manajemen Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Madrasah Efektif Di Madrasah Tsanawiyah Pp Mu’Allimin Muhammadiyah Sawah Dangka Agam,” *al-fikrah J. Manaj. Pendidik.*, vol. 6, no. 2, p. 115, 2019, doi: 10.31958/jaf.v6i2.1389.
- [19] S. Supriadi, “Manajemen Rekrutmen Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo,” *J. Hadratul Madaniyah*, vol. 5, no. 2, pp. 89–101, 2018, doi: 10.33084/jhm.v5i2.889.
- [20] R. B. Bernadianto and V. F. Angela, “Studi Pengelolaan Tenaga Pendidik Dalam Rangka Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Di Kota Palangka Raya,” *Pencerah Publik*, vol. 6, no. 1, pp. 11–14, 2019, doi: 10.33084/pencerah.v6i1.959.
- [21] M. Rahayu, N. Ulfatin, and J. Juharyanto, “Sistem Pengelolaan Guru Tidak Tetap (Gtt) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan,” *J. Adm. dan Manaj. Pendidik.*, vol. 1, no. 3, pp. 263–269, 2018, doi: 10.17977/um027v1i32018p263.
- [22] M. Sandela, “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Sa’Adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok,” *al-fikrah J. Manaj. Pendidik.*, vol. 7, no. 2, p. 155, 2019, doi: 10.31958/jaf.v7i2.1674.
- [23] M. R. Manahung, “Strategi Pengelolaan Pendidikan Madrasah Aliyah Muhammadiyah di Gorontalo,” *Al-Ulum*, vol. 19, no. 2, pp. 482–505, 2019, doi: 10.30603/au.v19i2.827.
- [24] S. Aziz, “Keberhasilan Program Tahfidz Al-Qur’an Kejar Paket B Darul Qur’an Al-Karim Baturaden Banyumas T.A. 2018-2019,” *TADRIS J. Pendidik. Islam*, vol. 14, no. 2, p. 161, 2019, doi: 10.19105/tjpi.v14i2.2162.
- [25] H. Hamadi, “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdit Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto,” *al-fikrah J. Manaj. Pendidik.*, vol. 6, no. 2, p. 103, 2018, doi: 10.31958/jaf.v6i2.1388.
- [26] H. Sholihah, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN Yogyakarta III,” *J. Educ. Res.*, vol. 1, no. 3, pp. 225–236, 2020, doi: 10.37985/jer.v1i3.26.
- [27] J. Whitfield, M. Banerjee, H. C. Waxman, T. P. Scott, and M. M. Capraro, “Recruitment and retention of STEM teachers through the Noyce Scholarship: A longitudinal mixed methods study,” *Teach. Teach. Educ.*, vol. 103, no. 2001, 2021, doi: 10.1016/j.tate.2021.103361.
- [28] N. P. Marhaeni, “Analisis Pekerjaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen,” *J. Bisnis Terap.*, vol. 3, no. 02, pp. 129–136, 2019, doi: 10.24123/jbt.v3i02.2508.
- [29] Su’eb, “Manajemen Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik Studi Kasus di MA Al Khoziny Buduran Sidoarjo S u ’ eb IAI Al-Khoziny Buduran Sidoarjo,” vol. 4, no. 1, pp. 15–33, 2021.
- [30] M. Bäckström and F. Björklund, “Increasing systematicity leads to better selection decisions: Evidence from a computer paradigm for evaluating selection tools,” *PLoS One*, vol. 12, no. 5, pp. 1–15, 2017, doi: 10.1371/journal.pone.0178276.
- [31] J. Ashraf, “Examining the public sector recruitment and selection, in relation to job analysis in Pakistan,” *Cogent Soc. Sci.*, vol. 3, no. 1, 2017, doi: 10.1080/23311886.2017.1309134.
- [32] H. Schmidt, “Explosive precursor safety : An application of the Deming Cycle for continuous improvement,” *J. Chem. Heal. Saf.*, pp. 1–6, 2018, doi: 10.1016/j.jchas.2018.09.005.
- [33] F. Suhariadi, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Pendekatan Teori dan Praktis*, no. June. Surabaya: Airlangga University Press, 2013. [Online]. Available: <http://repo.jayabaya.ac.id/134/>
- [34] Y. Dakhi, “Implementasi POAC terhadap Kegiatan Organisasi dalam Mencapai Tujuan Tertentu,” *J. War.*, vol. 53, no. 9, pp. 1679–1699, 2016, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/290701-implementasi-poac-terhadap-kegiatan-orga-bdca8ea0.pdf>
- [35] S. Arifin, F. Rahman, A. Wulandari, and V. Y. Anhar, “Buku Dasar-dasar Manajemen Kesehatan,” *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2013.
- [36] R. Purwanto, “Rancang Bangun Decision Support System (DSS) Untuk Membantu Menentukan Hasil Seleksi Pegawai Pada Politeknik Negeri Cilacap Dengan Menggunakan Metode Perbandingan Eksponensial (MPE),” *J. Inform. J. Pengemb. IT*, vol. 3, no. 2, pp. 190–199, 2018, doi: 10.30591/jpit.v3i2.861.
- [37] Q. A’yun, A. Imron, and I. Arifin, “Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA,” *J. Pendidik. Teor. Penelitian, dan Pengemb.*, vol. 4, no. 7, p. 850, 2019, doi: 10.17977/jptpp.v4i7.12613.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.