

Kerangka Kerja Manajemen Rekrutmen Guru: Sebuah Tinjauan Sistematis

Mochamad Nashrullah,¹ Ida Rindaningsih²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
nashrullah@umsida.ac.id
rindaningsih1@umsida.ac.id

ABSTRAK

Proses rekrutmen guru penting dilakukan secara efektif dan efisien. Ketidak efektifan proses rekrutmen akan memberikan dampak Sekolah memperoleh guru yang kurang baik. Penelitian terkait rekrutmen guru telah banyak membahas bahwasannya kualitas rekrutmen mempengaruhi kualitas guru yang diterima oleh lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kajian membangun proses manajemen rekrutmen guru dilandaskan pada manajemen proses PDCA. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode SLR (*Systematic Literature Review*). Pengumpulan data dilakukan dengan mendokumentasikan dan mereview semua artikel terkait manajemen rekrutmen dalam kurun waktu 2018-2022. Artikel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 18 artikel yang diperoleh dari Lens.org. Peneliti menggunakan PRISMA untuk menganalisis data yang terkumpul. Berdasarkan penelitian didapatkan sebuah kerangka manajemen rekrutmen yang merujuk pada siklus PDCA. Kegiatan rekrutmen diawali dengan kegiatan *plan* yang dimulai dari kegiatan analisis kebutuhan dan pemilihan metode rekrutmen. Kegiatan pelaksanaan diawali dengan penetapan panitia pelaksana rekrutmen, yang dimana bertugas untuk penetapan persyaratan calon guru, prosedur pendaftaran, jadwal rekrutmen dan penyiapan bahan ujian. Kegiatan dilanjutkan kegiatan publikasi informasi lowongan sampai pada proses seleksi calon guru. Kegiatan *Check* dilakukan untuk menganalisis kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan, hasil yang dicapai pada kegiatan rekrutmen, untuk mengawasi agar tidak terjadi penyimpangan selama proses rekrutmen. Kegiatan *Act* sebuah tindak lanjut hasil evaluasi untuk dilakukan pengembangan manajemen proses rekrutmen dimasa yang akan datang. Serangkaian kegiatan diatas dilakukan berulang menjadi sebuah siklus yang bertujuan untuk selalu mengarah perbaikan.

Kata kunci : Manajemen Rekrutmen, Tenaga pendidik, PDCA, *Systematic literatur Review*

A. 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 (Vries et al. 2022), (Sancassani 2023). Guru yang berkualitas didapatkan melalui proses manajemen perekrutan guru yang baik (Loeb and Myung 2020).

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 (Lisnandari 2018). Penelitian lain menguatkan bahwa proses rekrutmen juga dapat meningkatkan mutu pendidikan, dengan proses rekrutmen yang baik sekolah akan mendapatkan guru yang berkualitas (Aziz, Maarif, and Sukmawati 2017).

Rekrutmen guru dilakukan dengan tahapan analisa kebutuhan, proses pengumuman rekrutmen dan kegiatan seleksi (Parlina, Syahidin, and Rahmat 2020), (Hidayat and Asriyantini 2020). 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 (Faishal Haq 2018).

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 (UNESCO 2016). 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 mengungkap bahwa rekrutmen dilakukan sebatas untuk orang dalam lingkungan sekolah tanpa melakukan kegiatan promosi ke masyarakat umum (Arifa 2020). Proses rekrutmen diserahkan sepenuhnya pihak ketiga yang dimana dalam pelaksanaannya kurang maksimal karena pihak ketiga tidak mengetahui secara detail kebutuhan internal Lembaga (Titisari and Ikhwan 2021), 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 Literatur 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 (Paré et al. 2015). 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 diintegrasikan dengan pendekatan teori *Plan, Do, Check, and Act* (PDCA).

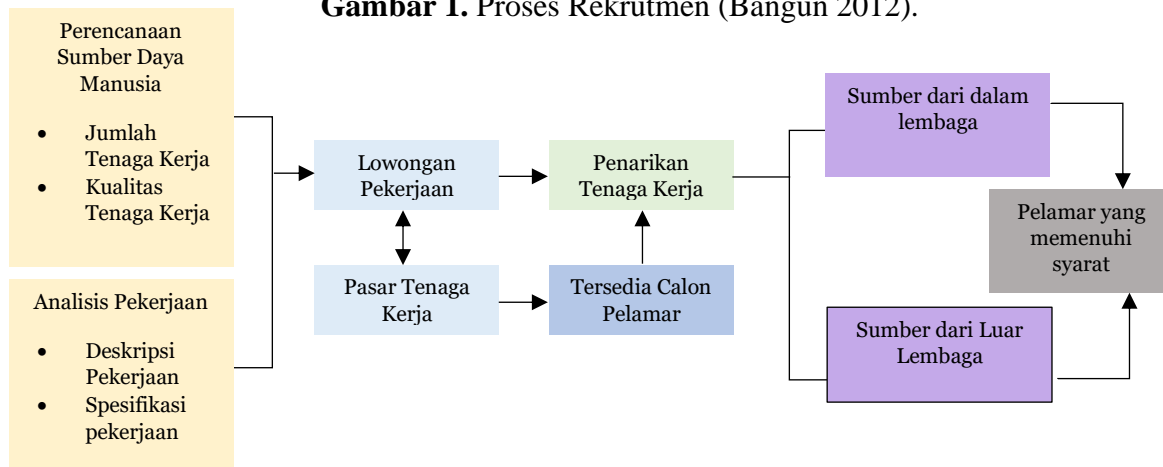
B. TINJAUAN PUSTAKA

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga produk dari sebuah lembaga/instansi tersebut memiliki kualitas yang baik. Dewasa ini banyak lembaga menerapkan berbagai strategi untuk mendapatkan mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dengan kualitas yang baik. Hal tersebut dilakukan lembaga karena rekrutmen memegang peran penting dalam jalannya sebuah lembaga, seringkali lembaga gagal melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi karena faktor rekrutmen yang kurang tepat (Fahmi 2016). Rekrutmen sering juga disebut penarikan tenaga kerja. Secara istilah rekrutmen memiliki makna proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dengan jumlah dan kompetensi yang dibutuhkan . Pelaksanaan rekrutmen perlu dilakukan dengan proses penjaringan yang ketat dan detil dimana hal tersebut bertujuan untuk menghasilkan calon karyawan yang benar-benar berkualitas (Bangun 2012). Setiap perusahaan atau institusi menginginkan tenaga kerja yang didapatkan dari proses rekrutmen memiliki kualitas dan kompetensi menjanjikan.

Peluang Mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dapat dilakukan dengan memperluas informasi mengenai kegiatan rekrutmen. semakin luas area informasi diharapkan semakin banyak menjaring peserta rekrutmen. untuk menyebarkan informasi terdapat dua sumber yakni: Sumber informasi internal dan eksternal. Sumber informasi internal sebuah informasi disampaikan pada seluruh karyawan yang ada pada Lembaga atau institusi tersebut. Sumber informasi eksternal adalah suatu pihak luar yang bisa menyampaikan informasi di khalayak umum misalnya: media cetak, media elektronik, sekolah/ perguruan tinggi dan website. Jenis-jenis rekrutmen: 1) Internal Recruitment: rekrutmen dilakukan dalam perusahaan melalui promosi atau mutasi karyawan 2) Eksternal Recruitment: rekrutmen dilakukan dari luar perusahaan melalui iklan, rekomendasi karyawan, dan lembaga rekrutmen (Mirnawati 2019).

Proses rekrutmen diawali dengan analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia, sampai pemilihan metode rekrutmen yang efektif untuk dilakukan sehingga dapat dilanjutkan pada kegiatan seleksi dan penempatan tenaga kerja. Proses kegiatan rekrutmen dapat dilihat pada gambar 1 (Bangun 2012).

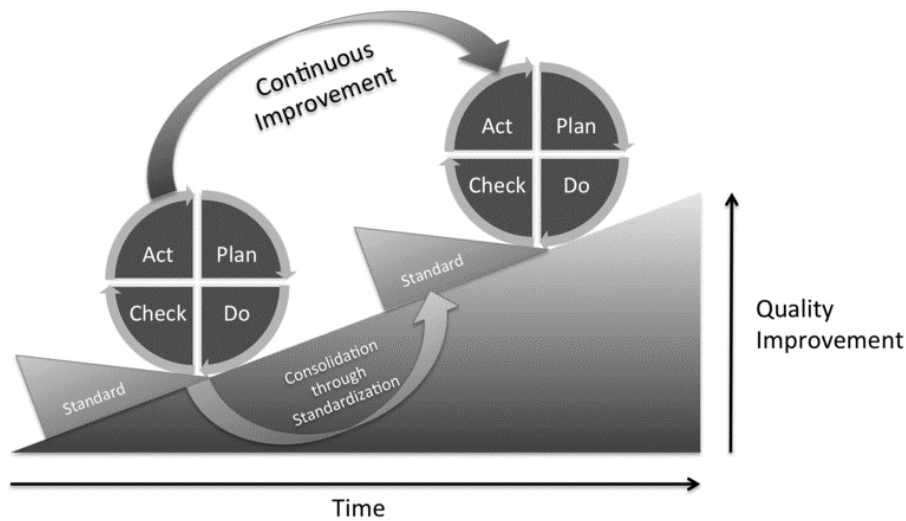
Gambar 1. Proses Rekrutmen (Bangun 2012).



Sebuah proses akan bertahan lama jika dilakukan perbaikan secara bertahap. Salah satu pendekatan mengenai perbaikan berkala adalah siklus PDCA (*Plan-Do-Check-Act*) (Schmidt 2018). Siklus PDCA adalah sebuah siklus manajemen yang ditemukan oleh William Edwards Deming dan digunakan untuk mengelola berbagai jenis proses suatu lembaga. PDCA memiliki empat tahap yang saling berkaitan dan digunakan untuk memperbaiki suatu proses manajemen (Prashar 2017), Siklus PDCA dapat disimulasikan pada gambar 2. Tahapan Siklus PDCA : 1) Plan (Rencanakan) adalah membuat rencana untuk memecahkan masalah, mencapai tujuan, atau mengimplementasikan perubahan dalam organisasi. Tahap ini melibatkan pengumpulan data, analisis, dan merumuskan tujuan yang spesifik. Selama tahap ini, manajemen juga harus menyiapkan rencana tindakan terinci dan membuat proyeksi hasil yang mungkin dimiliki dalam proses perencanaan ini. 2) Do (Lakukan) melakukan rencana yang telah dibuat. Hal ini melibatkan implementasi rencana tersebut dengan melaksanakan kegiatan pada waktu yang telah ditetapkan. Ini juga melibatkan pemantauan dan pengawasan kegiatan untuk memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan tercapai. 3) Check (Periksa) Pada tahap ketiga ini, manajemen memeriksa hasil yang diperoleh dari kegiatan atau proses yang telah dilakukan. Pengukuran hasil akan dilakukan untuk membandingkan target yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang diperoleh. Tahap ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah proses yang dilakukan tersebut berhasil mencapai hasil yang diharapkan atau apakah terdapat masalah yang harus diperbaiki.

Gambar 2. Siklus PDCA.

Sumber (<https://quickstart-indonesia.com/siklus-pdca/>)



4) Act tahap keempat dari siklus PDCA adalah mengambil tindakan sesuai dengan hasil evaluasi yang telah dilakukan. Hal ini berkaitan dengan analisis hasil pembelajaran dari tahap sebelumnya dan merenungkan solusi untuk permasalahan yang muncul. Setelah beberapa solusi dihasilkan, manajemen akan memilih dan melakukan tindakan yang paling efektif untuk memperbaiki proses dan mencegah kegagalan.

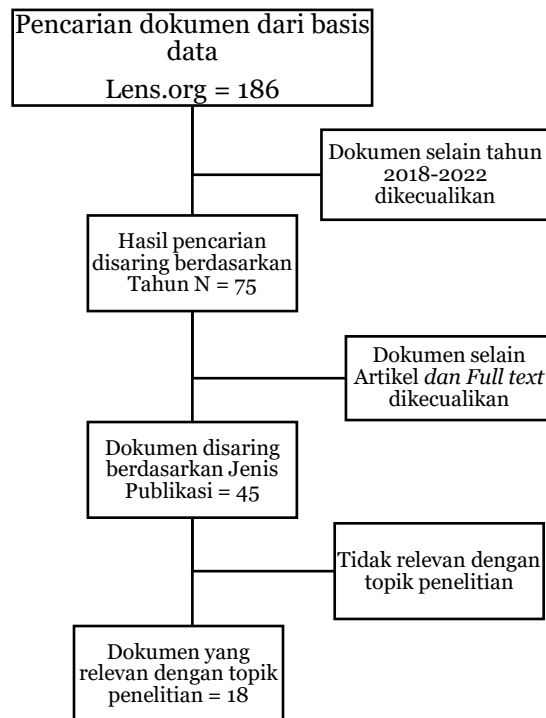
C. METODE

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 (Ahn and Kang 2018) (MacLure, Paudyal, and Stewart 2016). 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 memnuhi 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 (Page et al. 2021). 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 plagiarasi (Jefferson et al. 2019). Pemilihan artikel yang digunakan dalam artikel ini di ilustrasikan pada gambar 3. 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 3. Diagram Alir *PRISMA*.



D. 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. Kerriteria 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.

1. Implementasi Manajemen Rekrutmen di sekolah

Manajemen Rekrutmen merupakan sebuah kegiatan yang bertujuan untuk menjaring tenaga professional untuk bergabung dilembaganya (Kurniawati 2019). 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

erkualitas, sebuah manajemen rekrutmen yang baik akan berdampak pada inputan tenaga yang pendidik yang berkualitas (Aziz et al. 2017), (Susanti 2019).

Rekrutmen guru dilakukan untuk menyeleksi sejumlah pelamar sehingga diperoleh seorang guru yang berkualitas (Susanti 2019). 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 (Supriadi 2018). Pemberian mandat pada pihak ketiga jika tanpa didampingi oleh sekolah itu sendiri akan menghasilkan guru yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sekolah (Titisari and Ikhwan 2021). 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 (Bernandianto and Angela 2019), (Rahayu et al. 2018), (Lisnandari 2018). 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 (Sandela 2019). 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 (Manahung 2019).

Kriteria administrasi diantaranya meliputi persyaratan pendidikan terakhir, program studi pendidikan terakhir, Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) dan dokumen kemampuan tertentu (Aziz 2019). Dokumen kemampuan seringkali dipersyaratkan untuk menunjukkan sebuah kompetensi yang dimiliki pelamar, diantaranya perlunya syahadah hafidz (Aziz 2019), (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 (Parlina et al. 2020), (Aziz 2019), (Hamadi 2018). 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 (Susanti 2019), (Sholihah 2020), serta lulus seleksi hafalan al-Qur'an yang seringkali diprasyarkan sekolah islami (Aziz 2019), (Parlina et al. 2020). Kegiatan seleksi merupakan hal yang vital dan perlu pengawasan dalam proses pelaksanaannya, karena seringkali ditemukan kecurangan seperti budaya titip untuk meloloskan pelamar tertentu (Rahayu et al. 2018). 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 (Hidayat and Asriyantini 2020), (Whitfield et al. 2021).

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 4, 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 (Marhaeni 2019). 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 (Su'eb 2021), (Supriadi 2018). Analisis kebutuhan membuat kegiatan rekrutmen dapat direncanakan secara jelas, tepat dan transparan (Bäckström and Björklund 2017), 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 (Ashraf 2017).

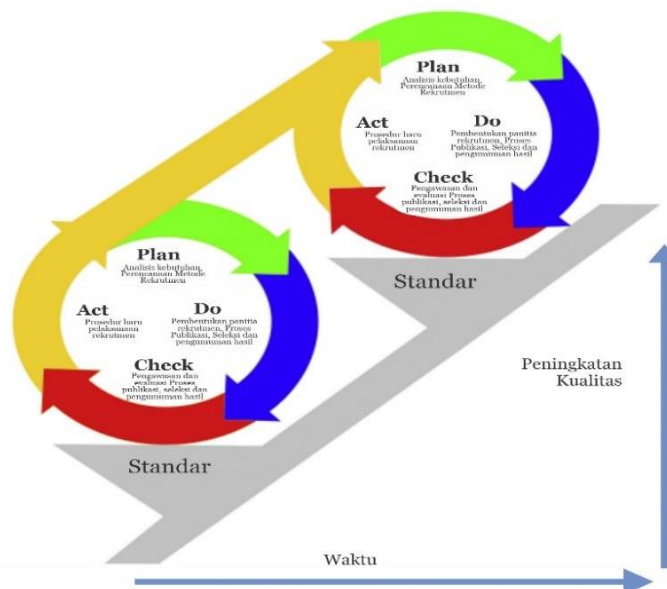
Lembaga akan dapat menentukan jumlah kebutuhan Guru dan metode rekrutmen yang digunakan setelah melakukan analisis kebutuhan. Metode rekrutmen jika diklasifikasikan sumbernya dibagi menjadi dua yakni metode rekrutmen Internal dan Eksternal (Suhariadi 2013). Metode internal dimaksudkan untuk memberikan 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 pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian (Su'eb 2021).

Gambar 4. Siklus Deming yang diterapkan pada rekrutmen guru.

Adaptasi siklus deming (Schmidt 2018)



Kegiatan pengorganisasian meliputi terdiri 5 langkah meliputi merinci seluruh pekerjaan, membagi beban kerja, mengkombinasikan pekerjaan, menetapkan mekanisme koordinasi 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 (Dakhi 2016), (Arifin et al. 2013).

Pelaksanaan rekrutmen guru merupakan tugas yang sangat penting dan krusial sehingga perlu perhatian lebih terkait pelaksanaan prosedur rekrutmen. (Su'eb 2021). Pelaksanaan rekrutmen dimulai dari publikasi Informasi, penerimaan berkas lamaran, pengecekan kesesuaian administrasi pelamar dengan kebutuhan formasi serta pelaksanaan untuk seleksi (Lisnandari 2018). 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 ini perlu dilakukan secara transparan dan adil sehingga guru yang dihasilkan dari rekrutmen memiliki kompetensi yang baik (Purwanto 2018).

Pada proses seleksi dilakukan sebuah tes untuk calon guru berupa tes tulis, tes wawancara, tes *michroteaching* (A'yun, Imron, and Arifin 2019), serta ada tes tambahan membaca alqur'an bagi Sekolah Islam (A'yun et al. 2019), (Lisnandari 2018). 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 (A'yun et al. 2019). Pelaksanaan tahap seleksi diharapkan output dari rekrutmen yang dilakukan mendapatkan guru yang profesional 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 (Purwanto 2018).

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 (Titisari and Ikhwan 2021). 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 pengendalian 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

E. KESIMPULAN

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.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, Qurratu, Ali Imron, and Imron Arifin. 2019. "Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SMA." *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan* 4(7):850. doi: 10.17977/jptpp.v4i7.12613.
- Ahn, Eunjin, and Hyun Kang. 2018. "Introduction to Systematic Review and Meta-Analysis." *Korean Journal of Anesthesiology* 71(2):103–12. doi: 10.4097/kjae.2018.71.2.103.
- Arifa, Bella Nur. 2020. "PELAKSANAAN MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH AL-MUKHLISIN Bella." *Islamic Education Manajemen* 5(2):168–76.
- Arifin, S., F. Rahman, A. Wulandari, and V. Y. Anhar. 2013. "Buku Dasar-Dasar Manajemen Kesehatan." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Ashraf, Junaid. 2017. "Examining the Public Sector Recruitment and Selection, in Relation to Job Analysis in Pakistan." *Cogent Social Sciences* 3(1). doi: 10.1080/23311886.2017.1309134.
- Aziz, Safrudin. 2019. "Keberhasilan Program Tahfidz Al-Qur'an Kejar Paket B Darul Qur'an Al-Karim Baturaden Banyumas T.A. 2018-2019." *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam* 14(2):161. doi: 10.19105/tjpi.v14i2.2162.
- Aziz, Tengku Ariefanda, M. Syamsul Maarif, and Anggraini Sukmawati. 2017. "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja." *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* 3(2):246–53. doi: 10.17358/jabm.3.2.246.
- Bäckström, Martin, and Fredrik Björklund. 2017. "Increasing Systematicity Leads to Better Selection Decisions: Evidence from a Computer Paradigm for Evaluating Selection Tools." *PLoS ONE* 12(5):1–15. doi: 10.1371/journal.pone.0178276.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernandianto, Raden Biroum, and Vivi Friskila Angela. 2019. "Studi Pengelolaan Tenaga Pendidik Dalam Rangka Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Di Kota Palangka Raya." *Pencerah Publik* 6(1):11–14. doi: 10.33084/pencerah.v6i1.959.
- Dakhi, Yohannes. 2016. "Implementasi POAC Terhadap Kegiatan Organisasi Dalam Mencapai Tujuan Tertentu." *Jurnal Warta* 53(9):1679–99.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep & Konerja*. Edisi Pert. Mitra Wacana Media.
- Faishal Haq, Muhammad. 2018. "Manajemen Guru Era Otonomi Daerah." *Journal EVALUASI* 1(2):185. doi: 10.32478/evaluasi.v1i2.72.
- Hamadi, Hamadi. 2018. "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdit Ishlahul Ummah Kota Sawahlunto." *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6(2):103. doi: 10.31958/jaf.v6i2.1388.
- Herawati, Etti. 2019. "EVALUASI PENIALAIAN KINERJA GURU BERSERTIFIKASI DI SD INPRES 25 KABUPATEN SORONG TAHUN 2017." *BIOLEARNING JOURNAL* 6(1):8–15.
- Hidayat, Hidayat, and Asriyantini. 2020. "Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik." *Jambura Journal of Educational Management* 1(September):60–70. doi: 10.37411/jjem.v1i2.163.
- Jefferson, O. A., D. Koellhofer, B. Warren, and R. Jefferson. 2019. "The Lens Meta Record and Lens ID: An Open Identifier System for Aggregated Metadata and Versioning of Knowledge Artefacts." 1–10.
- Kurniawati, Dhoni. 2018. "Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan

- Elevansinya Dengan Manajemen Modern.” *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* 11(1):19–40. doi: 10.24042/ijpmi.v11i1.3414.
- Kurniawati, Etik. 2019. “MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SMP IT DARUSSALAM SRAGEN.” 7(1):28–56.
- Lisnandari. 2018. “MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH Lisnandari.” *Jurnal Islamic Education Manajemen* 3(2):193–200.
- Loeb, S., and J. Myung. 2020. “Economic Approaches to Teacher Recruitment and Retention.” Pp. 403–14 in *The Economics of Education: A Comprehensive Overview*.
- MacLure, Katie, Vibhu Paudyal, and Derek Stewart. 2016. “Reviewing the Literature, How Systematic Is Systematic?” *International Journal of Clinical Pharmacy* 38(3):685–94. doi: 10.1007/s11096-016-0288-3.
- Manahung, Muhammad Ramoend. 2019. “Strategi Pengelolaan Pendidikan Madrasah Aliyah Muhammadiyah Di Gorontalo.” *Al-Ulum* 19(2):482–505. doi: 10.30603/au.v19i2.827.
- Marhaeni, Novie P. 2019. “Analisis Pekerjaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen.” *Jurnal Bisnis Terapan* 3(02):129–36. doi: 10.24123/jbt.v3i02.2508.
- Mirnawati, Mira. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edited by A. Hanan Nugraha. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Page, Matthew J., Joanne E. McKenzie, Patrick M. Bossuyt, Isabelle Boutron, Tammy C. Hoffmann, Cynthia D. Mulrow, Larissa Shamseer, Jennifer M. Tetzlaff, Elie A. Akl, Sue E. Brennan, Roger Chou, Julie Glanville, Jeremy M. Grimshaw, Asbjørn Hróbjartsson, Manoj M. Lalu, Tianjing Li, Elizabeth W. Loder, Evan Mayo-Wilson, Steve McDonald, Luke A. McGuinness, Lesley A. Stewart, James Thomas, Andrea C. Tricco, Vivian A. Welch, Penny Whiting, and David Moher. 2021. “The PRISMA 2020 Statement: An Updated Guideline for Reporting Systematic Reviews.” *The BMJ* 372. doi: 10.1136/bmj.n71.
- Paré, Guy, Marie Claude Trudel, Mirou Jaana, and Spyros Kitsiou. 2015. “Synthesizing Information Systems Knowledge: A Typology of Literature Reviews.” *Information and Management* 52(2):183–99. doi: 10.1016/j.im.2014.08.008.
- Parlina, Ika, Syahidin Syahidin, and Munawar Rahmat. 2020. “Analisis Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Pada Program Akselerasi.” *Jurnal Kajian Peradaban Islam* 2(2):22–30. doi: 10.47076/jkps.v2i2.32.
- Prashar, Anupama. 2017. “Adopting PDCA (Plan-Do-Check-Act) Cycle for Energy Optimization in Energy-Intensive SMEs.” *Journal of Cleaner Production* 145:277–93. doi: 10.1016/j.jclepro.2017.01.068.
- Purwanto, Riyadi. 2018. “Rancang Bangun Decision Support System (DSS) Untuk Membantu Menentukan Hasil Seleksi Pegawai Pada Politeknik Negeri Cilacap Dengan Menggunakan Metode Perbandingan Eksponensial (MPE).” *Jurnal Informatika: Jurnal Pengembangan IT* 3(2):190–99. doi: 10.30591/jpit.v3i2.861.
- Rahayu, Milla, Nurul Ulfatin, and Juharyanto Juharyanto. 2018. “Sistem Pengelolaan Guru Tidak Tetap (Gtt) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 1(3):263–69. doi: 10.17977/um027v1i32018p263.
- Sancassani, Pietro. 2023. “The Effect of Teacher Subject-Specific Qualifications on Student Science Achievement.” *Labour Economics* 80:102309. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102309>.
- Sandela, Maivia. 2019. “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Sa’Adiah Kecamatan

- Kubung Kabupaten Solok.” *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 7(2):155. doi: 10.31958/jaf.v7i2.1674.
- Sastrawan, Ketut Bali. 2019. “Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Perencanaan Mutu Strategis.” *Jurnal Penjaminan Mutu* 5(2):203. doi: 10.25078/jpm.v5i2.763.
- Schmidt, Hugo. 2018. “Explosive Precursor Safety : An Application of the Deming Cycle for Continuous Improvement.” *Journal of Chemical Health & Safety* 1–6. doi: 10.1016/j.jchas.2018.09.005.
- Sholihah, Hidayatus. 2020. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MAN Yogyakarta III.” *Journal of Education Research* 1(3):225–36. doi: 10.37985/jer.v1i3.26.
- Su’eb. 2021. “Manajemen Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Studi Kasus Di MA Al Khoziny Buduran Sidoarjo Su’eb IAI Al-Khoziny Buduran Sidoarjo.” 4(1):15–33.
- Suhariadi, Fendy. 2013. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Pendekatan Teori Dan Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Supriadi, Supriadi. 2018. “Manajemen Rekrutmen Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo.” *Jurnal Hadratul Madaniyah* 5(2):89–101. doi: 10.33084/jhm.v5i2.889.
- Susanti, Yuni. 2019. “Manajemen Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Madrasah Efektif Di Madrasah Tsanawiyah Pp Mu’Allimin Muhammadiyah Sawah Dangka Agam.” *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6(2):115. doi: 10.31958/jaf.v6i2.1389.
- Titisari, Millenia, and Khairul Ikhwan. 2021. “Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya.” *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)* 6(3):11. doi: 10.32503/jmk.v6i3.1848.
- UNESCO. 2016. *GEM Report: Education for People and Planet*.
- Vries, J. A. De, A. Dimosthenous, K. Schildkamp, and A. J. Visscher. 2022. “Studies in Educational Evaluation The Impact on Student Achievement of an Assessment for Learning Teacher Professional Development Program.” *Studies in Educational Evaluation* 74(September 2021):101184. doi: 10.1016/j.stueduc.2022.101184.
- Whitfield, Jennifer, Manjari Banerjee, Hersh C. Waxman, Timothy P. Scott, and Mary Margaret Capraro. 2021. “Recruitment and Retention of STEM Teachers through the Noyce Scholarship: A Longitudinal Mixed Methods Study.” *Teaching and Teacher Education* 103(2001). doi: 10.1016/j.tate.2021.103361.