

PERENCANAAN DAN PROSES REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Tri Mulyaningsih¹, Zam zam Lukmanul Jamil²

¹² STAI AL Badar Cipulus Purwakarta, Indonesia

*Corresponding author: ttrymulyaaa@gmail.com¹, zamzam.eljamil@albadar.ac.id²

Abstract

Recruitment is a crucial function of human resource management that aims to fulfill an organization's need for personnel whose competencies match job requirements. A well-planned and systematic recruitment process is essential for acquiring qualified human resources, including those in educational institutions. Inadequate recruitment practices may result in a mismatch between institutional needs and the competencies of recruited personnel, thereby affecting the effectiveness of educational services. This study aims to examine recruitment strategies for educators and educational personnel, including recruitment planning, the determination of qualifications and competencies, recruitment sources and methods, as well as the recruitment and selection process. This study employed a library research approach using various sources, including books, scholarly articles, national and international journals, and relevant regulations. Data were collected through literature searching, selection, classification, and documentation, and were analyzed using a descriptive qualitative approach involving data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that an effective recruitment strategy begins with a human resource needs analysis, followed by the determination of qualifications and competencies, the selection of appropriate recruitment sources and methods, and the implementation of an objective and systematic selection process. These interconnected stages enable educational institutions to recruit professional educators and educational personnel who meet organizational needs and contribute to improving educational quality.

Keywords: *recruitment, human resource management, educators and educational personnel, selection, educational quality*

Abstrak

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam memenuhi kebutuhan organisasi akan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan secara terencana dan sistematis menjadi faktor penting dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, termasuk pada lembaga pendidikan. Proses yang kurang tepat berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara kebutuhan lembaga dengan kompetensi tenaga yang direkrut sehingga dapat memengaruhi efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Penelitian ini bertujuan mengkaji strategi rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan yang meliputi perencanaan rekrutmen, penetapan kualifikasi dan kompetensi,

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author Publish
by : Sindoro



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

sumber dan metode rekrutmen serta proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian menggunakan pendekatan studi kepustakaan dengan memanfaatkan berbagai sumber berupa buku, artikel ilmiah, jurnal nasional maupun internasional, serta peraturan perundang-undangan yang relevan. Data dikumpulkan melalui penelusuran, seleksi, pengelompokan dan dokumentasi literatur, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan simpulan. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang efektif diawali dengan analisis kebutuhan sumber daya manusia, dilanjutkan dengan penetapan kualifikasi dan kompetensi, pemilihan sumber dan metode rekrutmen yang tepat, serta pelaksanaan seleksi secara objektif dan sistematis. Seluruh tahapan tersebut saling berkaitan dalam mendukung tersedianya pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional sehingga mampu meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan.

Kata Kunci: Rekrutmen, manajemen sumber daya manusia, pendidik dan tenaga kependidikan, seleksi, mutu pendidikan

PENDAHULUAN

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memperoleh individu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, proses rekrutmen tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada upaya memperoleh individu yang memiliki kompetensi, kualifikasi, dan karakter sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan secara terencana dan sistematis akan membantu organisasi memperoleh sumber daya manusia yang mampu mendukung efektivitas serta keberlanjutan pencapaian tujuan organisasi.

Lembaga pendidikan sebagai salah satu organisasi juga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar mampu menyelenggarakan pendidikan secara optimal. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh kurikulum, sarana prasarana, maupun perkembangan teknologi, tetapi juga oleh kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang menjalankan seluruh proses pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu melaksanakan rekrutmen secara tepat agar memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, profesionalisme, dan integritas sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Pendidik memiliki peran yang sangat strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai fasilitator, pembimbing, motivator, serta teladan bagi peserta didik. Sementara itu, tenaga kependidikan berperan dalam mendukung kelancaran penyelenggaraan pendidikan melalui pelayanan administrasi, pengelolaan sarana prasarana, perpustakaan, laboratorium, dan berbagai layanan pendukung lainnya. Oleh sebab itu, kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sangat bergantung pada proses rekrutmen yang dilakukan oleh lembaga pendidikan.

Proses rekrutmen yang efektif diawali dengan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia. Perencanaan tersebut mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, penetapan kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan, penentuan sumber serta metode rekrutmen, hingga pelaksanaan proses seleksi. Perencanaan yang dilakukan secara sistematis membantu lembaga pendidikan memperoleh calon pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sekaligus mendukung peningkatan mutu pendidikan (Hidayat & Syam, 2020).

Namun demikian, pelaksanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan masih menghadapi berbagai tantangan. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang kurang matang, ketidaksesuaian antara kompetensi pelamar dengan jabatan yang tersedia, serta penempatan tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan masih sering dijumpai di berbagai lembaga pendidikan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja, menurunnya efektivitas penyelenggaraan pendidikan, serta menghambat pencapaian tujuan lembaga. Oleh karena itu, diperlukan strategi rekrutmen yang mampu memastikan setiap tahapan dilaksanakan secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan (Aldino et al., 2023).

Berbagai penelitian telah membahas pentingnya rekrutmen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Hidayat dan Syam (2020) menjelaskan bahwa keberhasilan rekrutmen dipengaruhi oleh perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pemilihan media rekrutmen, serta evaluasi terhadap proses rekrutmen. Sementara itu, Aldino et al. (2023) mengemukakan bahwa kelemahan dalam perencanaan rekrutmen dapat menyebabkan ketidaksesuaian penempatan tenaga pendidik sehingga berdampak pada efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Meskipun demikian, sebagian besar kajian masih membahas setiap aspek rekrutmen secara terpisah, sehingga pembahasan yang mengintegrasikan perencanaan rekrutmen, penetapan kualifikasi dan kompetensi, sumber dan metode

rekrutmen, serta proses rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan secara komprehensif masih relatif terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan melalui tahapan perencanaan rekrutmen, penetapan kualifikasi dan kompetensi, sumber dan metode rekrutmen, serta proses rekrutmen dan seleksi berdasarkan berbagai literatur ilmiah. Hasil kajian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pelaksanaan rekrutmen yang efektif sehingga dapat menjadi acuan bagi lembaga pendidikan dalam memperoleh pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional serta mendukung peningkatan mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan (*library research*) atau studi literatur. Penelitian dilakukan dengan memanfaatkan berbagai sumber pustaka yang relevan, seperti buku, artikel ilmiah, jurnal nasional maupun internasional, serta dokumen peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan. Kajian literatur merupakan kumpulan artikel, buku dan dokumen yang memuat teori serta informasi dari masa lalu maupun masa kini yang disusun berdasarkan topik penelitian (Creswell dalam Habsy et al., 2024).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber pustaka yang memiliki keterkaitan dengan fokus penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui proses penelusuran literatur, seleksi sumber berdasarkan relevansi topik, kemudian membaca, mencatat, mengelompokkan dan mendokumentasikan informasi yang berkaitan dengan perencanaan, sumber, metode dan proses rekrutmen pendidik serta tenaga kependidikan.

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Seluruh informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dianalisis dengan cara membandingkan, menghubungkan dan mensintesis hasil penelitian maupun teori yang relevan sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan.

PEMBAHASAN**A. Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Perencanaan Rekrutmen merupakan tahap awal yang menentukan keberhasilan lembaga pendidikan dalam memperoleh pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tahap ini tidak hanya bertujuan mengisi kekosongan jabatan, tetapi juga memastikan bahwa tenaga yang direkrut memiliki kompetensi dan kualifikasi yang mampu mendukung pencapaian tujuan Pendidikan. Perencanaan yang dilakukan secara sistematis membantu Lembaga mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, menetapkan kualifikasi yang diperlukan dan menyusun strategi yang efektif sehingga proses perekrutan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu Pendidikan.

Perencanaan rekrutmen berkaitan erat dengan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Menurut Hasnadi (2023), perencanaan sumber daya manusia merupakan proses analisis dan identifikasi kebutuhan tenaga kerja yang dilakukan oleh organisasi untuk menentukan langkah-langkah yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Dalam konteks Pendidikan, perencanaan sumber daya manusia tidak hanya memperkirakan jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang dibutuhkan, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian kompetensi, perkembangan jumlah peserta didik, perubahan kurikulum serta arah pengembangan Lembaga Pendidikan. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia menjadi dasar dalam penyusunan strategi rekrutmen yang efektif dan berkelanjutan.

Salah satu tahapan penting dalam perencanaan rekrutmen adalah analisis kebutuhan Sumber Daya Manusia. Analisis ini bertujuan mengidentifikasikan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, kompetensi yang diperlukan serta posisi yang harus diisi berdasarkan kondisi kebutuhan Lembaga Pendidikan. Proses ini melibatkan analisis data organisasi, proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang, serta identifikasi kekurangan keterampilan (Sutrisno, 2015). Analisis kebutuhan SDM pendidikan adalah kunci efektivitas manajemen SDM, yang mencakup perencanaan, pengembangan dan penempatan tenaga pendidik sesuai kompetensi. Dalam lembaga pendidikan, analisis tersebut menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan pendidik maupun tenaga kependidikan secara tepat sehingga proses rekrutmen dapat dilakukan secara terarah.

Menurut Setiawan (2019), analisis kebutuhan SDM dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah peramalan kebutuhan dengan memperkirakan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan dimasa mendatang melalui analisis tren maupun analisis beban

kerja. Dalam lembaga pendidikan, kegiatan ini penting untuk memastikan ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah atau lembaga pendidikan. Tahap berikutnya adalah identifikasi kesenjangan keterampilan (Skill Gap), yaitu proses membandingkan kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Hasil identifikasi tersebut dapat menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan rekrutmen maupun program peningkatan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan agar mampu memenuhi tuntutan pekerjaan secara optimal. Selanjutnya lembaga pendidikan perlu menetapkan tujuan organisasi dan menyusun perencanaan strategis yang menjadi acuan dalam menentukan kebutuhan SDM. Penetapan tujuan tersebut membantu lembaga dalam menentukan jumlah, jenis dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yang diperlukan untuk mendukung visi dan misi Lembaga Pendidikan. (Aulia, 2025).

Melalui analisis kebutuhan yang tepat, lembaga pendidikan dapat merencanakan, mengembangkan, dan menempatkan pendidik maupun tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan analisis kebutuhan SDM dipengaruhi oleh koordinasi yang baik antarbagian, komunikasi yang efektif, serta budaya organisasi yang mendukung transparansi dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, kesalahan dalam analisis kebutuhan dapat berdampak pada ketidaktepatan proses rekrutmen, seleksi, maupun penempatan tenaga kerja sehingga mengurangi efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, analisis kebutuhan SDM perlu dilakukan secara sistematis, menggunakan berbagai sumber informasi, serta evaluasi yang berkelanjutan agar kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat terpenuhi secara optimal dan selaras dengan tujuan lembaga pendidikan.

Selain menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja, perencanaan rekrutmen juga mencakup penetapan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh calon pendidik dan tenaga kependidikan. Penetapan kualifikasi menjadi langkah penting karena Lembaga Pendidikan tidak hanya membutuhkan tenaga dalam jumlah yang sesuai, tetapi juga sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kemampuan dan latar belakang pendidikan yang relevan dengan kebutuhan jabatan. Dengan adanya kualifikasi yang jelas, proses rekrutmen dapat dilakukan secara lebih objektif sehingga lembaga pendidikan mampu memperoleh pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional serta mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kualifikasi diartikan sebagai keahlian atau kecakapan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan atau menduduki jabatan tertentu. Kualifikasi

mencakup berbagai persyaratan baik akademik maupun teknis yang harus dipenuhi seseorang untuk menempati suatu posisi.

Dalam bidang Pendidikan, kualifikasi dimaknai sebagai kemampuan, keahlian dan latar belakang Pendidikan yang harus dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara profesional. Kualifikasi yang ditetapkan menjadi dasar dalam menentukan calon yang sesuai dengan kebutuhan Lembaga Pendidikan baik dari aspek akademik maupun kompetensi yang harus dimiliki. Berdasarkan Permendiknas Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, tenaga pendidik harus memiliki beberapa kompetensi yang menjadi dasar profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

1. Kompetensi Pedagogik, yaitu kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi hasil belajar, serta mengembangkan potensi peserta didik agar dapat berkembang secara optimal.
2. Kompetensi Kepribadian, menurut Hall dan Lindzey dalam Suyanto dan Jihad, merupakan serangkaian karakteristik dan pengalaman hidup yang tercermin dalam perilaku individu yang bersifat relatif tetap, berulang, dan unik. Dalam konteks pendidikan, kompetensi kepribadian mencakup kemampuan personal yang menunjukkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berakhlak mulia, berwibawa, serta mampu menjadi teladan bagi peserta didik.
3. Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, serta masyarakat.
4. Kompetensi Profesional, yaitu kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam, termasuk penguasaan kurikulum, substansi keilmuan, serta metodologi yang relevan dengan bidang yang diajarkan.

Keempat kompetensi tersebut saling melengkapi dan menjadi dasar dalam menentukan kelayakan calon pendidik pada proses rekrutmen. Penguasaan kompetensi ini menunjukkan kesiapan calon pendidik dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Oleh karena itu proses rekrutmen tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kualifikasi akademik, tetapi juga pada kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan Lembaga Pendidikan. Penetapan kompetensi yang

tepat akan membantu Lembaga memperoleh pendidik yang professional serta mendukung peningkatan mutu pendidikan. Selain pendidik, tenaga kependidikan juga memiliki standar kompetensi yang harus dipenuhi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Standar kompetensi tersebut diatur dalam Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah, yang meliputi:

1. Kompetensi Kepribadian, yang mencakup integritas, akhlak mulia, etos kerja, pengendalian diri, kepercayaan diri, fleksibilitas, ketelitian, kedisiplinan, kreativitas, inovasi dan tanggung jawab.
2. Kompetensi Sosial, yang meliputi kemampuan bekerja sama dalam tim, memberikan pelayanan prima, memiliki kesadaran berorganisasi, berkomunikasi secara efektif, dan membangun hubungan kerja yang baik.
3. Kompetensi Teknis, yang meliputi kemampuan melaksanakan administrasi kepegawaian, keuangan, sarana dan prasarana, hubungan sekolah dengan masyarakat, persuratan dan pengarsipan, administrasi kesiswaan, administrasi kurikulum, administrasi layanan khusus, serta pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.
4. Kompetensi Manajerial, khusus bagi kepala tenaga administrasi sekolah, yang meliputi kemampuan menyusun program kerja, mengelola sumber daya, mengembangkan staf, mengambil keputusan, menciptakan iklim kerja yang kondusif, mengelola konflik, dan menyusun laporan.

Standar kompetensi tersebut berfungsi untuk memastikan kualitas pendidikan dan pengelolaan sekolah yang optimal. Kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional menjadi dasar bagi pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran yang efektif. Sementara itu, kompetensi kepribadian, sosial, teknis, dan manajerial menjadi dasar bagi tenaga kependidikan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan secara profesional. Selain kompetensi, tenaga pendidik juga harus memenuhi standar kualifikasi akademik sebagaimana diatur dalam Standar Nasional Pendidikan. Pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kualifikasi akademik dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Pada

jenjang SMA/MA atau sederajat, guru wajib memiliki kualifikasi akademik minimal Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Sementara itu, pada SMK/MAK atau sederajat, pendidik dapat terdiri atas guru mata pelajaran maupun instruktur bidang kejuruan yang penugasannya disesuaikan dengan kebutuhan satuan pendidikan.

Adapun standar kualifikasi tenaga kependidikan diatur dalam Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008. Kualifikasi tersebut mencakup tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta sertifikasi kompetensi yang relevan sesuai dengan jabatan yang diemban, seperti kepala tenaga administrasi, tenaga administrasi sekolah, tenaga perpustakaan, dan tenaga layanan pendukung lainnya. Persyaratan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa setiap tenaga kependidikan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan.

Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Guru dan tenaga kependidikan dituntut memiliki pendidikan yang relevan, pengalaman kerja, serta sertifikasi yang mendukung profesionalitas kerja. Pemenuhan standar kualifikasi dan kompetensi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, efektivitas pengelolaan pendidikan, serta mendukung terciptanya pendidikan yang bermutu dan berdaya saing.

B. Sumber dan Metode Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Penentuan sumber rekrutmen menjadi salah satu tahapan penting dalam proses perekrutan tenaga pendidik. Sumber rekrutmen yang dipilih akan memengaruhi kualitas calon tenaga pendidik yang diperoleh. Oleh karena itu Lembaga pendidikan dapat memanfaatkan sumber rekrutmen yang berasal dari dalam lembaga maupun dari luar lembaga sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan yang berlaku. Sumber rekrutmen tenaga pendidik menurut Mangkunegara (2002) dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

a) Sumber Tenaga Pendidik dari Dalam Lembaga Pendidikan

Sumber internal atau *promotion from within* ini adalah kebijakan rekrutmen yang memberikan kesempatan terlebih dahulu kepada tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang telah bekerja di lembaga pendidikan. Rekrutmen internal merupakan suatu proses pengisian jabatan yang lowong dengan memanfaatkan sumber daya manusia dari dalam

Lembaga Pendidikan itu sendiri. Pengisian kebutuhan jabatan dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada melalui cara berikut.

1) Promosi (Promotion)

Promosi adalah perpindahan seorang tenaga pendidik atau tenaga kependidikan ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kompetensi, pengalaman, prestasi kerja, dan kinerja yang baik. Dalam dunia pendidikan, promosi dapat berupa pengangkatan guru menjadi wakil kepala sekolah, kepala sekolah, 10tructural10 bidang kurikulum, atau jabatan 10tructural lainnya. Promosi bertujuan untuk memberikan penghargaan atas kinerja sekaligus meningkatkan mutu pengelolaan lembaga pendidikan.

2) Pemindahan (Transfer)

Transfer merupakan perpindahan tenaga pendidik dari satu jabatan atau unit kerja ke jabatan lain yang memiliki tingkat tanggung jawab yang relatif sama. Contohnya, guru dipindahkan dari satu kelas ke kelas lain, dari satu mata pelajaran ke tugas yang sesuai dengan kompetensinya, atau dari satu sekolah ke sekolah lain dalam satu yayasan. Pemindahan dilakukan agar tenaga pendidik dapat bekerja secara lebih efektif, memperoleh pengalaman baru, dan memenuhi kebutuhan lembaga pendidikan.

3) Demosi (Demotion)

Demosi adalah penurunan jabatan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan ke posisi yang lebih rendah karena alasan tertentu, seperti penurunan kinerja, pelanggaran disiplin, atau penyesuaian struktur organisasi. Dalam lembaga pendidikan, demosi dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan bertSujuan untuk menjaga profesionalisme serta kualitas pelayanan pendidikan.

b) Sumber Tenaga Pendidik dari Luar Lembaga Pendidikan

Tidak semua kebutuhan tenaga pendidik dapat dipenuhi dari sumber internal lembaga pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu melakukan rekrutmen dari sumber eksternal untuk memperoleh tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan serta memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Rekrutmen Eksternal merupakan proses pencarian dan penerimaan calon pendidik atau tenaga kependidikan yang berasal dari luar Lembaga Pendidikan. Rekrutmen ini dilakukan ketika lembaga pendidikan tidak memiliki sumber daya manusia yang sesuai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan atau ketika terjadi peningkatan kebutuhan tenaga kerja akibat pengembangan program, penambahan peserta didik, maupun

pembukaan unit Pendidikan baru. Rekrutmen dari luar dapat dilakukan melalui beberapa cara sebagai berikut.

1) Lamaran yang Masuk Secara Langsung (*Walk-in Applicant*)

Salah satu cara lembaga pendidikan memperoleh calon tenaga pendidik dari luar adalah melalui lamaran yang masuk secara kebetulan. Meskipun lembaga pendidikan tidak sedang membuka lowongan, calon tenaga pendidik dapat mengirimkan surat lamaran beserta dokumen pendukung secara langsung maupun melalui media elektronik. Cara ini memberikan kesempatan bagi lembaga pendidikan untuk memiliki data calon tenaga pendidik yang sewaktu-waktu dapat dipertimbangkan apabila terdapat kebutuhan atau formasi yang kosong.

2) Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan dapat menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi, Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), maupun institusi pendidikan lainnya untuk memperoleh calon tenaga pendidik yang berkualitas. Melalui kerja sama tersebut, sekolah dapat merekrut lulusan yang memiliki kompetensi akademik, profesional, dan pedagogik sesuai dengan kebutuhan.

3) Instansi Pemerintah atau Dinas Pendidikan

Lembaga pendidikan juga dapat memperoleh calon tenaga pendidik melalui rekomendasi atau informasi dari instansi pemerintah, seperti Dinas Pendidikan maupun lembaga yang menangani ketenagakerjaan. Kerja sama ini bertujuan mempermudah penyaluran tenaga pendidik yang memenuhi persyaratan serta mendukung pemerataan tenaga pendidik di berbagai satuan pendidikan.

4) Iklan Melalui Media Massa dan Media Digital

Rekrutmen tenaga pendidik dapat dilakukan dengan mengumumkan lowongan melalui media massa, situs web resmi sekolah, media sosial, maupun platform pencarian kerja. Melalui cara ini, informasi lowongan dapat menjangkau lebih banyak pelamar sehingga lembaga pendidikan memiliki kesempatan untuk menyeleksi calon tenaga pendidik yang paling sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kebutuhan lembaga.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen tenaga pendidik dapat dilakukan melalui sumber internal maupun sumber eksternal. Pemanfaatan kedua sumber

rekrutmen tersebut memungkinkan lembaga pendidikan memperoleh tenaga pendidik yang kompeten, profesional dan sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian, proses pembelajaran, mutu pendidikan, serta pencapaian tujuan lembaga pendidikan dapat ditingkatkan secara lebih efektif.

Setelah sumber rekrutmen ditentukan, langkah berikutnya adalah menetapkan metode rekrutmen yang akan digunakan. Penentuan metode rekrutmen mesti dilakukan secara efektif dan efisien sehingga diperoleh pegawai yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dengan waktu dan biaya yang minim. Metode rekrutmen memiliki pengaruh yang besar terhadap jumlah lamaran yang masuk ke dalam Lembaga Pendidikan. Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik, lembaga pendidikan perlu menerapkan metode yang tepat agar dapat memperoleh calon pendidik yang sesuai dengan kebutuhan. Metode rekrutmen yang digunakan akan memengaruhi jumlah pelamar, kualitas calon tenaga pendidik, serta efektivitas proses seleksi. Oleh karena itu, pemilihan metode rekrutmen menjadi salah satu faktor penting dalam memperoleh tenaga pendidik yang profesional dan kompeten. Menurut Hasibuan (2008:44), metode rekrutmen calon tenaga pendidik dibedakan menjadi dua, yaitu:

a) Metode Tertutup

Metode tertutup adalah metode rekrutmen yang informasi lowongannya hanya disampaikan kepada tenaga pendidik internal atau pihak-pihak tertentu yang dianggap memenuhi kualifikasi. Penyampaian informasi dilakukan secara terbatas sehingga jumlah pelamar yang mendaftar relatif sedikit. Akibatnya, kesempatan lembaga pendidikan untuk memperoleh calon tenaga pendidik yang paling sesuai menjadi lebih terbatas.

b) Metode Terbuka

Metode terbuka adalah metode rekrutmen yang dilakukan dengan menyebarluaskan informasi lowongan tenaga pendidik kepada masyarakat melalui berbagai media, seperti media massa, media sosial, situs web resmi lembaga pendidikan, maupun platform pencarian kerja. Dengan metode ini, informasi lowongan dapat menjangkau lebih banyak pelamar sehingga lembaga pendidikan memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas, kompeten, dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemilihan metode rekrutmen harus disesuaikan dengan kebutuhan, tujuan, dan kondisi lembaga pendidikan. Penerapan

metode yang tepat akan membantu lembaga memperoleh calon pendidik dan tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi, sehingga proses rekrutmen dapat berlangsung secara efektif, efisien dan objektif.

C. Proses Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang telah ditetapkan. Proses rekrutmen harus dilaksanakan secara terencana dan sistematis agar lembaga pendidikan mampu memperoleh pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional serta kompeten dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik tersebut dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, pendidik juga harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Proses perekrutan tidak dilakukan tanpa alasan, melainkan didasarkan pada kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia . Menurut Gomes, bahwa proses rekrutmen dilakukan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan yaitu sebagai berikut: (1) Pembentukan organisasi baru (2) Perluasan kegiatan organisasi (3) Penciptaan lapangan kerja dan kegiatan baru (4) Ada pekerja yang pindah ke organisasi lain (5) Ada pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat (6) Ada pensiunan (7) Ada pekerja yang meninggal dunia.

Dalam konteks lembaga pendidikan, berbagai faktor tersebut menjadi dasar dilaksanakannya rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan. Kebutuhan rekrutmen dapat muncul karena pembukaan program atau unit baru yang memerlukan tambahan tenaga pendidik, peningkatan jumlah peserta didik, maupun adanya guru atau tenaga kependidikan yang mengundurkan diri, dipindahkan, diberhentikan, memasuki masa pensiun, atau meninggal dunia. Kondisi tersebut mengharuskan lembaga pendidikan segera melakukan rekrutmen agar ketersediaan tenaga kerja tetap terpenuhi dan proses pembelajaran serta layanan pendidikan

dapat berlangsung secara efektif. Menurut Ibrahim Bafadal, proses rekrutmen guru dilakukan melalui empat kegiatan, yaitu:

a. Persiapan rekrutmen

Tahapan pertama dalam proses rekrutmen guru baru adalah melakukan persiapan rekrutmen secara matang. Persiapan yang baik akan membantu sekolah memperoleh guru yang sesuai dengan kebutuhan serta memiliki kompetensi yang diharapkan. Kegiatan persiapan rekrutmen guru meliputi beberapa hal berikut.

1) Pembentukan panitia rekrutmen dan seleksi

Panitia rekrutmen dan seleksi guru baru ini akan dijalankan oleh sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam pengelolaan rekrutmen dan seleksi. Panitia bertugas menyiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang meliputi pelaksanaan koordinasi, menyusun teknik seleksi, menyusun metode, menyiapkan soal soal dan materi tes, menyiapkan tempat, menentukan dan mengumumkan kelulusan. Dalam lembaga pendidikan, SDM meliputi Kepala sekolah, Wakil Kepala sekolah, guru dan tenaga administrasi, siswa, pustakawan, laboran, petugas keamanan, petugas kebersihan dan lain-lain.

2) Penetapan persyaratan rekrutmen

Dalam upaya memperoleh pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional maka perlu ditetapkan keahlian/batasan dalam rekrutmen tenaga pendidikan. Menurut Syamsul Kurniawan bahwa seorang pendidik dalam pendidikan islam sekurang-kurangnya mencakupi diri dengan empat syarat yaitu: a) Syarat keagamaan, yaitu patuh dan tunduk melaksanakan syariat islam dengan sebaik-baiknya. b) Senantiasa berakhlak yang mulia yang dihasilkan dari pelaksanaan syariat islam tersebut. c) Senantiasa meningkatkan kemampuan ilmiahnya sehingga benar-benar ahli dalam bidangnya d) Mampu berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat pada umumnya.

3) Penetapan prosedur pendaftaran rekrutmen

Menurut Armstrong, rekrutmen merupakan proses pengumpulan calon pemegang jabatan sesuai dengan perencanaan kebutuhan pegawai untuk mengisi posisi tertentu. Hal ini berdampak pada kemampuan menyelesaikan tugasnya sebagai tenaga pendidikan di sekolah. Dalam proses rekrutmen terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan oleh calon pelamar, yaitu surat lamaran, pengajuan, dan wawancara oleh kepala sekolah. Sedangkan

menurut Siagian, setidaknya ada delapan langkah yang dapat ditempuh dalam proses melakukan rekrutmen: penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian, seleksi wawancara, pengurangan latar belakang pelamar dan surat referensi, tes kesehatan, wawancara oleh manajer yang akan menjadi supervisor, pengakuan pekerjaan, dan keputusan lamaran.

4) Penyiapan bahan ujian seleksi.

Menurut Sondang P Siagian, setelah diperoleh sejumlah pelamar melalui proses rekrutmen tahapan berikutnya adalah seleksi. Seleksi terdiri atas berbagai langkah yang bertujuan menentukan pelamar yang layak diterima maupun ditolak. Oleh karena itu, proses seleksi harus dilaksanakan secara jujur, objektif dan cermat agar lembaga pendidikan memperoleh tenaga pendidik yang benar-benar memenuhi kualifikasi dan sesuai dengan kebutuhan.

Pendidik merupakan aspek yang sangat esensial dan fundamental dalam sebuah Lembaga pendidikan karena berperan sebagai *agent of change* (agen perubahan) sekaligus motor penggerak tercapainya tujuan pendidikan. Seorang pendidik tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga membimbing, mengarahkan dan mengevaluasi peserta didik agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Menurut Nanny Mayasari dkk, seorang guru sebagai pengajar menyampaikan ilmu pengetahuan melalui metode dan keterampilan tertentu sehingga pengetahuan tersebut dapat dipahami dan dimiliki oleh peserta didik. Sementara itu, sebagai pendidik, guru juga harus menjadi teladan serta berperan dalam menanamkan norma dan nilai-nilai sosial sebagai bekal kehidupan bermasyarakat.

b. Penyebaran pengumuman dan Penerimaan lamaran

Setelah persiapan rekrutmen, maka kegiatan selanjutnya yaitu penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, website, media social, selebaran, pamphlet dan sebagainya. Media yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

Begitu pengumuman Penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru disekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan Warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian. (Iaili khomariyah, 2021).

c. Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Menurut Rahmawati (2017), seleksi merupakan proses untuk memilih pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Seleksi juga dapat diartikan proses yang digunakan untuk memutuskan kandidat yang dapat ditempatkan pada posisi yang tepat dilembaga pendidikan. Sementara itu, Prasetya ddk, (2019) mengemukakan bahwa seleksi merupakan proses dimana Lembaga pendidikan memilih dari sekelompok pelamar yang memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia berdasarkan kebutuhan yang ada. Dengan demikian, seleksi merupakan proses memilih individu yang memiliki kualifikasi sesuai.

Seleksi sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan mencakup beberapa tahapan yang disusun secara sistematis untuk memperoleh calon pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Dalam konteks lembaga pendidikan, tahapan seleksi meliputi wawancara pendahuluan, pengisian formulir pendaftaran, pemeriksaan berkas lamaran, psikotes, wawancara, pemeriksaan kesehatan (*medical check up*), dan orientasi kerja (*job orientation*) sebagai proses pengenalan serta adaptasi pegawai baru terhadap lingkungan kerja. Menurut T. H. Handoko, proses seleksi sumber daya manusia dalam suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan, terdiri atas beberapa tahapan sebagai berikut:

- 1) Penerimaan pendahuluan, yaitu tahap awal untuk menyaring pelamar berdasarkan kelengkapan persyaratan dan memastikan informasi yang diperoleh jelas serta menghindari kesalahpahaman.

- 2) Tes seleksi, dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat tentang kecocokan para kandidat yang akan mengisi formasi yang akan diberikan dan ditempatkan. Jenis tes seleksi antara lain tes kemampuan (kompetensi), tes kepribadian, tes kecerdasan/IQ, tes perilaku, dan tes minat dan bakat.
- 3) Wawancara ketenagakerjaan (employment interview), Wawancara seleksi (interview) merupakan salah satu jenis seleksi SDM yang bersifat formal dan mendalam untuk mengetahui data pribadi calon pegawai dan melakukan evaluasi terhadap sesuatu yang dapat diterima maupun tidak diterimanya para pelamar serta dilakukan dengan cara tanya jawab langsung.
- 4) Pemeriksaan latar belakang dan referensi, bertujuan memperoleh informasi tambahan mengenai calon pegawai melalui keluarga, teman atau pihak yang mengenalnya. Meskipun dapat memberikan gambaran tentang calon, tahap ini umumnya hanya dijadikan sebagai informasi pendukung karena sifatnya cenderung subjektif.
- 5) Tes kesehatan (medical check up), dilakukan untuk mengetahui kondisi kesehatan calon pegawai dan memastikan bahwa yang bersangkutan mampu menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Medical check up juga digunakan sebagai alat yang dapat dimanfaatkan untuk mengukur tingkat manajemen risiko di lokasi kerja.
- 6) Wawancara terakhir atasan langsung, dilaksanakan sebelum keputusan penerimaan ditetapkan. Tahap ini bertujuan menilai kesiapan, kompetensi, serta kecocokan calon terhadap tugas dan tanggung jawab yang akan diberikan.
- 7) Keputusan penerimaan, merupakan tahap akhir dalam proses seleksi yang dilakukan berdasarkan hasil penilaian dari seluruh tahapan. Keputusan ini menentukan calon yang dinilai paling memenuhi kualifikasi dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Spesifikasi pekerjaan menjadi salah satu dasar penting dalam proses seleksi karena menentukan kualifikasi yang harus dimiliki oleh calon pendidik dan tenaga kependidikan, baik dari aspek pendidikan, pengalaman, maupun keterampilan agar mampu menjalankan tugas secara efektif. Oleh karena itu, sistem rekrutmen yang berbasis kompetensi menekankan penggunaan berbagai metode seleksi yang dapat mengidentifikasi calon yang paling sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Melalui pendekatan ini, proses seleksi tidak hanya bertujuan memperoleh pelamar yang memenuhi persyaratan administratif, tetapi juga menilai kompetensi, karakter, dan potensi calon secara menyeluruh. Meskipun demikian, pelaksanaan

seleksi sering menghadapi berbagai tantangan, seperti harus menyeleksi banyak pelamar dalam waktu yang relatif singkat tanpa mengurangi objektivitas dan kualitas hasil seleksi. Oleh karena itu, setiap tahapan seleksi perlu dilaksanakan secara sistematis, transparan dan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan agar lembaga pendidikan dapat memperoleh pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional serta sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Hasan, 2022).

KESIMPULAN

Perencanaan dan proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan rangkaian kegiatan yang saling berkaitan dalam upaya memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Perencanaan menjadi tahap awal yang sangat menentukan karena melalui analisis kebutuhan sumber daya manusia, lembaga dapat menetapkan jumlah tenaga yang dibutuhkan, kualifikasi akademik, kompetensi, serta spesifikasi jabatan yang harus dipenuhi oleh calon pendidik dan tenaga kependidikan. Perencanaan yang dilakukan secara sistematis akan menjadi dasar dalam menentukan strategi rekrutmen yang tepat sehingga proses pengadaan tenaga kerja dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuan lembaga.

Pelaksanaan rekrutmen tidak hanya bergantung pada perencanaan, tetapi juga dipengaruhi oleh pemilihan sumber dan metode rekrutmen yang sesuai. Pemanfaatan sumber rekrutmen, baik dari dalam maupun luar lembaga, memberikan alternatif bagi lembaga pendidikan untuk memperoleh calon yang memiliki kompetensi dan profesionalisme sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, pemilihan metode rekrutmen yang tepat akan memperluas kesempatan memperoleh pelamar yang berkualitas sekaligus meningkatkan efektivitas proses perekrutan. Selanjutnya, proses seleksi yang dilakukan secara objektif, transparan, dan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan menjadi langkah penting dalam memastikan bahwa calon yang diterima benar-benar memiliki kualifikasi, kompetensi, serta karakter yang mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian, keberhasilan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan tidak ditentukan oleh satu tahapan saja, melainkan oleh keterpaduan antara perencanaan kebutuhan, penetapan kualifikasi dan kompetensi, pemilihan sumber dan metode rekrutmen, serta pelaksanaan seleksi yang sistematis. Apabila seluruh tahapan tersebut dilaksanakan secara konsisten, lembaga pendidikan akan lebih mudah memperoleh pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, mampu menjalankan tugas sesuai bidangnya, serta

berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pencapaian tujuan lembaga.

REFERENSI

- Agia, Novan Ramadani, and Indra Sudrajat. 2023. "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)" 01 (02): 40-44. <https://doi.org/10.58812/spp.v1.i02>.
- Aulia, Dwi. 2025. "Mencetak Sukses Bersama : Panduan Perencanaan SDM Untuk Pertumbuhan Perusahaan Dan Karyawan" 4 (1).
- Hasan, Hafiedh, Sistem Rekrutmen, and A Pendahuluan. 2022. "SISTEM REKRUTMEN DALAM PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)" 3 (September): 144-62. Januari, No. 2024. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SMP Al Ma ' Soem Jatinangor Sumedang Memenuhi Kebutuhan Dan Meningkatkan Kinerja Organisasi . Melalui Rekrutmen , Diharapkan" 2 (1).
- Kependidikan, D A N. 2024. "Standar Kompetensi Dan Kualifikasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan" 8 (12): 347-53.
- Kusumaningrum, Hesti, Faisal Ramadhito Alvinas, and Mohamad Ilham Habibi. 2024. "Penerapan Staffing Untuk Meningkatkan Produktivitas Lembaga Pendidikan" 2 (2).
- Lubis, Donly Wance, Fajri Afrizal, and Vanny Nuari Winanda. 2025. "Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Manajemen Operasional : Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan PT . Bank Rakyat" 7 (2): 2-5. <https://doi.org/10.37034/infv.v7i2.1137>.
- Miranti, Mia, Kris Setyaningsih, and Nyimas Atika. 2025. "DI SMA NURUL IMAN PALEMBANG Manusia Di Lembaga Pendidikan . Pendidik Merupakan Tenaga Profesional Di Bidang Pendidik Pembelajaran Yang Berfungsi Untuk Menginspirasi , Memfasilitasi , Mendidik , Memimbing , (SDM), Yang Melibatkan Proses Pencarian Dan Seleksi Individu Yang Sesuai Dengan Kebutuhan" 6 (2): 2105-15.
- Muslihah, Eneng. 2025. "Edulnovasi : Journal of Basic Educational Studies Edulnovasi : Journal of Basic Educational Studies" 5 (1): 161-70.
- Septiani, Iga, Yuriyan Dinata, Muhammad Adelin, Pendidikan Islam, Universitas Islam, Negeri Sultan, and Syarif Kasim. 2026. "Integrasi Analisis Kebutuhan , Rekrutmen , Dan Seleksi SDM Pendidikan Untuk Meningkatkan Efektivitas Manajemen SDM : Kajian Literatur" 10:370-81.

Sholikhah, Anindya Ummi, Kurnia Rizqi Nurjanah, Muhammad Abdul Rosyid, Fitriyaningsih Marfuah, Universitas Islam, Negeri Raden, Mas Said, and Avaliable Online. 2022. "PROSES RECRUITMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI MTS MUHAMMADIYAH WARU," 30-48.