

Implementasi Panduan Rekrutmen Guru di Sekolah

Sigit Maulana Ismanda¹, Ria Junita Tampubolon², Esa Wasgita³, Wildansyah Lubis⁴,
Arif Rahman⁵, Saut Purba⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Negeri Medan, Indonesia

Email : sigitmaulanaismanda@gmail.com¹, junitariatbolon85@gmail.com²,
ewasgita@gmail.com³, willys@unimed.ac.id⁴, arifrahman@unimed.ac.id⁵,
sautpurbsauta@unimed.ac.id⁶

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi panduan rekrutmen guru di SMP Swasta Tunas Bangsa dengan fokus pada mekanisme pelaksanaan, faktor pendukung dan penghambat, serta dampaknya terhadap kualitas tenaga pendidik. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, tim rekrutmen, guru, dan pejabat yayasan terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi panduan rekrutmen telah meningkatkan kualitas seleksi guru melalui tahapan sistematis, termasuk micro-teaching sebagai indikator utama kompetensi mengajar. Faktor pendukung utama meliputi kebijakan yayasan, dukungan finansial, dan sistem dokumentasi yang baik, sedangkan kendala yang dihadapi mencakup keterbatasan waktu dan sulitnya mendapatkan kandidat berkualitas dalam bidang tertentu. Implementasi panduan ini berkontribusi pada peningkatan tingkat retensi guru serta efisiensi proses rekrutmen, dengan rekomendasi perbaikan berupa pengembangan instrumen penilaian lebih komprehensif dan integrasi teknologi dalam seleksi calon guru.

Kata kunci: Rekrutmen Guru, Manajemen Pendidikan, Kualitas Tenaga Pendidik, Seleksi Guru

Implementation of Teacher Recruitment Guidelines in Schools

Abstract

This study aims to analyze the implementation of teacher recruitment guidelines at Tunas Bangsa Private Junior High School with a focus on the implementation mechanism, supporting and inhibiting factors, and its impact on the quality of teaching staff. The research method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, participant observation, and documentation. The research subjects consisted of the principal, recruitment team, teachers, and related foundation officials. The results of the study indicate that the implementation of the recruitment guidelines has improved the quality of teacher selection through systematic stages, including micro-teaching as the main indicator of teaching competence. The main supporting factors include foundation policies, financial support, and a good documentation system, while the obstacles faced include time constraints and the difficulty of finding quality candidates in certain fields. The implementation of this guideline contributed to an increase in teacher retention rates and the efficiency of the recruitment process, with recommendations for improvement in the form of developing more comprehensive assessment instruments and integrating technology in the selection of prospective teachers.

Keywords: Teacher Recruitment, Educational Management, Quality of Educators, Teacher Selection

PENDAHULUAN

Pendidikan berkualitas di Indonesia merupakan agenda yang sangat penting dan menjadi sorotan utama dalam pembangunan nasional. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya diartikan sebagai keberadaan fasilitas pendidikan atau kurikulum yang memadai, tetapi juga mencakup aspek kualitas guru, manajemen, dan partisipasi masyarakat dalam pendidikan. Dalam konteks ini, berbagai upaya harus dilakukan oleh pemerintah, lembaga pendidikan, pihak swasta, dan komunitas untuk mencapai tujuan ini (Nurfatimah et al., 2022; Ratnasari & Nugraheni, 2024).

Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah ketersediaan guru yang berkualitas. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas guru merupakan salah satu faktor penentu utama dalam mutu Pendidikan (Fauzi Ali & Kholisah Nuryani, 2023; Indartiningsih, 2023). Di sisi lain, manajemen pendidikan yang baik juga berkontribusi besar terhadap peningkatan mutu. Kepemimpinan yang transformatif dan instruksional dari kepala sekolah diharapkan dapat memfasilitasi lingkungan belajar yang mendukung (Abdullah et al., 2024; Soe'ood et al., 2022).

Rekrutmen guru merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan. Rekrutmen tidak hanya fokus pada mengisi posisi kosong, tetapi juga mencari individu yang berkomitmen dan berdedikasi dalam pendidikan (Sudarsono, 2024; Supriadi, 2019). Proses ini mencakup berbagai strategi yang bertujuan untuk menarik dan mempertahankan kandidat yang berkualitas. Penekanan pada peran sekolah dalam menyusun rencana seleksi dan pendekatan strategis untuk merekrut tenaga pengajar menjadi sangat krusial, terutama di lembaga-lembaga pendidikan yang tidak terafiliasi dengan institusi Islam, mencakup semua jenjang pendidikan mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi (Hanifah & Rindaningsih, 2024). Ini menunjukkan bahwa tata kelola dan kebijakan yang baik pada tingkat sekolah sangat diperlukan untuk mendukung proses rekrutmen yang efektif.

Rekrutmen yang efektif juga memberikan otonomi yang memungkinkan institusi untuk merancang proses rekrutmen mereka sendiri, seperti yang digambarkan oleh Shunhaji et al. dalam konteks MAN 4 Jakarta (Shunhaji et al., 2019). Di sisi lain, Kebijakan pemerintah dan ekspektasi pekerjaan sangat berpengaruh terhadap komitmen jangka panjang dan kepuasan kerja guru honorarium (Sariwulan et al., 2019). Dengan adanya otonomi ini, sekolah diharapkan dapat menetapkan standar yang lebih baik dalam memilih kandidat yang sesuai.

Dalam konteks ini, panduan rekrutmen guru menjadi sangat penting. Panduan ini berfungsi sebagai acuan bagi sekolah dalam memilih calon guru yang sesuai dengan kebutuhan dan standar pendidikan yang ditetapkan. Program rekrutmen dan pengembangan guru yang efektif sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pengajar memiliki kompetensi yang memadai (Fahira Azzahra et al., 2022). Dengan adanya panduan yang jelas, diharapkan proses rekrutmen dapat dilakukan secara sistematis dan transparan, sehingga menghasilkan guru-guru yang tidak hanya memenuhi syarat administratif, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mengajar dengan baik.

Dalam rekrutmen guru, masih banyak permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan. Banyak sekolah yang tidak memiliki prosedur rekrutmen yang konsisten. Hal ini dapat mengakibatkan terpilihnya guru yang tidak memenuhi kriteria yang diharapkan, yang

berdampak terhadap kualitas pendidikan. Selain itu, kurangnya pelatihan bagi panitia rekrutmen juga menjadi salah satu faktor yang memperburuk situasi ini.

Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan alternatif solusi yang dapat meningkatkan proses rekrutmen guru. Salah satu pendekatan yang dapat diambil adalah dengan memberikan pelatihan bagi panitia rekrutmen mengenai kriteria dan prosedur yang tepat dalam memilih calon guru. Selain itu, penggunaan teknologi dalam proses seleksi, seperti sistem manajemen rekrutmen berbasis online, juga dapat membantu meningkatkan efisiensi dan transparansi. Pengembangan panduan rekrutmen yang komprehensif dan berbasis bukti juga sangat penting. Panduan ini harus mencakup langkah-langkah yang jelas dan terukur, serta mempertimbangkan konteks lokal dan kebutuhan spesifik sekolah.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis implementasi panduan rekrutmen guru di SMP Swasta Tunas Bangsa. Penelitian ini berupaya mengidentifikasi mekanisme pelaksanaan panduan rekrutmen guru, menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat implementasi, mendeskripsikan adaptasi dan modifikasi yang dilakukan sekolah, serta mengkaji dampak implementasi panduan terhadap kualitas tenaga pendidik yang direkrut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan pengetahuan tentang rekrutmen guru dalam konteks pendidikan Indonesia dan memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk mengeksplorasi fenomena tertentu secara mendalam melalui pengumpulan data naratif. Penelitian dilakukan selama dua bulan yaitu pada bulan januari hingga februari 2025 di SMP Swasta Tunas Bangsa yang terletak di Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang.

Subjek penelitian dipilih secara purposive sampling untuk memastikan partisipasi individu yang memenuhi kriteria relevan (Campbell et al., 2020). Total subjek penelitian ini berjumlah 7 orang yang terdiri dari Kepala Sekolah (1 orang), Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum (1 orang), Ketua Tim Rekrutmen Guru (1 orang), guru yang direkrut melalui panduan rekrutmen (3 orang), dan pejabat Yayasan yang terkait dengan rekrutmen (1 orang).

Prosedur penelitian ini meliputi tiga tahap utama. Pada tahap persiapan, dilakukan studi pendahuluan, penyusunan instrumen, dan perolehan izin penelitian. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi. Kemudian dianalisis secara induktif menggunakan model Miles dan Huberman. Proses analisis ini mencakup reduksi data untuk memilih data relevan, penyajian data dalam bentuk narasi atau tabel, serta penarikan kesimpulan untuk memahami fenomena secara mendalam (Kartikasari et al., 2023).

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah alat pengumpul data berupa pedoman wawancara semi-terstruktur, lembar observasi, protokol dokumentasi, alat perekam audio, dan catatan lapangan. Penelitian ini mengumpulkan dua jenis data utama yaitu data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi, serta data sekunder berupa dokumen panduan rekrutmen guru, dokumen implementasi, laporan hasil rekrutmen, dan dokumen evaluasi proses rekrutmen. Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dianalisis secara tematik dan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai rekrutmen guru di sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, implementasi panduan rekrutmen guru di SMP Swasta Tunas Bangsa dimulai secara formal sejak tahun 2019. Implementasi ini dilatarbelakangi oleh kesadaran bahwa guru merupakan investasi jangka panjang dan aset krusial dalam memastikan kualitas pendidikan. Seperti diungkapkan Kepala Sekolah, "Kualitas pendidikan di sekolah sangat bergantung pada kualitas guru-gurunya." Data menunjukkan bahwa penyusunan panduan rekrutmen melibatkan kolaborasi antara tim sekolah dan pihak Yayasan, dengan proses benchmarking ke sekolah lain dan adaptasi dari panduan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Pada proses rekrutmen guru di sekolah ini terdiri dari beberapa tahapan sistematis. Ketua Tim Rekrutmen menjelaskan, "Alur rekrutmen guru di sekolah kami mengikuti beberapa tahapan yang terstruktur," mulai dari analisis kebutuhan guru, pengumuman lowongan, seleksi administratif, tes tertulis, wawancara, micro-teaching, hingga pengambilan keputusan final. Setiap tahapan memiliki instrumen penilaian terstandar dengan bobot penilaian berbeda, dimana micro-teaching mendapat porsi terbesar (40%) karena dianggap sebagai prediktor terbaik performa guru di kelas.

Implementasi panduan rekrutmen didukung oleh beberapa faktor, termasuk dukungan penuh dari Yayasan baik dalam bentuk kebijakan maupun anggaran, tim rekrutmen yang solid, sistem dokumentasi yang baik, dan jaringan luas dengan perguruan tinggi. Pejabat Yayasan menegaskan bahwa mereka memberikan "dukungan kebijakan, finansial, sumber daya manusia, pelatihan, infrastruktur, jaringan, monitoring, dan legal" untuk memastikan implementasi optimal.

Sementara itu, kendala yang dihadapi meliputi keterbatasan waktu terutama saat membutuhkan guru pengganti dengan cepat, kesulitan mendapatkan kandidat berkualitas untuk mata pelajaran tertentu seperti STEM dan bahasa asing, tantangan dalam menyelaraskan preferensi berbagai pemangku kepentingan, dan keterbatasan sumber daya untuk proses rekrutmen yang ideal. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum juga mengidentifikasi kendala spesifik terkait "kesulitan menemukan kandidat dengan pemahaman mendalam tentang Kurikulum Merdeka" dan tantangan dalam menilai kemampuan calon guru untuk menerapkan pembelajaran berbasis proyek.

Implementasi panduan rekrutmen menunjukkan dampak positif signifikan. Kepala Sekolah melaporkan bahwa guru yang direkrut melalui panduan ini memiliki kompetensi yang lebih sesuai dengan kebutuhan sekolah dan tingkat adaptasi lebih baik. Dampak paling nyata terlihat pada peningkatan tingkat retensi guru, dimana sebelum implementasi panduan, hampir 30% guru baru mengundurkan diri dalam tahun pertama, namun setelah implementasi, angka ini turun menjadi kurang dari 10%. Efisiensi proses rekrutmen juga meningkat dengan waktu yang dibutuhkan berkurang sekitar 25%.

Sekolah melakukan adaptasi terhadap panduan rekrutmen untuk menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan spesifik, seperti penambahan tes kemampuan membaca Al-Qur'an karena berbasis nilai keagamaan. Hal ini selaras dengan studi yang menekankan pentingnya kontekstualisasi instrumen rekrutmen dalam setting pendidikan yang berbeda (See et al., 2020). Kemampuan sekolah untuk menyesuaikan panduan standar dengan kebutuhan spesifiknya menunjukkan pendekatan yang fleksibel namun tetap terstruktur dalam proses rekrutmen guru.

Data wawancara mengungkapkan bahwa micro-teaching dianggap sebagai tahapan seleksi terpenting dengan bobot penilaian terbesar (40%). Ketua Tim Rekrutmen menyatakan, "Berdasarkan evaluasi dari rekrutmen sebelumnya, kami menemukan bahwa performa dalam

micro-teaching merupakan prediktor terbaik untuk keberhasilan guru di kelas." Temuan ini mengkonfirmasi penelitian tentang validitas prediktif simulasi kinerja dalam proses seleksi guru (Ajani, 2023). Namun, guru yang direkrut memberikan perspektif tentang keterbatasan micro-teaching, menyarankan bahwa "20 menit mungkin terlalu singkat untuk menunjukkan keseluruhan kemampuan mengajar, terutama dalam mengelola dinamika kelas sebenarnya."

Sekolah menerapkan evaluasi sistematis terhadap proses rekrutmen, baik evaluasi proses maupun hasil, yang dilakukan setelah setiap siklus rekrutmen dan evaluasi tahunan. Wakil Kepala Sekolah memberikan enam rekomendasi konkret untuk perbaikan panduan rekrutmen, termasuk "mengembangkan instrumen penilaian yang lebih komprehensif" dan "menambahkan tahapan observasi kelas atau magang singkat." Pendekatan evaluasi berkelanjutan ini merefleksikan model evaluasi program Stufflebeam & Zhang yang menekankan pentingnya penilaian konteks, input, proses, dan produk untuk perbaikan program secara holistic (Hariyanto & Ismanto, 2024).

Pendekatan komprehensif evaluasi model CIPP telah berhasil diterapkan di berbagai konteks pendidikan, yang menunjukkan fleksibilitas dan efektivitasnya (Asiandrayani et al., 2021). Penekanannya pada umpan balik berkelanjutan dan adaptasi situasional memastikan bahwa program tetap relevan dan berdampak, yang menggarisbawahi signifikansinya yang abadi dalam evaluasi pendidikan Pendidikan (Lee et al., 2019; Santosa et al., 2022). Penerapannya telah dibuktikan melalui berbagai penelitian, yang menunjukkan potensinya untuk meningkatkan kualitas program dan kepuasan pemangku kepentingan dalam lingkungan.

Penelitian ini memberikan wawasan tentang implementasi panduan rekrutmen guru, perlu diakui adanya keterbatasan dalam generalisasi temuan karena berfokus pada studi kasus tunggal. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan ke beberapa sekolah dengan karakteristik berbeda untuk mengidentifikasi pola yang lebih umum dalam implementasi panduan rekrutmen guru. Selain itu, penelitian longitudinal untuk melacak performa jangka panjang guru yang direkrut akan memberikan pemahaman lebih mendalam tentang validitas prediktif dari proses seleksi yang diterapkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi panduan rekrutmen guru yang dimulai sejak 2019 telah berhasil meningkatkan kualitas proses seleksi dan guru yang direkrut. Mekanisme implementasi melibatkan tahapan terstruktur mulai dari analisis kebutuhan, seleksi administratif, tes tertulis, wawancara, hingga micro-teaching dengan sistem penilaian komprehensif. Proses ini difasilitasi oleh kolaborasi erat antara tim rekrutmen sekolah dan Yayasan, yang memastikan pengambilan keputusan transparan dan objektif. Temuan ini mengkonfirmasi pencapaian tujuan penelitian dalam mengidentifikasi mekanisme implementasi panduan rekrutmen yang mampu menghasilkan proses seleksi yang sistematis dan berbasis kompetensi.

Keberhasilan implementasi panduan rekrutmen didukung oleh dukungan komprehensif dari Yayasan, tim rekrutmen yang solid, sistem dokumentasi yang baik, dan mekanisme evaluasi berkelanjutan. Dukungan ini termanifestasi dalam bentuk kebijakan, finansial, sumber daya manusia, dan infrastruktur yang memadai, yang memungkinkan sekolah menjalankan proses rekrutmen sesuai standar yang ditetapkan. Selaras dengan tujuan penelitian untuk mengidentifikasi faktor pendukung, temuan ini menunjukkan pentingnya dukungan kelembagaan dan sistem yang terstruktur dalam implementasi panduan rekrutmen yang efektif.

Berdasarkan temuan, penelitian ini merekomendasikan beberapa langkah pengembangan untuk praktik rekrutmen guru. Pertama, pengembangan instrumen penilaian yang lebih komprehensif yang tidak hanya mengukur kompetensi saat ini tetapi juga kemampuan adaptasi calon guru, khususnya dalam implementasi Kurikulum Merdeka dan integrasi teknologi. Kedua, penambahan tahap observasi kelas atau magang singkat untuk mengatasi keterbatasan micro-teaching dalam menilai kemampuan pengelolaan kelas jangka panjang. Ketiga, pengembangan strategi rekrutmen proaktif melalui database kandidat dan jaringan kerjasama dengan perguruan tinggi untuk mengatasi kesulitan mendapatkan kandidat berkualitas, terutama untuk mata pelajaran STEM dan bahasa asing.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada fokusnya pada studi kasus tunggal, sehingga diperlukan penelitian lanjutan dengan cakupan lebih luas untuk mengidentifikasi pola umum dalam implementasi panduan rekrutmen guru. Penelitian longitudinal untuk melacak performa jangka panjang guru yang direkrut juga direkomendasikan untuk memvalidasi efektivitas proses seleksi yang diterapkan. Meskipun dengan keterbatasan tersebut, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang implementasi panduan rekrutmen guru yang efektif dalam konteks pendidikan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, E., Sumarni, S., Saputri, L., Jumiat, J., Mirawati, M., Sulastri, E., Parioga, H., & Wardani, J. A. (2024). Implementasi Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Majauleng. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 4(1), 6–9. <https://doi.org/10.31004/jh.v4i1.529>
- Ajani, O. A. (2023). Exploring the Alignment of Professional Development and Classroom Practices in African Contexts: A Discursive Investigation. *Journal of Integrated Elementary Education*, 3(2), 120–136. <https://doi.org/10.21580/jieed.v3i2.17693>
- Asiandrayani, A., Sukardi, S., & Wilian, S. (2021). Performance Evaluation of Public Elementary School Supervisors in Mataram City During Covid-19. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 6(3), 374–379. <https://doi.org/10.29303/jipp.v6i3.228>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Fahira Azzahra, Hadi Permana, Lulu Fitriani, Rida Maulida Putri, & Suci Wulandari. (2022). Approaches and models development of 2013 Curriculum and Merdeka Curriculum. *Journal of Curriculum Development*, 1(2), 184–204.
- Fauzi Ali, M., & Kholisah Nuryani, L. (2023). Meningkatkan Mutu Lulusan dengan Memaksimal Fungsi Manajemen Pendidikan di Sekolah. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 4(3), 324–338. <https://doi.org/10.51454/jet.v4i3.251>
- Hanifah, N., & Rindaningsih, I. (2024). Human Resource Management: Analysis Of Teacher Recruitment Strategies. *International Journal Multidisciplinary (IJMI)*, 1(2), 16–25. <https://doi.org/10.61796/ijmi.v1i2.58>
- Hariyanto, T., & Ismanto, B. (2024). Evaluating the Regional Contracted Teachers Appointment Program at the Junior High School Level in Tambrauw Regency, Southwest Papua Province : Context of Education in Remote Areas. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 10(2), 522. <https://doi.org/10.33394/jk.v10i2.10975>

- Indartiningsih, D. (2023). Kualitas Guru di Indonesia dan Korea Selatan. *EDUKATIF : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(5), 2019–2030. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i5.5409>
- Kartikasari, L. P., Iriani, A., & Satyawati, S. T. (2023). Discord-Based COMPILE Application Model in Improving the Effectiveness of Teachers and Education Staff Management. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 9(3), 996. <https://doi.org/10.33394/jk.v9i3.8470>
- Lee, S. Y., Lee, S.-H., & Shin, J.-S. (2019). Evaluation of Medical Humanities Course in College of Medicine Using the Context, Input, Process, and Product Evaluation Model. *Journal of Korean Medical Science*, 34(22). <https://doi.org/10.3346/jkms.2019.34.e163>
- Nurfatimah, S. A., Hasna, S., & Rostika, D. (2022). Membangun Kualitas Pendidikan di Indonesia dalam Mewujudkan Program Sustainable Development Goals (SDGs). *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6145–6154. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3183>
- Ratnasari, D. H., & Nugraheni, N. (2024). Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dalam Mewujudkan Program Sustainable Development Goals (SDGS). *Jurnal Citra Pendidikan*, 4(2), 1652–1665. <https://doi.org/10.38048/jcp.v4i2.3622>
- Santosa, I., Setiadi, S., & Suseno, M. (2022). CIPP evaluation on emergency online learning during Covid-19 in STKIP MNC. *Linguists : Journal Of Linguistics and Language Teaching*, 8(2), 169. <https://doi.org/10.29300/ling.v8i2.6400>
- Sariwulan, T., Agung, I., Sudrajat, U., & Atmadiredja, G. (2019). The Influence Of Job Expectation, Job Satisfaction, And Government Policy Towards The Work Stress, Job Enthusiasm And Continuance Commitment Of The Honorarium Teacher. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 38(2), 305–319. <https://doi.org/10.21831/cp.v38i2.24380>
- See, B. H., Morris, R., Gorard, S., Kokotsaki, D., & Abdi, S. (2020). Teacher Recruitment and Retention: A Critical Review of International Evidence of Most Promising Interventions. *Education Sciences*, 10(10), 262. <https://doi.org/10.3390/educsci10100262>
- Shunhaji, A., Nawawi, A. M., & Khoirunnisa, U. Q. (2019). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (Mbs) Pada Madrasah Aliyah Unggulan (Studi Kasus MAN 4 Jakarta). *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(3), 368–382. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v1i3.64>
- Soe'od, R., Hanim, Z., Sanda, Y., & Yau, L. (2022). Pendampingan Peningkatan Mutu Pengajaran Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Samarinda. *Amalee: Indonesian Journal of Community Research and Engagement*, 3(2), 355–367. <https://doi.org/10.37680/amalee.v3i2.1998>
- Sudarsono. (2024). Problematika Rekrutmen dan Penempatan Guru di Madrasah Swasta. *IslamicEdu Management Journal*, 1(2), 141–151. <https://doi.org/10.71259/rjt90931>
- Supriadi, S. (2019). Manajemen Rekrutmen Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Hadratul Madaniyah*, 5(2), 60–72. <https://doi.org/10.33084/jhm.v5i2.887>