

REKRUTMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Ika Septi Wulandari*¹
Lelly Anggraini²
Dania Fahira Falhi³
Roifatul Hasanah⁴
Rofiq Hidayat⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

*e-mail: ikaseptiwulandari8960@gmail.com anggraovia@gmail.com danyafhrflh@gmail.com
Roifatulhasanah12@gmail.com rofiqhidayat@uinkhas.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP PLUS Darus Sholah Jember. Metode yang digunakan adalah field research, di mana data dikumpulkan melalui beberapa tahapan seperti : proses observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMP PLUS Darus Sholah menerapkan kriteria seleksi yang ketat, termasuk kompetensi akademik, pengalaman mengajar, dan nilai-nilai moral yang sesuai dengan visi misi sekolah. Proses rekrutmen melibatkan partisipasi berbagai pihak, seperti kepala sekolah, guru senior, dan komite sekolah, untuk memastikan kualitas kandidat yang terpilih. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam proses rekrutmen mencakup keterbatasan jumlah pelamar yang memenuhi kriteria dan persaingan dengan sekolah lain dalam mencari tenaga pengajar yang berkualitas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen, seperti adanya upaya untuk memperluas jangkauan promosi dan pelatihan bagi para calon pelamar, serta membantu meningkatkan pengembangan sumber daya manusia di institusi pendidikan secara keseluruhan.

Kata kunci: Rekrutmen, Sumber Daya Manusia, Tenaga Kependidikan

Abstract

This research aims to analyze the recruitment process of educators and education staff at SMP PLUS Darus Sholah Jember. The method used is field research, where data was collected through several stages such as observation, in-depth interviews, and document studies. The results show that SMP PLUS Darus Sholah implements strict selection criteria, including academic competence, teaching experience, and moral values in line with the school's vision and mission. The recruitment process involves the participation of various parties, such as the principal, senior teachers, and the school committee, to ensure the quality of the selected candidates. Additionally, this study identifies challenges faced in the recruitment process, including the limited number of applicants who meet the criteria and competition with other schools in attracting qualified teachers. This research is expected to provide recommendations to improve the efficiency and effectiveness of recruitment, such as efforts to expand promotion outreach and training for potential applicants, as well as helping to enhance human resource development in educational institutions overall.

Keywords: Recruitment, Human Resources, Education Personnel

PENDAHULUAN

Rekrutmen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu aspek yang sangat krusial dalam dunia pendidikan, karena kualitas pendidikan sangat bergantung pada kompetensi para pendidik yang terlibat. Proses rekrutmen yang baik akan memastikan bahwa sekolah mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas, yang mampu mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara efektif. Dalam konteks sekolah menengah pertama (SMP), khususnya yang berbasis keagamaan seperti SMP PLUS Darus Sholah Jember, rekrutmen ini tidak hanya mempertimbangkan aspek akademik, tetapi juga nilai-nilai moral yang sejalan dengan visi dan misi lembaga.

Proses rekrutmen pendidik pada lembaga pendidikan formal tidak bisa dianggap sepele. Menurut beberapa studi, faktor-faktor seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar,

serta kemampuan pedagogis dan interpersonal sangat mempengaruhi efektivitas proses belajar mengajar.¹ Di SMP PLUS Darus Sholah, proses rekrutmen ini melibatkan beberapa tahapan, seperti seleksi administratif, wawancara, hingga observasi lapangan, guna memastikan bahwa setiap calon yang terpilih tidak hanya memiliki kemampuan akademik yang memadai, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan pendidikan berbasis agama.

Selain itu, tantangan utama dalam rekrutmen pendidik di sekolah berbasis agama adalah terbatasnya jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi sesuai kebutuhan sekolah.² Hal ini diperparah dengan adanya persaingan yang ketat antar lembaga pendidikan dalam memperoleh tenaga pengajar yang berkualitas. Persaingan ini sering kali terjadi antara sekolah swasta dan negeri, di mana sekolah swasta berbasis keagamaan harus berupaya lebih untuk menarik minat tenaga pendidik profesional yang mampu mendukung program pengajaran berbasis nilai-nilai Islam.

Studi menunjukkan bahwa partisipasi berbagai pihak dalam proses rekrutmen, seperti kepala sekolah, guru senior, dan komite sekolah, memainkan peran penting dalam menjaga kualitas rekrutmen.³ Proses yang kolaboratif ini diharapkan dapat meminimalisir kesalahan dalam memilih kandidat, sehingga hanya mereka yang benar-benar berkompeten dan memiliki integritas yang sesuai dengan visi dan misi sekolah yang akan dipilih.

Oleh karena itu, penelitian mengenai proses rekrutmen di SMP PLUS Darus Sholah menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga tersebut.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah field research, yang merupakan metode kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena rekrutmen sumber daya pendidikan dan tenaga kependidikan dalam konteks yang nyata. Penelitian ini akan dilakukan di beberapa institusi pendidikan, baik formal maupun non-formal, untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tentang proses rekrutmen, tantangan, serta strategi yang diterapkan. Dengan menggunakan pendekatan ini, diharapkan data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi sebenarnya dan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai praktik rekrutmen di lapangan.⁴

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam akan dilakukan dengan berbagai pihak terkait, seperti kepala sekolah, tenaga pengajar, dan calon tenaga kependidikan untuk menggali informasi tentang pengalaman dan pandangan mereka terhadap proses rekrutmen. Observasi partisipatif akan dilakukan untuk melihat langsung dinamika dan praktik rekrutmen yang berlangsung di lapangan. Selain itu, analisis dokumen akan mencakup kajian terhadap kebijakan dan prosedur rekrutmen yang berlaku di institusi terkait.⁵

Untuk memastikan validitas data, penelitian ini akan menerapkan triangulasi sumber, di mana data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumen akan dibandingkan dan dikonfirmasi satu sama lain. Selain itu, umpan balik dari informan akan diambil untuk menilai

¹ Nana, Sudjana. (2019). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

² Arif, M., Maulana, T., & Taufik, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*.

³ Issalillah, Fayola., & Sri Wahyuni. (2021). Analisis Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

⁴ Creswell, John W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th ed., Sage Publications, 2014

⁵ Merriam, Sharan B., and Elizabeth J. Tisdell. *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. 4th ed., Jossey-Bass, 2016.

keakuratan informasi yang dikumpulkan. Proses ini bertujuan untuk meningkatkan kredibilitas data dan memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan realitas yang ada.⁶

Analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan secara tematik, dengan mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari data yang telah dikumpulkan. Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan dikodekan untuk memudahkan pengelompokan informasi berdasarkan tema tertentu. Hasil analisis ini akan digunakan untuk menyusun narasi yang menjelaskan fenomena rekrutmen sumber daya pendidikan dan tenaga kependidikan yang diteliti, serta memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan oleh pihak terkait.⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Proses Rekrutmen di SMP PLUS Darus Sholah

Proses rekrutmen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP PLUS Darus Sholah Jember dilakukan melalui beberapa tahapan yang sistematis dan terencana. Tahapan ini dimulai dengan identifikasi kebutuhan tenaga pendidik, di mana sekolah melakukan evaluasi terhadap jumlah guru yang tersedia serta kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung proses pembelajaran.⁸ Setelah itu, proses rekrutmen dimulai dengan pengumuman lowongan yang disebarluaskan secara luas melalui berbagai saluran, baik internal maupun eksternal, seperti media sosial, situs web resmi sekolah, serta jaringan komunitas pendidikan.⁹

Seleksi administrasi merupakan langkah awal di mana para pelamar diharuskan mengumpulkan dokumen-dokumen yang diperlukan, seperti ijazah, transkrip nilai, dan sertifikasi kompetensi mengajar.¹⁰ Tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa calon pelamar memenuhi kualifikasi akademik minimum sesuai dengan standar sekolah.¹¹ Setelah lolos seleksi administrasi, calon tenaga pendidik akan melalui tes tertulis dan wawancara. Tes tertulis biasanya mencakup soal-soal yang berhubungan dengan mata pelajaran yang akan diajarkan serta pemahaman umum tentang metode pembelajaran. Sedangkan dalam wawancara, kepala sekolah dan tim seleksi akan menilai sikap, etika, serta kecocokan calon dengan visi dan misi sekolah, terutama yang terkait dengan nilai-nilai keislaman yang dijunjung oleh SMP PLUS Darus Sholah.¹²

Proses seleksi berlanjut dengan tes mengajar (*microteaching*), di mana calon pendidik diminta untuk melakukan simulasi mengajar di depan panel penilai, yang terdiri dari guru senior dan kepala sekolah.¹³ Simulasi ini bertujuan untuk mengukur kemampuan pedagogis dan kemampuan komunikasi calon guru, serta bagaimana mereka berinteraksi dengan siswa.¹⁴ Setelah itu, penilaian akhir dilakukan oleh tim seleksi berdasarkan keseluruhan performa calon dalam tahapan-tahapan tersebut. Calon yang dianggap memenuhi syarat akan diberikan tawaran kerja dan menjalani masa percobaan sebelum diterima secara permanen.¹⁵

b. Faktor yang mempengaruhi rekrutmen di SMP Plus Darus Sholah

⁶ Yin, Robert K. *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. 6th ed., Sage Publications, 2014.

⁷ Braun, Virginia, and Victoria Clarke. *Using Thematic Analysis in Psychology*. 2006.

⁸ Mar, Nur Azaliah, and Danial Hilmi. "Manajemen program pembelajaran bahasa Arab pada anak prasekolah Yayasan PAUD Sultan Qaimuddin di Kendari." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 9.1 (2021): 1-10.

⁹ Sahara, Alvina. *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT Al Manar Jakarta*. BS thesis. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

¹⁰ Saadah, Nailis, and Jamilus Jamilus. "Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatera Barat." *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 8.1 (2024): 43-58.

¹¹ Alfianto, Afif. "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru di SMA Nurul Palembang." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 12.1 (2022).

¹² Ansori, Muchamad Jauhar. *Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme di Madrasah Diniyah Ulya Al Amiriyah Mekar Agung Madiun*. Diss. IAIN Ponorogo, 2023.

¹³ Isnaini, Rohmatun Lukluk. "Implementasi Rekrutmen Guru Disd Ta'Mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sd Islam)." *Pendidikan Agama Islam* 12.1 (2015): 109-120.

¹⁴ Mulyadi, Acep. "Kontribusi kompetensi pedagogik dan iklim organisasi terhadap kinerja guru." *Turats* 7.2 (2011): 49-61.

¹⁵ Efendi, Mohamad Fahrudin. "Sistem Penerimaan Guru Pada Lembaga Pendidikan Swasta (Studi di Yayasan SMK Al-Huda Kota Kediri)." *Ta'lim: Jurnal Multidisiplin Ilmu* 1.2 (2022): 80-95.

Rekrutmen merupakan langkah penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di institusi pendidikan¹⁶. Proses ini tidak hanya menentukan kualitas pengajar tetapi juga berdampak pada lingkungan belajar dan pengembangan siswa.¹⁷ Artikel ini membahas faktor-faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen di SMP Plus Darus Sholah.

Yang pertama yaitu adanya faktor internal, seperti kebijakan sekolah (kebijakan rekrutmen yang ditetapkan oleh manajemen sekolah sangat mempengaruhi proses ini¹⁸. Misalnya, jika sekolah memiliki visi untuk meningkatkan kualitas pendidikan, maka kriteria rekrutmen akan lebih ketat¹⁹, kebijakan organisasi (budaya sekolah yang mendukung inovasi dan kolaborasi dapat menarik calon guru yang sesuai dengan nilai-nilai tersebut²⁰. Hal ini menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan produktif), ketersediaan sumber daya (ketersediaan anggaran untuk rekrutmen dan pelatihan juga berperan penting²¹. Sekolah yang memiliki sumber daya finansial yang cukup dapat menawarkan gaji yang lebih kompetitif dan fasilitas yang lebih baik²²).

Yang kedua yaitu adanya faktor eksternal, seperti Pasar Tenaga Kerja (persaingan di pasar tenaga kerja untuk guru yang berkualitas sangat mempengaruhi rekrutmen²³. Sekolah harus mampu menawarkan keunggulan agar dapat menarik calon terbaik²⁴), regulasi Pendidikan (peraturan dari pemerintah mengenai kualifikasi dan sertifikasi guru juga mempengaruhi proses rekrutmen²⁵. SMP Plus Darus Sholah harus memastikan bahwa kandidat memenuhi semua persyaratan yang ditetapkan), tingkat Pendidikan dan Kualitas Lulusan Institusi pendidikan yang melahirkan lulusan yang berkualitas tinggi akan menjadi sumber daya manusia yang potensial²⁶. SMP Plus Darus Sholah perlu mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan pengalaman calon guru.

c. Tahapan perekrutmen di SMP PLUS DARUS SHOLAH.

Rekrutmen di SMP Darus Sholah dimulai dengan perencanaan yang matang. Dalam tahap ini, pihak sekolah menentukan kebutuhan tenaga pengajar yang sesuai dengan visi dan misi institusi.²⁷ Proses ini mencakup analisis posisi yang dibutuhkan, kualifikasi yang diinginkan, serta pencarian kandidat melalui berbagai saluran, seperti pengumuman di media sosial, website resmi,

¹⁶ Effendi, Mukhlison. "Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2.1 (2021): 39-51.

¹⁷ Hsb, Abd Aziz. "Kontribusi lingkungan belajar dan proses pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa di sekolah." (2018).

¹⁸ Nasser, Asep Aziz, et al. "Sistem Penerimaan Siswa Baru Berbasis Web Dalam Meningkatkan Mutu Siswa Di Era Pandemi." *Biomatika: Jurnal ilmiah fakultas keguruan dan ilmu pendidikan* 7.1 (2021): 100-109.

¹⁹ Utami, Sri. "Meningkatkan mutu pendidikan Indonesia melalui peningkatan kualitas personal, profesional, dan strategi rekrutmen guru." *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*. Vol. 2. No. 1. 2019.

²⁰ Zubaidah, Siti. "Keterampilan abad ke-21: Keterampilan yang diajarkan melalui pembelajaran." *Seminar Nasional Pendidikan*. Vol. 2. No. 2. 2016.

²¹ Prabowo, Galuh, and Siti Aimah. "Analisis Perencanaan Kebutuhan Guru Berbasis Data Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sekolah." *Jurnal Pendidikan Indonesia (JOUPI)* 2.2 (2024): 159-168.

²² Sandi, Qalka, Ahmad Syukri, and Kasful Anwar Us. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif." *Al Ghazali* 2.2 (2019): 63-84.

²³ Iskarim, Mochamad. "Rekrutmen pegawai menuju kinerja organisasi yang berkualitas dalam perspektif MSDM dan islam." (2019).

²⁴ Indriani, Fera, et al. "Strategi Pemasaran Pendidikan Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 6.2 (2021): 131-148.

²⁵ Subroto, J. G. (2019). Peningkatan Kualitas Pendidikan: Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan dalam Pemenuhan Kebutuhan Guru Profesional di Indonesia. *Artikel Ilmiah*. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php>.

²⁶ Mashudi, Ahmad. "Kebijakan PPDB Sistem Zonasi SMA/SMK dalam mendorong Pemerataan Kualitas Sumberdaya Manusia di Jawa Timur." *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4.2 (2019): 186-206.

²⁷ Ridwan Mawala, Kurnia, and Meilanny Budiarti Santoso. "Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD." *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial* 1.2 (2018).

dan jaringan alumni. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa perencanaan rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan kualitas seleksi²⁸

Setelah perencanaan, tahap berikutnya adalah penyaringan aplikasi. Dalam tahap ini, semua lamaran yang masuk akan diperiksa untuk memastikan bahwa calon memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Seleksi awal ini mencakup evaluasi dokumen seperti CV dan surat lamaran, serta kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar.²⁹ Proses ini penting untuk memastikan bahwa hanya kandidat yang paling sesuai yang akan melanjutkan ke tahap berikutnya. Penelitian menunjukkan bahwa proses penyaringan yang sistematis dapat mengurangi kesalahan dalam memilih kandidat.³⁰

Tahapan terakhir adalah wawancara dan uji kompetensi. Kandidat yang lolos dari tahap penyaringan akan diundang untuk melakukan wawancara, di mana mereka akan dinilai berdasarkan kemampuan pedagogis, sikap, dan kesesuaian dengan nilai-nilai sekolah.³¹ Selain wawancara, SMP Darus Sholah juga sering menerapkan uji kompetensi untuk memastikan bahwa calon guru memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk mengajar. Penelitian menunjukkan bahwa wawancara yang baik dan uji kompetensi dapat meningkatkan prediksi kinerja karyawan.³²

KESIMPULAN

Rekrutmen di SMP PLUS Darus Sholah mencerminkan proses yang sistematis dan terencana, dimulai dari perencanaan kebutuhan, penyaringan kandidat, hingga wawancara dan uji kompetensi. Setiap tahapan dirancang untuk memastikan bahwa tenaga pengajar yang terpilih tidak hanya memenuhi kualifikasi akademik, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai sekolah. Dengan pendekatan yang terstruktur, SMP PLUS Darus Sholah mampu meningkatkan kualitas pengajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan tentunya juga mengikuti perkembangan zaman pada era digital yang semakin berkembang pesat. Keunikan dari proses rekrutmen di SMP PLUS Darus Sholah terletak pada integrasi nilai-nilai lokal dan budaya dalam setiap tahapan seleksi, yang tidak hanya fokus pada kompetensi akademik tetapi juga karakter dan etika calon pengajar. Tidak hanya itu pula pada SMP PLUS Darus Sholah menerapkan sistem pembelajaran yang berpedoman pada pesantren yaitu sistem pembelajaran yang mengunggulkan nilai-nilai keagamaan serta adanya kewajiban untuk mengaji pada setiap siswa dan siswi ataupun tenaga pendidik yang terlibat pada lembaga tersebut. Hal ini memberikan kontribusi baru dalam praktik rekrutmen pendidikan dengan menekankan pentingnya keselarasan antara visi institusi dan kualifikasi pribadi kandidat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Muhammad, Syarwani Ahmad, and Helmi Harris. "Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru." *Journal of Education Research*, 2020.
- Alfiyanto, Afif. "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru di SMA Nurul Palembang." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2022.
- Ansori, Muchamad Jauhar. *Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme di Madrasah Diniyah Ulya Al Amiriyah Mekar Agung Madiun*. Diss. IAIN Ponorogo, 2023.
- Arif, M., Maulana, T., & Taufik, M. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan." *Jurnal Humaniora*, 2020.

²⁸, Asep Aziz, Nasser, et al. "Sistem Penerimaan Siswa Baru Berbasis Web Dalam Meningkatkan Mutu Siswa Di Era Pandemi." *Biomatika: Jurnal ilmiah fakultas keguruan dan ilmu pendidikan* 7.1 (2021)

²⁹ Muhammad ,Alamsya, Syarwani Ahmad, and Helmi Harris. "Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru." *Journal of Education Research* 1.3 (2020)

³⁰ Yanti Hardiyanti, Oktavia. "Implementasi pembelajaran terpadu dalam peningkatan kualitas pendidikan: tinjauan literatur sistematis." *JKPD (Jurnal Kajian Pendidikan Dasar)* 6.2 (2021)

³¹ Andika ,Setiawan, , Sunomo Widiyanti, and S. Sunomo. "Studi pengelolaan uji kompetensi keahlian berlisensi lembaga sertifikasi profesi pada jurusan teknik mesin di SMKN 1 Blitar." *Universitas Negeri Malang*. Malang (2018).

- Braun, Virginia, and Victoria Clarke. "Using thematic analysis in psychology." *Qualitative research in psychology*, 2006.
- Creswell, John W., and J. David Creswell. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications, 2017.
- Efendi, Mohamad Fahrudin. "Sistem Penerimaan Guru Pada Lembaga Pendidikan Swasta (Studi di Yayasan SMK Al-Huda Kota Kediri)." *Ta'lim: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2022.
- Effendi, Mukhlison. "Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2021.
- Hsb, Abd Aziz. "Kontribusi lingkungan belajar dan proses pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa di sekolah." (2018).
- Indriani, Fera, et al. "Strategi Pemasaran Pendidikan Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 6.2 (2021): 131-148.
- Iskarim, Mochamad. "Rekrutmen pegawai menuju kinerja organisasi yang berkualitas dalam perspektif MSDM dan islam." (2019).
- Isnaini, Rohmatun Lukluk. "Implementasi Rekrutmen Guru Disd Ta'Mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sd Islam)." *Pendidikan Agama Islam*, 2015.
- Issalillah, Fayola., & Sri Wahyuni. *Analisis Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen. 2021.
- Kurnia, Ridwan Mawala, and Meilanny Budiarti Santoso. "Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD." *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2018.
- Mar, Nur Azaliah, and Danial Hilmi. "Manajemen program pembelajaran bahasa Arab pada anak prasekolah Yayasan PAUD Sultan Qaimuddin di Kendari." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2021.
- Mashudi, Ahmad. "Kebijakan PPDB Sistem Zonasi SMA/SMK dalam mendorong Pemerataan Kualitas Sumberdaya Manusia di Jawa Timur." *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2019.
- Merriam, Sharan B., and Elizabeth J. Tisdell. *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley & Sons, 2015.
- Mulyadi, Acep. "Kontribusi kompetensi pedagogik dan iklim organisasi terhadap kinerja guru." *Turats*, 2011.
- Nana, Sudjana. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019.
- Nasser, Asep Aziz, et al. "Sistem Penerimaan Siswa Baru Berbasis Web Dalam Meningkatkan Mutu Siswa Di Era Pandemi." *Biormatika: Jurnal ilmiah fakultas keguruan dan ilmu pendidikan*, 2021.
- Nasser, Asep Aziz, et al. "Sistem Penerimaan Siswa Baru Berbasis Web Dalam Meningkatkan Mutu Siswa Di Era Pandemi." *Biormatika: Jurnal ilmiah fakultas keguruan dan ilmu pendidikan*, 2021.
- Oktavia, Yanti Hardiyanti. "Implementasi pembelajaran terpadu dalam peningkatan kualitas pendidikan: tinjauan literatur sistematis." *JKPD (Jurnal Kajian Pendidikan Dasar)* 6.2 2021: 154-158.
- Prabowo, Galuh, and Siti Aimah. "Analisis Perencanaan Kebutuhan Guru Berbasis Data Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sekolah." *Jurnal Pendidikan Indonesia (JOUPI)*, 2024.
- Saadah, Nailis, and Jamilus Jamilus. "Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatera Barat." *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 2024
- Sahara, Alvina. *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT Al Manar Jakarta*. BS thesis. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2023.
- Sandi, Qalka, Ahmad Syukri, and Kasful Anwar Us. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif." *Al Ghazali*, 2019
- Setiawan, Andika, Sunomo Widiyanti, and S. Sunomo. "Studi pengelolaan uji kompetensi keahlian berlisensi lembaga sertifikasi profesi pada jurusan teknik mesin di SMKN 1 Blitar." *Universitas Negeri Malang*. Malang 2018.

- Subroto, J. G. (2019). Peningkatan Kualitas Pendidikan: Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan dalam Pemenuhan Kebutuhan Guru Profesional di Indonesia. Artikel Ilmiah. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php>.
- Utami, Sri. "Meningkatkan mutu pendidikan Indonesia melalui peningkatan kualitas personal, profesional, dan strategi rekrutmen guru." Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP, 2019.
- Utami, Yunita Tri. Prediksi Kinerja Karyawan Berdasarkan Proses Trainer Menggunakan Data Mining. Diss. Prodi Sistem Informasi, 2022.
- Yin, Robert K. "Case study research and applications.", 2018.
- Zubaidah, Siti. "Keterampilan abad ke-21: Keterampilan yang diajarkan melalui pembelajaran." Seminar Nasional Pendidikan, 2016.