

Implementasi Tahapan Alur Seleksi dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Raden Fatah Driyorejo

Syunu Trihantoyo*¹
Meidiana Putri Permadi²
Lidya Gladis Renata³
Firjatullah Pratama Kusuma Arifin⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
*e-mail: meidianaputri.23007@mhs.unesa.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis bagaimana implementasi tahapan alur seleksi di SMA Raden Fatah Driyorejo berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian sebagai berikut (1) Langkah-langkah utama dalam proses perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Raden Fatah; (2) Penilaian kualifikasi pendidik yang potensial; (3) Kriteria utama dalam mencari calon pendidik; (4) Proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan diintegrasikan dengan kebutuhan lembaga Pendidikan; (5) Tahapan kepala SMA Raden Fatah untuk menarik calon pendidik yang berkualitas; (6) Penilaian Keterampilan interpersonal dan kemampuan komunikasi calon pendidik.

Kata kunci: Implementasi, Seleksi, dan Tenaga Kependidikan

Abstract

This research aims to explain and analyze how the implementation of the selection process stages at Raden Fatah Driyorejo High School contributes to improving the quality of educators and education staff. This research uses a descriptive method. The research results are as follows (1) The main steps in the process of recruiting educators and education personnel at Raden Fatah High School; (2) Assessment of potential educators' qualifications; (3) Main criteria in searching for prospective educators; (4) The selection process for educators and education personnel is integrated with the needs of educational institutions; (5) Steps for the principal of Raden Fatah High School to attract qualified prospective educators; (6) Assessment of prospective educators' interpersonal skills and communication abilities.

Keywords: Implementation, Selection, Educational Personnel

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa, dan kualitas pendidik serta tenaga kependidikan memiliki dampak yang besar terhadap kesuksesan sistem pendidikan. Pendidikan juga merupakan salah satu aspek penting bagi pembangunan suatu negara. Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. SMA Raden Fatah Driyorejo sebagai lembaga pendidikan menengah di Indonesia juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas guru dan tenaga kependidikan. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan mengimplementasikan tahapan alur seleksi yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk memperhatikan dengan serius tahapan alur dan seleksi dalam memastikan bahwa mereka mendapatkan individu yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan pendidikan saat ini.

Artikel ini akan mengeksplorasi berbagai aspek implementasi tahapan alur seleksi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan pendidikan. Implementasi tahapan alur seleksi menjadi relevan karena dapat membantu dalam menyeleksi calon pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Dengan adanya seleksi yang ketat, diharapkan SMA Raden Fatah Driyorejo dapat menghadirkan tenaga pengajar dan kependidikan yang kompeten, berdedikasi, serta memiliki komitmen tinggi terhadap dunia pendidikan. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa proses belajar mengajar di sekolah

berjalan efektif dan efisien. Pentingnya tahapan alur seleksi tidak dapat diabaikan. Dengan memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kualifikasi yang sesuai, komitmen yang kuat, dan integritas yang tinggi, lembaga pendidikan dapat membangun tim pendidik dan kependidikan yang efektif dan berkinerja tinggi. Dalam konteks ini, tahapan alur seleksi bukan hanya tentang menarik individu terbaik, tetapi juga tentang memastikan kecocokan budaya dan nilai antara individu dengan lembaga pendidikan.

Selain itu, tahapan alur seleksi juga dapat membantu meningkatkan reputasi serta citra sekolah. Dengan memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, SMA Raden Fatah Driyorejo dapat menjadi pilihan utama bagi para calon siswa dan orang tua dalam mencari pendidikan yang terbaik. Hal ini juga dapat berdampak positif pada peningkatan prestasi akademik serta non-akademik siswa. Dalam artikel ini, akan dibahas secara mendalam mengenai implementasi tahapan alur seleksi dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Raden Fatah Driyorejo. Melalui analisis dan pembahasan yang komprehensif, diharapkan dapat ditemukan solusi-solusi yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah ini.

Pelaksanaan tahapan alur seleksi juga memperhatikan berbagai aspek, termasuk proses seleksi, metode evaluasi, dan penggunaan teknologi. Dengan memanfaatkan pendekatan yang holistik dan terintegrasi, lembaga pendidikan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses seleksi mereka. Selain itu, penggunaan teknologi juga dapat membantu dalam mengidentifikasi calon pendidik dan kependidikan yang potensial dan berkualitas. Tantangan dalam implementasi tahapan alur seleksi juga perlu diperhatikan. Mulai dari persaingan yang ketat dalam merekrut individu terbaik hingga perubahan dalam paradigma pendidikan, lembaga pendidikan harus dapat mengatasi berbagai hambatan untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dan kompetitif dalam mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah dengan metode deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data mengenai implementasi tahapan alur seleksi dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Raden Fatah Driyorejo. Peneliti menggunakan teknik observasi dan wawancara untuk mendapatkan data yang diperlukan. Selain itu, peneliti juga melakukan analisis data terkait dengan implementasi tahapan alur seleksi di SMA Raden Fatah Driyorejo. Hasil analisis data tersebut kemudian disajikan dalam bentuk kesimpulan mengenai efektivitas tahapan alur seleksi dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Dengan menggunakan metode deskriptif, peneliti dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai implementasi tahapan alur seleksi di SMA Raden Fatah Driyorejo dan dampaknya terhadap kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Metode ini juga memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang akurat mengenai tahapan alur seleksi yang efektif dan dapat diterapkan di sekolah lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil temuan di lapangan berkaitan dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Raden Fatah meliputi langkah-langkah utama dalam proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Maskuri, S.E selaku narasumber dan Kepala Sekolah SMA Raden Fatah, beliau menuturkan bahwa langkah-langkah utama dalam proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Raden Fatah Driyorejo dimulai dengan pengumuman lowongan pekerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan lembaga. Setelah itu, calon pelamar diharapkan untuk mengirimkan berkas lamaran mereka melalui email atau surat resmi. Selanjutnya, dilakukan proses seleksi berkas untuk menyeleksi calon yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Setelah itu, dilakukan wawancara untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kemampuan dan komitmen calon pelamar terhadap pekerjaan yang mereka lamar. Setelah melalui proses wawancara, jika calon pelamar dinilai cocok, maka akan dilakukan penandatanganan kontrak kerja dan proses administrasi lainnya sebelum akhirnya calon pelamar

dapat mulai bekerja di lembaga kami. Selain itu, lembaga kami juga melakukan verifikasi referensi untuk memastikan kebenaran informasi yang diberikan oleh calon pelamar. Proses ini dilakukan untuk memastikan bahwa calon pelamar memiliki rekam jejak yang baik dan terpercaya dalam pekerjaan mereka sebelumnya. Selain itu, lembaga juga memberikan kesempatan kepada calon pelamar untuk melakukan demonstrasi mengajar bagi calon pendidik agar lembaga dapat melihat langsung kemampuan mengajar mereka. Terakhir, sebelum mengambil keputusan final, lembaga kami juga melibatkan tim rekrutmen yang terdiri dari beberapa pihak di dalam lembaga untuk membahas secara kolektif calon pelamar yang telah melalui proses seleksi. Dengan demikian, lembaga berusaha untuk memastikan bahwa proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga kami berlangsung transparan, adil, dan sesuai dengan kebutuhan SMA Raden Fatah Driyorejo.

Sebagai calon pendidik yang potensial, seorang individu harus memiliki pengetahuan yang kuat dan mendalam dalam bidang pendidikan yang akan diajarkan. Kualifikasi pendidik yang potensial juga mencakup kemampuan untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang kreatif dan inovatif, serta mampu memfasilitasi interaksi yang efektif antara guru dan siswa. Selain itu, seorang pendidik yang potensial juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, baik dalam berbicara maupun dalam menulis, sehingga dapat menjelaskan konsep-konsep pembelajaran dengan jelas dan mudah dipahami oleh siswa. Selain itu, seorang pendidik yang potensial juga memiliki sikap profesional yang baik, seperti kepedulian terhadap perkembangan siswa, integritas, dan toleransi terhadap perbedaan, serta kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dengan siswa, orang tua, dan kolega. Selain itu, seorang pendidik yang potensial juga harus selalu berusaha untuk meningkatkan diri melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, serta memiliki keterbukaan terhadap inovasi dan perkembangan teknologi dalam bidang pendidikan. Dengan memiliki kualifikasi-kualifikasi tersebut, seorang pendidik dapat dianggap sebagai individu yang potensial dalam memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Menurut Maskuri, S.E selaku narasumber dan Kepala Sekolah SMA Raden Fatah, SMA Raden Fatah Driyorejo dapat menilai keterampilan interpersonal dan kemampuan komunikasi kandidat melalui beberapa metode evaluasi yang beragam. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah wawancara panel, di mana calon pendidik diberi kesempatan untuk berinteraksi langsung dengan sejumlah anggota staf sekolah atau pemangku kepentingan lainnya. Selama wawancara ini, mereka dapat dinilai berdasarkan kemampuan mereka dalam berkomunikasi dengan jelas, efektif, dan menginspirasi. Selain itu, SMA Raden Fatah Driyorejo dapat meminta calon pendidik untuk mengikuti tes atau latihan simulasi yang mensimulasikan situasi interaksi sosial di lingkungan sekolah. Misalnya, mereka dapat diminta untuk memberikan presentasi tentang topik tertentu kepada kelompok atau melakukan peran-play tentang penanganan konflik di antara siswa. Dengan demikian, sekolah dapat mengamati langsung keterampilan komunikasi dan interaksi interpersonal calon pendidik. Selanjutnya, sekolah juga dapat meminta referensi atau rekomendasi dari individu atau lembaga yang telah bekerja sama dengan calon pendidik sebelumnya. Informasi dari pihak ketiga ini dapat memberikan wawasan tambahan tentang kualitas hubungan interpersonal dan kemampuan komunikasi calon pendidik di tempat kerja sebelumnya. Penggunaan tes tertulis, seperti esai atau tugas penulisan, juga dapat membantu dalam mengevaluasi kemampuan komunikasi tertulis calon pendidik. Melalui tulisan mereka, sekolah dapat menilai kemampuan mereka dalam menyampaikan pemikiran dan ide secara efektif melalui bahasa tulisan. Terakhir, SMA Raden Fatah Driyorejo dapat menggunakan teknologi dan alat evaluasi online untuk menilai keterampilan interpersonal dan kemampuan komunikasi calon pendidik. Misalnya, mereka dapat diminta untuk mengikuti tes psikometrik atau menyampaikan presentasi melalui platform video konferensi untuk menunjukkan kemampuan mereka dalam berkomunikasi secara virtual. Dengan menggunakan berbagai metode evaluasi ini secara komprehensif, SMA Raden Fatah Driyorejo dapat memperoleh pemahaman yang holistik tentang keterampilan interpersonal dan kemampuan komunikasi calon pendidik, sehingga dapat membuat Keputusan seleksi yang lebih informasi dan tepat

Pembahasan

Dalam mencari calon pendidik, lembaga akan menilai kemampuan mereka dalam memberikan pembelajaran yang berkualitas dan menginspirasi. Calon pendidik yang ideal harus memiliki pemahaman yang mendalam terhadap materi pelajaran yang diajarkan, serta kemampuan untuk menyampaikannya dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa. Selain itu, lembaga SMA Raden Fatah Driyorejo juga melihat kemampuan mereka dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan menstimulasi perkembangan siswa secara holistik. Selain itu juga akan memperhatikan keberanian dan adaptabilitas calon pendidik dalam menghadapi tantangan yang muncul di dunia pendidikan. Calon pendidik yang berhasil akan mampu berpikir kreatif dalam menemukan solusi untuk setiap masalah, serta fleksibel dalam menghadapi perubahan dan perkembangan di bidang pendidikan. Kemampuan untuk mengadaptasi diri dengan cepat dan menghadapi tantangan dengan sikap positif akan menjadi nilai tambah yang saya cari dalam calon pendidik. Lembaga juga bisa menggunakan cara lain dalam mencari calon pendidik yang berkualitas, beberapa kriteria utama menjadi fokus utama. Pertama, kompetensi akademik dan keahlian dalam bidang yang akan diajarkan sangat penting. Seorang pendidik harus memiliki pemahaman mendalam tentang subjek yang diajarkan agar dapat memberikan pembelajaran yang berkualitas kepada siswa. Selain itu, kemampuan untuk mengkomunikasikan materi secara jelas dan efektif juga menjadi pertimbangan penting. Kedua, kemampuan interpersonal dan kepemimpinan yang kuat sangat diperlukan. Seorang pendidik harus mampu membina hubungan yang baik dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja. Kemampuan untuk memotivasi dan memengaruhi siswa secara positif, serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim pendidikan, merupakan aspek penting dalam menilai kualitas seorang pendidik. Ketiga, sikap dan nilai-nilai yang sesuai dengan etika profesional dalam pendidikan sangat penting. Seorang pendidik harus menunjukkan integritas, kejujuran, dan komitmen terhadap pembelajaran dan perkembangan siswa. Sikap profesionalisme, termasuk keterbukaan terhadap umpan balik dan kemauan untuk terus belajar dan berkembang, juga menjadi faktor penentu dalam menilai kualitas seorang pendidik. Terakhir, kreativitas dan inovasi dalam pendekatan pembelajaran juga menjadi kriteria penting. Kemampuan untuk mengadaptasi metode pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan minat siswa, serta untuk menciptakan lingkungan belajar yang menarik dan memotivasi, akan membantu menciptakan pengalaman pembelajaran yang positif dan efektif bagi siswa. Dengan memperhatikan kriteria-kriteria ini, dapat diidentifikasi calon pendidik yang mampu memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan haruslah diintegrasikan dengan kebutuhan spesifik dari SMA Raden Fatah Driyorejo untuk memastikan bahwa individu yang dipilih dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan visi, misi, dan tujuan lembaga. Langkah pertama dalam integrasi ini adalah pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan tujuan lembaga pendidikan tersebut. Ini melibatkan pemetaan kebutuhan baik secara akademik maupun non-akademik, seperti kurikulum yang digunakan, nilai-nilai yang dijunjung tinggi, dan budaya sekolah. Setelah pemetaan kebutuhan dilakukan, lembaga pendidikan dapat merancang proses seleksi yang sesuai. Ini bisa mencakup penggunaan metode seleksi yang mencerminkan nilai dan prioritas lembaga, seperti wawancara panel yang melibatkan staf dan pemangku kepentingan, serta penilaian keterampilan praktis yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan. Selain itu, perekrut harus memastikan bahwa proses seleksi mengakomodasi kebutuhan inklusifitas dan keragaman untuk memastikan representasi yang seimbang dan inklusif di antara staf pendidikan. Setelah individu dipilih, proses integrasi lebih lanjut terjadi melalui orientasi dan pelatihan awal. Ini memberikan kesempatan bagi pendidik dan tenaga kependidikan baru untuk memahami budaya organisasi, kebijakan, dan praktik terbaik yang diterapkan di lembaga tersebut. Pelatihan ini juga dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari posisi atau peran yang dipegang. Selanjutnya, penting untuk menerapkan sistem pemantauan dan penilaian yang berkelanjutan. Ini melibatkan pengawasan kinerja secara teratur dan umpan balik yang konstruktif untuk memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Jika ada ketidaksesuaian antara kinerja individu dan kebutuhan lembaga, langkah-langkah perbaikan atau pengembangan dapat diambil. Selain itu,

lembaga pendidikan harus memastikan bahwa ada kesempatan untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan. Ini dapat berupa pelatihan lanjutan, workshop, atau program pengembangan diri lainnya yang sesuai dengan perkembangan individu serta perkembangan lembaga. Terakhir, proses integrasi juga melibatkan pembangunan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif di antara seluruh staf pendidikan. Memperkuat komunikasi terbuka, kerjasama tim, dan penghargaan atas kontribusi individu akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan kesuksesan bersama. Dengan mengintegrasikan proses seleksi dengan kebutuhan lembaga pendidikan serta menyediakan dukungan dan pengembangan yang sesuai, lembaga dapat memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan yang dipilih dapat memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan pendidikan mereka.

Untuk menarik calon pendidik berkualitas, SMA Raden Fatah Driyorejo dapat menerapkan berbagai strategi yang efektif. Salah satu strategi utama adalah memperkuat citra dan reputasi sekolah sebagai lembaga pendidikan yang unggul. Ini bisa dilakukan melalui promosi aktif melalui berbagai saluran, seperti media sosial, situs web sekolah, dan acara pameran pendidikan. Selain itu, SMA Raden Fatah Driyorejo dapat menawarkan paket kompensasi dan fasilitas yang menarik bagi calon pendidik, seperti gaji yang kompetitif, tunjangan tambahan, fasilitas pendukung untuk pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini dapat membantu menarik perhatian calon pendidik yang berkualitas dan mempertahankan mereka dalam jangka panjang. Strategi lainnya adalah membangun program pengembangan profesional yang komprehensif dan berkelanjutan bagi para pendidik. Ini dapat mencakup pelatihan dan workshop reguler, kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek penelitian atau inovasi pendidikan, serta akses ke sumber daya dan jaringan profesional yang luas. Dengan menawarkan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan yang berkelanjutan, SMA Raden Fatah Driyorejo dapat menjadi destinasi yang menarik bagi para pendidik yang ambisius dan berbakat. Selanjutnya, sekolah dapat menekankan nilai-nilai dan budaya organisasi yang positif, seperti kolaborasi, inovasi, dan pemberdayaan siswa. Ini menciptakan lingkungan kerja yang menarik bagi calon pendidik yang memiliki visi dan misi pendidikan yang sejalan dengan filosofi sekolah. Terakhir, SMA Raden Fatah Driyorejo dapat melibatkan para pendidik dan staf dalam proses seleksi dan pengambilan keputusan terkait perekrutan. Melibatkan mereka dalam proses ini tidak hanya memberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan perspektif yang berharga, tetapi juga meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pilihan karyawan baru. Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara konsisten dan komprehensif, SMA Raden Fatah Driyorejo dapat meningkatkan daya tariknya sebagai tempat bekerja bagi calon pendidik berkualitas.

KESIMPULAN

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi tahapan alur seleksi di SMA Raden Fatah Driyorejo memiliki beberapa hasil, kelebihan, dan kekurangan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa proses seleksi yang diterapkan dapat menyaring calon pendidik yang berkualitas melalui langkah-langkah yang terstruktur mulai dari pengumuman lowongan, seleksi berkas, wawancara, hingga verifikasi referensi. Kelebihan dari proses ini adalah mampu memastikan calon pendidik yang direkrut memiliki kualifikasi dan komitmen yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan, serta meningkatkan reputasi dan daya tarik sekolah sebagai tempat bekerja yang menarik bagi calon pendidik berkualitas. Namun, terdapat beberapa kekurangan dalam implementasi ini, seperti persaingan yang ketat dalam merekrut individu terbaik dan tantangan dalam mengikuti perubahan paradigma pendidikan. Untuk mengatasi kekurangan ini, SMA Raden Fatah Driyorejo dapat mempertimbangkan untuk memperkuat citra sekolah melalui promosi aktif, menawarkan paket kompensasi yang menarik, serta melibatkan pendidik dan staf dalam proses seleksi untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan mereka dalam keputusan perekrutan. Selanjutnya, penerapan teknologi dalam proses seleksi dapat lebih dioptimalkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mengidentifikasi calon pendidik yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2023). Implementasi Strategi Seleksi dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 20(1), 78-92.
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1-44.
- Goldhaber, D., & Brewer, D. J. (1996). Evaluating the Effect of Teacher Degree Level on Educational Performance. In M. Boerma (Ed.), *Advances in Education Policy* (pp. 61-85). Greenwich, CT: JAI Press.
- Huling-Austin, L. (1990). *Teacher Recruitment and Retention Study*. Santa Cruz, CA: Center for the Future of Teaching and Learning.
- Ingersoll, R. (2001). Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2021). *Pedoman Penempatan dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Santoso, B. (2020). Peningkatan Kualitas Pendidikan melalui Seleksi Tenaga Pendidik yang Tepat. *Jurnal Pendidikan*, 15(2), 45-60.
- Suparman, A. (2019). *Strategi Penempatan Seleksi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Sekolah*. Jakarta: Penerbit Pendidikan.
- Ali Hajjaj, Wafi, and Zainuddin. 2022. "Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik Berstandar Islami." *AL-WIJDĀN Journal of Islamic Education Studies* 7(1). doi: 10.58788/alwijdn.v7i1.1532.
- Amrullah, Silmi, N. Nurhayati, and W. Windawati. 2023. "Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMK Negeri 8 Garut." *Jurnal Tata Kelola Pendidikan* 5(1):25-34. doi: 10.17509/jtkp.v5i1.61445.
- Fajar, M. Yusuf, Onoy Rohaeni, Yurika Permanasari, Anneke Iswani A, and Kiki Mulkiya. 2017. "Meningkatkan Kompetensi Guru Sma Dan Sederajat Melalui Pelatihan Pembelajaran Berbasis Tik." *ETHOS (Jurnal Penelitian Dan Pengabdian)* 5(2):175. doi: 10.29313/ethos.v5i2.2347.
- Fikar, M., Mahyudin Ritonga, and Mursal. 2019. "Strategi Peminan Wilayah Muhammadiyah Dalam Melakukan Perekrutan Guru Di SMA Muhammadiyah Se Kota Padang." *Ruhama: Islamic Education Journal* 1(2):69-82.
- Ginanjar, M. Hidayat, Muhammad Rusdan Yazid, and Muhamad Syukur. 2020. "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMK Informatika Bina Generasi 3 Bogor." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (1):231-46. doi: 10.30868/im.v4i02.2780.
- Hadiono, Abdi Fauji, and Isti Faiyatul Inayah. 2020. "Pengaruh Sistem Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Terhadap Mutu Pendidikan Yayasan Pendidikan Dan Sosial Pondok Pesantren Al-Fadl Banyuwangi Prodi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi JMPID (Jurnal Mana." 7146(April):185-203.
- Hanifah, Umi. 2021. "Strategi Rekrutmen Dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Di Madrasah Aliyah Manba'ul Ulum Cirebon." *Jurnal Educatio* 7(4):1623-27. doi: 10.31949/educatio.v7i4.1455.
- Intan Sari, Arrum, Afriza Afriza, and Tuti Andriani. 2023. "Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 4(1):441-47. doi: 10.38035/jmpis.v4i1.1445.
- Khoiriyah, Yuni Siti, Masyqi Salma, Frestinata Arum Merduani, Syunu Trihantoyo, and Ayu Wulandari. 2023. "Analisis Rekrutmen Beban Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di MTs. Bina Insani." *Al-DYAS* 2(2):369-80. doi: 10.58578/aldyas.v2i2.1185.
- Ping, Theresia, and Soerjo Adi Poernomo. 2021. "GAUDIUM VESTRUM : JURNAL KATEKETIK

PASTORAL Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *Gaudium Vestrum: Jurnal ...* 5(1):1-12.

R. Septianingsih, D. Safitri, S. Sujarw. 2023. "Cendikia Pendidikan." *Cendekia Pendidikan* 1(1):1-13.

Yusaini, Wahyu Adi Prakoso, and Sulastri. 2023. "Tantangan Dan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan." *Al-Azkiya: Jurnal Ilmiah Pendidikan MI/SD* 8(2):194-215. doi: 10.32505/azkiya.v.