



PERAN STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK TERHADAP KUALITAS GURU

Muhammad Aldino¹, Nurul Hidayati Murtafiah², Tamyis³

Universitas Islam an Nur Lampung

Email: aldinokemenag19@gmail.com

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Peran Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Terhadap Kualitas Guru di sekolah tersebut. Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian *deskriptif kualitatif* yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu secara utuh (*holistic*) tanpa mengisolasi individu dan organisasinya dalam variable tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan terhadap kualitas guru di MTs Negeri 1 Lampung Utara dilaksanakan dengan beberapa tahap yaitu tahap pertama dilaksanakan sesuai dengan tahapan rekrutmen karena tahapan rekrutmen dan seleksi yang pertama adalah melakukan penentuan kebutuhan yang diperlukan untuk menjadi tenaga pendidik, kemudian mengonfirmasi adanya lowongan melalui mading atau media massa, kedua Seleksi administrasi dilakukan oleh sekolah, seleksi administrasi ini meliputi seleksi berkas-berkas lamaran yang dimasukan oleh calon tenaga pendidik dan kependidikan untuk menentukan apakah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, Pelaksanaan tes calon tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Lampung Utara meliputi tes wawancara, tes mengajar. Namun demikian, kegiatan rekrutmen dan seleksi ini tidak selalu dilakukan pada setiap tahun pelajaran, tetapi berdasarkan kebutuhan saja.

Kata Kunci : *Rekrutmen dan Seleksi, tenaga pendidik*

Abstract

The purpose of this study was to determine the Recruitment and Selection Strategy for Educators and Educational Personnel at the school. This type of research is a qualitative descriptive research, namely research procedures that produce descriptive data in the form of written or spoken words from the people and actors being observed, directed from the background of the individual as a whole (*holistic*) without isolating the individual and his organization in the variables but looking at it. as part of a whole. In data collection techniques in this study used various techniques, namely interviews, observation and documentation. The data analysis procedure used in this research is qualitative analysis. Based on the findings of the research and discussion, the results of this study can be concluded that the implementation of recruitment and selection of educators and education staff at MTs Negeri 1 North Lampung is carried out in several stages, namely the first stage is carried out in accordance with the recruitment stage because the first recruitment and selection stage is to determine the needs that must be met. required to become educators, then confirm the existence of vacancies through the wall magazine or mass media, both administrative selections are carried out by the school, this administrative selection includes the selection of application files submitted by prospective educators and educational staff to determine whether they are in accordance with the specified requirements, Implementation The test for prospective educators at MTs Negeri 1 North Lampung includes an

interview test, a teaching test. However, these recruitment and selection activities are not always carried out in every academic year, but are based on need.

Keywords: Recruitment and Selection, educators

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. madrasah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru, dan kondisi nyata sumberdaya yang tersedia di madrasah. Secara umum, strategi/metode/teknik pembelajaran yang berpusat pada siswa (*student centered*) lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa (Ikbal, 2018).

Pendidikan merupakan aspek penting bagi perkembangan sumber daya manusia, sebab pendidikan merupakan wahana atau salah satu instrumen yang digunakan bukan saja untuk membebaskan manusia dari keterbelakangan, melainkan juga dari kebodohan dan kemiskinan (Warisno, 2019). Pendidikan diyakini mampu menanamkan kapasitas baru bagi semua orang untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru sehingga dapat diperoleh manusia produktif. Di sisi lain, pendidikan dipercayai sebagai wahana perluasan akses dan mobilitas sosial dalam masyarakat baik secara horizontal maupun vertikal (Sulfemi, 2018).

Di era globalisasi dewasa ini, kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia bergantung pada kualitas pendidikan. Peran pendidikan sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, damai, terbuka, dan demokratis. Oleh karena itu, pembaruan pendidikan harus selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu bangsa. Kemajuan Bangsa Indonesia hanya dapat dicapai melalui penataan pendidikan yang baik. Upaya peningkatan mutu pendidikan diharapkan dapat menaikkan harkat dan martabat manusia Indonesia (Ansori, 2021).

Dalam rangka membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, maka keberadaan lembaga pendidikan juga menjadi faktor penting yang harus diprhatikan dengan serius oleh semua pihak. Negara indonesia memiliki landasan yang cukup kuat dalam menata pendidikan. Untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional diperlukan beberapa faktor pendukung yang sangat diperlukan dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Faktor-faktor tersebut meliputi sumber daya manusia, sarana prasarana, modal dan lain sebagainya. Namun dari beberapa faktor tersebut ada faktor yang paling

penting dan berpengaruh besar dalam keberhasilan suatu pendidikan. Faktor tersebut adalah faktor sumber daya manusia (SDM) (Murtafiah, 2021).

Masih rendahnya mutu pendidikan pada saat ini merupakan isu yang masih tetap muncul di permukaan. Isu tersebut merupakan suatu masalah yang perlu dicarikan jalan keluarnya oleh berbagai pihak khususnya yang terkait dengan masalah pendidikan sehingga dapat terselesaikan (Febriyanni & ..., 2022).

Dalam konteks manajemen pendidikan masalah rendahnya mutu pendidikan tidak dapat dipungkiri karena mengkaji tentang mutu pendidikan akan ditentukan oleh beberapa faktor (Murtafiah, 2022). Permasalahan belum tercapainya mutu pendidikan yang baik pada setiap madrasah tidak terlepas dari keberadaan pengelola madrasah, baik dari pimpinan maupun staf pengajar yang dimiliki oleh suatu madrasah. Selain itu sarana dan fasilitas madrasah juga menentukan kemampuan madrasah untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas dan bermutu dalam pendidikan siswa. Namun demikian walaupun sarana dan fasilitas telah baik dan lengkap apabila tidak digerakkan dengan sistem manajemen pendidikan madrasah yang baik oleh Kepala Madrasah sebagai pimpinan ataupun guru sebagai tenaga pendidik maka proses pendidikan sangat sulit untuk mencapai mutu yang baik.

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi, dalam penyelenggaraan pendidikan.

Melihat peran tenaga pendidik dan kependidikan begitu penting maka perlu adanya strategi rekrutmen (penarikan) yang bisa menghasilkan calon-calon tenaga pendidik yang profesional. Rekrutmen pendidik adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik diharapkan sekolah mendapat tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan sekolah, karena di dalam keberlangsungan kegiatan sekolah unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas gedung, perlengkapan, alat kerja, metode dan dukungan masyarakat, akan tetapi apabila orang-orang yang

ada di dalamnya kurang berkompeten terhadap setiap tugas yang diembannya, maka akan sangat sulit dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik yaitu masalah perencanaan rekrutmen yang kurang matang sehingga sering kali terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan sekolah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendiri. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya tenaga ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Terkadang juga terjadi ketidaksesuaian penempatan personalia terhadap tugas dan fungsinya, misalnya menempatkan guru musik hanya berdasarkan bakat si pelamar bukan berdasarkan latar belakang pendidikan si pelamar tanpa didukung dengan pelatihan. Bahkan permasalahan tidak berhenti sampai di sini saja, mengingat peran tenaga pendidik adalah pelaksana utama kegiatan pendidikan di sekolah. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah kerja dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang dicapai. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru sehingga dalam melakukan pekerjaannya tidak memberikan kinerja yang maksimal. Merekrut tenaga pendidik merupakan hal yang sangat krusial.

Dalam prakteknya selama ini masih tampak beberapa institusi yang mengabaikan peran fungsi dan manfaat rekrutmen, padahal sangat penting apalagi pada instansi yang ruang lingkup kegiatannya sangat luas, kompleks dan memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar, termasuk pada institusi pendidikan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumberdaya manusia yang akan digunakan instansi sangat tergantung bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

Berdasarkan hasil pra penelitian, permasalahan yang terjadi di MTs Negeri 1 Lampung Utara, yaitu dalam penempatan tenaga pendidik tidak selalu berdasarkan latar belakang pendidikan akademis pelamar, namun ada hal-hal lain yang menjadi pedoman bagi pimpinan dalam merekrut calon pendidik

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian *deskriptif kualitatif* yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu secara utuh (*holistic*) tanpa mengisolasi individu dan organisasinya dalam variable tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Lampung Utara dilakukan setiap sekolah memerlukan tenaga pendidik dan kependidikan dan seiring dengan peningkatan jumlah siswa. Hal ini terjadi karena pertumbuhan MTs Negeri 1

Lampung Utara yang sangat cepat dengan bertambahnya siswa disetiap tahun nya. rekrutmen dilakukan oleh pihak MTs Negeri 1 Lampung Utara untuk menggantikan tenaga pendidik dan kependidikan yang karena satu lain hal keluar dan untuk menambah tenaga pendidik seiring bertambahnya siswa. Dengan bertambahnya siswa, maka sekolah sangat membutuhkan guru yang kompeten. Proses rekrutmen tenaga pendidik MTs Negeri 1 Lampung Utara masih dilaksanakan secara naturalistik yaitu pihak sekolah mengajukan penambahan tenaga pendidik dan kependidikan kepada yayasan. Proses rekrutmennya ditangani oleh yayasan yang kemudian diserahkan kepada sekolah untuk diseleksi. Seleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan diseleksi oleh sekolah yang melibatkan kepala sekolah, para waka dan guru bidang studi.

1. Perencanaan Rekrutmen

Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Lampung Utara dilakukan setiap sekolah memerlukan tenaga pendidik dan seiring dengan peningkatan jumlah siswa. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs Negeri 1 Lampung Utara tahapan yang pertama dilakukan untuk melaksanakan rekrutmen dan seleksi adalah membuka lowongan yang dilakukan dengan mempublikasikan melalui memasang informasi di mading sekolah, koran, dan papan pengumuman yayasan.

Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar bisa dibaca oleh para siswa, maupun masyarakat jadi banyak yang mengetahui adanya lowongan guru di SMP Negeri 1 Batanghari. Pelaksanaan membuka lowongan dilakukan selama 17 hari dengan tujuan dapat menarik perhatian calon pelamar sehingga nantinya mendapatkan pelamar yang banyak.

Penarikan (rekrutmen) karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan.

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan. Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan

berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu 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.

Berdasarkan data diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen di MTs Negeri 1 Lampung Utara tahap pertama dilaksanakan sesuai dengan tahapan rekrutmen karena tahapan rekrutmen dan seleksi yang pertama adalah melakukan penentuan kebutuhan yang diperlukan untuk menjadi tenaga pendidik, kemudian mengonfirmasi adanya lowongan melalui mading atau media massa.

2. Metode dan Teknik Rekrutmen

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MTs Negeri 1 Lampung Utara Tahapan proses rekrutmen yang pertama adalah membuka lowongan yang dilakukan dengan mempublikasikan melalui memasang informasi di mading sekolah, koran, dan papan pengumuman yayasan. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar bisa dibaca oleh para siswa, maupun masyarakat jadi banyak yang mengetahui adanya lowongan guru di MTs Negeri 1 Lampung Utara.

Proses rekrutmen tenaga pendidik MTs Negeri 1 Lampung Utara masih dilaksanakan secara naturalistik yaitu pihak sekolah mengajukan penambahan tenaga pendidik dan kependidikan kepada yayasan. Proses rekrutmennya ditangani oleh yayasan yang kemudian diserahkan kepada sekolah untuk diseleksi. Seleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan diseleksi oleh sekolah yang melibatkan kepala sekolah, waka kurikulum, guru bidang studi.

Teknik rekrutmen dapat dilakukan melalui asas sentralisasi dan asas desentralisasi, tergantung pada keadaan organisasi, kebutuhan, dan jumlah calon pegawai yang hendak direkrut. Teknik sentralisasi biasanya dilaksanakan secara terpusat dikantor pusat organisasi jika pegawai yang akan direkrut berjumlah sangat besar dengan kualifikasi yang bervariasi. Sedangkan, teknik rekrutmen desentralisasi adalah terjadi pada organisasi yang relatif kecil kebutuhan rekrutmen yang terbatas, dan dalam organisasi mempekerjakan berbagai tipe pekerja.

Rekrutmen dengan cara ini dipakai untuk posisi yang profesional, ilmiah, atau administratif bagi suatu organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa metode dan teknik rekrutmen yang dilakukan oleh MTs Negeri 1 Lampung Utara adalah metode teori keputusan yaitu metode badan eksekutif yang menetapkan calon yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah yang dibutuhkan, sedangkan teknik yang digunakan adalah teknik desentralisasi.

3. Tahapan Proses Seleksi

1) Seleksi administrasi

Seleksi administrasi ini ada kualifikasi atau syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik yaitu meliputi: 1) muslim, 2) umur maksimal 28 tahun, 3) pria/wanita, 4) Pendidikan minimal S1, S2 diutamakan, 5) IPK minimal 3,00, 6) mampu mengoperasikan komputer, 7) bisa bahasa inggris. Syarat pertama adalah muslim, hal ini karena MTs Negeri 1 Lampung Utara merupakan sekolah Islam yang sudah dikenal dengan keislaman dan keimanannya, untuk menjadi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri 1 Lampung Utara harus memiliki komitmen, keimanan, dan keislaman yang kuat. Syarat kedua adalah batas umur maksimal 28 tahun, hal ini karena diharapkan nantinya bila ditetapkan menjadi guru tetap usia tenaga pendidik tersebut tidak lebih dari 30 tahun.

Sekolah ini mengalami pertumbuhan yang sangat cepat sehingga membutuhkan tenaga pendidik yang proaktif dimana tenaganya masih aktif, idealismenya masih bagus, dan rentang kerjanya masih relatif lama. Pendidikan minimal harus SI dan IPK minimal 3,00 hal ini berhubungan dari kompetensi dari calon pendidik. Untuk menjadi tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Lampung Utara harus memiliki kompetensi yang bagus, mulai dari keilmuan dibidang studinya, bahasa inggrisnya bagus dengan nilai toefl, dan bisa mengoperasikan komputer. Simamora menjelaskan bahwa proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui penarikan (*recruitment*). Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan pengadaan personalia diambil. Jadi seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau tidak dalam suatu instansi.

Pemeriksaan persyaratan administrative merupakan tahap pertama yang harus ditempuh oleh bagian seleksi tenaga kerja untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar. Seleksi administrasi meliputi pengisian formulir yang disediakan instansi, persyaratan sebagai lampiran surat lamaran, dan persyaratan finansial jika perlu. Untuk melakukan rekrutmen tenaga pendidik, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi tenaga pendidik. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai pendidik.

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, tenaga pendidik memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara pendidik dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah. Yang dimaksud dengan ijazah disini ialah ijazah yang dapat memberikan wewenang untuk menjalankan tugas sebagai pendidik. Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dirumuskan bahwa: Bab IV Pasal 8 pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat. Pasal 10 Kompetensi pendidik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan seleksi administrasi yang dilaksanakan di MTs Negeri 1 Lampung Utara memiliki bergagai macam kualifikasi yang diantaranya adalah calon tenaga pendidik yang mengajukan lamaran harus memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 tentang kualifikasi calon tenaga pendidik. Bahkan di SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur karena sekolah tersebut merupakan sekolah islam terpadu maka mereka memiliki kriteria tersendiri mengenai calon tenaga pendiknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan peran rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik terhadap kualitas guru di MTs Negeri 1 Lampung Utara sudah dilaksanakan sesuai dengan tahapan-tahapan rekrutmen dan seleksi yang telah ditentukan. Tahapan tersebut adalah tahapan perencanaan, analisis jabatan yang dibutuhkan, menentukan persyaratan.

Metode dan teknik rekrutmen yang dilakukan di MTs Negeri 1 Lampung Utara adalah metode teori keputusan yaitu metode badan eksekutif yang

menetapkan calon yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah yang dibutuhkan, sedangkan teknik yang digunakan adalah teknik desentralisasi. Tahapan proses seleksi yang dilakukan di MTs Negeri 1 Lampung Utara yaitu seleksi administrasi dan tes.

Namun demikian, kegiatan rekrutmen dan seleksi ini tidak selalu dilakukan pada setiap tahun pelajaran, tetapi berdasarkan kebutuhan saja. Maksudnya apabila pada pertengahan tahun ada guru atau karyawan yang mutasi, lembaga bisa saja melakukan rekrutmen dan seleksi sesuai dengan posisi jabatan yang kosong tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, M. (2021). Pengembangan Kurikulum Madrasah Di Pesantren. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 41-50. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.32>
- Febriyanni, R., & ... (2022). Manajemen Pengembangan Karir Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 1 Langkat. *Jurnal Pusat Studi ...*, 2(2), 121-131. Retrieved from <https://www.pusdikra-publishing.com/index.php/jies/article/view/589%0Ahttps://www.pusdikra-publishing.com/index.php/jies/article/download/589/514>
- Ikbal, P. A. M. (2018). Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 3(1), 65-75. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i1.3283>
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). 789-812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada lembaga Pendidikan Islam. 4, 4614-4618.
- Sulfemi, W. B. (2018). Manajemen Kurikulum di Sekolah. *STKIP Muhammadiyah Bogor*, 3.
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>