



Vol. 03 No. 10 (2024) : 47-56

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

## MANAJEMEN REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH

**Ade Wawan**

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: [adewawan.cirebhone84@gmail.com](mailto:adewawan.cirebhone84@gmail.com)

### *Abstract*

*The aim of this study is to find out the recruitment and selection strategies of teachers and education in schools. This type of research is qualitative descriptive research, which is a research procedure that produces descriptive data in the form of written or spoken words from the people and actors observed, directed from the individual's background as a whole (holistic) without isolating individuals and organizations in variables but looking at them as part of the whole. Various techniques were used in data collection in this research, namely interviews, observations and documentation. The data analysis procedure used in this research is qualitative analysis. Based on the results of the study and discussion, the results of this study can be concluded that the implementation of the recruitment and selection of teaching and education staff in school, School has been implemented in several stages, namely: the first stage is carried out according to the stage of recruitment because the stage The first recruitment and selection is to determine the necessary requirements to become a teaching staff, then confirm the existence of a vacancy through social media or mass media, secondly, the administrative selection is carried out by the school, this administrative selection includes the selection of application files submitted by prospective teaching staff and educational staff to determine whether they comply with the specified conditions, the test for prospective educators at Sekolah includes an interview test and a teaching test. However, recruitment and selection activities are not always carried out every academic year, but only based on need.*

**Keywords:** *Recruitment and Selection, teaching staff*

### **Abstrak**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan 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. Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dipergunakan berbagai teknik, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah 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 Sekolah 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*

## PENDAHULUAN

Rekrutmen merupakan suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercapak. (Al-mukhlisin, 2020) Manajemen rekrutmen adalah proses rekrutmen yang melibatkan fungsi manajemen untuk mencapai rekrutmen yang efektif dan efisien. Manajemen rekrutmen adalah serangkaian kegiatan secara terarah guna mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan. (Sandela, 2019)

Salah satu permasalahan yang biasa terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan 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 ini 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 masalah tersebut tidak berhenti di sini, memandang peranan tenaga pengajar merupakan pelaksana utama aktivitas pendidikan di sekolah. 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. (Aldino et al., 2023) Tidak jarang ditemui guru-guru yang kurang semangat dalam menjalankan tugas yang mengakibatkan kurang kejayaan dalam mencapai matlamat mereka. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru sehingga ketika menjalankan tugas mereka tidak memberikan prestasi yang maksimal.

Rekrutmen sangatlah penting karena merupakan proses awal untuk penyediaan sumber daya manusia. Dalam proses rekrutmen sumber daya manusia dikumpulkan, kemudian dilanjutkan untuk mengikuti proses seleksi. Seleksi merupakan proses mencari informasi mengenai pelamar kemudian menetapkan siapa yang pantas untuk diterima dan tidak di suatu organisasi. (Anggreini, 2023) Merekrut tenaga pendidik merupakan hal yang sangat krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah SAW dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah Rasulullah SAW bersabda:

*Artinya:*

*“Ketika menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan , Hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasulullah bersabda : ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”.*

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan (Mukri & Yanti, 2023)

Berdasarkan hasil pra penelitian, permasalahan yang terjadi di sekolah, 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

1. Untuk mengetahui Bagaimana tahapan perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah
2. Untuk mengetahui Bagaimana metode dan teknik rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah

Untuk mengetahui proses seleksi di sekolah.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan yang mengandalkan sumber bibliografi dari artikel di jurnal terbaru dan buku yang berkaitan dengan isi pokok permasalahan dan pembacaan data dengan pemikiran para ahli dengan pendekatan konstruktif dan interpretasi pada isi pokok pembahasan (Danandjaja, 2014). Penulisan ini menggunakan metode *library research*, yaitu penyelidikan atas suatu masalah dengan

mengaplikasikan jalan pemecahannya. Sumber data untuk penelitian ini berasal dari karya-karya ilmiah primer yang ditulis oleh tokoh yang akan dikaji, serta karya-karya ilmiah sekunder berupa buku, artikel, atau karya ilmiah lain yang relevan dengan tema penelitian. Analisis data dilakukan sesuai dengan metode analisis yang dikembangkan oleh (Sugiyono & Lestari, 2021) yaitu melalui tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Perencanaan Rekrutmen**

Rekrutmen atau pengambilan dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah dilakukan setiap sekolah yang memerlukan tenaga pendidik dan seiring dengan peningkatan jumlah siswa. Berdasarkan hasil literarture 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 ini dilakukan dengan tujuan agar bisa dibaca oleh para siswa, maupun masyarakat jadi banyak yang mengetahui adanya lowongan guru di sekolah. 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 (Rotty & Pongoh, 2022).

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 (Deniyati, 2017) 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 di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen di sekolah tahap pertama dilaksanakan sesuai dengan tahapan rekrutmen karena tahapan rekrutmen dan seleksi yang pertama adalah melakukan penentuan kebutuhan yang diperlukan untuk menjadi tenaga pendidik dan kependidikan, kemudian mengonfirmasi adanya lowongan melalui mading atau media massa.

## **2. Metode dan Teknik Rekrutmen**

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan kepala 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 sekolah

Proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah Barat 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 (Lisnandari, 2018). Teknik sentralisasi biasanya dilaksanakan secara terpusat di kantor 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 di atas maka dapat disimpulkan bahwa metode dan teknik rekrutmen yang dilakukan oleh 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

#### a. Seleksi administrasi

Seleksi administrasi ini ada kualifikasi atau syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik dan kependidikan 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 (Dokumentasi Sekolah, t.t.) Syarat pertama adalah muslim, hal ini karena merupakan sekolah Islam yang sudah dikenal dengan keislaman dan keimanannya, untuk menjadi tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah 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 dan kependidikan tersebut tidak lebih dari 30 tahun. Sekolah ini mengalami pertumbuhan yang sangat cepat sehingga membutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan 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 dan kependidikan.

Untuk menjadi tenaga pendidik di sekolah 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*) (Arifa, 2020).

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 dan kependidikan, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi tenaga pendidik dan kependidikan. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai pendidik dan kependidikan.

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, tenaga pendidik dan kependidikan memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara pendidik dari manusiamanusia 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 (Al-mukhlisin, 2020). 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 di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan seleksi administrasi yang dilaksanakan di sekolah memiliki berbagai 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 sekolah karena sekolah tersebut merupakan sekolah islam terpadu maka mereka memiliki kriteria tersendiri mengenai calon tenaga pendidiknya.

## **b. Pelaksanaan Tes**

Pelaksanaan tes calon tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah meliputi tes wawancara, tes mengajar. Tes Wawancara dipilih sebagai salah satu cara untuk menyeleksi karena wawancara dianggap dapat mengungkapkan dan menggali banyak hal dari pelamar, seperti komitmen, akhlak, kepribadian, dan kompetensinya dalam menghafal surat-surat pendek dan kemampuan membaca al-qur'an serta digunakan untuk mengkroscek apakah data yang ditulis pada lamaran sesuai dengan aslinya. Wawancara dilakukan oleh tiga orang pewawancara untuk mewawancarai orang pelamar. Metode tersebut merupakan metode board interview yaitu percakapan antara beberapa pewawancara dan satu pelamar.

Tes praktek mengajar calon tenaga pendidik ini langsung praktek dihadapan siswa. Tes praktek mengajar ini selama 1 jam pelajaran penuh. Selama praktek dilakukan penilaian oleh guru bidang studi tersebut dan waka kurikulum. Pada tes ini dilakukan penilaian yang meliputi penampilan, persiapan mengajar, membuka kelas, kemampuan mengajar, interaksi pada siswa, dan menutup kelas. Betapa penting proses seleksi dalam memberikan penilaian akan sifat-sifat, watak, dan kemampuan para pelamar secara tepat, teliti dan lengkap. Sifat, watak, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi ketentuan- ketentuan dalam deskripsi pekerjaan harus sejauh mungkin tercermin pada diri pelamar. Ini berarti bahwa tenaga pendidik yang diterima yaitu yang memenuhi syarat-syarat. Adapun kriteria yang ditetapkan bagi calon tenaga pendidik yang layak diterima adalah sebagai berikut Kemampuan membaca al-qur'an dan menghafal surat pendek penilaian ini dari proses tes seleksi awal. Kriteria tersebut dilakukan karena di harapkan calon tenaga pendidik bisa mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Nilai wawancara kepribadian juga akan menjadi bahan masukan yang sangat menentukan. Apabila nilai transkrip dan microteaching bagus akan tetapi nilai wawancara kurang memenuhi syarat maka calon pegawai tersebut tidak dapat diterima. Keahlian merupakan salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi. Maka dari itu kemampuan dalam mengajar menjadi kriteria dalam menentukan diterima atau tidak diterimanya calon tenaga pendidik baru.

Tes penerimaan adalah proses untuk mencari data calon pegawai yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan di jabat. Tes dalam melaksanakan seleksi bisa berbagai macam diantaranya adalah tes tertulis, tes psikologi, dan wawancara. Menurut (Aldino et al.,

2023), wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterima atau tidak atas seorang pelamar. Ada lima manfaat yang dapat dipetik dari wawancara yaitu:

Kesan kuat tentang akseptabilitas pelamar untuk bekerja dalam organisasi. Perolehan jawaban yang agak pasti atas pertanyaan apakah pelamar mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya. Perolehan bahan perbandingan antara pelamar yang diwawancarai dengan para pelamar lain untuk pekerjaan yang sama. Pengenalan pelamar dengan lebih baik oleh pewawancara. Kesempatan bagi pelamar yang diwawancarai untuk lebih mengenal organisasi yang akan mempekerjakannya melalui informasi yang diperolehnya dari pewawancara.

Berdasarkan uraian diatas pelaksanaan tes yang dilaksanakan di sekolah adalah tes wawancara dan tes praktek mengajar secara langsung. Setelah semua tahap dilaksanakan terakhir adalah penentuan diterima atau ditolak pelamar menjadi guru di sekolah. Untuk mengetahui hasil akhirnya maka dilakukan penggabungan nilai dari seleksi administrasi, tes wawancara, dan tes praktek mengajar. Setelah mengetahui hasil akhirnya kemudian pihak sekolah akan menghubungi pelamar yang dinyatakan lolos dalam seleksi atau diterima menjadi tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah. Pengumuman diterima atau tidaknya pelamar akan dikonfirmasi melalui nomor telepon pelamar.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah 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 Sekolah meliputi tes wawancara, tes mengajar. Namun

demikian, kegiatan rekrutmen dan seleksi ini tidak selalu dilakukan pada setiap tahun pelajaran, tetapi berdasarkan kebutuhan saja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al-mukhlisin, D. I. M. A. (2020). PELAKSANAAN MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH AL-MUKHLISIN. *Jurnal Isema*, 5(2), 167-176.
- Aldino, M., Murtafiah, N. H., & Tamyis. (2023). Peran strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik terhadap kualitas guru. *Unisan Journal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 2(5), 800-808.
- Anggreini, R. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Rekrutmen Tenaga Pendidik. *Unisan Jurnal*, 02(02), 135-140.
- Arifa, B. N. (2020). Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 5(2), 167-176.
- Danandjaja, J. (2014). Metode penelitian kepustakaan. *Antropologi Indonesia*.
- Deniyati, N. (2017). Manajemen Rekrutmen Peserta Didik. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 2(2).
- Lisnandari, L. (2018). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(2), 193-200.
- Mukri, S. S., & Yanti, D. (2023). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman. *Unisan Journal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 2(21), 949-958.
- Rotty, V. N. J., & Pongoh, D. (2022). Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 12071-12079.
- Sandela, M. (2019). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Sa'Adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 155. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1674>
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alfabeta Bandung, CV.