

## PERAN MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN SEKOLAH MENEGAH

**Miftahul Huda**

Pasca Sarjana S2 Manajemen Pendidikan Islam

Universitas KH Mukhtir Syafaat (UIMSIA)

Blokagung Banyuwangi

[Miftahulhuda9727@gmail.com](mailto:Miftahulhuda9727@gmail.com)

### **Abstract**

*The aim of this research is to find out how the implementation of teaching staff recruitment management can improve the quality of education at SMP NU Al Islami. The methods used include conducting needs analysis, position analysis, determining the right candidate, choosing the most appropriate method, calling candidates who are deemed to meet the job requirements, selecting new teacher candidates, placing new educators, results, and supporting and inhibiting factors. This study uses qualitative and descriptive methodology. Primary data from main sources and secondary data from other sources were collected. Interviews, observation, and documentation are the methods used to collect data. The research results show that the implementation of teacher recruitment management to improve the quality of education at SMP NU Al Islami is simple and friendly. One of the results achieved is a needs analysis, which evaluates the condition of the school environment and the current availability of positions. Job analysis, which determines the general requirements of prospective educators to fill needed positions, such as a bachelor's degree. Because every step has been carried out in the teaching staff recruitment management process, the results are said to be good.*

**Keywords:** Management, recruitment, teaching staff, quality of education

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dapat meningkatkan kualitas pendidikan di SMP NU Al Islami. Metode yang digunakan termasuk melakukan analisis kebutuhan, analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode yang paling tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, memilih calon pendidik baru, penempatan pendidik baru, hasil, dan faktor pendukung dan penghambat. Studi ini menggunakan metodologi kualitatif dan deskriptif. Data primer dari sumber utama dan data sekunder dari sumber lain dikumpulkan. Wawancara, observasi, dan dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen rekrutmen guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMP NU Al Islami dengan sederhana dan kekeluargaan. Salah satu hasil yang dicapai adalah analisis kebutuhan, yang mengevaluasi kondisi lingkungan sekolah dan ketersediaan jabatan saat ini. Analisis jabatan, yang menentukan persyaratan umum calon pendidik untuk mengisi posisi yang dibutuhkan, seperti gelar S1. Karena setiap langkah telah dilakukan dalam proses manajemen rekrutmen tenaga pendidik, hasilnya dikatakan baik.

**Kata Kunci :** Manajemen, Rekrutmen, tenaga pendidik, mutu pendidikan

## **PENDAHULUAN**

Secara etimologis, *management* berasal dari Bahasa Inggris, yang dikembangkan dari kata *to manage* yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* berasal dari Bahasa Italia, *maneggio* yang diadopsi dari Bahasa latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya

tangan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Akbar, 2022). Menurut G.R. Terry, manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya (Yusuf, 2017).

Proses rekrutmen guru dalam lembaga pendidikan di sekolah adalah berusaha mencari guru yang memiliki kompetensi, kecakapan, dan ahli dalam mendidik, mengajar sesuai bidangnya, kemudian seorang guru juga harus memiliki sifat jujur serta memiliki jasmani yang sehat sehingga dapat menjalankan tugasnya dalam mencerdaskan anak bangsa (Alfiyanto, 2022). Mutu pendidikan merupakan dua istilah yang berasal dari mutu dan pendidikan, artinya menunjuk pada kualitas produk yang dihasilkan lembaga pendidikan atau sekolah (Siahaan et al., 2023). Yaitu dapat diidentifikasi dari banyak siswa yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun yang lain serta lulusan relevan dengan tujuan (Mubin et al., 2023). Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah pengelolaan pendidikan yang kurang profesional dan rendahnya mutu Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini adalah guru (Arief, 2021). Dari beberapa teori dapat dipahami bahwa peningkatan mutu pendidikan sangat tergantung pada manajemen dan sumber daya manusia yang berkualitas serta profesional yang mampu menjalankan manajerial secara efektif dan efisien.

Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat penting agar diperoleh hasil rekrutmen yang efektif (Silaen et al., 2022). Rekrutmen yang dilakukan disesuaikan dengan kebutuhan sekolah (Lisnandari, 2019). Pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dilakukan melalui beberapa langkah, diantaranya adalah analisis kebutuhan, analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode rekrutmen yang paling tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyeleksi calon tenaga pendidik baru, serta penempatan tenaga pendidik (Indarti, 2023).

SMP NU Al Islami adalah sekolah yang didirikan secara kekeluargaan oleh Yayasan pondok pesantren Al Islami. Untuk memenuhi kebutuhan sekolah, SMP NU Al Islami menerapkan manajemen rekrutmen guru.

Ini berdampak pada kualitas profesional guru karena beberapa pelamar tidak sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki. Padahal mutu sebuah lembaga pendidikan disamping ditentukan oleh komponen kurikulum, pembiayaan, sarana dan prasarana, ditentukan juga oleh komponen sumber daya manusia yang salah satunya adalah kualitas komponen tenaga pendidik (Arifa, 2020) (Islam & Nur, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi tentang proses manajemen perekrutan guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMP NU Al Islami. Hasilnya akan digunakan sebagai rekomendasi untuk sekolah lain yang berurusan dengan proses perekrutan guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif yaitu bersifat deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam terkait manajemen perekrutan yang dilakukan disekolah SMP NU Al Islami. Terdapat berbagai macam langkah-langkah yang ada dalam penelitian ini yakni seperti wawancara, observasi, Analisis data dan dokumentasi (Fadillah et al., 2021). Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah kurikulum SMP NU Al Islami adalah subjek wawancara penting. Observasi juga dilakukan untuk mendapatkan informasi dan pemahaman lebih dalam tentang kegiatan pembelajaran sehari-hari dan interaksi antara guru dan siswa di lembaga tersebut. Selain itu, evaluasi kebutuhan dilakukan dengan melihat kekosongan jabatan yang ada di lingkungan sekolah. Selain itu, metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data. Ini melibatkan dokumentasi arsip, program sekolah, efek yang dihasilkan, dan dokumen tambahan lainnya. Sesuai dengan temuan penelitian, hasil analisis data ini akan dipaparkan dan diuraikan secara ringkas dan logis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pelaksanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP NU Al Islami.

### **Perencanaan pengadaan perekrutan tenaga kependidikan**

Perencanaan pengadaan dan perekrutan tenaga kependidikan adalah proses penting dalam manajemen pendidikan yang bertujuan untuk memastikan bahwa sekolah memiliki staf yang cukup, berkualitas, dan sesuai dengan kebutuhan (Syukri et al. 2023). Langkah awal melibatkan analisis kebutuhan yang mencakup evaluasi kebutuhan saat ini dan proyeksi kebutuhan masa depan berdasarkan rencana pengembangan sekolah dan perubahan jumlah siswa. Selanjutnya, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi dibuat untuk menentukan tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan. Sumber rekrutmen meliputi sumber internal dan eksternal, seperti promosi internal, iklan pekerjaan, dan bursa kerja. Proses seleksi mencakup penyaringan awal, wawancara, tes tambahan, serta verifikasi latar belakang dan referensi untuk memastikan kandidat yang tepat (Inaya et al., 2024).

Keputusan rekrutmen dilakukan dengan evaluasi komprehensif dan penawaran kerja kepada kandidat yang dipilih (Maulana & Kudus, 2024). Setelah itu, program orientasi disediakan untuk membantu tenaga kependidikan baru beradaptasi, diikuti dengan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk menilai kontribusi dan perkembangan tenaga kependidikan, serta memberikan umpan balik konstruktif dan rencana pengembangan karir. Proses perencanaan yang baik ini memastikan sekolah memiliki tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi untuk mencapai tujuan pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMP NU Al Islami merencanakan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan sebelum merekrut mereka, melihat latar belakang pendidikan pelamar dan kebutuhan sekolah. Pendidik ialah mereka yang bertanggung jawab terhadap pertumbuhan dan perkembangan anak didiknya meliputi aspek jasmani dan rohani (kognitif, afektif dan psikomotorik), yang menuntunnya ke arah

yang lebih baik dan mengantarkannya untuk mendekatkan diri kepada Allah swt (Sandela, 2019).

Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (job analysis) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (Nurlindah et al., 2020). Sebagai tenaga kependidikan yang mengelola dan bertanggung jawab utama untuk melakukan perencanaan, kepala sekolah diharapkan dapat menganalisis pekerjaan dan jabatan sebelum membuat keputusan tentang bagaimana mengalokasikan pendidik dan tenaga kependidikan untuk memenuhi kebutuhan sekolah.

Ada dua metode perencanaan: metode tradisional (dikenal sebagai "perencanaan tenaga kerja") berfokus pada jumlah tenaga kerja dan jenis dan tingkat keterampilan organisasi. Sebaliknya, metode terintegrasi tidak lagi berfokus pada pasokan dan permintaan tenaga kerja. Dalam perencanaan terintegrasi segala perencanaan berpusat pada visi strategik, yang kemudian visi tersebut dijadikan standar pencapaian (Idris, 2014: 63). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala SMP NU Al Islami menggunakan metode perencanaan tradisional karena hanya memperhatikan kekosongan jabatan dan mengabaikan visi sebagai standar pencapaian. Akibatnya, perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan yang direkrut mungkin tidak tepat dan efektif. Kepala SMP NU Al Islami melakukan rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan tanpa mempertimbangkan tingkat pendidikan pelamar. Hal ini pasti dapat berdampak negatif pada pencapaian kualitas pendidikan karena terdapat tujuan yang harus dicapai selama proses rekrutmen dan seleksi.

Manajemen rekrutmen adalah serangkaian kegiatan secara terarah guna mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan (Sandela, 2019). Wiji Suwarno menjelaskan bahwa pendidik adalah orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain (peserta didik) untuk mencapai tingkat kesempurnaan (kemanusiaan) yang lebih tinggi.

### **Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP NU Al Islami**

Pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik di SMP NU Al Islami dilakukan melalui serangkaian langkah yang sistematis untuk memastikan bahwa sekolah mendapatkan tenaga pendidik yang kompeten dan berkualitas. Pertama, dilakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik untuk mengidentifikasi jumlah dan jenis guru yang dibutuhkan berdasarkan rencana pengembangan sekolah dan perubahan jumlah siswa. Kemudian, sekolah menyusun deskripsi pekerjaan yang jelas, mencakup tugas dan tanggung jawab, serta kualifikasi yang diperlukan untuk setiap posisi. Proses rekrutmen dimulai dengan pengumuman lowongan melalui berbagai saluran, termasuk media sosial, website sekolah, dan jaringan pendidikan lokal, untuk menjangkau calon yang potensial.

Selanjutnya, proses seleksi dilakukan secara ketat. Setelah menerima lamaran, panitia rekrutmen melakukan penyaringan awal untuk memastikan kandidat memenuhi persyaratan dasar. Kandidat yang lolos seleksi awal akan diundang untuk mengikuti wawancara, di mana kemampuan mengajar dan kesesuaian dengan nilai-nilai sekolah dievaluasi. Selain wawancara, tes kompetensi dan demonstrasi mengajar juga dilakukan

untuk menilai kemampuan praktis calon guru. Referensi dan verifikasi latar belakang dilakukan untuk memastikan kandidat memiliki rekam jejak yang baik. Setelah proses seleksi, keputusan rekrutmen dibuat, dan penawaran kerja diberikan kepada kandidat terpilih

Perekrutan yang ada di SMP NU Al Islami sepenuhnya diberikan dan dilimpahkan oleh kepala sekolah dan kurikulum. Proses yang dilakukan berkembang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan selalu evaluasi belajar dari perekrutan sebelumnya. Ini sebagai bentuk bahwa sekolah terus berusaha berkembang memperbaiki dan meningkatkan tenaga pendidik disekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Perekrutan dilakukan kondisional, yang pasti setiap tahun ajaran peserta didik baru masuk. Ketika pembelajaran kurang maksimal dan tidak sesuai dengan jam pelajaran selama berlangsung, maka akan dibuka perekrutan.

Melihat lokasi dan keadaan, karena SMP NU Al Islami ini dibawah naungan pondok pesantren Al Islami, yang mayoritas disekitar adalah santri atau orang yang pernah belajar dipondok pesantren, kepala sekolah lebih mudah untuk menemukan lulusan-lulusan yang berasal dari kampus tersebut. kepala sekolah SMP NU Al Islami memilih orang-orang yang sudah berpengalaman dengan kemampuannya, yang memiliki kemampuan mengajar juga menguasai materi walaupun tidak sesuai dengan profesinya ketika kuliah.

Proses rekrutmen tenaga pendidik dilakukan oleh waka kurikulum, yang kemudian diajukan kepada kepala sekolah untuk mendapatkan persetujuan dari pihak yayasan. Dalam hal ini, pihak yayasan adalah penentu dalam proses rekrutmen di lembaga tersebut (Badi'atul, 2022). Ketika nama calon didaftarkan oleh kepala sekolah dan waka kurikulum SMP NU Al Islami, mereka akan diajukan kepada ketua yayasan. Pada langkah selanjutnya, pihak yayasan akan memanggil kandidat dengan surat lamaran dan melakukan tes interview untuk menilai kesediaan mereka untuk mengajar dan kemampuan mereka untuk mengajar. Selain memiliki keahlian dalam mengajar, calon guru akan diuji dengan membaca Al-Qur'an untuk mengetahui kemampuan mereka dalam membaca. Mereka juga akan mengabdikan di pondok pesantren.

Penelitian ini berfokus pada elemen manajemen, khususnya pada peningkatan kualitas tenaga pendidik yang memiliki sifat profesionalisme. Profesionalisme dianggap sebagai faktor utama dalam memberikan kualitas pendidikan yang baik, yang menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Peningkatan kualitas sekolah salah satunya bergantung pada kualitas tenaga pendidik karena, tidak peduli seberapa baik kurikulum yang disusun, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk memenuhi kebutuhan siswa.

Tidak bisa dipungkiri bahwa mutu pendidikan yang baik berasal dari sumber daya manusia yang baik pula. Selain sumber daya manusia, manajemen yang baik juga sangat mempengaruhi mutu pendidikan (Afor et al., 2022). Seberapa pentingnya sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diharapkan. Dengan cara ini, sekolah memberikan penguatan kepada pendidik yang sudah mulai bekerja sebagai pendidik. Dengan mengikuti pelatihan mengajar, Anda dapat menjadi pendidik yang aktif dan inovatif.

## **Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan**

Pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik memiliki berbagai faktor pendukung yang dapat meningkatkan mutu pendidikan. Dukungan dari manajemen sekolah, termasuk kebijakan yang jelas dan alokasi anggaran yang memadai, sangat penting untuk memastikan proses rekrutmen berjalan lancar dan efektif. Sumber daya yang memadai, baik manusia maupun teknologi, juga memainkan peran penting dalam mendukung proses ini. Panitia rekrutmen yang memiliki kualifikasi dan profesionalisme tinggi dapat menjalankan seleksi dengan lebih baik, menggunakan pengetahuan tentang teknik wawancara, penilaian kompetensi, dan evaluasi kinerja. Selain itu, kerjasama yang baik dengan institusi pendidikan tinggi atau lembaga pelatihan guru dapat membantu sekolah mendapatkan calon guru yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan.

Namun, terdapat juga faktor penghambat yang perlu diperhatikan. Keterbatasan anggaran sering kali menjadi hambatan utama, mengurangi kemampuan sekolah untuk menarik dan merekrut tenaga pendidik yang berkualitas. Di beberapa daerah, ketersediaan calon guru yang memenuhi kualifikasi juga sangat terbatas, menyulitkan sekolah dalam mendapatkan tenaga pendidik yang diinginkan (Herdiana, 2024). Proses administrasi yang rumit dan tidak efisien dapat menghambat kelancaran rekrutmen, menyebabkan hilangnya kandidat potensial (Name et al., 2024). Selain itu, resistensi terhadap perubahan dari tenaga pendidik lama atau pihak internal sekolah dapat menjadi penghambat, terutama jika perubahan yang dibawa oleh tenaga pendidik baru tidak diterima dengan baik. Memahami dan mengatasi faktor penghambat ini, sambil memaksimalkan faktor pendukung, akan membantu memastikan proses rekrutmen yang efektif dan berdampak positif pada mutu pendidikan.

Faktor pendukung adalah segala sesuatu yang dapat membantu atau menghalangi pelaksanaan pendidikan. Tenaga pendidik dan karyawan sekolah SMP NU Al Islami adalah faktor pendukung pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena mereka bertanggung jawab untuk membantu mencari calon pendidik baru dan kepala sekolah.

Salah satu kendala dalam menerapkan manajemen rekrutmen tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMP NU Al Islami adalah kurangnya hubungan sumber daya manusia yang sesuai dengan pekerjaan guru. Dengan cara ini, mereka akan mempekerjakan karyawan yang memiliki keahlian di bidang tersebut tetapi tidak memiliki gelar yang diperlukan jika kebutuhan mendesak.

## **KESIMPULAN**

Pelaksanaan Manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan yang dilaksanakan oleh SMP NU Al Islami ditanggung jawabkan kepada kepala sekolah, waka kurikulum dan keputusan akhir di kepala yayasan yakni dengan cara sederhana dan kekeluargaan, karena SMP NU Al Islami merupakan sekolah yang didirikan di Yayasan yang masih dalam satu keluarga. Adapun yang dilakukan dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik diantaranya dengan melakukan analisis kebutuhan, analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, menentukan metode yang paling tepat,

memanggil calon yang dianggap memenuhi syarat, menyeleksi calon tenaga pendidik, hingga penempatan tenaga pendidik baru di SMP NU Al Islami .

Disimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen rekrutmen di SMP NU Al Islami belum berjalan dengan efektif. Sebab kepala sekolah masih sembarang menerima tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan bidangnya dikarenakan terlalu dibutuhkan dengan cepat tenaga pendidik yang baru untuk mengisi kekosongan jabatan.

Faktor penunjang dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP NU Al Islami yaitu tenaga pendidik, staff dan kepala sekolah. Sedangkan faktor penghambat dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik di SMP NU Al Islami yaitu dari segi sumber calon tenaga pendidik tersebut yang tidak sesuai dengan bidan pelajarannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afor, S., Arkiang, F., Ola, M. I., & Yanti, S. I. (2022). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 11(2), 164–175. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v11i2.589>
- Akbar, A. (2022). Sumber Daya Manusia Dan Kinerja: Suatu Studi Literatur. *The Scientia Journal of Financial Issues*, 1(1), 7–14. <https://scientium.co.id/journals/index.php/sfr/article/view/264>
- Alfiyanto, A. (2022). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru di SMA Nurul Palembang. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(1), 30–41. <https://doi.org/10.30863/ajmpi.v12i1.1741>
- Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>
- Arifa, B. N. (2020). Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 5(2), 167–176.
- Badi'atul, Q. (2022). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Penguatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Smp-It Hikmatul Ummah Mojosari. *Journal of Education Research*, 2(2), 1–10.
- Fadillah, R., MY, M., & Savitri, R. (2021). MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MTs DARUSSALAM MUARA TEMBESI. *JMiE (Journal of Management in Education)*, 5(1), 17–22. <https://doi.org/10.30631/jmie.2020.51.16-22>
- Herdiana, D. (2024). MENINGKATKAN POPULARITAS SEKOLAH: PERAN KEPEMIMPINAN PEDAGOGIS KEPALA SEKOLAH DI SMA NURUL HUDA. 7, 7729–7736. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/download/29857/20266>
- Inaya, S. A., Jannah, P. M. I., Rahayu, W. S., Yusuf, A. M., & Anshori, M. I. (2024). Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan Melalui Tes dan Seleksi Karyawan Yang Akurat. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 31–45. <https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/download/362/369>
- INDARTI, W. (2023). *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Calon Tenaga Kerja Pada Pt. Cahvindam Jaya Engineering Consultant*. <http://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/164/%0Ahttp://repo.stie->

- Makmur Syukri, Nabila, Sri Retno Anjani, uraini Kabeakan, A. A. (2023). Administrasi Personalia Pendidikan Di Madrasah Aliyah Swasta Hamparan Perak. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(3), 1024–1030. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/download/24482/17092>
- Maulana, M., & Kudus, M. (2024). *Rekrutmen: Strategi Efektif untuk Membangun Tim Berkualitas*. 2(6), 1833–1844. <https://journal.institiercom-edu.org/index.php/multiple/article/download/388/279>
- Mubin, F., Dian, P., Ivada, K., & Aziz, A. (2023). Urgensi Otonomi Pendidikan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Indonesia. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 71–79.
- Name, P., Count, W., Count, C., Count, P., Size, F., Date, S., & Date, R. (2024). *Buku Digital - Sumber Daya Manusia Org anisasi Kewirausahaan.pdf turnitin Sumber Daya Manusia*. [https://eprints.unmer.ac.id/4120/7/Hasil Cek turnitn\\_Sumber Daya Manusia....pdf](https://eprints.unmer.ac.id/4120/7/Hasil Cek turnitn_Sumber Daya Manusia....pdf)
- Nurlindah, N., Mustami, M. K., & Musdalifah, M. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 40. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893>
- 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>
- Siahaan, A., Akmalia, R., Ray, A. U. M., Sembiring, A. W., & Yunita, E. (2023). Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia. *Journal on Education*, 5(3), 6933–6941. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1480>
- Silaen, N. R., Sembiring, V., & Halawa, R. T. S. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Andal Sejati Medan. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 193. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i1.1447>
- Yusuf, D. H. B. (2017). *Buku\_MSDM\_editor.pdf* (p. 304).