

PELAKSANAAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI SD NEGERI TANJUNG RAYA SANGA DESA KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Fitri Alhuda¹, Kris Setyaningsih², Hidayat³

¹Universita Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia
e-mail: fitrialhuda110@gmail.com

²Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia
e-mail: krissetyaningsih_uin@radenfatah.ac.id

³Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia
e-mail: hidayat@radenfatah.ac.id

DOI : 10.35719/leaderia.v4i2.441

ABSTRAK

Artikel ini berjudul “Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin.” Adapun kegunaan dan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin dan untuk menganalisis apa saja faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data-data penelitian dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara dan dokumentas, dengan informan penelitian yaitu kepala sekolah, guru dan staf tata usaha. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah reduksi data, penyajian data dan penarik kesimpulan. Sedangkan teknik pengecekan keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin belum berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa langkah pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dalam persiapan rekrutmen tenaga pendidik belum sesuai dengan teori yang ada, penyebaran pengumuman guru baru hanya dilakukan secara internal, penerimaan lamaran guru baru belum optimal dan seleksi pelamar tidak ada. Adapun faktor pendukung pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin adanya kerja sama yang baik antara guru dan staf dalam mencari calon pelamar guru dan adanya sertifikat pendukung dari pelamar. Sedangkan faktor penghambat pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin ialah masalah biaya, perekrutan tidak terjadwal, informasi perekrutan yang dilakukan hanya secara internal dan sulitnya mencari SDM tenaga pendidik yang sesuai kualifikasi.

KataKunci: Pelaksanaan, Rekrutmen, Tenaga Pendidik

ABSTRACT

This article is titled "Implementation of Recruitment of Educators at Tanjung Raya Sanga Public Elementary School, Village, Musi Banyuasin Regency." The purpose and use of this research is to analyze how the recruitment of teaching staff is carried out in Tanjung Raya

Sanga Public Elementary School, Village of Musi Banyuasin Regency and to analyze what are the supporting and inhibiting factors in implementing the recruitment of teaching staff in Tanjung Raya Sanga State Elementary School, Village of Musi Banyuasin Regency. This study uses a type of qualitative research using a qualitative descriptive approach. Research data were collected through observation, interviews and documentation, with research informants namely school principals, teachers and administrative staff. The techniques used in data analysis are data reduction, data presentation and conclusion drawing. While the technique of checking the validity of the researcher's data uses source triangulation and technical triangulation, and time triangulation. The results of this study indicate that the implementation of teacher recruitment at Tanjung Raya Sanga Public Elementary School, Musi Banyuasin Regency Village has not gone well. new teachers are only done internally, acceptance of new teacher applications is not optimal and there is no selection of applicants. The supporting factors for the recruitment of teaching staff at Tanjung Raya Sanga State Elementary School, Musi Banyuasin Regency, are good cooperation between teachers and staff in finding prospective teacher applicants and the existence of supporting certificates from applicants. Meanwhile, the inhibiting factors for the recruitment of teaching staff at Tanjung Raya Sanga Public Elementary School in the Village of Musi Banyuasin Regency were costs, unscheduled recruitment, internal recruitment information and the difficulty of finding qualified human resources for educators.

Keywords: *Implementation, Recruitment, Teaching Staff*

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan rekrutmen membutuhkan tanggung jawab yang besar dan merupakan tugas penting yang harus diperhatikan. Karena dalam pelaksanaan proses rekrutmen ini tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang digunakan di sekolah. Kualitas sumber daya manusia tergantung pada proses pelaksanaan rekrutmen. Prosesnya terdiri dari menetapkan rencana, identifikasi lowongan, analisis pekerjaan, menetapkan persyaratan dan menetapkan metode perekrutan (Sondang P. Siagian, 2002).

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan peran guru sangat penting. Karena proses rekrutmen tenaga pendidik bertujuan untuk mendapatkan guru yang profesional dan memiliki kualifikasi yang baik. Sebelum melakukan rekrutmen guru, yang harus dipersiapkan ialah persiapan rekrutmen guru harus matang, sehingga sekolah memperoleh guru yang mempunyai kualitas yang baik.

Tujuan dari pelaksanaan rekrutmen ialah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan sehingga guru tersebut dapat melakukan pekerjaan secara maksimal dan dapat bersedia mengajar di sekolah dalam waktu yang lama. Proses perekrutan adalah salah satu tanggung jawab yang penting serta memerlukan usaha yang maksimal dikarenakan kualitas sumber daya manusia di sekolah tergantung pada prosedur rekrutmen dilakukan. (Rohmatun Lukluk Isnaini, 2015). Dengan melakukan rekrutmen yang baik sekolah bisa mendapatkan guru yang sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan oleh lembaga sekolah. Di dalam terjadinya kegiatan sekolah unsur manusia adalah unsur yang sangat penting, karena lancarnya kegiatan sekolah itu ditentukan oleh mereka yang terlibat didalamnya. jadi pelaksanaan kegiatan di lembaga sekolah juga dipengaruhi oleh individu yang terdapat dalam kegiatan itu. (Pasiska, Rabial Kanada, 2020).

Dalam melakukan proses perekrutan tenaga pendidik (guru) dilaksanakan berdasarkan empat kegiatan yakni sebagai berikut:(Ibrahim Bafadal, 2008):

1. Persiapan perekrutan/penerimaan guru
2. penyebaran pengumuman penerimaan guru baru
3. penerimaan lamaran dari guru baru
4. Seleksi calon

Dalam hal ini untuk memperbaiki mutu lembaga pendidikan maka diperlukannya guru yang memiliki kualitas yang baik. Karena guru merupakan faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya pendidikan. adapun standar atau kualifikasi guru yang memiliki mutu (kualitas) ditandai guru yang profesional sesuai standar dan kompetensi (Lisnandari, 2018).

Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan, untuk memiliki tenaga pendidik yang berkualitas dan bertanggung jawab maka sekolah harus melakukan persiapan yang jelas dan matang. Maka dari itu dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen sekolah harus bisa mendapatkan guru yang ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan. Jadi dalam pelaksanaan rekrutmen guru harus direncanakan secara sistematis agar bisa menarik dan memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas.

Untuk mendapatkan tenaga pengajar (guru) yang memiliki profesionalitas, maka guru harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Karena pada prinsipnya yang harus dilakukan dalam pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik harus dirancang secara baik dan sistematis, agar dapat mendapatkan tenaga pendidik yang memiliki kualitas dan profesional. Dalam hal ini tidak kalah penting rekrutmen guru harus bersifat objektif (Lisnandari, 2018).

Salah satu permasalahan yang terjadi di SD Negeri Tanjung Raya dalam melaksanakan perekrutan tenaga pendidik (guru). Dimana sering terjadi ketidakefektifan dalam penerimaan guru baru. Hal ini dikarenakan persiapan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik tidak ada, pengumuman guru baru belum sepenuhnya terlaksana dan hanya dilakukan secara internal, penerimaan lamaran guru baru kurang optimal dan seleksi pelamar tidak ada dilakukannya seleksi dikarenakan sedikitnya yang melamar dan kurangnya sumber daya manusia tenaga pendidik di desa.

Berdasarkan observasi awal di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin, sebagaimana sudah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pihak sekolah melakukan sistem perekrutan tenaga pendidik. berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, tenaga pendidik yang mengajar disana rata-rata adanya ketidaksesuain antara bidang pendidikan sebelumnya dengan bidang mengajar mereka dikelas. Dan tidak ada tim seleksi penerimaan guru dalam perekrutan tenaga pendidik. Berdasarkan latar belakang permasalahan ini, maka penulis tertarik untuk mempelajari lebih lanjut dengan mengangkat judul ***“Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin”***

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif Jenis data yang dihimpun dalam penelitian ini adalah *field research* (penelitian lapangan). Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung tempat yang menjadi objek penelitian tersebut (Mohammad Nazir, 2009). Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif, yang mana penelitian ini lebih menekankan pada proses berpikir secara analisis dan induktif terkait dinamika hubungan fenomena yang diamati, dan selalu menggunakan logika ilmiah (Imam Gunawan, 2013). Lokasi yang menjadi subjek penelitian peneliti adalah SD Negeri Tanjung Raya yang terletak di Jalan Lintas Lubuk Linggau Sumatera Selatan, Desa Tanjung Raya, Kecamatan Sanga Desa, Kabupaten Musi Banyuasin.

Adapun teknik pengumpulan data menggunakan tiga cara yaitu: (1) Observasi, dilakukan secara terstruktur, yaitu pengamatan yang dilakukan oleh seorang peneliti terhadap suatu subjek atau objek penelitian dimana yang diamati adalah sesuatu yang terstruktur (Suharsimi Arikunto, 2004). (2) Wawancara, peneliti menggunakan gaya wawancara semi terstruktur dengan tujuan untuk menemukan masalah secara terbuka, dimana orang yang diwawancara ditanya mengenai pandangan dan gagasannya (Sugiyono, 2015). (3) Dokumentasi, teknik pencatatan penelitian ini dilakukan dengan mengambil foto atau data yang berkaitan dengan perekrutan tenaga pendidik di SD Negeri Tanjung Raya Kecamatan Desa Sanga Kabupaten Musi Banyuasin.

Adapun Informan penelitian adalah orang-orang yang kemungkinan mempunyai pengetahuan luas mengenai masalah yang diteliti. Menurut proses penelitian kualitatif, ia mulai mengidentifikasi informan kunci dan mendukung informan yang dapat diandalkan (Rukin, 2019). Mengenai sumber data informasi kunci (*Key Informan*) yang paling penting di SD Negeri Tanjung Raya Desa Sanga Kabupaten Musi Banyuasin yaitu kepala sekolah, guru dan tenaga tata usaha. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan. Teknik validasi data penelitian menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin

Perekrutan tenaga pengajar atau pendidik perlu memperhatikan sumber daya tenaga kerja baik internal maupun eksternal. Merekrut pegawai dari sumber internal berarti mengisi lowongan yang ada di dalam suatu organisasi atau suatu lembaga itu sendiri. Istilah lain disebut promosi internal, yaitu kesempatan untuk meningkatkan kemampuan atau kinerja masing-

masing pada jabatan baru berdasarkan prestasi yang telah terbukti di masa lalu. Dari situasi inilah akan lahir orang yang tepat di tempat yang tepat (Yusuf, 2015).

Rekrutmen eksternal merupakan proses penyediaan tenaga kerja dari luar organisasi atau perusahaan di pasar tenaga kerja. Sumber rekrutmen internal adalah orang-orang yang belum menjadi anggota organisasi (Bella Nur Arifah, 2020). Sumber eksternal direkrut ketika sumber dalam organisasi tidak mencukupi atau tidak memungkinkan lagi. Langkah lain kemudian diambil dengan merekrut karyawan dari sumber di luar organisasi. Kebijakan ini biasanya dilaksanakan dengan beberapa persyaratan yang harus diikuti dan dipenuhi oleh calon pegawai.

Potensi tenaga pengajar SD Negeri Desa Tanjung Raya Sanga Kabupaten Musi Banyuasin berasal dari sumber dalam. Calon tenaga pengajar ini seringkali berasal dari sekolah tetangga, alumni, dan rekomendasi dari guru atau pegawai SD Negeri Desa Tanjung Raya Sanga, Kabupaten Musi Banyuasin. Proses pencarian calon tenaga pengajar melalui sumber internal di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin yang melibatkan guru dan pegawai dinilai sangat berguna dalam mencari tenaga pengajar yang dibutuhkan sekolah saat ini. Apabila selama prosedur pelamar telah mengetahui dan memenuhi persyaratan, maka guru atau pegawai tersebut direkomendasikan kepada kepala sekolah. Orang yang direkomendasikan biasanya lulusan SDN Tanjung Raya atau kerabat guru atau pegawai.

a. Persiapan Rekrutmen Guru Baru

Menurut penalaran Ibrahim Bafadal, terkait mengenai proses awal perekrutan tenaga pendidik (guru) terdapat persiapan, yaitu: “Melanjutkan pembentukan panitia untuk merekrut tenaga pengajar (guru) baru, mengkaji berbagai aturan perundang-undangan pemerintah, peraturan pokok terkait peraturan pemerintah bagi guru, mengatur syarat-syarat mendaftar menjadi guru baru, mengatur tata cara Pendaftaran guru baru, pembuatan jadwal penerimaan guru baru, persiapan tempat-tempat yang dibutuhkan dalam upaya rekrutmen guru baru, formulir ringkasan pelamar dan formulir ringkasan pelamar yang telah disetujui, penyiapan ruangan atau tempat, lamaran guru baru, penyiapan seleksi materi tes, petunjuk pengecekan hasil tes dan tempat tes (Ibrahim Bafadal, 2008).

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa persiapan rekrutmen guru baru di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin bahwa dalam persiapan rekrutmen guru baru belum berjalan sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang ada, dalam proses rekrutmen tidak dilakukan secara terbuka, hanya merekrut secara internal dan tidak adanya pembentukan panitia dikarenakan tidak tersedianya anggaran untuk mempersiapkan rekrutmen tenaga pendidik (guru), sehingga persiapan rekrutmen ini tidak efektif.

b. Penyebaran Pengumuman Penerimaan Guru Baru

Menurut teori Ibrahim Bafadal, iklan yang disajikan kepada pendidik (guru) harus: “menyebarkan brosur, program radio dan surat kabar agar informasi cepat sampai ke masyarakat (Ibrahim Bafadal, 2008).

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi penelitian yang dilakukan diketahui, bahwa penyebaran pengumuman penerimaan guru baru di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin, bahwa dalam melakukan penyebaran pengumuman guru baru tidak dilakukan melalui brosur, siaran radio dan media sosial, hanya dilakukan secara guru ke guru atau dilakukan secara internal dikarenakan tidak adanya biaya dan sulitnya mencari tenaga pendidik di desa.

c. Penerimaan Lamaran Guru Baru

Menurut Ibrahim Bafadal, dalam menerima lamaran dari pendidik baru (guru) “Harus selalu siap untuk melayani masyarakat yang akan melamar, memverifikasi berbagai dokumen yang dicantumkan dalam surat lamaran pekerjaan, memverifikasi semua persyaratan yang tercantum dalam sampul surat, seperti nama pemohon, alamat, dan pendidikan (Ibrahim Bafadal, 2008).

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan peneliti terlihat bahwa penerimaan lamaran guru baru di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Kabupaten Musi Banyuasin ada yang sudah melaksanakan namun belum optimal karena pada saat proses lamaran dilakukan wawancara dan diterima karena sedikitnya pelamar.

d. Seleksi Pelamar

Menurut teori Ibrahim Bafadal, dalam hal ini pelamar harus “melihat inventarisasi, biografi, melakukan wawancara, mempersiapkan, melaksanakan tes dan evaluasi teknis pusat penelitian (Ibrahim Bafadal, 2008).

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam seleksi pelamar di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin, tidak ada dilakukannya seleksi pelamar dikarenakan kurangnya Sumber Daya Manusia tenaga pendidik di desa, jadi jika ada yang melamar langsung di wawancarai dan diterima.

2. Faktor Pendukung Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin

Menurut teori Sondang P. Siagian, faktor pendukung dalam proses rekrutmen pendidik dapat dilihat dalam tiga bentuk, yaitu (1) faktor organisasi (kebijakan promosi internal, politik buku bonus, kebijakan status, ketenagakerjaan, personalia rencana). (2) kebiasaan pencari kerja dan (3) faktor eksternal lingkungan organisasi (Sondang P. Siagian, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin, sudah cukup baik karena ada beberapa pelamar yang memberikan sertifikat pendukung, dan adanya kerjasama yang baik antara guru dan staf dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen tenaga guru.

3. Faktor Penghambat Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin

Menurut teori Sondang P. Siagian, faktor penghambat dalam perekrutan tenaga pendidik adalah “kurangnya minat atau kebijakan organisasi, kurangnya pengalaman agen atau pencari kerja dalam perekrutan, dan kurangnya minat terhadap kondisi lingkungan (Sondang P. Siagian, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan peneliti, dapat dipahami bahwa faktor-faktor penghambat pelaksanaan rekrutmen guru di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Kabupaten Musi Banyuasin belum terlaksana. Karena tidak ada calon di bidang yang dibutuhkan oleh sekolah, tidak ada biaya yang dikeluarkan untuk merekrut guru dan masih ada beberapa calon yang diyakini oleh guru dan kerabat, sehingga melemahkan objektivitas perekrutan untuk mengatasi masalah tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian data penelitian yang dilakukan peneliti di SD Negeri Tanjung Raya Desa Sanga Kabupaten Musi Banyuasin dalam pelaksanaan rekrutmen guru melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan rekrutmen guru di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin, belum berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa langkah dalam

pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yaitu: a) Persiapan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, tidak ada karena tidak adanya anggaran untuk mempersiapkan rekrutmen guru baru sehingga persiapan rekrutmen tidak efektif. b) pengumuman guru baru belum sepenuhnya terlaksana karena kesulitan dalam menyiarkan pengumuman dan hanya dilakukan secara internal . c) Penerimaan lamaran guru baru, kurang optimal karena penerimaan data tidak sesuai kualifikasi. d) Seleksi pelamar, tidak ada dilakukannya seleksi dikarenakan kurangnya SDM tenaga pendidik di desa.

2. Faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen guru di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin. Adapun faktor pendukung bahwa terdapat kerjasama yang baik antara guru dan staf untuk mencari calon guru potensial dan calon guru yang memiliki sertifikat pendukung. Sedangkan faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen guru di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin, ialah masalah waktu, perekrutan tidak terjadwal, biaya, adanya mutasi guru tiba-tiba, sulitnya mencari Sumber Daya Manusia tenaga pendidik yang sesuai kualifikasi, informasi perekrutan yang dilakukan hanya secara internal yang menyebabkan ketidaktahuan masyarakat tentang perekrutan guru baru.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang disampaikan, peneliti mencoba memberikan rekomendasi sebagai berikut. Untuk persiapan rekrutmen tenaga pengajar di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Bupati Musi Banyuasin belum sesuai dengan teori yang ada, sehingga persiapan rekrutmen tenaga pengajar perlu disusun secara konsep dan disempurnakan. untuk mendapatkan pendidik profesional.
2. Dalam penyebaran pengumuman guru baru masih belum sesuai dengan teori yang ada sehingga dalam penyebaran pengumuman guru baru di SD Negeri Tanjung Raya Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin, harus sesuai agar implementasinya benar, agar semakin mudah bagi guru baru untuk mendapatkan informasi.
3. Demikian pula dalam hal perekrutan atau penerimaan lamaran tenaga pendidik baru di SD Negeri Tanjung Raya Sanga, Desa, Kabupaten Musi Banyuasin, menerima lamaran guru baru adalah hal yang wajar, namun dalam pelaksanaannya harus disesuaikan dengan prosedur atau kesepakatan yang ada.
4. Dalam seleksi lamaran guru di SDN Tanjung Raya Sanga Kabupaten Musi Banyuasin, sebaiknya pelamar dipilih berdasarkan kualitas gurunya dan tidak asal memilih latar belakang pendidikannya.

5. Dalam faktor penghambat rekrutmen tenaga pendidik di SD Negeri Tanjung Raya seharusnya melakukan perekrutan harus terjadwal dan informasi perekrutan harus dilakukan secara eksternal agar bisa mendapatkan calon tenaga pendidik secara kualifikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bella Nur Arifah. (2020). Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Islamic Education Manajemen*. Desember Vol. 5, No. 2.
- Ibrahim Bafadal. (2008). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Gunawan. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lisnandari. (2018). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik. *Jurnal Islamic Education Manajemen*. Desember. ISSN 25417088. Vol 3 No 2.
- Lisnandari. (2018). Rekrutmen Guru di Madrasah Aliyah. *Jurnal Isema*. Desember. Vol. 3. No. 2.
- Mohammad Nazir. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasiska. Rabial Kanada. (2020). Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Journal of Islamic Education Management*, Desember. E-ISSN: 2549-6476. Vol. 6 No. 2
- Rohmatun Lukluk Isnaini, *Implementasi Rekrutmen Guru*, Jurnal Pendidikan Agama Islam, Juni 2015, Vol. XII. No. 1.
- Rukin. (2019). *Metedeologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Sondang P. Siagian. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2004). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yusuf. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf. Muri. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Metode Gabungan*. (Edisi Pertama). Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri.