

PENDAMPINGAN REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH

*Abd. Ghofur¹, Durrotun Nafisah², Ninies Eryadini³, Ratna Nurdiana⁴, Ety Youhanita⁵

¹⁻⁵ Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

*na.vius07@gmail.com

Informasi Artikel

Kata Kunci:

pendampingan,
rekrutmen,
pendidik dan tenaga kependidikan.

Diterima: 08-01-2023

Disetujui: 26-01-2023

Disubikasikan: 31-01-2023

Abstrak

Tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk pendampingan panitia rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat. Rekrutmen dilakukan untuk mencari bibit unggul Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi personal dan kompetensi sosial serta menguasai metodologi pengajaran di era sekarang. Diharapkan pendampingan pada proses rekrutmen guru dan tenaga kependidikan ini sesuai dengan apa yang diinginkan oleh sekolah. Sebab rekrutmen guru yang kurang matang, sering mengakibatkan terjadinya ketidaksesuaian antara harapan dan keinginan pihak sekolah dan berdampak negatif dikemudian hari. Metode yang dilakukan pada pengabdian masyarakat ini menggunakan metode Participatory Rural Appraisal (PRA). Kegiatan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu proses seleksi administrasi, tes tulis, praktek mengajar, tes wawancara dan pengumuman kelulusan. Semua tahapan berjalan dengan lancar sehingga menghasilkan guru yang memiliki keterampilan sesuai yang diharapkan oleh sekolah.

Abstract

The purpose of this community service activity is to assist the recruitment committee for educators and educational staff at MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat. Recruitment is carried out to find superior human resources who have professional competence, pedagogical competence, personal competence and social competence and master teaching methodologies in the current era. It is hoped that the assistance in the teacher and education staff recruitment process will be in accordance with what the school wants. Because teacher recruitment is immature, it often results in a discrepancy between the expectations and desires of the school and has a negative impact in the future. The method used for community service is the Participatory Rural Appraisal (PRA) method. Recruitment activities for educators and education staff at MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat are carried out in several stages, namely the administrative selection process, written tests, teaching practice, interview tests and graduation

announcements. All stages run smoothly so as to produce teachers who have the skills expected by the school.

PENDAHULUAN

Peranan Lembaga Pendidikan Islam salah satunya Madrasah Ibtidaiyah (MI) dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kompetensi sangatlah penting. Pada umumnya lembaga pendidikan Islam di Indonesia masih mengalami keteringgalan dibanding negara lain, bahkan terasing dari keperluan dan realitas sosial, ekonomi, pendidikan, serta budaya masyarakatnya. Lembaga pendidikan Islam memerlukan otonomi dan independensi untuk dapat memperbaiki dan memperkuat perannya itu sebagai salah satu tonggak kemajuan dan perkembangan suatu bangsa (Dacholfany 2017). Untuk melakukan perubahan fundamental agar dapat menghasilkan sumber daya manusia Islami yang bermutu maka lembaga pendidikan seyogyanya merevitalisasi peran lembaga pendidikan supaya mampu berperan secara optimal. Pendidikan menjadi tumpuan utama dan harapan dalam mempersiapkan sumber daya manusia agar menjadi sumberdaya yang berguna untuk kehidupan masa yang akan datang dan memiliki daya saing (*human capital theory*) (Bambang Indriyanto, 2012).

Proses rekrutmen guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu kunci untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas bagi institusi pendidikan, salah satunya MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat. Pada proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan pada dasarnya merupakan usaha yang sistematis yang dilakukan untuk lebih menjamin kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar organisasi sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia (Suchyowati, 2020). Rekrutmen guru penting dilakukan untuk memperoleh informasi yang akurat tentang jumlah dan kualifikasi yang diperlukan agar terpenuhinya pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Guru yang memiliki kualitas tinggi harus memiliki kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi personal dan kompetensi social (van Esch et al., 2016). Adanya pendampingan panitia rekrutmen pendidik diharapkan guru yang diterima memiliki pengetahuan luas dari bidang studi yang akan diajarkan serta menguasai metodologinya, menggunakan nilai-nilai sosial dan material, dan memiliki kepribadian yang pantas diteladani, serta mampu menunjukkan dan berinteraksi sosial, baik dengan siswa maupun dengan sesama guru dan kepala sekolah (Permana and Muhtadi 2021).

Kepala sekolah membentuk panitia rekrutmen dengan tujuan membawa perubahan pada lembaga pendidikan kearah lebih baik terutama pada komponen pendidikan pendidik dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah sebagai kunci pendorong bagi perkembangan dan kemajuan sekolah serta bertanggungjawab untuk meningkatkan akuntabilitas program sekolah dan keberhasilan peserta didik. Kepala sekolah juga memperbaiki manajemen sumber daya manusia dengan melakukan rekrutmen guru baru yang memenuhi persyaratan. Salah satu strategi kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu Pendidikan adalah melakukan rekrutmen guru baru dengan persyaratan Indeks Kumulatif Prestasi (IPK) minimal 3.5 bagi guru lulusan universitas negeri, dan IPK 3.64 bagi guru lulusan universitas swasta (Zahro, A. M. R., Sobri, A. Y., & Nurabadi 2018). Sesuai dengan pendapat Mulyasa (2012:64) “untuk mendapatkan guru dan staf yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu usaha mencari dan mendapatkan calon-calon guru dan staf yang memenuhi syarat sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup”.

Kualitas pendidikan di Indonesia hanya bisa dijawab dengan peningkatan kualitas guru (Yunus 2017). Hal tersebut sesuai dengan pasal 4 UU No 14 tahun 2005, yang berbunyi kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 (ayat 1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran yang

berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Syarat menjadi guru sangatlah mudah asal memiliki ijazah S1 Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan bisa melamar dan mengajar dimana saja. Apalagi jika sekolah terdesak oleh kebutuhan guru, bisa asal terima saja tanpa mempertimbangkan kemampuan guru tersebut terutama dalam memberikan kegiatan pembelajaran yang bermutu. Apalagi jika rekrutmen tersebut memprioritaskan hubungan kekerabatan atau titipan bukan seleksi mutu, rekam jejak, atau prestasinya. Bila dahulu membayangkan bahwa guru adalah insan intelektual dan jenius, sekarang jauh dari hal tersebut (Yunus 2004). Menurut Richard Ingersoll seorang ahli terkemuka yang membahas isu-isu berkaitan dengan pengangkatan dan pemberhentian guru, alasan kurangnya guru yang berkualitas bukan karena kekurangan jumlah guru namun berkaitan dengan masalah organisasi di dalam sekolah. Kepala sekolah lebih mudah memilih guru yang kurang berkualitas, daripada yang berkualitas berkaitan dengan isu finansial. Untuk membentuk guru yang berkualitas dan ahli dalam bidangnya membutuhkan waktu kurang lebih lima tahun, sedangkan perekrutan guru-guru yang kurang berkualitas terus menerus dilakukan.

Kondisi tersebut membawa konsekuensi yang signifikan terhadap kualitas pendidikan. Perekrutan guru yang tidak tepat tersebut sebagian besar dilakukan di negara-negara urban dan sekolah-sekolah yang miskin (Ingersoll 2004). Laura Goe (2017) menegaskan bahwa tujuan utama proses rekrutmen adalah bukan untuk merekrut dan mempertahankan guru yang efektif, melainkan untuk memperbaiki pembelajaran siswa dan meningkatkan peluang dalam pendidikan. Laura Goe (2017) memberikan tips praktis dalam teknik perekrutan guru. Jika tujuan perekrutannya adalah untuk memperbaiki sistem perekrutan maka hal-hal yang perlu diperhatikan antara lain 1) membuat sistem yang lebih kompetitif dalam perekrutan guru terbaik; 2) menciptakan insentif yang menarik untuk mempertahankan guru yang memiliki performa baik di sekolah; 3) menciptakan lingkungan guru yang lebih stabil, yang menguntungkan guru dan siswa.

Untuk merekrut guru terbaik maka diperlukan kerja sama organisasi yang akan mempersiapkan atau menghasilkan guru baru. Oleh sebab itu, MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat bekerjasama dengan Universitas PGRI Adi Buana PSDKU Lamongan untuk melakukan pendampingan panitia rekrutmen untuk memastikan guru yang terpilih siap dalam meningkatkan kualitas Pendidikan di sekolah tersebut.

METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan atas dasar permintaan MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat. Kemudian ditindaklanjuti dengan surat tugas dari Direktur Universitas PGRI Adibuana PSDKU Lamongan untuk melaksanakan pendampingan rekrutmen guru di MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat. Infarul Ghoy adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang Madrasah Ibtidaiyah (MI) di Tritunggal, Kecamatan Babat, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Dalam menjalankan kegiatannya, MIS INFARUL GHROY berada di bawah naungan Kementerian Agama. MIS INFARUL GHROY memiliki akreditasi A, berdasarkan sertifikat 159/BAN-S/M.35/SK/XII/2018. Kegiatan pengabdian masyarakat dimulai dari bulan November 2022. Kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan dengan beberapa tahapan antara lain:

- a. Persiapan rekrutmen yaitu menentukan panitia rekrutmen
Panitia rekrutmen berasal dari yayasan, kepala sekolah dan pegawai sekolah yang dianggap memiliki kemampuan dalam pelaksanaan rekrutmen
- b. Melakukan koordinasi dengan panitia rekrutmen;
Dosen yang melakukan pengabdian masyarakat melakukan koordinasi dengan panitia rekrutmen mulai awal sampai akhir proses rekrutmen.
- c. Pembuatan naskah soal beserta jawaban;

- Dosen yang melakukan pengabdian masyarakat ditunjuk untuk membuat soal beserta jawaban untuk pelaksanaan proses rekrutmen.
- d. Melakukan sosialisasi tentang rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat;
Panitia melakukan sosialisasi terkait rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan baik di MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat maupun secara umum.
 - e. Penerimaan lamaran kerja;
Panitia menerima berkas lamaran yang masuk, kemudian dilakukan pendataan jumlah peserta calon pendidik dan tenaga kependidikan di MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat
 - f. Kegiatan seleksi;
Kegiatan seleksi dilakukan oleh beberapa dosen untuk memilih pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kualitas dibidang pendidikan sesuai yang ditentukan.
 - g. Koordinasi hasil seleksi;
Panitia dan tim dosen berkoordinasi terkait hasil proses rekrutmen
 - h. Pengumuman kelulusan.
Pihak dosen memberikan hasil rekrutmen agar panitia dapat segera mengumumkannya.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini diharapkan membantu sekolah dalam melakukan rekrutmen guru dan tenaga kependidikan sehingga proses rekrutmen ini berjalan sesuai dengan tujuannya. Memilih pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten di bidangnya dan memiliki empat kompetensi guru, yaitu kompetensi kepribadian, sosial, pedagogik, dan profesional

Pada dasarnya bagian ini menjelaskan bagaimana pengabdian masyarakat itu dilakukan. Materi pokok bagian ini adalah: (1) rancangan pengabdian masyarakat; (2) observasi dan sasaran pengabdian; (3) lokasi dan lama pengabdian; dan (4) teknik pelaksanaan pengabdian. Untuk pengabdian masyarakat yang menggunakan alat dan bahan, perlu dituliskan spesifikasi alat dan bahannya. Spesifikasi alat menggambarkan kecanggihan alat yang digunakan sedangkan spesifikasi bahan menggambarkan macam bahan yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan utama dalam proses rekrutmen di sekolah adalah mendapatkan sumber daya manusia atau tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan (Isnaini 2015). Jones & Walters (Muniroh, 2017: 166) berpendapat bahwa rekrutmen adalah aktivitas yang terencana dalam menarik sejumlah individu berkualitas yang dibutuhkan untuk mengemban tugas-tugas yang ada di sebuah distrik operasional sekolah. mekanisme penerimaan guru hendaknya mendapat perhatian yang utama. Karena pada tahap penerimaan ini dapat memilih dan menyeleksi calon-calon guru sesuai dengan kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Kesalahan dalam menyeleksi guru dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan dan cita-cita lulusan yang diinginkan (Rahman, 2015: 24).

Dalam melakukan perekrutan terdapat dua sumber untuk mendapatkan calon pelamar, yaitu sumber dari luar (external) dan sumber dari dalam (internal). Perekrutan yang dilakukan di MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat juga berasal dua sumber yaitu:

sumber dari dalam (internal)

sumber dari dalam adalah tenaga kerja yang diambil dari dalam lembaga sekolah MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat. Semua guru diwajibkan untuk ikut proses rekrutmen ini. Proses rekrutmen ini dilakukan untuk menyaring guru-guru yang potensial.

sumber dari luar (eksternal)

perekrutan guru dari luar sekolah MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat artinya untuk umum. Semua orang yang memiliki kualifikasi guru berhak untuk mengikuti proses rekrutmen ini. Cara perekrutan ini dengan menerima lamaran-lamaran. Metode dan sistem ini sangat positif karena tenaga kerja yang diterima merupakan pilihan dari pelamar yang memenuhi syarat maksimum (Wursanto, 2000).

Hal ini sesuai dengan pendapat Mondy (2008:137) bahwa sumber rekrutmen terdiri dari sumber internal dan sumber eksternal. Rekrutmen guru di MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu:

- a. Seleksi pertama yaitu seleksi administrasi. Seleksi administrasi ini dilakukan oleh sekolah dan tentunya berkoordinasi dengan dosen yang terkait. Seleksi administrasi ini meliputi seleksi berkas-berkas lamaran yang dilakukan oleh calon guru untuk menentukan apakah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon guru meliputi:

Muslim

Syarat pertama adalah muslim, hal ini karena MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat merupakan sekolah Islam yang sudah dikenal dengan keislaman dan keimanannya, untuk menjadi guru di MI Infarul Ghoy harus memiliki komitmen, keimanan, dan keislaman yang kuat.

Pria/wanita

tidak ada perbedaan antara guru laki-laki atau perempuan.

Pendidikan minimal S1, S2 diutamakan

Proses rekrutmen ini bertujuan mencari guru yang memiliki kompetensi sehingga minimal harus berkualifikasi S1.

IPK minimal 3,00

Sekolah juga menentukan bahwa pelamar harus memiliki nilai IPK minimal 3,00

Mampu mengoperasikan komputer dan bisa Bahasa Inggris

Dalam menunjang kompetensi guru maka harus memiliki keterampilan selain keilmuan dibidang studinya yaitu mampu mengoperasikan komputer dan mahir berbahasa inggris.

Apabila tidak memenuhi syarat secara administrasi maka akan dinyatakan gugur dan tidak dapat mengikuti seleksi tahap berikutnya. Calon guru yang lolos seleksi administrasi, maka akan mengikuti seleksi tahap berikutnya. Bagi guru yang dinyatakan lolos akan mendapatkan pengarahan sebelum lanjut pada tahap ujian selanjutnya.



Gambar 1. Pengarahan Peserta Tes

- b. Seleksi kedua adalah ujian tes tulis

Tahap seleksi yang kedua adalah tes tulis dengan soal 50 soal yang terdiri dari pengetahuan pedagogik dan pengetahuan umum lainnya. Sebelum melakukan tes ujian tulis dan ujian berikutnya peserta mendapatkan pengarahannya dari panitia rekrutmen.

Dosen yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan tes tulis adalah Ety Youhanita, Durrotun Nafisah, Ratna Nurdiana dan Ninies Eryadini. Dalam kegiatan tes tulis ini, peserta harus menjawab 50 (lima puluh) soal yang diselesaikan dalam waktu satu jam. Materi tes tulis adalah pengetahuan umum dan pengetahuan tentang pendidikan, misalnya kurikulum, kebijakan pendidikan, dan metode pembelajaran.



Gambar 2. Suasana Tes Tulis

- c. Seleksi ketiga adalah tes praktek mengajar

Dilakukannya tes praktek mengajar ini untuk melihat kemampuan calon guru dalam mengajar di kelas seperti keterampilan dasar mengajar, perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi, metode yang digunakan dan pengelolaan kelas. Selama praktek dilakukan penilaian oleh Durrotun Nafisah dan Ratna Nurdiana. Pada tes ini dilakukan penilaian yang meliputi penampilan, persiapan mengajar, membuka kelas, kemampuan saat mengajar, interaksi edukatif, dan menutup kelas. Penilaian menggabungkan nilai dari Durrotun Nafisah dan Ratna Nurdiana.



Gambar 3. Tes Praktek Mengajar

d. Seleksi Keempat adalah wawancara pengetahuan umum

Tahap wawancara pengetahuan umum ini bertujuan untuk menggali wawasan peserta dalam bidang pengetahuan umum terutama bidang pendidikan. Wawancara dipandu oleh Abd.Ghofur dengan materi pertanyaan mengenai kurikulum, kebijakan pendidikan, metode pembelajaran dan pengetahuan umum lainnya.

e. Seleksi keempat adalah wawancara psikologi

Tujuan wawancara psikologi adalah untuk mengetahui kepribadian dan emotional intelligence dari masing-masing calon guru tersebut. Dalam sesi ini, aspek yang dinilai adalah kemampuan dalam mengenali dan mengelola emosi yang dialami, kemampuan berempati, kemampuan membina hubungan dengan orang lain secara produktif, kemampuan memotivasi diri maupun orang lain serta mampu memanfaatkannya secara produktif untuk meningkatkan performa. Hal ini sesuai dengan Sastrohadiwiryo (2005:158) yang mendefinisikan wawancara adalah proses tanya jawab yang dilakukan secara lisan untuk mencari dan mendapatkan bahan yang lebih mendalam mengenai motif yang menjadi keyakinannya, apa yang menjadi harapan, cita-cita, ciri-ciri khusus dan yang sejenisnya. Proses wawancara dipandu oleh Ety Youhanita dan Ninies Eryadini. Pewawancara mempelajari surat lamaran, menciptakan hubungan yang baik dan suasana yang nyaman, memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pelamar sesuai dengan pedoman, memberikan arahan kepada pelamar mengenai proses selanjutnya setelah wawancara dan mengisi form penilaian wawancara. Hal ini sesuai dengan proses wawancara Menurut Rivai & Sagala (2010:174) terdiri dari persiapan wawancara, penciptaan hubungan, pertukaran informasi, penghentian, dan evaluasi.

f. Pengumuman Kelulusan

pengumuman kelulusan yaitu dengan menetapkan pelamar yang lulus dan yang tidak lulus seleksi secara objektif dan komprehensif, Menetapkan guru yang memenuhi syarat untuk menduduki posisi yang dibutuhkan.

Pengadaan guru yang dilakukan melalui rekrutmen dan proses seleksi mempunyai kontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan. Sunyoto (2012:11) menjelaskan macam-macam tes seleksi yaitu (1) tes psikologis yang merupakan berbagai peralatan tes yang mengukur atau menguji kepribadian atau temperamen, bakat, minat, kecerdasan dan keinginan berprestasi; (2) tes pengetahuan yaitu bentuk tes yang menguji informasi atau pengalaman yang dimiliki pelamar yang sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan; dan (3) tes performa yaitu bentuk tes yang mengukur kemampuan para pelamar untuk melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan dipegangnya.

KESIMPULAN

Pendampingan panitia rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat dilakukan dengan beberapa tahapan mulai dari seleksi administrasi, ujian tulis, wawancara psikologi, praktek mengajar sampai pengumuman kelulusan. Tahapan demi tahapan dapat berjalan dengan sesuai dengan waktu yang diharapkan, dapat menghasilkan guru mata ajaran yang dipersyaratkan oleh sekolah. Yayasan MI Infarul Ghoy Tritunggal Babat menginginkan adanya pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat diajak bekerjasama dalam mewujudkan sekolah yang unggul dan berprestasi. Sehingga memaksimalkan kontribusinya terhadap proses rekrutmen guru, melalui kerjasama dengan dosen Universitas PGRI Adi Buana PSDKU Lamongan dalam mendampingi panitia rekrutmen. Proses rekrutmen yang dilaksanakan sangat efektif, hal ini dapat dilihat dari kegiatan proses rekrutmen yang berjalan sesuai dengan perencanaan secara selektif dan sistematis sehingga menghasilkan guru sebagai sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kompetensi yang diharapkan dapat mewujudkan tujuan pendidikan. Terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan rekrutmen diantaranya banyaknya guru yang berlatar belakang sarjana agama seharusnya juga ada guru berlatar belakang PGMI sehingga kualitas SDM semakin baik. Guru adalah ujung tombak dari penyelenggara pendidikan di sekolah sehingga rekrutmen harus dilakukan dengan sebaik-baiknya agar muncul bibit pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yunus, dkk. 2017. Pembelajaran Literasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ahmad, A. N., Rahman, A. A., & Ab Rahman, S. (2015). Assessing knowledge and religiosity on consumer behavior towards halal food and cosmetic products. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(1), 10.h. 359. h. 11
- Indriyanto, B. (2012). Pengembangan kurikulum sebagai intervensi kebijakan peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 18(4), 440-453.
- Ingersoll, R 2004, *Why some schools have more under qualified teachers than others*. In *diane ravitch (Ed), brookings paper on education policy*. Washington DC. Brookings Institution Press
- Dacholfany, M Ihsan. 2017. "Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi." *At Tajdid Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam* 1(1): 1–13.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Isnaini, Rohmatun Lukluk. 2015. "Implementasi Rekrutmen Guru Disd Ta'Mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sd Islam)." *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 12(1), 109-120.: 109–20.
- Ingersoll-Dayton, B., Chanpen, S., Aunguroch, Y., & Kespichayawattana, J. (20004). Cultural Variation in The Meaning of Psychological Well Being. *Journal of The Gerontologist* Vol.44 No. 1: 530
- Mondy R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Permana, Ade Indra, and Tb Yudi Muhtadi. 2021. "Pendampingan Kepala Sekolah Pada Kegiatan Rekrutmen Guru Sebagai Syarat Pendirian Sekolah Menengah Pertama (SMP) Citra Insan Mulia." *JURPIKAT (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)* 2(1): 117–25.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Van Esch, E., Wei, L. Q., & Chiang, F. F. T. (2016). High-performance human resource practices and firm performance: the mediating role of employees' competencies and the moderating role of climate for creativity. *International Journal of Human Resource Management*, 1–26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1206031>.

Zahro, A. M. R., Sobri, A. Y., & Nurabadi, A. 2018. "Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan." *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(3), 358-363. 1(September): 358-63.

