

## SISTEM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA MUHAMMADIYAH 2 BANDAR LAMPUNG

Rifka Ayu Anggia<sup>1</sup>, Siti Patimah<sup>2</sup>, Fisman Bedi<sup>3</sup>, Sovia Mas Ayu<sup>4</sup>, Junaidah<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup> UIN Raden Intan Lampung, Indonesia

Email: [rifkaanggia@gmail.com](mailto:rifkaanggia@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i3.590>

### Sections Info

#### Article history:

Submitted: 8 August 2024

Final Revised: 28 September 2024

Accepted: 29 September 2024

Published: 30 September 2024

#### Keywords:

Recruitment system

Education quality

Muhammadiyah

Islamic



### ABSTRACT

*The Human Resources (HR) management system used must be in accordance with the needs of the organization, so that the recruitment process is not just filling employee vacancies or just getting ordinary HR, but highly dedicated and professional HR in their fields. The purpose of writing is to examine and analyze further how the teaching staff recruitment system in improving the quality of education carried out at SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung. The method of writing this scientific article uses a qualitative method. Data is obtained through observation, where the researcher functions as an instrument to make observations, in-depth interviews with primary data sources and study documentation. The results of the educator recruitment process at SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung are: Recruitment implementation, The series of new educator recruitment activities at SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung develops according to the needs of the school and always learns from the experience of recruiting previous educators. The school forms a team to recruit the required educators, then distributes e-flyers or announcements to attract applicants or educators through social media such as Facebook, Instagram, Tiktok, WhatsApp, and websites with Muslim or Muslimah qualifications, love the world of education, able to work with the team, minimum education S1 according to major.*

### ABSTRAK

*Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang digunakan haruslah sesuai dengan kebutuhan organisasi, agar proses rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau hanya sekedar mendapatkan SDM yang biasa saja, tetapi SDM yang berdedikasi tinggi dan profesional dibidangnya. Tujuan Penulisan untuk meneliti serta menganalisa lebih jauh bagaimana sistem rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung. Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif. Data diperoleh melalui pengamatan, dimana peneliti berfungsi sebagai instrumen untuk melakukan observasi, wawancara mendalam dengan sumber data primer dan study dokumentasi. Hasil proses rekrutmen tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung yaitu: Pelaksanaan rekrutmen, Rangkaian kegiatan rekrutmen pendidik baru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung berkembang sesuai kebutuhan sekolah dan selalu belajar dari pengalaman rekrutmen tenaga pendidik sebelumnya. Sekolah membentuk tim rekrutmen tenaga pendidik yang dibutuhkan, kemudian pembagian e-flyer atau pengumuman untuk menarik pelamar atau tenaga pendidik melalui media sosial seperti facebook, Instagram, tiktok, whatsapp, dan website dengan kualifikasi muslim atau Muslimah, mencintai dunia Pendidikan mampu bekerja sama dengan tim, Pendidikan minimal S1 sesuai jurusan.*

**Kata kunci:** Sistem rekrutmen, mutu pendidikan, Muhammadiyah, Islam

## PENDAHULUAN

Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Sekolah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul anantara guru dan siswa melainkan suatu sistem yang kompleks dan dinamis. Disisi lain, sekolah merupakan suatu wadah untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang siswa yang terlibat didalamnya baik dari segi budaya, sosial, maupun ekonomi. Kepala sekolah adalah salah satu staf sekolah yang membimbing dan memikul tanggung jawab anggota sekolah dalam mencapai tujuan bersama. merupakan bagian dari sistem terintegrasi yang memerlukan pengelolaan yang efisien selain berfungsi sebagai tempat pertemuan antara instruktur dan siswa. Dengan menjadi bagian dari sistem pendidikan nasional di Indonesia, sekolah kemungkinan besar mempunyai satu permasalahan yang telah menghantui negara ini selama beberapa generasi: kualitas pendidikan, yang tidak dapat dipisahkan dari hasil yang diharapkan. mempunyai kemampuan dan kecakapan untuk maju ke arah yang lebih baik, mencapai tujuan pendidikan nasional, menyelenggarakan proses pendidikan dan hasil-hasilnya, dan sebagainya, yang kesemuanya dapat memberikan sumbangan besar bagi kemajuan bangsa. Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI pasal 39 menyatakan: (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknik untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, dan (2) Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama diperuntukkan kepada seorang pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak lepas dari standar yang dimiliki oleh seorang pendidik dan tenaga kependidikan. Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bab VI pasal 28 ayat 1 dan 2 menyatakan: (1) pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, dan (2) kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Telah terbukti bahwa guru dan staf dapat memberikan pengajaran berkualitas tinggi kepada siswa, terbukti dengan ijazah dan sertifikat prestasi yang diperoleh dari berbagai sumber, termasuk media yang ada. Pengelolaan pendidikan juga memerlukan campur tangan manusia. Manusia yang berpendidikan adalah manusia yang berkaliber tinggi, dan dituntut untuk menggunakan keterampilan, mengembangkan pikiran, membentuk kebudayaan nasional yang bermartabat, dan mencerdaskan masyarakat. Peserta didik harus berkompeten tinggi, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berilmu, sehat, berperilaku terhormat, mandiri, kreatif, dan membentuk warga negara yang demokratis serta mampu bertanggung jawab. Seperti yang telah dikatakan sebelumnya, tidak mungkin memisahkan peran kepala sekolah dan pengajar dari atasan lulusan cetak.

Pendidikan yang berkualitas adalah Pendidikan yang mampu melakukan proses pendewasaan mutu siswa yang dikembangkan dengan membebaskan siswa dari kebodohan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakbenaran, ketidakjujuran, serta dari akhlak dan iman yang buruk. peningkatan kualitas Pendidikan tidak lepas dari komponen sumber daya manusia karena merupakan orang yang membuat konsep, merencanakan, menjalankan,

mengendalikan dan mengevaluasi. juga merupakan orang yang menjalankan roda sistem manajemen dalam sebuah Lembaga organisasi, dalam menjalankan sistemnya sekolah membutuhkan tenaga pendidik yang handal dan profesional serta berkomitmen untuk mewujudkan Pendidikan yang sesuai dengan tujuan sekolah yang dapat berkontribusi pada penyelenggaraan Pendidikan yang efektif. Pentingnya manajemen sumber daya manusia, Lembaga organisasi Pendidikan perlu membentuk departemen SDM untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi berbagai orang yang tepat dalam mengembangkan manajemen Pendidikan agar mampu bersaing dengan Lembaga Pendidikan lainnya. oleh karena itu diperlukan sistem mekanisme, akuntabilitas dan peran kinerja departemen SDM (Muslimah 2023). Rekrutmen adalah proses menemukan, mencari, menarik pelamar yang cakap untuk dipekerjakan oleh organisasi (Siagian 2005). Kegiatan rekrutmen dan seleksi dan penilaian kinerja dilakukan sebagai jalinan kegiatan yang saling terkait. karena hubungan ini kegiatan ini sama sama mempengaruhi bagaimana strategi sumber daya manusia.

Rekrutmen juga dipahami sebagai proses pemilihan dan penyajian tenaga kerja baru untuk mengisi posisi yang kosong dengan menggunakan sistem tertentu. mekanisme penerimaan tenaga pendidik harus diperhatikan dengan baik. karena pada tahap ini sekolah memiliki kewenangan untuk menentukan dan menyeleksi pendidik sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Dengan demikian proses rekrutmen tenaga pendidik dapat dikatakan sebagai salah satu kunci Pendidikan yang berkualitas. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang digunakan haruslah sesuai dengan kebutuhan organisasi, agar proses rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau hanya sekedar mendapatkan SDM yang biasa saja, tetapi SDM yang berdedikasi tinggi dan profesional dibidangnya. Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik diharapkan sekolah mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh sekolah. Sebab, di dalam berlangsungnya kegiatan sekolah unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh orang-orang yang terlibat didalamnya.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi di sekolah dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik yaitu masalah perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang matang, sehingga acap kali terjadi diskualifikasi dan ketidakefektifan tujuan sekolah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendirian. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya tenaga ahli dalam bidang pekerjaan tertentu (abdul majid, 2007).

Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakbenaran, ketidakjujuran, dan dari buruknya akhlak dan keimanan. Pendidikan bermutu lahir dari sistem perencanaan yang baik (good planning system) dengan materi dan sistem tata kelola yang baik (good governance system) dan disampaikan oleh guru yang baik (good teachers) dengan komponen pendidikan yang bermutu, khususnya guru (Mulyasana 2012).

## **METODE PENELITIAN**

Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif. Data diperoleh melalui pengamatan, dimana peneliti berfungsi sebagai instrumen untuk melakukan observasi, wawancara mendalam dengan sumber data primer dan study dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis interkatif melalui 3 kegiatan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Rekrutmen

Menurut Irwin, "The role of human resource recruitment is to build a supply of potential new hires that the organization can draw on if the need arises. Recruiting consists of any practice or activity carried on by the organization with the primary purpose of identifying and attracting potential employees" yang artinya Peran perekrutan sumber daya manusia adalah untuk membangun pasokan potensial karyawan baru bahwa organisasi dapat menariknya jika diperlukan. Merekrut terdiri dari praktik atau kegiatan yang dijalankan oleh organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan menarik karyawan potensial (Irwin 2011).

Sedangkan menurut Dubois yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa menyatakan bahwa: "Recruitment is the process of attracting as many qualified applicant as possible for existing vacancies and anti cipated openings. It is a talent of the best group of applicants for an available position." Rekrutmen merupakan proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan di antisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi tersedia (Suwatno dan Doni Juni Priansa 2013).

Menurut E. Mulyasa, rekrutmen yaitu suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercapak. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan dan perbuatan/ praktek (Mulyasa 2007). Rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu, rekrutmen merupakan usahausaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai tuntutan melalui proses penyeleksian.

Selain mengambil bagian dalam pengajaran, mereka juga dapat menggunakan nama tutor, instruktur, fasilitator, atau peran lain yang relevan dengan bidang keahlian mereka. Konsep tenaga pengajar diketahui dipengaruhi khususnya oleh kompetensi guru, hubungan guru-siswa, dan motivasi guru. (Chauhan 2015) menyatakan dalam artikelnya "Concept of teacher education - it is well known that the quality and extent of learner achievement are determined primarily by teacher competence, sensitivity and teacher motivation". Kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional semuanya termasuk dalam kompetensi guru.

Oleh karena itu, mempekerjakan instruktur sangat penting untuk mengembangkan pendidik terampil yang dapat menyampaikan pelajaran menarik, membuat konten kompleks menjadi mudah dipahami siswa, dan membantu siswa memperoleh informasi berkualitas tinggi. Untuk mengembangkan guru terampil yang dapat menyampaikan pelajaran menarik dan menarik. sederhana untuk dipahami siswa dan dapat membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk berhasil di tempat kerja dan di masa depan, sangat penting untuk mempekerjakan tenaga pengajar.

Salah satu komponen terpenting dalam mewujudkan pendidikan berkualitas adalah tenaga pengajar atau guru yang profesional (Ratnasari 2019). Karena seorang profesional memerlukan pengetahuan dan kemampuan khusus untuk melakukan pekerjaannya, maka mereka harus mempertimbangkan bagaimana guru dibentuk sebagai pendidik (Nur 2016). Pemenuhan kebutuhan tenaga pengajar pada lembaga pendidikan formal dan informal dari segi kuantitas dan kualitas meliputi rekrutmen dan penerimaan guru baru (Rony 2020).

## 2. Proses Rekrutmen

Proses perekrutan dimulai dengan mempertimbangkan rencana SDM, seperti berapa banyak dan jenis posisi terbuka apa yang perlu diisi, kapan posisi tersebut perlu diisi, dan orang atau pengalaman seperti apa yang diperlukan untuk mengisi peran tersebut. Setelah faktor-faktor ini diperhitungkan, lanjutkan ke pengembangan taktik dan prosedur perekrutan. Ada beberapa cara untuk mencari karyawan potensial melalui rekrutmen, Calon karyawan bisa berasal dari dalam atau luar organisasi (Wukir 2013)

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, maka yang dimaksud dengan rekrutmen dalam penelitian ini adalah proses pencarian dan pemilihan sejumlah calon tenaga pendidik (guru) untuk dapat mengajar sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki masing-masing dari pelamar sehingga dapat mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik pada SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung. Adapun indikator dari rekrutmen tenaga pendidik pada penelitian ini di antaranya adalah 1) pemilihan berdasarkan kebutuhan lembaga, 2) kredibilitas dari calon tenaga pendidik, 3) Perekrutan tenaga pendidik pada yang menjadi prioritas adalah pengalaman kerja, 4) kesempatan yang sama untuk setiap calon tenaga pendidik (guru) untuk bergabung pada lembaga pendidikan SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung

Menurut tujuan rekrutmen agar konsisten lembaga berjalan normal dan kebutuhan pegawai untuk masa sekarang dan mendatang. Untuk itu tenaga guru yang berkompeten sebagai sumber dayamanusia paling penting bagi lembaga sekolah. Mendapatkan guru yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan memerlukan kejelasan tentang isi pekerjaan dan karakteristik yang diperlukan dari calon pelamar tenaga guru untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diinginkan. Deskripsi pekerjaan yang jelas dan kebutuhan yang diinginkan untuk mengisi lowongan. Hal ini merupakan kesempatan ideal untuk melihat Kembali deskripsi pekerjaan yang ada, apakah masih memenuhi persyaratan dan spesifikasi calon pelamar untuk menentukan karakteristik yang diperlukan.

## 3. Tenaga Pendidik

Dari segi bahasa, seperti yang dikutip Abudin Nata dari WJS, Poerwadarminta pengertian pendidik adalah orang yang mendidik. Pengertian ini memberikan kesan, bahwa pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik. Pendidik dalam bahasa Inggris disebut teacher yang artinya guru atau pengajar (Shadily 2003). dalam bahasa Arab disebut Ustadz, Mudarris, Mu'adib dan Mu'alim yang artinya yang mengajar, guru. Dalam literatur lainnya dikenal guru, dosen, pengajar, tutor, lecturer, educator, atau trainer.

## 4. Mutu Pendidikan

Secara substansi, mutu pendidikan diterjemahkan sebagai suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk atau output, jasa/pelayanan, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Kriteria untuk menentukan mutu pendidikan mesti dilihat dari 5 aspek, yakni output, pelayanan, sumber daya manusia (guru), aspek proses dan aspek lingkungan (Pandmomartono 2014).

Menurut Choirun Fuad Yusuf dalam bukunya, mengatakan Mutu pendidikan adalah hasil belajar, yang menyangkut prestasi belajar mengajar yang dicapai siswa baik yang berhubungan dengan pengetahuan, sikap atau perilaku setelah mempelajari pendidikan agama Islam dalam kurun waktu tertentu/semester yang dinyatakan dalam bentuk nilai rapotr/semester (Yusuf 2008).

Adapun menurut Sudarwan Danim, mutu pendidikan mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, staf

tata usaha, dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku- buku, kurikulum, prasarana, sarana sekolah, dan lain-lain. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita.

Dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.

#### **5. Tujuan dan Manfaat Mutu Pendidikan**

Mutu sangat bermanfaat bagi dunia pendidikan yaitu:

- a. Meningkatkan pertanggung jawaban (akuntabilitas) sekolah kepada masyarakat dan atau pemerintah yang telah memberikan semua biaya kepada sekolah.
- b. Menjamin mutu lulusannya
- c. Bekerja lebih profesional
- d. Meningkatkan persaingan yang sehat.
- e. Secara umum tujuan dari penjaminan mutu pendidikan adalah untuk merencanakan, mencapai, memelihara dan meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan pada satuan pendidikan tertentu (Usman 2008).

#### **6. Sistem rekrutmen tenaga pendidik sebagai Upaya peningkatan mutu Pendidikan di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung**

Sistem rekrutmen tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung dilakukan oleh sekolah cabang masing-masing, Yayasan memberikan wewenang ini tetapi sekolah otonomi untuk merekrut pendidik, kemudian melaporkan hasil seleksi ke Yayasan untuk disetujui. dari sistem rekrutmen ini dapat meningkatkan mutu Pendidikan di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung dengan seleksi guru yang baik akan memiliki korelasi yang kuat dan signifikan dengan sekolah dan berjalan dengan baik. dalam merekrut tenaga pendidik.

Rangkaian kegiatan rekrutmen pendidik baru di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung berkembang sesuai kebutuhan sekolah dan selalu belajar dari pengalaman rekrutmen tenaga pendidik sebelumnya. sekolah membentuk tim rekrutmen tenaga pendidik yang dibutuhkan, kemudian pembagian e-flyer atau pengumuman untuk menarik pelamar atau tenaga pendidik melalui media sosial seperti facebook, Instagram, tiktok, whatsapp, dan website dengan kualifikasi muslim atau Muslimah, mencintai dunia Pendidikan mampu bekerja sama dengan tim, Pendidikan minimal s1 sesuai jurusan. setelah memenuhi persyaratan calon tenaga pendidik baru melakukan tes wawancara dengan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung dengan membawa berkas administrasi yaitu cv, fotocopy ijazah terakhir, fotocopy ktp, dan surat keterangan pendukung lainnya. Rekrutmen yang dilakukan SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung ada perbedaan pada saat Pelaksanaan tes di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung ada tes baca Al-Qur'an tapi tetap ada tes wawancara oleh kepala sekolah, Setelah itu baru adanya penilaian dari rekrutmen yang sudah dilakukan selanjutnya para pendidik yang melamar akan diberikan informasi lanjutan terkait hasil rekrutmen yang sudah dilewati.

#### **KESIMPULAN**

Proses rekrutmen tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung yaitu: Pelaksanaan rekrutmen, Rangkaian kegiatan rekrutmen pendidik baru di SMA

Muhammadiyah 2 Bandar Lampung berkembang sesuai kebutuhan sekolah dan selalu belajar dari pengalaman rekrutmen tenaga pendidik sebelumnya. sekolah membentuk tim rekrutmen tenaga pendidik yang dibutuhkan, kemudian pembagian e-flyer atau pengumuman untuk menarik pelamar atau tenaga pendidik melalui media sosial seperti facebook, Instagram, tiktok, whatsapp, dan website dengan kualifikasi muslim atau Muslimah, mencintai dunia Pendidikan mampu bekerja sama dengan tim, Pendidikan minimal s1 sesuai jurusan. setelah memenuhi persyaratan calon tenaga pendidik baru melakukan tes wawancara dengan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung dengan membawa berkas administrasi yaitu cv, fotocopy ijazah terakhir, fotocopy ktp, dan surat keterangan pendukung lainnya. Kemudian lanjut tahap wawancara membaca Al Quran dan tes wawancara dengan kepala madrasah. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan tanpa ada interpersi dari pihak manapun meskipun masih ada beberapa hambatan.

## REFERENSI

- Abdul majid,. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Abogsesa, A.S., & Kaushik, G. "Impact of training and development on employee performance." *International Journal of Civic Engagement and Social Change*, 4 (3) (2018): 53-68.
- Akbar, Aulia. "Pentingnya kompetensi pedagogik guru." *JPG: Jurnal Pendidikan Guru* 2 (1) (2021): 23-30.
- Akilah, F. "Penerapan Fungsi Staffing Dalam Lembaga Pendidikan." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6 (1) (2018): 657-674.
- Bariqi, M. D. "Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia." *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 2018: 68.
- Chauhan, A., & Sharma, P. "Teacher education and total quality management (TQM)." *The International Journal of Indian Psychology* 2 (2) (2015): 80-85.
- Dakabesi, Eklopas Dakabesi, and Luhur. Wicaksono. "Kepemimpinan kolaborasi kepala sekolah dalam membangun tim kinerja guru di era society 5.0." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 6 (4) (2022).
- Darling-Hammond, Linda. "Teacher learning that supports student learning." *Teaching for Intelligence* 2 (1) (2008): 91-100.
- Handoko.T.H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: BPEF, 1995.
- Hargreaves, Andy, and Michael. Fullan. "Professional capital: Transformng teaching in every School." *Teachers College Press*, 2015.
- Hidayat, R., & Budiatma, J. "Education and Job Training on Employee Performance." *International Journal of Social Sciences and Humanities (IJSSH)* 2 (2) (2018): 140.
- Hill, Heather C., Brian Rowan, and Deborah Loewenberg B all. "Effects of teachers' mathematical knowledge for teaching on student achievement." *American educational research journal* 42 (2) (2005): 371-406.
- Idris, Idris. "Kajian kebijakan peningkatan profesionalisme guru dan dosen di Indonesia." *Guru Tua: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 3 (2) (2020): 41-52.
- Irwin. *Fundamentals Of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Juwita, R. "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja." 2 (1) (2019): 56-58.

- Karim, R. Al. "Impact of different training and development programs on employee." *International Journal of Entrepreneurial* 2 (1) (2019): 8-14.
- Kusumawati, Choiriah Indah, Pardiman Pardiman, and Afi Rahmat Slamet. "Pengaruh Dukungan Manajemen Dan Adaptabilitas Terhadap Resiliensi Kerja Guru Dan Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Yayasan Insan Mulia Malang)." *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 11 (7) (2022).
- Manshur, U. "Manajemen Program Pelatihan Dan Pengembangan Bahasa Arab." 3 (1) (2015): 15.
- Masram, & Mu'ah. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Zifatama*, 2015: 229.
- Maullidina, Kiki, Endang Sri Mulyani, and Cucu Atikah. "Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kualitas Pendidikan." *Journal of Education Research* 4 (4) (2023): 1731-1736.
- Mentari, Nia, Hepsi Nindiasari, and Aan Subhan Pamungkas. " Analisis kemampuan berpikir reflektif siswa SMP berdasarkan gaya belajar." *Numerical: Jurnal Matematika dan Pendidikan Matematika*, 2018: 31- 42.
- Muflichah, Immawati. "Hubungan kemampuan komunikasi interpersonal guru dengan prestasi belajar siswa pada mata pelajaran fikih di MIN kabupaten sleman." *Jurnal Pendidikan Madrasah* 1 (1) (2016): 15-28.
- Mulyana, Yayan. "Peran Kepala Sekolah Dasar dalam Pengembangan Profesionalisme guru." *Triadik* 12 (1) (2014): 93-102.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mulyasana, Dedi. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.
- Muslimah. *Studi lembaga pendidikan islam ed. Zaedun Naim*. Bandung: Media sains indonesia, 2023.
- Noor, Moh. "Guru Profesional dan Berkualitas." *Alprin*, 2020.
- Nur, M., Harun, C. Z., & Ibrahim, S. "Manajemen sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan pada sdn dayah guci kabupaten pidie." *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah* 4 (1) (2016).
- Oviyanti, Fitri. " Urgensi kecerdasan interpersonal bagi guru." *Tadrib* 3 (1) (2017): 75-97.
- Pandmomartono, UmbuTagela Ibi Leba & Sumardjono. *Profesi Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit, 2014.
- Priyatna, M. "Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 5 (9) (2017): 21.
- Ratnasari, Y. T. "Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0. ." 2019.
- Ravitch, Diane. "Left back: A century of battles over school reform." *Simon and Schuster*, 2001.
- Rony, R., & Jariyah, S. A. "Urgensi Pendidikan Karakter dalam Membentuk Akhlak Peserta Didik." *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education* 1 (1) (2020): 79-100.
- Sakti, Bayu Purbha. "Etika Dan Profesi Guru SD Di Tengah Perkembangan Zaman." *Pendidikan Guru Sekolah Dasar S1* 1 (1) (2016).
- Sari, M. N., & Ningsih, P. E. A. "Pengajaran Bahasa Inggris Terhadap Siswa Sekolah Dasar." *Jurnal Abdimas Adpi Sosial dan Humaniora*, 4,3 (2023): 628-636.
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. "Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's." *Cogent Business and Management* 5(1) (2018): 1-12.
- Shadily, Jhon M. Echols dan Hassan. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003.



- 
- Siagian, Sondang P. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara , 2005.
- Suwatno dan Doni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (2) (2020): 273-282.
- Syukur, Andrew F. Sikula dalam Fatah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Wahyuningsari, Desy, et al. "Pembelajaran Berdiferensiasi Dalam Rangka Mewujudkan Merdeka Belajar." *Jurnal Jendela Pendidikan* 2 (4) (2022): 529-535.
- Wiliandari, Y. "Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif." *Jurnal Jurusan pendidikan IPS Ekonomi* 12 (2014): 93-110.
- Wukir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo, 2013.
- Yusuf, Choirun Fuad. *Budaya Sekolah & Mutu Pendidikan*. Jakarta Selatan: PT. Pena Citasari, 2008.

---

**Copyright holder:**

© Anggia .R .A, Patimah. S., Bedi, F., Ayu, S.M., Junaidah, J

**First publication right:**

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

**This article is licensed under:**

