

PROSEDUR REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK (GURU)

Junia Dinda Putri¹, Elva Sabina², Delvi Zul Hidayat³, Rizki Ananda⁴, Nasrul⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai

putrijuniadinda@gmail.com¹, elvasabina618@gmail.com²,
delvizulhidayat@gmail.com³, rizkiananda@universitaspahlawan.ac.id⁴,
nasrul.zein67@gmail.com⁵

ABSTRACT

This article examines the recruitment procedures for teaching staff (teachers) in educational institutions. The main objective is to ensure the recruitment of competent and experienced human resources to support quality education. This research uses a qualitative approach, by analyzing relevant laws and regulations and literature on teacher professionalism. The research results show that recruitment of professional teachers is very important for educational institutions, both formal and non-formal. The key is to obtain human resources who truly have the required competencies and experience. This is important because the quality of teachers will greatly determine the quality of learning and education provided to students. If educational institutions can recruit competent and experienced teachers, they will be able to teach optimally and stay at the institution for a long time. Such teachers can provide quality teaching and guidance to students, in line with national education goals.

Keywords: *education quality, teacher professionalism, teacher recruitment*

ABSTRAK

Tulisan ini mengkaji prosedur rekrutmen tenaga pendidik (guru) di lembaga pendidikan. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan perekrutan sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman dalam mendukung pendidikan yang berkualitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan menganalisis peraturan perundang-undangan yang relevan serta literatur tentang profesionalisme guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen guru profesional sangat penting bagi lembaga pendidikan, baik formal maupun non-formal. Kuncinya adalah memperoleh sumber daya manusia yang benar-benar memiliki kompetensi dan pengalaman yang dipersyaratkan. Hal ini penting karena kualitas guru akan sangat menentukan kualitas pembelajaran dan pendidikan yang diberikan kepada siswa. Jika lembaga pendidikan dapat merekrut guru yang kompeten dan berpengalaman, mereka akan dapat mengajar secara optimal dan bertahan lama di lembaga tersebut. Guru-guru seperti itu dapat memberikan pengajaran dan bimbingan yang berkualitas kepada siswa, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Kata Kunci : kualitas pendidikan, profesionalisme guru, rekrutmen guru

PENDAHULUAN

pendidik merupakan salah satu komponen penting yang tidak dapat dipisahkan dalam proses pendidikan. Guru atau pendidik menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan peserta didik. Guru yang memiliki jiwa profesional yang tinggi akan lebih mudah dalam mencapai tujuan dan meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan dituntut untuk menyiapkan tenaga pendidik yang profesional, dengan kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan bidang dan profesi mereka (Agia & Sudrajat, 2023).

Kompetensi dan kemampuan yang memadai bagi tenaga pendidik sangat penting. Hal ini karena guru atau pendidik memiliki peran kunci dalam mengarahkan, membimbing, dan memfasilitasi proses pembelajaran bagi peserta didik. Guru yang profesional akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan menyenangkan, sehingga dapat mendorong keberhasilan peserta didik (Rony, 2018).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun

2005 tentang Guru dan Dosen, terdapat empat kompetensi utama yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Undang-Undang tersebut juga menegaskan bahwa profesi guru merupakan kemampuan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupannya, yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi mutu dan norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi. Untuk meningkatkan tenaga pendidik yang profesional, dapat dilakukan melalui proses terstruktur, mulai dari berbagai pelatihan profesional bagi guru. Pembimbingan yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing guru juga penting dalam mencapai predikat guru profesional.

Dengan demikian, upaya meningkatkan profesionalisme guru perlu dilakukan secara komprehensif, mencakup pengembangan keempat kompetensi utama yang ditetapkan dalam Undang-Undang, serta melalui

pelatihan dan pembimbingan yang sistematis sesuai dengan bidang keahlian masing-masing guru. Hal ini bertujuan agar para guru dapat menjalankan peran dan tugasnya secara profesional, demi peningkatan mutu pendidikan (Alfiyanto, 2022).

Proses rekrutmen tenaga pendidik atau guru merupakan hal yang sangat krusial bagi lembaga pendidikan, baik formal maupun non-formal. Tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar memiliki kompetensi dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Hal ini sangat penting karena kualitas guru akan sangat menentukan kualitas pembelajaran dan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Jika lembaga pendidikan dapat merekrut guru-guru yang kompeten dan berpengalaman, maka mereka akan mampu mengajar secara optimal dan dapat bertahan lama di lembaga tersebut. Guru-guru yang demikian akan dapat memberikan pengajaran yang berkualitas dan mampu mendukung perkembangan peserta didik secara optimal pula (Aliyyah et al., 2017). Di sisi lain, proses rekrutmen ini tidaklah mudah. Pengelola lembaga pendidikan harus

benar-benar cermat dan bertanggung jawab dalam melaksanakannya. Mereka harus mampu memilah dan memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan lembaga. Ini membutuhkan keahlian dan kehati-hatian yang tinggi, karena kesalahan dalam rekrutmen dapat berdampak besar pada kualitas pendidikan di lembaga tersebut (Rahman, 2015).

Rekrutmen tenaga pendidik atau guru merupakan tahapan krusial bagi lembaga pendidikan, baik formal maupun non-formal. Proses ini dimulai dari persiapan, di mana pihak lembaga menetapkan kriteria dan persyaratan yang dibutuhkan untuk posisi guru, seperti kualifikasi akademik, kompetensi, pengalaman mengajar, serta kemampuan lain yang harus dimiliki oleh calon. Setelah itu, tahap selanjutnya adalah merekap semua lamaran yang masuk, baik secara langsung maupun online. Pada tahap ini, lembaga akan melakukan verifikasi kelengkapan berkas dan memastikan bahwa semua pelamar memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, proses seleksi pelamar akan dilakukan melalui berbagai metode, seperti tes tertulis, wawancara, micro-teaching, atau

penilaian portofolio. Tujuannya untuk melakukan evaluasi kompetensi, keterampilan, dan potensi dari masing-masing pelamar agar dapat memilih calon guru terbaik. Keberhasilan proses rekrutmen dapat diukur dari beberapa indikator, antara lain banyaknya pelamar, banyaknya pilihan calon guru potensial, kualitas dan kompetensi calon guru, serta banyaknya pelamar yang berhasil lolos dan diterima sebagai guru di lembaga tersebut. Dengan memperhatikan tahapan dan indikator keberhasilan tersebut, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik (guru) berjalan dengan baik dan mampu mendapatkan guru-guru terbaik yang sesuai dengan kebutuhan lembaga (Amon et al., 2021).

B. Metode

Tulisan ini menggunakan metode kajian literatur, kajian literatur merupakan langkah pertama dan penting dalam penyusunan sebuah rencana penelitian. Kajian literatur adalah satu penelusuran dan penelitian kepustakaan dengan membaca berbagai buku, jurnal, dan terbitan-terbitan lain yang berkaitan

dengan topik penelitian, untuk menghasilkan satu tulisan berkenaan dengan satu topik atau isu tertentu. metode ini juga merupakan metode yang bukan hanya mengumpulkan teori yang juga merupakan metode yang terkait tetapi melakukan analisis dari kajian teori yang dilakukan. Kajian dalam penelitian ini mengumpulkan berbagai macam kajian literatur yang sesuai dengan bahan kajian yang ingin diteliti kemudian ditelaah teori yang bersangkutan dan diambil kesimpulan dan temuan penelitian yang dilakukan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)

Rekrutmen tenaga pendidik atau guru harus benar-benar dilakukan dengan serius dan sesuai dengan prosedur rekrutmen yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini selaras dengan ketentuan yang tersusun dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, khususnya pada Bab VI mengenai standar pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan peraturan tersebut, tenaga pendidik diwajibkan

memenuhi beberapa persyaratan penting, antara lain memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Sandela, 2019).

Terkait kualifikasi akademik, tenaga pendidik harus memiliki jenjang pendidikan minimal yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Selain itu, mereka juga harus menguasai empat kompetensi utama sebagai agen pembelajaran, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Hal ini penting agar guru dapat melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif dan berkontribusi optimal dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Yuliani & Aliyyah, 2024).

Dengan memperhatikan persyaratan dan kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik, proses rekrutmen harus dilakukan secara ketat dan selektif. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan guru-guru berkualitas yang dapat memberikan pembelajaran yang

berkualitas bagi peserta didik. Proses rekrutmen yang sesuai prosedur dan memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan diharapkan dapat menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten dan berkualitas, sehingga dapat mendukung peningkatan mutu pendidikan di Indonesia (Rajalola & Hasyim, 2018).

Prosedur rekrutmen tenaga pendidikan karena untuk proses rekrutmennya melalui empat tahap kegiatan yaitu: proses rekrutmen guru, penerimaan lamaran tenaga pendidik baru, dan seleksi pelamar.

a. Persiapan Rekrutmen

Proses rekrutmen tenaga pendidik atau guru baru harus dipersiapkan dengan matang dan cermat oleh pihak pengelola lembaga pendidikan. Tujuannya adalah agar melalui proses rekrutmen tersebut, sekolah dapat memperoleh guru-guru yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan (Saputra et al., 2023). Langkah-langkah persiapan rekrutmen guru baru yang perlu dilakukan antara lain:

1. Pembentukan panitia atau tim khusus yang bertanggung jawab atas pelaksanaan proses rekrutmen guru baru. Tim ini akan

- mengkoordinasikan seluruh rangkaian kegiatan rekrutmen.
2. Pengkajian dan pemahaman terhadap berbagai peraturan perundang-undangan, baik dari pemerintah pusat maupun daerah, yang berkaitan dengan penerimaan atau rekrutmen guru. Hal ini penting untuk memastikan proses rekrutmen sesuai ketentuan yang berlaku.
 3. Penentuan persyaratan dan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh calon guru, seperti latar belakang pendidikan, kompetensi, sertifikasi, dan kriteria lainnya sesuai kebutuhan sekolah.
 4. Penyusunan prosedur dan tata cara pendaftaran bagi calon guru, mulai dari penyediaan formulir, persyaratan dokumen, hingga mekanisme penyerahan lamaran.
 5. Penetapan jadwal yang rinci untuk setiap tahapan proses rekrutmen, agar tidak mengganggu kegiatan sekolah lainnya.
 6. Persiapan fasilitas dan administrasi yang dibutuhkan, seperti format rekapitulasi data pelamar dan yang diterima, serta penyediaan ruang untuk penerimaan lamaran.
 7. Penyiapan bahan-bahan tes atau seleksi, pedoman penilaian, serta penentuan tempat pelaksanaan tes bagi calon guru.
- b. Penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik (Guru)**
- Setelah rangkaian persiapan rekrutmen guru baru telah selesai dilakukan, langkah selanjutnya adalah menyebarluaskan pengumuman penerimaan tenaga pendidik (guru) melalui berbagai media yang tersedia (A'yun et al., 2019). Informasi yang harus disampaikan dalam pengumuman tersebut antara lain:
1. Profil dan informasi umum tentang lembaga pendidikan yang membuka lowongan, seperti nama sekolah, alamat, visi, misi, dan sebagainya.
 2. Rincian posisi atau bidang pengajaran yang dibutuhkan, termasuk kualifikasi dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon guru.
 3. Tata cara dan persyaratan pendaftaran, seperti dokumen yang harus dilampirkan, batas akhir pengumpulan lamaran, serta alamat pengiriman lamaran.

4. Tahapan seleksi yang akan dilalui oleh calon guru, seperti tes tertulis, wawancara, micro teaching, dan lain-lain.
5. Jadwal pelaksanaan setiap tahap seleksi secara rinci, mulai dari pendaftaran, seleksi administrasi, tes, wawancara, hingga pengumuman hasil.
6. Informasi terkait fasilitas dan kesejahteraan yang akan diterima oleh guru yang lulus seleksi, seperti gaji, tunjangan, dan benefit lainnya.
7. Kontak person yang dapat dihubungi oleh para calon guru jika membutuhkan informasi lebih lanjut.

Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru ini sebaiknya dilakukan melalui berbagai media, baik offline maupun online, agar informasi dapat tersebar luas dan menjangkau kandidat potensial. Media yang dapat digunakan antara lain: 1) Brosur atau pamflet yang disebar di lingkungan sekolah, tempat ibadah, pusat kegiatan masyarakat. 2) Pengumuman di situs web atau media sosial resmi lembaga pendidikan. 3) Publikasi di surat kabar lokal atau media cetak lainnya. 4) Siaran iklan di radio atau televisi

setempat. 5) Penyebaran informasi melalui jaringan alumni atau komunitas guru.

c. Penerimaan Lamaran Guru Baru

Setelah penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, tahap selanjutnya adalah menerima lamaran dari para calon guru yang berminat. Dalam tahap penerimaan lamaran ini, panitia seleksi harus menyampaikan beberapa informasi penting. Pertama, mereka harus menyebutkan persyaratan administrasi yang harus dipenuhi oleh pelamar, seperti salinan ijazah dan transkrip, sertifikat mengajar, surat lamaran dan CV, fotokopi KTP, pas foto, serta surat pernyataan kesediaan ditempatkan di lokasi sekolah. Kedua, panitia harus menginformasikan cara dan batas akhir pengiriman lamaran, baik melalui pos, email, atau diantar langsung ke sekolah. Ketiga, mereka perlu menyampaikan informasi tentang tempat atau alamat panitia penerimaan lamaran. Keempat, pelamar harus memperhatikan batas akhir pengumpulan lamaran yang ditetapkan. Kelima, panitia harus menjelaskan prosedur verifikasi dan seleksi administrasi yang akan

dilakukan. Keenam, jadwal pelaksanaan tahapan seleksi selanjutnya, seperti tes tertulis, wawancara, dan *micro teaching*, juga harus diinformasikan. Terakhir, panitia perlu menyediakan kontak person yang dapat dihubungi pelamar jika membutuhkan informasi. Dengan adanya informasi yang jelas dan terperinci terkait penerimaan lamaran, diharapkan dapat mempermudah pelamar memenuhi persyaratan dan mengikuti tahapan seleksi dengan baik (Rotty & Pongoh, 2022).

Dalam proses penerimaan guru baru, setelah pengumuman disebarluaskan, tahap selanjutnya adalah menerima lamaran dari para calon guru yang berminat. Pada tahap penerimaan lamaran, panitia seleksi harus menyampaikan beberapa informasi penting. Pertama, mereka harus menyebutkan persyaratan administrasi yang harus dipenuhi pelamar, seperti salinan ijazah, sertifikat mengajar, surat lamaran dan CV, fotokopi KTP, dan lain-lain. Kedua, panitia harus menginformasikan cara dan batas akhir pengiriman lamaran, baik melalui pos, email, atau diantar langsung. Ketiga, alamat panitia penerimaan lamaran. Keempat,

pelamar harus memperhatikan batas akhir pengumpulan lamaran. Kelima, prosedur verifikasi dan seleksi administrasi yang akan dilakukan harus dijelaskan. Keenam, jadwal pelaksanaan seleksi seperti tes tertulis, wawancara, dan *micro teaching*, harus diinformasikan. Terakhir, panitia perlu menyediakan kontak person untuk informasi tambahan (Bachtiar, 2016).

d. Seleksi Pelamar

Setelah melalui proses penerimaan lamaran, tahap selanjutnya adalah seleksi pelamar. Dalam tahap seleksi, panitia biasanya akan melakukan beberapa rangkaian tes, seperti tes pengetahuan akademik, tes psikologis, tes bakat dan minat, serta tes potensi atau IQ. Rangkaian tes ini dilakukan untuk mendapatkan calon guru yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki kesesuaian kepribadian, bakat, dan minat terhadap profesi guru (Amanah et al., 2021).

Setelah melewati seleksi tes, tahap selanjutnya adalah wawancara. Dalam wawancara, panitia akan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pelamar. Tujuannya adalah untuk menggali informasi lebih

dalam mengenai latar belakang, pengalaman, motivasi, visi, dan komitmen pelamar terhadap profesi guru. Pertanyaan-pertanyaan yang mungkin diajukan dapat mencakup hal-hal seperti motivasi melamar, gambaran diri sebagai guru, pengalaman mengajar, rencana pengembangan diri, serta visi dan misi sebagai pendidik. Melalui wawancara, panitia dapat menilai secara lebih komprehensif kesesuaian pelamar dengan profil dan kompetensi yang dibutuhkan sebagai guru (Widodo et al., 2022).

Dapat disimpulkan bahwa adanya tahapan rekrutmen guru yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan formal atau nonformal. Rekrutmen tenaga pendidik sangat penting untuk mengetahui kemampuan calon guru, karena dalam rekrutmen ini calon guru harus mengikuti prosedur kegiatan yang telah dibuat oleh pengelola atau penanggung jawab bagian rekrutmen guru. Dengan adanya tahapan-tahapan ini yang diterapkan, dapat membuat lembaga-lembaga memiliki tenaga pendidik yang berkualitas dan mempunyai kompetensi sesuai bidang keahliannya (Lisnandari, 2018).

D. Kesimpulan

Proses rekrutmen guru merupakan hal yang sangat penting bagi lembaga pendidikan formal nonformal dalam memperoleh tenaga pengajar yang berkualitas. Tahapan-tahapan rekrutmen yang biasanya dilakukan meliputi pengumuman lowongan, seleksi administrasi, tes seleksi, wawancara, dan penetapan kelulusan. Melalui pengumuman lowongan, maka lembaga akan menyebarkan informasi kebutuhan guru, persyaratan, dan cara pengajuan lamaran. Seleksi administrasi dilakukan untuk memverifikasi kelengkapan berkas lamaran dan kualifikasi calon guru. Selanjutnya, calon guru akan mengikuti rangkaian tes, baik tes tertulis untuk mengukur kompetensi akademik, tes psikologi untuk mengetahui kepribadian dan kemampuan, serta microteaching untuk menilai keterampilan mengajar. Tahap wawancara memungkinkan panitia untuk menggali lebih dalam mengenai latar belakang, pengalaman, motivasi, dan visi calon guru terhadap profesi kependidikan. Setelah melalui seluruh tahapan, panitia akan melakukan penilaian komprehensif dan menetapkan calon

guru yang dinyatakan lulus seleksi. Dengan adanya rangkaian tahapan ini, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa guru yang direkrut tidak hanya memenuhi kualifikasi akademik, tetapi juga memiliki kompetensi, kepribadian, dan motivasi yang sesuai untuk menjalankan tugas sebagai pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, Q., Imron, A., & Arifin, I. (2019). Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SMA. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 4(7), 850–856.
- Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(02), 40–44.
- Alfiyanto, A. (2022). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru Di SMA Nurul Palembang. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(1).
- Aliyyah, R. R., Lutfah, S. A., & Lathifah, Z. K. (2017). Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Sekolah Dasar. *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 4(2), 75–86.
- Amanah, I. M., Hermawan, A. H., & Hidayat, W. (2021). Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 6(1), 55–62.
- Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 1–12.
- Bachtiar, M. Y. (2016). Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Publikasi Pendidikan*, 4, 197.
- Lisnandari, L. (2018). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(2), 193–200.
- Rahman, K. A. (2015). Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 23–38.
- Rajaloe, N. I., & Hasyim, R. (2018). Manajemen Perencanaan Dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate. *Edukasi*, 16(1).
- Rony, R. (2018). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, 14(2), 37–57.
- Rotty, V. N. J., & Pongoh, D. (2022). Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 12071–12079.
- Sandela, M. (2019). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Sa'Adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 155–166.
- Saputra, A. M. A., Tawil, M. R., Hartutik, H., Nazmi, R., La Abute, E., Husnita, L., Nurbayani, N., Sarbaitinil, S., & Haluti, F. (2023). *Pendidikan Karakter Di Era*

Milenial: Membangun Generasai Unggul Dengan Nilai-Nilai Positif.
PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Widodo, R., Saputri, N., & Intania, N. (2022). Strategi Rekrutmen SDM Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (Mts Dan MA). *Jurnal Kependidikan Islam*, 12(2), 171–181.
- Yuliani, S., & Aliyyah, R. R. (2024). Seleksi Tenaga Pendidik: Penerapan Rekrutmen Pada Sekolah Dasar. *Karimah Tauhid*, 3(3), 2685–2702.