



Pola Rekrutmen Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo

Daya Fawziya Nur Wibowo¹, Della Puspita², Syunu Trihantoyo³, Nuphanudin⁴

¹Manajemen Pendidikan, Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, dayafawziya.23042@mhs.unesa.ac.id

²Manajemen Pendidikan, Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, della.23069@mhs.unesa.ac.id

³Manajemen Pendidikan, Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, syunutrihantoyo@unesa.ac.id

⁴Manajemen Pendidikan, Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, nuphanudinnuphanudin@unesa.ac.id

Abstract

This study explores effective teacher recruitment patterns in improving the quality of learning at MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo. The research method used is a case study with a qualitative approach. Data was collected through in-depth interviews with school principals and teachers regarding the recruitment process. The research results show that teacher recruitment patterns focus on several aspects that can have a positive impact on the quality of learning at MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo. First, the acceptance of teachers who have an understanding of religious values, secondly academic competence and professionalism to ensure that teachers have adequate abilities to teach effectively in a bilingual environment, and conformity to the school's vision and mission which contributes positively to the quality of learning. The conclusion of this research is that recruitment patterns have an important role in ensuring the success of educational institutions in achieving quality learning goals.

Keywords: recruitment patterns, learning quality, MA Bilingual

Abstrak

Studi ini mengeksplorasi pola rekrutmen guru yang efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru terhadap proses rekrutmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola rekrutmen guru terfokus pada beberapa aspek yang dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran di MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo. Pertama, penerimaan guru yang memiliki pemahaman nilai-nilai keagamaan, kedua kompetensi akademik dan profesionalisme untuk memastikan bahwa guru memiliki kemampuan yang memadai untuk mengajar secara efektif dalam lingkungan bilingual, dan kesesuaian terhadap visi dan misi sekolah yang berkontribusi positif terhadap kualitas pembelajaran. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pola rekrutmen memiliki peran penting dalam memastikan keberhasilan institusi Pendidikan dalam mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas.

Kata Kunci: pola rekrutmen, kualitas pembelajaran, MA Bilingual

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana untuk mencapai salah satu tujuan negara Indonesia yang termaktub dalam Pembukaan UUD 1945 pada alinea keempat butir ketiga yang berbunyi “Mencerdaskan Kehidupan Bangsa”. Beberapa upaya telah dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah melalui perubahan kurikulum di satuan pendidikan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Kenmandola, 2022). Salah satu unsur penting dalam peningkatan kualitas pembelajaran adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang merujuk kepada individu yang merupakan seorang peran utama dalam mendukung pelaksanaan pendidikan (Saadah & Jamilus, 2024)

Guru merupakan komponen utama dalam terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan dalam peningkatan kualitas pendidikan akan dilakukan. Namun, tanpa adanya dukungan guru yang profesional dan berkualitas, upaya tersebut tidak dapat memberikan kontribusi yang berarti. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus dimulai dan diakhiri oleh guru (Rony, 2018). Melihat betapa pentingnya peran tenaga pengajar, maka perlu dilakukan rekrutmen (penarikan) yang akan menghasilkan calon pendidik dan kependidikan yang kompeten dan profesional. Dalam lembaga pendidikan, rekrutmen guru dalam lembaga pendidikan bertujuan untuk mencari guru yang mempunyai kompetensi, keterampilan, dan keahlian dalam mengajar sesuai dengan bidang yang dikuasai. Namun pada realitanya menunjukkan bahwa pada proses rekrutmen sering mendapatkan tantangan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran. Pola rekrutmen yang belum optimal menjadi sebuah kendala dalam

peningkatan mutu pembelajaran, hal tersebut tidak terlepas dari adanya faktor kurangnya standar yang jelas pada proses rekrutmen, minimnya penggunaan metode evaluasi dan kurangnya pemahaman terhadap kebutuhan siswa dan kurikulum yang terus berkembang.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai masalah pada pola rekrutmen guru di MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo sebagai fokus utama, dengan tujuan untuk pembelajaran. Dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo, proses rekrutmen guru merupakan landasan penting yang dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran termasuk kesesuaian kompetensi calon pendidik. Sekolah ini tidak hanya mempelajari mengenai ilmu pengetahuan saja, tetapi juga pengajaran dua bahasa dan pemahaman mengenai keagamaan islam. Oleh karena itu, kesesuaian kompetensi yang dimiliki calon pendidik dengan karakteristik dan kebutuhan di MA Bilingual Muslimat NU menjadi sangat penting untuk mewujudkan pembelajaran yang berkualitas, berorientasi pada nilai-nilai islam dan kesesuaian dengan pendekatan pembelajaran bilingual yang telah diterapkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hal ini dilakukan untuk mengetahui secara mendalam mengenai pola rekrutmen guru guna meningkatkan kualitas pembelajaran di MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang didasarkan pada pendekatan kualitatif sederhana dengan alur induktif. Alur induktif merupakan kajian yang dimulai dengan suatu proses atau peristiwa yang bersifat menjelaskan, lalu ditarik suatu generalisasi yang mewakili kesimpulan dari proses atau peristiwa tersebut (Yuliani, 2018). Sasaran dari penelitian ini yaitu kepala sekolah, guru, dan siswa yang ada di MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo yang dipilih secara acak.

Melalui pendekatan ini, peneliti akan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan rekrutmen guru dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran di MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo. Analisis data yang dilakukan secara induktif memungkinkan untuk menggambarkan dengan detail pola-pola yang muncul dari penelitian ini, sehingga dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pola rekrutmen guru. Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pendidikan dengan menyoroti pentingnya penyesuaian rekrutmen guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pola Rekrutmen Guru

Menurut Robert L.Mathis (2013:227) Dalam sebuah perekrutan, ada beberapa indikator yang harus dipenuhi dalam setiap perekrutan oleh perusahaan, salah satunya yaitu dasar aturan rekrutmen. Dasar aturan rekrutmen pada suatu perusahaan harus memiliki aturan yang jelas. Dalam dunia pendidikan, perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu proses pencarian dan penarikan para calon tenaga pendidik dan kependidikan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu lembaga pendidikan. Faktanya membuktikan bahwa “isi dari aturan rekrutmen antara lain adalah kualifikasi dari calon peserta atau calon pendidik atau tenaga pendidik. Kemudian kesesuaian antara peluang atau lowongan kerja yang diinginkan dengan kualifikasi dari calon pendidik tersebut. Kemudian disyaratkan, ada persyaratan khusus dan persyaratan umum yang harus dipenuhi disini” (Kepala Sekolah, 19 Maret 2024). Sejalan dengan itu, observasi yang dilakukan di MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo menunjukkan bahwa tidak ada peraturan secara tertulis, namun aturan yang digunakan disesuaikan dengan dasar aturan rekrutmen calon tenaga pendidik pada umumnya. Dengan demikian, dasar aturan rekrutmen menjadi patokan sebuah lembaga atau perusahaan dalam pengambilan keputusan pada proses rekrutmen dilakukan.

Selain aturan yang jelas, juga terdapat persyaratan umum dan khusus yang harus dipenuhi oleh calon pelamar atau tenaga pendidik. Persyaratan umum calon tenaga pendidik terdapat pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 42, mencakup kualifikasi minimum yang disesuaikan dengan peraturan lembaga, sertifikat sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, dan kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Berbeda dengan persyaratan khusus, terdapat kualifikasi tertentu yang harus dipenuhi oleh calon pelamar atau tenaga pendidik sesuai dengan yang ditentukan perusahaan atau lembaga. Mengenai hal tersebut, wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah bahwa “ya persyaratan umum seperti lainnya pada rekrutmen di tempat tempat perusahaan lainnya yaitu tentunya mempunyai kualifikasi yang sesuai, kemudian mempunyai lakon baik, kemudian apalagi ya, secara umum itu domisili, kalau bisa domisili disini,



karena domisili di sekitar sini tidak akan merepotkan itu. Kemudian secara khusus, ada hal hal yang harus dipenuhi yaitu tentang kebutuhan yang atau skill yang harus memang dimiliki disesuaikan dengan platform dari sekolah kita. Sekolah kita tuh berbasis agama, kemudian juga berbasis bilingual. Otomatis tentang masalah akhlak dalam agama itu kemudian dengan bahasa, terutama bahasa inggris. Terutama disini, itu harus memenuhi persyaratan yang kita inginkan.”. (Kepala Sekolah, 19 Maret 2024). Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa sekolah ini memiliki persyaratan yang sesuai perekrutan pada umumnya, secara khusus memfokuskan pada skill yang dibutuhkan oleh sekolah serta profil sekolah berbasis agama dan bilingual. Sejalan dengan itu, observasi yang dilakukan di MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo menunjukkan bahwa seluruh tenaga pendidik memenuhi kualifikasi meliputi akhlak yang bagus, kompeten, dan dapat berkomunikasi dengan baik oleh siswa terutama dalam berbahasa inggris.

Idealnya perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan bisa dilakukan melalui berbagai sumber agar lebih efektif dan efisien. Dalam istilah Robert L.Mathis (2013:227), rekrutmen dapat dilaksanakan dengan pemanfaatan sumber internal dan sumber eksternal. Adapun yang disebut sebagai sumber internal meliputi karyawan yang ada dapat dilakukan pencalonan kembali karena prestasi kerja yang dimiliki memenuhi kebutuhan lowongan pekerjaan yang telah tersedia. perekrutan tenaga kerja secara internal seringkali dilakukan oleh organisasi atau perusahaan yang telah berdiri sejak lama sekaligus memiliki sistem karier yang baik. terdapat beberapa keuntungan perekrutan tenaga kerja secara internal, diantaranya adalah tidak mahal, menjaga loyalitas dan dedikasi pegawai, serta tidak memerlukan masa penyesuaian yang lama, karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada. Namun, perekrutan secara internal juga berarti terjadinya pembatasan terhadap bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi sehingga mengurangi peluang munculnya ide-ide baru. Sementara yang dimaksud dengan sumber eksternal adalah rekrutmen yang dilakukan dengan pengalaman kerja yang dilakukan oleh calon pelamar atau tenaga pendidik dalam mengisi lowongan pekerjaan yang kosong (widodo et al., 2022). Faktanya, “tentunya kalau kita itu rekrutmen sebagai tenaga pendidik, otomatis kita cari yang berpengalaman. Berpengalaman sesuai dengan kualifikasi dengan napa yang akan ditempati. Misalnya kalau kita mencari guru geografi, tentunya kita akan mencari jurusan geografi dari universitas yang sesuai gitu.” (Kepala Sekolah, 19 Maret 2024). Sejalan dengan itu, observasi yang dilakukan di MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo, menunjukkan bahwa adanya seorang guru kimia yang memiliki pengalaman basic mengajar melalui kegiatan PPL di SMK Mojoagung selama 6 bulan. Pengalaman kerja yang dimiliki membantu dalam proses penyesuaian kegiatan mengajar di MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo.

Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja menjadikan produktivitas seorang karyawan sebagai sebuah acuan apakah ia dapat bekerja efektif di masa yang akan datang sehingga baik karyawan itu sendiri, organisasi dan masyarakat akan mendapatkan keuntungan. Di MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo, Prestasi kerja yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik sebagai jaminan mendapatkan pekerjaan yang sesuai juga dikaitkan sejalan dengan profil dan visi dari sekolah tersebut. seorang calon tenaga pendidik harus memiliki kemampuan pedagogik dan penguasaan teknologi untuk penyesuaian dalam proses kerja di sekolah ini. Hal ini dapat dibuktikan melalui proses wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah, “tentunya, karena kita bergerak dalam bidang pendidikan, otomatis ya persyaratan pedagogic yang kita butuhkan dari calon pendidik itu. kemudian kalau bisa ya skill manajemen atau dengan tambahan juga skill bahasa juga tentang saintek karena kita sudah merambah pada smart school. Artinya penguasaan teknologi harus menjadi persyaratan dari calon.”. Sejalan dengan hal itu, observasi yang dilakukan di sekolah ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa guru yang memiliki prestasi kerja selain dari bidang yang diajarkan. Dengan demikian, pengalaman dan prestasi kerja yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik mempengaruhi proses penerimaan calon tenaga pendidik.

Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo menunjukkan bahwa perekrutan calon tenaga pendidik dilihat dari tes kemampuan yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik itu sendiri. Tes kemampuan itu dilakukan melalui praktek pengajaran micro teaching. Seorang calon tenaga pendidik harus membuat perangkat lengkap dan RPP yang akan digunakan dalam proses pembelajaran di kelas. Pembuatan perangkat dan RPP ini dijadikan tolak ukur dalam hal kemampuan penguasaan calon tenaga pendidik dalam hal pengelolaan kelas, penguasaan materi, dan cara berkomunikasi di dalam kelas. Pelaksanaan tes kemampuan dilakukan secara fleksibel sesuai dengan permintaan calon tenaga pendidik itu sendiri. Penyelenggaraan tes kemampuan ini dilakukan di kelas sekaligus pendampingan oleh penilai.

Kualitas Pembelajaran



Menurut Mulyasa (2003), kualitas pembelajaran dapat dilihat dari segi proses dan hasil. Dari segi proses, pembelajaran dikatakan berhasil dan berkualitas apabila seluruhnya atau sebagian besar peserta didik terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran, disamping menunjukkan keinginan belajar yang tinggi, semangat belajar yang besar, dan rasa percaya pada diri sendiri. Keterlibatan secara aktif peserta didik didukung dengan penyediaan media pembelajaran di sekolah. Media pembelajaran ini dapat berupa *realthing*, *Verbal representation*, *Graphic representation*, *Still picture*, *Audio*, *Program*, *Simulations* (Suda, n.d.). Selain tujuh kategori media tersebut, terdapat media lain seperti papan, meja, kursi, dan lain sebagainya. Media-media yang telah disebutkan sebelumnya disebut media material. Media material dapat disebut juga dengan alat visual, dikarenakan membantu visualisasi abstrak menjadi konkrit. Penggunaan alat peraga dalam proses pembelajaran sejalan dengan pandangan Dwyer (1967), salah satu perwakilan aliran realis, yang menekankan bahwa pembelajaran yang sempurna hanya dapat dicapai melalui penggunaan alat peraga realistik. Hal ini juga sesuai dengan pandangan Milar dkk (1957) yang menyatakan bahwa semakin mirip sifat materi visual dengan kenyataan, maka proses pembelajaran akan semakin mudah bagi siswa. Penggunaan media dalam proses pembelajaran ini mempengaruhi siswa itu sendiri dalam proses pembelajaran. Padahal, dalam proses pembelajaran, siswa hendaknya diperlakukan tidak hanya sebagai objek melainkan juga sebagai subjek siswa. Implikasi dari pernyataan tersebut adalah hendaknya guru memperhatikan kemampuan dan keinginan siswa ketika memberikan materi pembelajaran kepada siswa. Sekalipun guru memandang siswa hanya sebagai objek atau pelanggan dalam proses pembelajaran, namun guru tetap memandang peran guru sebagai pengemban otoritas keilmuan tertinggi dan sebagai indoktrinator. (Suda, n.d.)

Sedangkan dari segi hasil, proses pembelajaran dikatakan berhasil apabila terjadi perubahan tingkah laku yang positif pada diri peserta didik seluruhnya atau setidaknya sebagian besar. Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh para pendidik dan ahli psikologi, proses perubahan tingkah laku atau perilaku dapat terjadi dalam kondisi yang berbeda-beda. Pembelajaran adalah proses interaksi antara siswa dan guru menggunakan bahan pembelajaran, metode penyampaian, strategi pembelajaran, dan sumber belajar dalam suatu lingkungan belajar. Keberhasilan dalam pembelajaran dan proses pembelajaran selanjutnya dapat diketahui berdasarkan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan. Jika tujuan pembelajaran tercapai maka guru telah mengajar dengan baik. Oleh karena itu, efektivitas pembelajaran dan proses pembelajaran bergantung pada interaksi komponen-komponen tersebut. Dengan demikian, pembelajaran pada dasarnya adalah suatu kegiatan terencana untuk meningkatkan kemampuan belajar. Kegiatan belajar ini dapat diringkas menjadi dua kegiatan utama: bagaimana masyarakat melakukan tindakan untuk mengubah perilakunya melalui kegiatan belajar, dan bagaimana masyarakat melakukan tindakan untuk meningkatkan pengetahuan melalui kegiatan pendidikan. Oleh karena itu, yang dimaksud dengan belajar adalah tindakan belajar yang bersifat eksternal, dan yang dimaksud dengan belajar adalah tindakan belajar yang bersifat internal (Pane & Dasopang, 2017).

Faktanya, “yang paling mendukung, untuk menunjukkan itu, ada beberapa saat. Mungkin pada saat sholat, kemudian saat istirahat berinteraksi dengan temannya, kemudian saat saat yang lain misalnya diluar pembelajaran. Kita biasanya juga menilai peserta didik itu mengalami perubahan perilaku itu juga dari semangat nya dia untuk hadir atau mengikuti kegiatan kegiatan di luar pembelajaran. Misalnya, kalau di kita kan, masuknya dari hari senin sampai jumat. Hari sabtu itu ada beberapa siswa yang rela masuk, artinya rela datang ke sekola untuk ya dengan tujuan, kita hari sbtu ada pembelajaran ngaji. Tapi tidak wajib, tapia da beberapa yang sangat antusias. Ada juga yang misalnya terkait dengan olimpiade, nah di waktu waktu tertentu ada siswa yang berinisiatif untuk bertanya ke guru yang bersangkutan untuk tanya terkait dengan sesuatu yang belum dia pahami.” (Guru Informatika, 19 Maret 2024).

Hasil dari wawancara yang dilakukan di MA Bilingual Muslimat Nu Sidoarjo, menunjukkan bahwa proses pembelajaran yang berhasil dilihat dari proses perubahan tingkah laku yang positif oleh peserta didik. Tauladan guru menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap proses perubahan tingkah laku pada peserta didik. Melalui tauladan guru, akan menumbuhkan motivasi dalam diri siswa untuk semangat belajar yang tinggi. Perubahan tingkah laku pada peserta didik dilakukan sepanjang waktu melalui kegiatan pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas. Di dalam pembelajaran, perubahan tingkah laku peserta didik dilihat melalui pemberian umpan balik seperti tes lisan atau pertanyaan secara umum. Umpan balik yang dilakukan menjadi tolak ukur antusiasme peserta didik dalam pembelajaran tersebut. Sebaliknya, perubahan tingkah laku di luar pembelajaran dilihat dari kegiatan keagamaan, kegiatan komunikasi antar peserta didik, dan intuisi peserta didik dalam menanyakan olimpiade pada guru.



SIMPULAN

Melalui penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pendekatan rekrutmen guru yang disesuaikan dengan kebutuhan pendidikan serta lingkungan belajar bilingual memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pembelajaran. Dengan memperhatikan tidak hanya latar belakang akademis, tetapi juga kemampuan bahasa dan kecakapan komunikasi dalam konteks bilingual, MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo mampu memperkuat kualitas tenaga pengajar mereka. Rekrutmen guru yang tepat memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas pembelajaran di MA tersebut. Guru-guru yang berkualitas mampu memberikan pengalaman belajar yang lebih baik, sehingga meningkatkan prestasi akademik peserta didik. Selain itu, pendekatan rekrutmen yang berfokus pada kompetensi juga menciptakan lingkungan belajar yang mendukung bagi siswa berkebutuhan khusus atau berasal dari latar belakang budaya yang berbeda. Dengan demikian, artikel ini menegaskan bahwa pola rekrutmen guru yang memperhitungkan aspek kompetensi dan kebutuhan lingkungan belajar dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pembelajaran secara menyeluruh di berbagai sekolah, terutama di lingkungan bilingual seperti MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada dosen pengampu mata kuliah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, teman-teman serta seluruh pihak yang telah terlibat dalam penyusunan artikel ini. Tak lupa, terima kasih kepada responden dan partisipan yang telah berkontribusi dengan memberikan waktu dan informasi yang berharga. Tanpa kerjasama dan dukungannya, penelitian ini tidak akan terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Kenmandola, D. (2022). *KUALITAS PENDIDIKAN DI INDONESIA Pendidikan Fisika*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io/vwbeu>
- Pane, A., & Dasopang, M. D. (2017). BELAJAR DAN PEMBELAJARAN. *Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, 03(2).
- Rony. (2018). *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)*.
- Saadah, N., & Jamilus. (2024). REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM PENEMPATAN KERJA DI SD IT MA'ARIF PADANG PANJANG SUMATRA BARAT. *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 8.
- Suda, K. I. (n.d.). *PENTINGNYA MEDIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN SISWA DI SEKOLAH DASAR*.
- widodo, rochmad, nabilah, saputri, & nova, intania. (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, 171–181. DOI: 0.15642/jkpi.2022.12.2.171-181
- Yuliani, W. (2018). METODE PENELITIAN DESKRIPTIF KUALITATIF DALAM PERSPEKTIF BIMBINGAN DAN KONSELING. *Quanta*, 2(2). <https://doi.org/10.22460/q.v2i1p21-30.642>