

SISTEM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI PERGURUAN TINGGI STAI MA'ARIF KALIREJO KABUPATEN LAMPUNG TENGAH LAMPUNG TAHUN 2022

Muhamad Asror¹

¹STAI Ma'arif Kalirejo Lampung Tengah, Lampung, Indonesia

Email: ¹Muhamadasror75@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the strategy of the recruitment system for educators and education personnel. This research was conducted at the STAI Ma'arif Kalirejo College, Central Lampung Regency, Lampung Province and was carried out in June-October 2022. In this study, a qualitative approach was used, with descriptive qualitative methods. The respondents were the head of STAI Ma'arif Kalirejo, lecturers, and administrative staff in the campus environment as well as cleaning and security personnel. Data collection techniques used are interview, observation, and documentation studies. After the data is collected, data processing is carried out by analyzing the existing data, and then interpreting it with reference to the research framework.

The results of this study indicate that the recruitment strategy carried out by the head of STAI Ma'arif Kalirejo is quite good. This recruitment activity begins by analyzing the needs of existing educators and education staff and the state of the number of students in each study program in the current year and estimates for the following year until the placement of new lecturers and employees. The method used can be said to be quite effective for the institution, this is proven by the absence of lecturers or educators who are absent from work, as stated by the head of STAI Ma'arif Kalirejo as the implementer and decision maker in the recruitment of educators and staff. education at STAI Ma'arif Kalirejo, Central Lampung Regency, Lampung Province.

For the sake of improvement in the future, the author suggests that the recruitment of educators and educational staff in higher education should be carried out more objectively, the quality of the selection of new lecturers and employees should also be improved and recruitment activities should be carefully designed in order to meet the needs of the institution to the fullest and according to educational goals.

Keywords: Educator recruitment system, higher education.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi sistem rekrutman tenaga pendidik dan kependidikan. Adapun Penelitian ini dilakukan di perguruan tinggi STAI Ma'arif Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung dan dilaksanakan pada bulan Juni-Oktober 2022. Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode kualitatif deskriptif. Adapun respondennya adalah ketua STAI Ma'arif kalirejo, Dosen, dan staf administrasi yang ada dilingkungan kampus serta tenaga kebersihan dan keamanan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Setelah data terkumpul dilakukan pengolahan data

dengan cara menganalisa data yang ada, lalu kemudian di interpretasikan dengan mengacu pada kerangka pikir penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dilakukan oleh ketua STAI Ma'arif kalirejo sudah cukup baik. Kegiatan perekrutan ini diawali dengan menganalisa kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang ada dan keadaan jumlah mahasiswa setiap prodi pada tahun berjalan dan perkiraan pada tahun berikutnya sampai dengan penempatan dosen dan pegawai baru. Metode yang digunakan tersebut dapat dikatakan sudah cukup efektif bagi lembaga, hal ini terbukti dengan tidak adanya dosen atau tenaga pendidik yang mangkir dari tugas, demikian seperti yang diungkapkan oleh ketua STAI Ma'arif kalirejo selaku pelaksana dan pengambil keputusan dalam kegiatan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di STAI Ma'arif Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung.

Demi perbaikan dimasa mendatang penulis menyarankan agar kegiatan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di perguruan tinggi ini dilakukan dengan lebih objektif, materi seleksi dosen dan pegawai baru juga harus lebih di tingkatkan kualitasnya dan kegiatan perekrutan harus di rancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan lembaga dengan maksimal dan sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kata Kunci: *Sistem perekrutan tenaga pendidik, perguruan tinggi.*

A. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai salah satu institusi atau lembaga pendidikan yang memiliki peran sangat vital untuk melaksanakan proses pendidikan. Perguruan tinggi bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara dosen dan mahasiswa melainkan suatu sistem yang kompleks dan dinamis. Di sisi lain, Perguruan tinggi merupakan suatu wadah untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang mahasiswa yang terlibat didalamnya baik dari segi budaya, sosial maupun ekonomi.

Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidikan di Perguruan tinggi terarah melalui pengembangan visi, misi, dan tujuan yang jelas. Banyak Perguruan tinggi yang memiliki dosen yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, mahasiswa yang kualitasnya di atas rata-rata tetapi gagal dalam mewujudkan dirinya sebagai Perguruan tinggi yang berkualitas. Hal ini disebabkan karena tidak adanya visi, misi, dan tujuan yang jelas, disamping sulitnya Perguruan tinggi mewujudkan koordinasi tim kerja dalam mewujudkan Perguruan tinggi berkualitas tersebut. Oleh karena itu, Perguruan tinggi hendaknya mengelola lembaga tersebut melalui pendekatan manajemen.

Tenaga pendidik dan kependidikan, khususnya ketua/rektor harus selalu melakukan perencanaan ke atas dan ke bawah. Perencanaan ke atas maksudnya, ketua/rektor berusaha secara maksimal dan kontinyu mencari terobosan baru yang dapat memperkaya Perguruan tinggi binaannya, baik menyangkut ilmu pengetahuan, metodologi pengajaran, masalah pembiayaan, penelitian pengabdian pada masyarakat, dan lain sebagainya, sehingga Perguruan tinggi tersebut dapat sejajar dengan Perguruan tinggi yang berkualitas.

Perencanaan ke bawah maksudnya adalah kepala/rektor harus mampu melaksanakan perencanaan secara matang untuk melakukan penertiban administrasi keuangan, dosen, aktivitas mengajar, sarana dan prasarana, perpustakaan, laboratorium,

penelitian dan sebagainya. Begitu juga tenaga kependidikan lainnya seperti tata usaha, penjamin mutu perguruan tinggi, BAAK, kajar, kaprodi, bendahara, pustakawan dan laboran harus mengetahui tugas dan tanggung jawab, dan wewenang yang harus dilakukan untuk mendukung kerja Perguruan tinggi demi mewujudkan Perguruan tinggi yang berkualitas. Tanpa kerjasama tenaga kependidikan tersebut, maka sulit untuk mewujudkan sekolah yang berprestasi. Dalam hal ini, yang berperan untuk merencanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawab tersebut adalah ketua/rektor. Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang diperlukan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, dana, masyarakat, sarana dan prasarana.

Sehubungan dengan hal tersebut, fungsi personalia yang harus dilakukan ketua/rektor adalah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan, dan pengembangan, kompensasi, penilaian dan pemberhentian. 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.

“Rekrutmen (pengadaan) tenaga pendidik dan kependidikan adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek.” panduan diklat (2008)

B. PELAKSAAN DAN METODE

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yakni dengan menggunakan pendekatan empiris. Penulis hanya akan mendeskripsikan keadaan atau fenomena yang ada, dengan mencatat, menganalisa situasi dan kondisi ataupun kejadian yang terdapat pada objek penelitian. Menurut Bogdan dan Taylor (2012) metode penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Kirk dan Miller (2015) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas program pendidikan tidak bergantung pada konsep-konsep program yang cerdas tapi juga pada personil guru yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi untuk sebuah kemajuan, Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta di rancang dengan telitipun dapat tidak berhasil. Oleh karenanya para pengelola lembaga pendidikan khususnya kepala sekolah harus mencari dan mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga dan mampu bekerja secara maksimal serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya agar dapat mencapai tujuan pendidikan.

“Pendidikan yang baik, sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat modern dewasa ini dan sifatnya yang selalu menantang, mengharuskan adanya pendidik yang baik. Hal ini berarti bahwa di masyarakat diperlukan pemimpin yang baik, di rumah

diperlukan orangtua yang baik, dan di sekolah dibutuhkan guru yang baik. Akan tetapi dengan ketiadaan pegangan tentang persyaratan pendidikan profesional maka hal ini menyebabkan timbulnya bermacam-macam tafsiran orang tentang arti guru yang baik, tegasnya guru yang profesional." Djam'an Satori, dkk, (2007)

Pengertian Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Di dalam dunia pendidikan sumber daya manusia dikenal dengan istilah tenaga pendidik dan kependidikan.

Berdasarkan Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat:

- a) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- b) Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi
- c) Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen,
- d) Ketentuan mengenai guru pada ayat diatur dengan undang-undang sendiri. Undang-Undang SISDIKNAS (2003)

Sedangkan pada Bab XI pasal 40 ayat (1) dan ayat (2) dijelaskan mengenai hak dan kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu:

- (1) Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:
 - a) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan social yang pantas dan memadai,
 - b) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja,
 - c) Pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas,
 - d) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual dan
 - e) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- (2) Pendidik dan kependidikan berkewajiban:
 - a) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis,
 - b) Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan
 - c) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Undang-Undang SISDIKNAS (2003)

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia "tenaga artinya orang yang bekerja/pekerja", JS Badudu, dkk (1994) pendidik adalah guru atau orang yang berpendidikan", JS Badudu, dkk (1994) sedangkan "guru adalah orang yang mengajari orang lain baik di sekolah atau bukan tentang suatu ilmu pengetahuan atau tentang suatu ketrampilan, JS Badudu, dkk (1994) maksudnya yaitu bahwa tenaga pendidik atau guru adalah orang yang bekerja untuk menyampaikan suatu ilmu kepada orang lain baik itu ilmu pengetahuan maupun ilmu tentang suatu keterampilan.

Syaiful Bahri Djamarah dalam Pupuh Faturrohman, mendefinisikan "guru sebagai tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik. Selain memberikan sejumlah ilmu pengetahuan, guru juga bertugas menanamkan

nilai-nilai dan sikap kepada anak didik agar anak didik memiliki kepribadian yang paripurna. Dengan keilmuan yang dimilikinya, guru membimbing anak didik dalam mengembangkan potensinya.” Pupuh Faturrohman dan M. Sobry Sutikno (2007)

Abdul Majid mengemukakan bahwa “guru/dosen adalah orang yang bertugas membantu murid/ mahasiswa untuk mendapatkan pengetahuan sehingga ia dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya.” ¹¹Abdul Majid (2007)

Latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar akan mempengaruhi kompetensi guru/dosen dalam mengajar. Guru pemula dengan latar belakang pendidikan, akan lebih mudah dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah/perguruan tinggi. Guru yang bukan berlatar belakang dari pendidikan keguruan akan banyak menemukan masalah di kelas. Dalam melaksanakan tugasnya mengantarkan anak didik menjadi orang yang berilmu pengetahuan dan berkepribadian, guru dituntut memiliki kepribadian yang baik sehingga bisa dicontoh oleh siswanya. Pupuh Faturrohman dan M. Sobry Sutikno (2007)

Sebagai Ketua Umum Pengurus Besar PGRI, Surya (Hadiyanto, 2004) mengemukakan sembilan karakteristik citra guru yang ideal, yaitu:

1. Memiliki semangat juang yang tinggi disertai kualitas keimanan dan ketaqwaan yang mantap;
2. Mampu mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dan padanan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan IPTEK;
3. Mampu belajar dan bekerjasama dengan profesi lain;
4. Memiliki etos kerja yang kuat
5. Memiliki kejelasan dan kepastian pengembangan jenjang karir;
6. Berjiwa profesional tinggi;
7. Memiliki kesejahteraan lahir dan batin, material, dan non material;
8. Memiliki wawasan masa depan;
9. Mampu melaksanakan fungsi dan peranannya secara terpadu.

Beberapa prinsip dasar kode etik tersebut sebagaimana dikemukakan oleh M. Jawad Ridla (Abdul Madjid, 2007) dalam bukunya *al-Fikr al-Tarbawiiyyu al-Islamiyyu Muqaddamat fi ushulih al-Ijtima’iyyati wa al-Aqlaniyyati*, yaitu:

Prinsip pertama, Keharusan ilmu dibarengi dengan pengalamannya. Seorang guru (muallim) muslim berkewajiban mengamalkan ilmunya. Ia harus menyatukan antara ucapan dan perbuatannya, sebab ilmu itu diketahui dengan mata batin sedangkan amal perbuatan diketahui dan disaksikan dengan mata lahir.

Prinsip kedua, Bersikap kasih sayang terhadap siswa, dan memperlakukan mereka seperti putra-putrinya sendiri.

Prinsip ketiga, Menghindarkan diri dari ketamakan. Seorang guru seyogianya menghindarkan diri dari ketamakan dan komersialisasi ilmu. Semestinya guru mempunyai himmah (cita-cita tinggi), tidak rakus terhadap kekayaan orang lain.

Prinsip keempat, Bersikap toleran dan pemaaf. Diantara kewajiban guru adalah bersikap lapang dada terhadap murid-muridnya, mencegah keributan apalagi sampai berkelahian diantara mereka, karena yang demikian tidak ada manfaatnya.

Prinsip kelima, Menghargai kebenaran. Para guru adalah “penyampai” kebenaran, mereka berkewajiban menghargai kebenaran dan komitmen memegangnya. Mereka berkewajiban memiliki “etos” keilmuan, sehingga dengan senang hati melakukan kajian penelitian untuk senantiasa melakukan perbaikan.

Prinsip keenam, Keadilan dan keinsafan. Apabila para ulama itu adalah pewaris Nabi, sementara para Nabi diperintahkan untuk merealisasikan keadilan di kalangan umat manusia, maka para guru dituntut lebih banyak dibandingkan dengan yang lain untuk

berpegang pada nilai-nilai keadilan. Karenanya, seorang guru harus selalu insaf (memiliki kesadaran dan rasa empati), pada saat mengadakan penelitian, melakukan pembicaraan, dan menyampaikan ilmu serta mendengarkan pertanyaan murid.

Prinsip ketujuh, Rendah hati. Seorang guru hendaknya meninggalkan sikap keras kepala dan berlagak serba tahu. Seorang guru hendaknya lebih mengedepankan ketulusan dan kejujuran jika menghadapi berbagai persoalan. Jika ia ditanya sesuatu yang belum diketahuinya, hendaknya ia menjawab: entah, saya belum tahu (Ibn Jamaah dalam Tadzkirat).

Prinsip kedelapan, Ilmu adalah untuk pengabdian kepada orang lain. Seorang guru harus menyadari bahwa tujuan utama dari ilmu adalah bermanfaat bagi orang lain. Jadi relasi manusia dengan ilmu dari sisi sebagai sarana bagi pelayanan hidup. Hubungan antara seorang guru dan para muridnya adalah ibarat ukiran tanah liat atau bayangan dan tongkat. Bagaimana mungkin tanah liat akan terukir dengan suatu gambar yang tidak pernah digoreskan diatasnya, dan bilakah byangan tongkat akan tampak lurus, sedangkan tongkatnya bengkok. Abdul Majid (2007)

Guru memang sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan belajar mengajar, oleh karena itu guru dituntut memiliki beberapa kecakapan/ kompetensi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Tugas guru sangat mulia yaitu menciptakan generasi penerus yang cerdas dan berkahlakul karimah. Karenanya seorang guru dan juga setiap personil sekolah lainnya haruslah orang-orang yang bertanggung jawab, jujur dan amanah serta memiliki akhlak/perilaku yang baik agar dapat menjadi teladan bagi peserta didik khususnya dan masyarakat luas pada umumnya. agar kelak ketika generasi terdahulu berakhir masa kepemimpinannya maka akan digantikan oleh generasi muda yang berakhlak mulia dan dapat menciptakan perdamaian dimuka bumi ini

D. PENUTUP

perguruan tinggi STAI Ma'arif Kalirejo selalu melakukan perencanaan dalam merekrut tenaga pendidik dan kependidikannya, yaitu dengan melakukan analisis kebutuhan pegawai, antara lain menganalisis posisi/ jabatan yang kosong, jumlah posisi kosong, peningkatan jumlah mahasiswa, mutasi pegawai, penentuan spesifikasi jurusan dan menentukan persyaratan yang harus di penuhi oleh para pelamar lalu menginformasikan adanya kebutuhan pegawai di lingkungan perguruan tinggi STAI Ma'arif Kalirejo, baik melalui pihak internal perguruan tinggi (dosen dan pegawai) maupun pihak eksternal kampus.

Strategi perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan yang di gunakan di perguruan tinggi STAI Ma'arif Kalirejo adalah sebagai berikut: (1) perguruan tinggi melakukan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, (2) Menginformasikan adanya lowongan pekerjaan baik secara internal maupun eksternal, (3) Menerima berkas lamaran, (4) Seleksi berkas pelamar, (5) Memanggil calon pegawai yang lolos seleksi berkas, (6) Tes tertulis, tes lisan (wawancara), tes baca tulis Al-Qur'an, psikotes dan tes praktek mengajar, (7) Memanggil pelamar yang lolos seleksi, (8) Pembinaan dan orientasi pegawai baru terhadap lingkungan kampus, dan (9) Penempatan dosen atau pegawai baru.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan angket yang disebarakan oleh penulis kepada responden, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari

penelitian ini adalah bahwa dari semua aspek yang di teliti di peroleh nilai rata-rata perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di perguruan tinggi STAI Ma'arif Kalirejo berkategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian, yaitu aspek praktek mengajar dan aspek pembinaan, orientasi dan penempatan dosen dan

pegawai adalah baik, sedangkan pada aspek seleksi administrasi dan aspek wawancara, tes tulis, tes baca tulis Al-Qur'an dan psikotes berkategori cukup baik.

Untuk mendapatkan calon tenaga kependidikan yang benar-benar potensial, paling memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Saran penulis adalah sebagai berikut:

Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan harus lebih matang, agar dapat memenuhi kebutuhan lembaga dengan maksimal dan sesuai dengan tujuan pendidikan.

Untuk mendapatkan calon pegawai yang benar-benar profesional, materi seleksi untuk calon tenaga kependidikan ada baiknya mencakup aspek kepribadian calon pegawai untuk mengetahui layak atau tidaknya pelamar tersebut menjadi calon pendidik dan kependidikan di sekolah tersebut sebagai figur yang akan ditiru dan di teladani oleh peserta didik; aspek wawasan dan pengetahuan di bidang ilmu pengetahuan umum dan agama; serta aspek ketrampilan teknis dalam mengelola proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa aspek perekrutan yang perlu ditingkatkan lagi diantaranya adalah aspek seleksi administrasi seperti persyaratan calon pelamar agar lebih spesifik, informasi yang di sampaikan kepada pelamar juga lebih di perjelas agar pelamar lebih mudah memahaminya, serta materi yang di ajukan pada saat wawancara, tes tulis, dan praktek mengajar lebih di perluas lagi untuk lebih membuka wawasan pelamar. Hal ini di harapkan berguna bagi perguruan tinggi untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berwawasan luas, kompeten, trampil, kreatif, inovatif, dan berkepribadian baik.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008)
- Djam'an Satori, dkk, *Materi Pokok Profesi Keguruan MKDK 4005*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2007)
- JS Badudu, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994)
- Tim Penyusun, *Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Ketatausahaan Sekolah Direktorat Tenaga Kependidikan Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional tahun 2007*