

**STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK  
DI SMP MUHAMMADIYAH AHMAD DAHLAN  
METRO**

**TESIS**  
**Diajukan Kepada**  
**Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung**  
**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mendapatkan Gelar Master (S2)**

**OLEH :**

**PUJIONO**  
**NPM : 1986131028**

**Program Studi Ilmu Manajemen**  
**Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam**



**PASCA SARJANA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN**  
**LAMPUNG**  
**2022**

**STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK  
DI SMP MUHAMMADIYAH AHMAD DAHLAN  
METRO**

**Diajukan Kepada  
Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mendapatkan Gelar Master (S2)**

**OLEH :**

**PUJIONO  
NPM : 1986131028**

**Program Studi Ilmu Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Dr. Hj. YETRI, M.Pd  
Pembimbing II : Dr. H. AMIRUDDIN, M.Pd.I**

**PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
2022**

**PERNYATAAN ORISINALITAS / KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pujiono

NPM 1986131028

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro” adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, 15 Desember 2022  
Yang Menyatakan,



PUJIONO



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG FAKULTAS  
TARBIYAH DAN KEGURUAN  
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Z. Abidin Paqar Alam Labuhan Ratu Kedaton - Bandar Lampung 35132 Telp (0721) 5617070

### PERSETUJUAN

Judul Tesis : Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di  
SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro  
Nama Mahasiswa : Pujiono  
NPM : 1986131028  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

### MENYETUJUI

Pembimbing I

Dr. Hj. Yetri, M.Pd  
NIP. 19721121198821032007

Pembimbing II

Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I  
NIP. 196903051996031001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Sovia Mas Ayu, M.A  
NIP. 197611302005012006



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG FAKULTAS  
TARBIYAH DAN KEGURUAN  
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Z. Abidin Paqar Alam Labuhan Ratu Kedaton - Bandar Lampung 35132 Telp (0721) 5617070

### PENGESAHAN

Tesis dengan judul **“Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro”** ditulis oleh **Pujiono**, Nomor Pokok Mahasiswa **1986131028**, telah diujikan pada ujian terbuka tesis pada hari Rabu, 28 Desember 2022, pukul 14:30 – 16:00 WIB pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

#### Tim Penguji

Ketua Sidang : Dr. Hj. Heni Noviarita, M.Si (.....)

Sekretaris Sidang : Dr. Junaidah, S.Ag, M.A. (.....)

Penguji I : Dr. A. Ahmad Fauzan, M.Pd (.....)

Penguji II : Dr. Hj. Yetri, M.Pd (.....)

Penguji III : Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I (.....)

Mengetahui  
Direktur Program Pascasarjana  
UIN Raden Intan Lampung

**Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghafur, M.S.I**  
NIP. 198008012003121001

## ABSTRACT

*Recruitment is the process of generating a group of qualified applicants for organizational jobs. The purpose of this research were: 1 )to know recruitment strategy ad SMP MuAD Metro, 2) to know the selection of educational staff at SMP MuAD Metro, 3) to know the placement of educational staff at SMP MuAD Metro to reach the objectives of that institute itself.*

*This research was conducted on Auguts 20<sup>th</sup>, 2021 at Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro City Junior High School. The method which used in this research was descriptive qualitative, which was describing the present phenomena. The techniques of the data collecting were observation, interview, and document study. In this research the researcher interviewed the principal, vice principal, and the MPDM leaders of Metro City.*

*The result of the research showed : 1) recruitment strategy not only using external strategy but also internal strategy such as promotion, transfer and demotion. To get quality educational staff used some strategies, they are job analysis, qualification, selection and placemen; 2) to get the best educational staff from group of qualified applicants were assessed by using strategies of academic test, micro teaching and interview for exploring personality and skill; 3) the first placemen as temporary of educational staff, after passed on Baitul Arqom would be appointed as permanent of Muhammadiyah educational staff.*

**Key Word: *The Recruitment and Selection Strategy, Educational Staff***

## ABSTRAK

Rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui strategi rekrutmen di SMP MuAD Metro, 2) untuk mengetahui pelaksanaan seleksi tenaga pendidik di SMP MuAD Metro, 3) untuk mengetahui penempatan tenaga pendidik di SMP MuAD Metro dalam rangka pencapaian tujuan lembaga tersebut.

Penelitian ini telah dilaksanakan pada tanggal 20 Agustus 2021 di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Metro. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, yakni mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua dan sekretaris Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (MPDM) Muhammadiyah Kota Metro.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) strategi rekrutmen tidak hanya merekrut tenaga pendidik dari luar akan tetapi juga memeberdayakan sumber daya yang ada dengan cara promosi, transfer dan demosi. Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas rekrutmen di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro menggunakan beberapa strategi yaitu analisis kebutuhan, penetapan kualifikasi pelamar, tahapan seleksi dan penempatan; 2) untuk mendapatkan tenaga pendidik terbaik dari sejumlah pelamar yang lulus secara administratif dengan beberapa strategi yaitu tes potensi akademik, mikro teaching dan wawancara untuk menggali kepribadian dan keahlian; 3) penempatan tenaga pendidik pada awalnya berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap, setelah 2 (dua) tahun pengabdian wajib mengikuti pembinaan persyarikatan muhammadiyah yang disebut Baitul Arqam untuk mempertimbangkan layak atau tidaknya untuk diangkat sebagai tenaga pendidik tetap persyarikatan muhammadiyah.

Kata Kunci: *Strategi Rekrutmen dan Seleksi, Tenaga Pendidik*

**MOTTO**

***The Goal Without a Good Plan is Just a Wish***  
*“Tujuan Tanpa Rencana yang Baik Hanya Sebuah Harapan”*



## PERSEMBAHAN

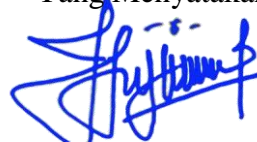
Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas karunia, nikmat, serta hidayah-Nya sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Tesis yang berjudul “Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro” ini disusun sebagai syarat akhir untuk menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung. Penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan mensupport baik secara moril maupun materiil sehingga memberikan kelancaran dalam penyelesaian kuliah dan tesis;
2. Muhammad Aliefandy, ananda tercinta yang selalu menjadi spirit dalam kehidupan, mendiang Istri yang ada di Jannah-Nya;
3. Dr. Hj. Yetri, M.Pd. Pembimbing I dan Dr. Amiruddin, M.Pd.I Pembimbing II, atas segenap waktu, arahan dan kesabarannya dalam membimbing penulis hingga akhir penulisan tesis ini;
4. Ibu Kaprodi dan Ibu Sekaprodi serta seluruh dosen Pasca MPI UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmunya hingga penulis menyelesaikan studinya dengan baik.

Tentunya kesalahan tidak luput dari penulisan ini, semoga kritik dan saran dapat menjadi masukan yang berarti bagi penulis. Penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca sekalian. (Aamiin).

Bandar Lampung, 15 Desember 2022

Yang Menyatakan,



PUJIONO

## RIWAYAT HIDUP PENULIS

Penulis dilahirkan di Sidodadi, 15 Desember 1983. Terlahir dari pasangan suami istri, Bapak Syamhadi dan Ibu Ngapingah, anak ke Tujuh dari Sembilan bersaudara.

Pendidikan penulis diawali dari TK ABA Aisiyah Way Serdang Kabupaten Mesuji pada tahun 1989, lalu melanjutkan ke Sekolah Dasar Negeri 1 Pancawarna Way Serdang Kabupaten Mesuji, selesai tahun 1995. Kemudian pendidikan dilanjutkan pada jenjang berikutnya yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Way Serdang, Mesuji dan selesai pada tahun 1998. Pendidikan berikutnya penulis tertarik melanjutkan ke sekolah kejuruan yaitu SMK Dharma Agung Jurusan Manajemen Bisnis di Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah yang tamat belajar pada tahun 2001. Selanjutnya, penulis mengenyam pendidikan di Diploma Bahasa Asing yaitu D3 ABA Plus DCC Kota Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2005.

Seusai mengenyam pendidikan Diploma III penulis bekerja di SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung sebagai Guru Bahasa Inggris dan Tenaga Admin

Waka. Kurikulum dan melanjutkan pendidikan kembali pada tahun 2008 di STKIP PGRI Bandar Lampung pada Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris. Pada tahun

2019 penulis melanjutkan pendidikan kembali di Pasca Sarjana UIN Raden Intan Lampung pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dengan NPM 1986131028.

Saat ini penulis masih bekerja di SMP Muhammadiyah 3 Bandar Lampung sebagai guru bahasa inggris dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Disamping itu penulis juga aktif berorganisasi diantaranya sebagai Bendahara di Lembaga Seni Budaya dan Olahraga (LSBO) Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Provinsi Lampung,

dan sebagai Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah (MPDM)  
di Pimpinan Cabang Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan Periode 2020 - 2024.

## KATA PENGANTAR

Ungkapan segala puji dan syukur, penulis haturkan kehadirat Allah SWT. atas hidayah, taufik, dan rahmat-Nya sehingga penulisan tesis ini dapat dilesaikan oleh penulis dengan baik. Salawat dan salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah Islam sehingga dapat terus dikaji dan diamalkan serta dapat diteruskan oleh generasi penerusnya untuk mengembangkan dakwah Islam mewujudkan Islam yang *rahmatan lil- 'alamin*.

Tesis ini ditulis dengan judul Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro. Penulisan tesis ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak, baik bantuan dalam hal bimbingan dan pelayanan akademik maupun berbagai motivasi, bantuan moral dan finansial yang telah mereka berikan dalam rangka penyelesaian tesis ini. Semoga bantuan dari semua pihak yang telah diberikan kepada penulis mendapat pahala dari Allah SWT. Aamiin.

Bandar Lampung, 15 Desember 2022  
Penulis,



**PUJIONO**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP PENULIS .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus dan Sub Fokus .....	5
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Deskripsi Konseptual	
1. Manajemen .....	8
1.1. Definisi Manajemen .....	8
1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen .....	9
1.3. Pengaturan Sumber Daya (Resourcing) .....	16
2. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik .....	18
3. Pengertian Strategi.....	18
4. Rekrutmen .....	20
4.1. Pengertian Rekrutmen .....	20
4.2. Alasan-Alasan Rekrutmen .....	22
4.3. Saluran-Saluran Rekrutmen.....	24
4.4. Kegiatan-Kegiatan Rekrutmen .....	25
5. Strategi Rekrutmen. ....	27
5.1. Internal.....	27
5.2. Eksternal .....	27
6. Seleksi.....	28
7. Penempatan.....	29
B. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	30

**BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
B. Latar Penelitian.....	36
C. Metode dan Prosedur Penelitian.....	38
D. Data dan Sumber Data.....	39
E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data .....	40
F. Prosedur Analisis Data .....	42

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Tentang Latar Penelitian.....	52
B. Temuan Hasil Penelitian.....	64
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79

**BAB V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

A. Kesimpulan.....	103
B. Rekomendasi .....	104

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kisi-kisi Pedoman Wawancara
Lampiran 2 Hasil Wawancara
Lampiran 3 Instrumen Praktik Mengajar (Mikro Teaching)
Lampiran 4 Instrumen Tes Wawancara Komitmen
Lampiran 5 Instrumen Tes Ke-Islaman dan Ke-Muhammadiyah
Lampiran 6 Instrumen Tes Skill
Lampiran 7 Soal Ujian Tertulis
Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian
Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

**DAFTAR TABEL**

2.1. Kajian Penelitian Terdahulu .....	32
4.1. Keunggulan SMP MuAD Metro.....	57
4.2. Keadaan Guru dan Karyawan SMP MuAD Metro TP. 2020/2021 .....	62
4.3. Keadaan Siswa SMP MuAD Metro.....	63
4.4. Struktur Kurikulum SMP MuAD Metro.....	63
4.5. Standar Kualifikasi Calon Tenaga Pendidik SMP MuAD Metro.....	68

## DAFTAR GAMBAR

2.1. Proses Staffing.....	17
2.2. Proses Seleksi .....	28
4.1. Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Pendidik .....	78



## DAFTAR LAMPIRAN

3. Lampiran 1 Kisi-kisi Pedoman Wawancara
4. Lampiran 2 Hasil Wawancara
5. Lampiran 3 Instrumen Praktik Mengajar (Mikro Teaching)
6. Lampiran 4 Instrumen Tes Wawancara Komitmen
7. Lampiran 5 Instrumen Tes Ke-Islaman dan Ke-Muhammadiyah
8. Lampiran 6 Instrumen Tes Skill
9. Lampiran 7 Soal Ujian Tertulis
10. Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian
11. Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) menjelaskan bahwa fungsi dari pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.<sup>1</sup> Dalam UU Sisdiknas tersebut disebutkan pula bahwa jenis pendidikan di Indonesia meliputi pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan pendidikan khusus.

Pendidikan adalah salah satu segi penopang kehidupan yang penting. Perhatian terhadap pendidikan sangat diutamakan dalam kehidupan, namun bukanlah hal yang mudah bagi seseorang atau lembaga untuk melaksanakan pendidikan. Dunia pendidikan merupakan tempat yang penuh dengan lika-liku permasalahan. Akan tetapi yang paling inti di dalamnya adalah manajemennya. Keberhasilan manajemen akan menjadi barometer keberhasilan pendidikan sendiri.

Lembaga Pendidikan saat ini semakin berkembang dengan

---

<sup>1</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.

perkembangan zaman. Sekolah bermutu dapat diartikan sebagai serangkaian proses dan sistem yang terkait untuk mengumpulkan, menganalisis, dan melaporkan data tentang kinerja, kompetensi, mutu pendidik dan tenaga kependidikan, budaya sekolah dan kepemimpinan lembaga. Proses pengembangan mutu mengidentifikasi aspek pencapaian dan prioritas peningkatan, penyediaan data sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan serta membantu membangun budaya peningkatan mutu berkelanjutan. Sekolah bermutu merupakan fungsi dari sistem manajemen mutu pendidikan berupa mutu masukan peserta didik yang ditunjukkan oleh potensi siswa, mutu pengalaman belajar yang ditunjukkan oleh kompetensi guru, ketersediaan dan pemanfaatan fasilitas belajar, dan budaya sekolah yang merupakan refleksi mutu kepemimpinan kepala sekolah. Kualitas sekolah merupakan gambaran komprehensif tentang kondisi sekolah melalui kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kompetensi guru, sarana prasarana sekolah, kurikulum, pembiayaan, penilaian dan evaluasi, serta hasil-hasil inovasi pembelajaran yang dapat mempresentasikan kondisi sekolah sesuai kebutuhan, keinginan, dan harapan peserta didik dan stakeholders lainnya.<sup>2</sup>

Kepala sekolah harus mempunyai keahlian dalam hal manajemen personalia. Apalagi dalam bidang pendidikan, sangat dibutuhkan orang-orang yang kompeten di dalamnya. Karena akan berpengaruh pada hasil lulusan dari sekolah tersebut. Sehubungan dengan tuntutan kearah profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, maka semakin dirasakannya desakan untuk

---

<sup>2</sup>,Edward Sallis Mortimore,(USA, Hoy Miskel, 2018), h. 95

peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional.

Kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindak, menciptakan generalisasi terhadap situasi yang dihadapi, sehingga mampu bertahan cukup lama dalam berkompetisi diantara manusia. Kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya, maka yang dimaksud dengan kompetensi guru adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tingkatan guru profesional.<sup>3</sup> Oleh karena itu, sudah menjadi hal yang tidak dapat ditawar lagi bahwa pola pengelolaan yang baik (*good management*) harus diterapkan pada satuan pendidikan. Hal ini agar satuan pendidikan dapat memainkan perannya sebagai salah satu agen perubahan dengan optimal.

Menurut Abd. A'la pengelolaan sekolah pada umumnya hingga saat ini cenderung dilaksanakan ala kadarnya atau kurang profesional, salah satunya adalah dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, seperti pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik (siswa).<sup>4</sup>

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW. bersabda dalam sebuah hadits yang

---

<sup>3</sup>Spencer Barlow, Spencer Stephen Murqatroyd & Collin Morgan, Robert (Finlandia, Howsam, 2018), h. 66

<sup>4</sup>A'la Abd.. 2006. *Pembaruan Pesantren*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren

diriwayatkan oleh Imam Thabrani :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

*“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).”*

**(HR Thabrani)<sup>5</sup>**

Proses perekrutan pendidik di sekolah-sekolah Muhammadiyah Kota Bandar Lampung dilaksanakan secara tidak terprogram dan terstruktur tentu akan berdampak terhadap kualitas pendidik yang direkrut. Selain itu, nuansa kekerabatan masih terasa sangat kental sekali. Banyak tenaga pendidik yang direkrut atas rekomendasi pengurus persyarikatan. Saat proses rekrutmen meskipun ada calon tenaga pendidik (pelamar) yang mempunyai kompetensi lebih baik, keputusan diterima cenderung kepada pelamar yang direkomendasikan pengurus persyarikatan tersebut sehingga rekrutmen hanya formalitas belaka. Kondisi fatal yang sering terjadi menempatkan tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan bidangnya atau tidak linier. Hal ini yang mengakibatkan sekolah-sekolah muhammadiyah kota Bandar Lampung khususnya jenjang SMP mutunya semakin menurun dan berimbas pada penurunan animo masyarakat. Peserta didik semakin berkurang dan kondisi sekolah semakin memprihatinkan bagaikan hidup enggan matipun tak mau.

Kondisi tersebut berbanding terbalik dengan SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Metro. Sekolah yang usianya masih sangat belia, berdiri

---

<sup>5</sup> Abul Qasim Sulaiman bin Ahmad al-Lakhmiy ath-Thabrani, Mu'jam Al-Ausath (Kairo: Dar-Al Haramain,1415 H), juz I. hlm. 897.

pada tahun 2015 namun pencapaiannya melampaui sekolah-sekolah Muhammadiyah yang berdiri sudah puluhan tahun. SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Metro perkembangannya sangat cepat karena animo masyarakat sangat tinggi untuk menyekolahkan anak-anaknya ke sekolah tersebut. Semua ini bukan tanpa alasan, SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Metro memiliki gedung yang megah, fasilitas yang lengkap serta capaian prestasinya sudah ke level internasional.

Hal tersebut merupakan aspek yang menjadi daya tarik bagi peneliti untuk mengetahui dan menganalisa proses penarikan (rekrutmen) dan tahapan seleksi tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Metro, apakah ada kesamaan dengan sekolah-sekolah Muhammadiyah di Bandar Lampung atau tidak. Strategi apa yang diterapkan sehingga mendapatkan SDM yang unggul.

## **B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro.

Sedangkan sub fokus dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Strategi rekrutmen tenaga pendidik
2. Tahapan seleksi tenaga pendidik
3. Penempatan tenaga pendidik

### **C. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian maka pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah strategi rekrutmen di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro?
2. Bagaimanakah tahapan seleksi penerimaan tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro?
3. Bagaimanakah penempatan tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi penarikan (rekrutmen) tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro
2. Untuk mengetahui tahapan-tahapan seleksi penarikan (rekrutmen) tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro
3. Untuk mengetahui penempatan tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro

### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
  - 1.1. Bagi peneliti, dapat menambah pengalaman dan keterampilan cara Menentukan kebutuhan guru yang akan direkrut di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro.

- 1.2. Bagi Satuan Pendidikan, dapat dijadikan acuan atau pedoman untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan dengan teknis Seleksi persyaratan administrasi di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro.
  - 1.3. Bagi jurusan, penelitian ini dapat menambah koleksi kajian tentang teknis Tes di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro.
2. Manfaat Teoritis
    - 2.1. Memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam Seleksi persyaratan administrasi di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro.
    - 2.2. Dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya pada kajian yang sama tetapi pada ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam di bidang Tes Rekrutmen di SMP Muhammadiyah Ahmad Dahlan Metro.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Deskripsi Konseptual Fokus dan Sub Fokus

##### 1. Manajemen

###### 1.1. Definisi Manajemen

Menurut Husaini kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu berasal dari kata manus yang berarti tangan dan agere yang berarti melakukan. Kata- kata tersebut digabung menjadi kata kerja, yaitu managere yang memiliki arti menanganai. Managere diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja, yaitu to manage, dengan kata benda management, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Dalam bahasa Indonesia kata management tersebut diterjemahkan menjadi manajemen atau pengelolaan.<sup>6</sup>

Luther Gulick seperti dikutip oleh Handoko mendefinisikan, manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.<sup>7</sup>

Sementara itu, Fattah mengemukakan bahwa manajemen diartikan sebagai proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin,

---

<sup>6</sup> Husaini. 2004. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: UNY.

<sup>7</sup> Hani Handoko. 2001. *Manajemen (edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE UGM.

dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.<sup>8</sup>

Berdasarkan dari pendapat yang dikemukakan oleh para pakar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang sistematis dan kooperatif dalam usaha memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen didefinisikan sebagai suatu proses karena untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan seluruh manajer sebagai seorang pemimpin harus melaksanakan aktivitas-aktivitas tertentu yang sistematis dan saling berkaitan antara satu dengan yang lain.

## **1.2. Fungsi-fungsi Manajemen**

Berikut ini dibahas mengenai fungsi-fungsi dari manajemen, seperti perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating), dan pengawasan (controlling).

### **1.2.1. Perencanaan (Planning)**

Pada dasarnya perencanaan adalah penentuan kegiatan-kegiatan yang hendak dilaksanakan pada masa yang akan datang. Kegiatan perencanaan ini dilaksanakan dengan maksud untuk mengatur berbagai sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Husaini mengatakan bahwa perencanaan adalah sejumlah

---

<sup>8</sup> Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Cet. 7; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), h.1. 1996.

kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya Husaini juga mengutip pendapat dari Siagian yang mengartikan perencanaan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang menyangkut hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>9</sup>

Menurut Amirullah perencanaan dapat dimaknai sebagai suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dalam mengambil langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan tersebut.<sup>10</sup>

Berdasarkan pertimbangan terhadap beberapa definisi di atas, dapat dikemukakan definisi khusus bagi dunia pendidikan bahwa pada hakikatnya perencanaan merupakan suatu proses pemikiran serta analisis yang dilakukan secara sistematis dan rasional mengenai segala sesuatu yang hendak dilaksanakan, tata cara pelaksanaan, subjek pelaksana, serta waktu pelaksanaan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan sehingga proses pendidikan tersebut dapat memenuhi tuntutan maupun kebutuhan masyarakat.

### **1.2.2. Pengorganisasian (Organizing)**

Organisasi oleh Siagian diartikan sebagai bentuk

---

<sup>9</sup> Husaini USMKn. 2004. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: UNY.

<sup>10</sup> Amirullah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk suatu tujuan bersama dan terkait secara formal dalam persekutuan yang mana senantiasa terdapat hubungan antara seorang atau kelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau kelompok yang disebut orang lain.<sup>11</sup> Sebagaimana dikutip oleh Arikunto, Simon menyebutkan sebagai berikut: *“organization is planned system of cooperative effort in which each participant has recognized role of play and duties or to perform”*.

Dari pengertian di atas, dapat dikemukakan betapa pentingnya organisasi sebagai alat administrasi dan manajemen dalam melaksanakan segala kebijakan yang dibuat pada tingkatan administratif maupun manajerial. Dalam hubungan ini secara hakiki dapat ditinjau dari sudut pandang organisasi sebagai wadah, yaitu tempat dilaksanakannya aktivitas-aktivitas administrasi serta manajerial.

Amirullah mengemukakan bahwa pengorganisasian merupakan proses pemberian perintah, pengalokasian sumber daya, serta pengaturan kegiatan secara terkoordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana. Sedangkan Sutisna memberikan batasan terhadap pengorganisasian sebagai kegiatan menyusun struktur dan

---

<sup>11</sup> Siagian, S. P. 1985. *Filsafat Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.

membentuk hubungan-hubungan agar diperoleh kesesuaian dalam upaya mencapai tujuan bersama.<sup>12</sup>

Husaini mengutip Handoko menyebutkan bahwa pengorganisasian yakni: (1) cara manajemen merencanakan struktur formal untuk penggunaan yang paling efektif terhadap sumber daya keuangan, fisik, bahan baku, dan tenaga kerja organisasi, (2) bagaimana organisasi mengelompokkan kegiatannya, di mana setiap pengelompokan diikuti dengan penugasan seorang manajer yang diberi wewenang untuk mengawasi anggota kelompok, (3) hubungan antara fungsi-fungsi, jabatan-jabatan, tugas-tugas karyawan, dan (4) cara manajer membagi tugas yang harus dilaksanakan dalam departemen dan mendelegasikan wewenang untuk mengerjakan tugas tersebut. Atas dasar beberapa pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengorganisasian mencakup aktivitas-aktivitas sebagai berikut: (1) adanya pembagian kerja yang jelas dan tegas, (2) pembagian aktivitas berdasarkan tingkat kekuasaan dan tanggungjawab, (3) pembagian dan pengelompokan tugas menurut jenis dan golongan yang berbeda, (4) penggunaan mekanisme koordinasi kegiatan individu dan kelompok, dan (5) pengaturan hubungan kerja antar anggota organisasi.

---

<sup>12</sup> Ibid

Menurut Nawawi untuk dapat mewujudkan organisasi yang baik serta efektif bagi pencapaian tujuan, maka perlu diterapkan beberapa azas, antara lain: (1) organisasi harus fungsional, (2) pengelompokan satuan kerja harus menggambarkan pembagian kerja, (3) organisasi harus mengatur pelimpahan wewenang dan tanggungjawab, (4) organisasi harus mencerminkan rentangan kontrol, (5) organisasi harus mengandung kesatuan perintah, (6) organisasi harus seimbang dan fleksibel.

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa pengorganisasian merupakan salah satu fungsi manajemen yang juga memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan.

### **1.2.3. Penggerakan (Actuating)**

Penggerakan (actuating) merupakan salah satu dari keseluruhan fungsi manajemen yang sangat penting dan perlu untuk diselenggarakan, sebab tanpa fungsi penggerakan hasil yang telah diperoleh dari aktivitas perencanaan dan pengorganisasian tidak dapat direalisasikan dalam bentuk nyata.

Burhanuddin mengutip Siagian mendefinisikan penggerakan sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka bersedia dengan ikhlas untuk bekerja demi tercapainya tujuan

organisasi dengan efisien dan ekonomis.<sup>13</sup> Sedangkan Soepardi memberikan definisi penggerakan adalah upaya untuk menggerakkan atau mengarahkan tenaga kerja serta mendayagunakan fasilitas yang ada yang bukan berupa manusia. Pengarahan tenaga kerja dan pendayagunaan berbagai fasilitas tersebut dengan maksud agar dapat melaksanakan pekerjaan secara bersama.

Berdasarkan dari berbagai pendapat yang dikemukakan oleh para pakar di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa fungsi penggerak dalam manajemen menempati posisi yang vital bagi langkah-langkah perealisasi segenap rencana dan kegiatan yang ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan.

#### **1.2.4. Pengawasan (Controlling)**

Handoko menyebutkan bahwa definisi pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat berbentuk pengawasan positif serta dapat pula bewujud pengawasan negatif.<sup>14</sup>

Pengawasan positif dilaksanakan untuk mencoba mengetahui apakah tujuan organisasi telah dicapai secara efektif dan efisien, sedangkan pengawasan negatif dilakukan untuk

---

<sup>13</sup> Burhanuddin, 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

<sup>14</sup> Hani Handoko. 2001. *Manajemen (edisi 2)*. Yogyakarta: BPFU UGM.

mencoba menjamin bahwa hal-hal yang tidak diinginkan atau tidak diperlukan tidak terjadi dalam aktivitas organisasi.

Husaini mengutip Anonim mendefinisikan pengawasan sebagai suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan pekerjaan / kegiatan telah berjalan sesuai dengan rencana. Aktivitas pengawasan pada hakikatnya adalah membandingkan antara kondisi yang ada dengan yang semestinya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan beberapa pokok pengertian, yakni: (1) pengawasan dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat segenap kegiatan administrasi dan manajemen terlaksana sesuai dengan rencana, efektif dan efisien, (2) dalam fungsi pengawasan terdapat aktivitas perbandingan dan pemeriksaan, (3) kegiatan pengawasan ditujukan kepada kegiatan organisasi secara keseluruhan, dan (4) pengawasan merupakan suatu proses yang harus senantiasa dilakukan secara sistematis dan terstruktur.

Proses adalah satu seri dari kegiatan-kegiatan dan operasi-operasi (*operations*). Proses merupakan usaha atau tindakan yang dilakukan secara sistematis untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Usaha yang dilakukan secara sistematis merupakan serangkaian tindakan atau perbuatan secara berjenjang, berlanjut dan saling terkait untuk mencapai tujuan organisasional. Serangkaian tindakan yang dimaksud



adalah serangkaian fungsi-fungsi yang harus dilaksanakan oleh manajer yang terdiri dari (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengadaan sumber daya, (4) pengkomunikasian, (5) kepemimpinan, (6) pemotivasian dan (7) pengendalian.

### 1.3. Pegaturan Sumber Daya (Resourcing)

SDM, juga dinamakan sebagai tenaga kerja (*workforce*), personalia (*personnel*), adalah orang yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasional. Ada dua tipe utama SDM dalam organisasi yaitu manajer dan karyawan. Baik manajer maupun karyawan, keduanya adalah “*people who work in organization.*”<sup>15</sup>

Sumberdaya merupakan asset baik berupa orang dengan keterampilan dan pengetahuannya, modal financial, fisik, serta hal-hal yang bersifat intanjibel termasuk factor-faktor struktur dan kultur yang organisasi gunakan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, menciptakan dan memelihara keunggulan kompetitif, dan untuk memenuhi satu kebutuhan atau memecahkan masalah.<sup>16</sup>

Pengaturan Sumberdaya Manusia kedalam setiap unit organisasi untuk mengerjakan pekerjaan yang telah ditetapkan disebut sebagai *staffing*.<sup>17</sup> *Staffing* adalah proses rekrutmen (*recruitment*), seleksi (*selection*), dan penempatan (*placement*).

---

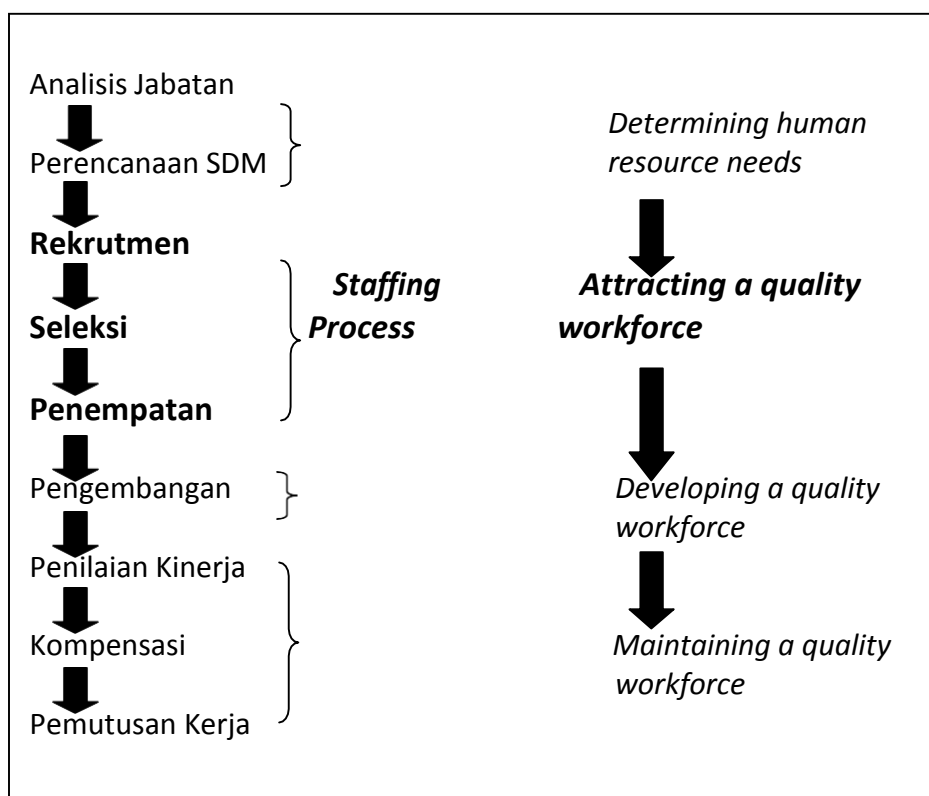
<sup>15</sup> Luis R. Gomez-Mejia, David B. Balkin, Robert L. Cardy, *Managing Human Resources*, New Jersey: Prentice-Hall, Englewood Cliff, 1995, p.4.

<sup>16</sup> Chuck Williams, *ibid.* p. 209

<sup>17</sup> William B. Werther Jr., and Keith Davis, *Human Resources and Personal Management*, Fouth Edition, New York:McGraw-Hill Book Company, 1993.

Kegiatan *staffing* ini dilakukan organisasi untuk memenuhi kuantitas dan kualitas SDM yang mampu mewujudkan organisasi efektif dan efisien.<sup>18</sup> *Staffing* sebagai kegiatan SDM yang dirancang untuk mendapatkan *the right employee at the right place at the right time*. Fungsi *staffing* merupakan bagian dari proses manajemen Sumberdaya Manusia sebagaimana gambar berikut<sup>19</sup> :

**Gambar 2.1**  
**Proses Staffing Sebagai Bagian Dari Proses Manajemen SDM**



<sup>18</sup> David J. Cherrington, *The Management of Human Resources*, Fourth Edition, New Jersey: Prentice Hall International, 1995, p. 11.

<sup>19</sup> Andrew D. Szilagy, Jr., *Management and Performance*, Scott, Foresman and Company, 1981, p. 326.

## 2. Pengertian Manajemen Pendidik

Menurut Yuliana manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yaitu rangkaian kegiatan menata tenaga pendidik dan kependidikan mulai dari merencanakan, membina, hingga pemutusan hubungan kerja agar dapat menyelenggarakan pendidikan secara efektif dan efisien.<sup>20</sup>

Qomar mengutip Mulyasa menyebutkan bahwa manajemen personalia atau tenaga pendidik dan kependidikan bertujuan untuk mendayagunaka tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun dengan tetap dalam kondisi yang menyenangkan.<sup>21</sup>

Atas dasar beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi dari manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah rangkaian kegiatan menata tenaga pendidik dan kependidikan mulai dari merencanakan, membina, hingga pemutusan hubungan kerja yang bertujuan untuk mendayagunakan tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun dengan tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

## 3. Pengertian Strategi

Di dalam sebuah organisasi, baik yang berorientasi pada *profit* ataupun non *profit*, biasanya selalu mengharapkan kualitas dalam berbagai hal. Maka diperlukan strategi untuk mencapai kualitas yang diinginkan sehingga

---

<sup>20</sup>Lia Yuliana. 2007. *Buku Pegangan Kuliah Manajemen Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Jurusan AP FIP UNY.

<sup>21</sup>Mujamil Qomar. 2007. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta : Erlangga.

mampu bersaing dengan organisasi-organisasi lain yang sejenis. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tertulis pengertian strategi adalah siasat perang, ilmu siasat perang, tempat yang baik menurut siasat perang, rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran.<sup>22</sup> Strategi adalah proses menentukan sebuah rencana, cara dan upaya yang dilakukan oleh pimpinan puncak yang terfokus pada tujuan jangka panjang agar tujuan organisasi dapat tercapai.<sup>23</sup> Strategi dapat diartikan sebagai kiat, cara dan taktik utama yang dirancang secara sistematis dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yang terarah pada tujuan strategi<sup>24</sup> organisasi.

Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan kiat dan sebuah rencana yang dilakukan oleh pimpinan yang dirancang secara sistematis dalam melaksanakan fungsi manajemen agar dapat tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para pakar manajemen antara lain Porter dan Michael, strategi adalah menentukan keputusan dan tindakan untuk mengubah kondisi yang diinginkan organisasi sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan organisasi di masa depan.<sup>25</sup> Menurut Alfred Chandler, strategi adalah menentukan tujuan jangka panjang perusahaan dan menentukan tindakan yang akan dilakukan serta menentukan sumber daya apa yang

---

<sup>22</sup> Iban Sofyan, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h. 3

<sup>23</sup> Sedermayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), h.2

<sup>24</sup> H. Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2017), h.147

<sup>25</sup> Nanang Fattah, *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, (Bandung: remaja Rosdakarya, 2016),h.4

diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.<sup>26</sup> Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan penentuan keputusan jangka panjang untuk mengubah kondisi organisasi dan menentukan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

#### 4. Rekrutmen

##### 4.1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.<sup>27</sup> Rekrutmen atau Penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan.

T. Hani Handoko mengemukakan bahwa “ Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.”<sup>28</sup>

Menurut Stoner yang dikutip oleh Sadili Samsudin mengemukakan, ”*The recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan*”, Rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan

---

<sup>26</sup> Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2018), h. 25

<sup>27</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), cet. 3, h. 138.

<sup>28</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2016), cet. 15, h. 69

atau pekerjaan tertentu.<sup>29</sup> Menurut Anwar Prabu Mangkunegara rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup indentifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.<sup>30</sup>

Menurut Simamora rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia di perusahaan atau organisasi.<sup>31</sup>

Menurut Hariandja dalam Subekti & Jauhar, rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai

---

<sup>29</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka setia, 2016), cet. 1, h. 81

<sup>30</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2014), cet. 5, h. 33

<sup>31</sup> Desi Ratnasari, *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (LINMAS )Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik ,Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten MALINAU*, Ejournal Pemerintah Integratif, Vol.1, Nomor1, 2013:75-79. Hal.78.

potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon.<sup>32</sup>

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menentukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM. Jadi manajemen rekrutmen adalah proses rekrutmen yang melibatkan fungsi manajemen untuk mencapai rekrutmen yang efektif dan efisien.

#### **4.2. Alasan-alasan Rekrutmen**

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (*varancy*) dengan beraneka ragam alasan, antara lain:

##### **4.2.1. Berdirinya organisasi baru**

Berdirinya kelas baru atau penambahan kelas karena meningkatnya jumlah siswa, jadi membutuhkan guru baru pula.

##### **4.2.2. Adanya perluasan kegiatan**

Yang dimaksud perluasan kegiatan seperti halnya kegiatan les atau ekstrakurikuler baru.

---

<sup>32</sup> Rizal Pahlevi, *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*, PT.Teknologi Riset Global Investama, Jakarta, Periode Januari 2013-Desember2013.

**4.2.3.** Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru  
Adanya rancangan program baru sehingga membutuhkan tenaga baru pula.

**4.2.4.** Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain  
Mutasi atau pekerja yang pindah ke organisasi lain biasanya dikarenakan pindah rumah atau ikut suami/istri ke daerah lain.

**4.2.5.** Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitive. Pekerja yang berhenti karena cuti hamil atau karena telah melanggar peraturan sehingga diberhentikan oleh pihak lembaga/instansi yang terkait.

**4.2.6.** Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pension.  
Usia pensiun atau usia lanjut sudah tidak mungkin melakukan proses belajar mengajar.

**4.2.7.** Adanya pekerja yang meninggal dunia<sup>33</sup>

Dari uraian alasan-alasan rekrutmen diatas lembaga pendidikan melakukan rekrutmen guru baru karena berbagai alasan seperti halnya terciptanya kegiatan baru, tenaga yang pensiun, meninggal, cuti, dan ada pula yang pindah karena ikut pindah suami/istri. Sehingga lembaga pendidikan membutuhkan tenaga baru (guru) untuk memperlancar kegiatan belajar mengajar sebagaimana biasanya.

---

<sup>33</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi offset, 2017) h. 105-106



### 4.3. Saluran-saluran Rekrutmen

Menurut Henry Simamora saluran-saluran yang dapat digunakan diantaranya :

- 4.3.1. *Job Posting* (maklumat Pegawai), yaitu organisasi mengumumkan lowongan-lowongan pegawai melalui buletin, sekolah, perusahaan atau surat edaran. Metode ini memberikan kesempatan yang sama (adil) kepada seluruh pegawai yang memenuhi syarat untuk mendapatkan pegawai yang lebih baik.
- 4.3.2. *Skills Inventory* (menemukan keahlian), yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong.
- 4.3.3. *Referrals* (rekomendasi pegawai), yaitu dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesional untuk sebuah lowongan.
- 4.3.4. *Walks in*, adalah para pencari kerja yang datang langsung kedepartemen SDM untuk mencari kerja.
- 4.3.5. *Writes in*, adalah surat-surat langsung yang dikirim dari lembaga. Organisasi yang menerima banyak surat lamaran langsung haruslah mengembangkan cara efisien untuk menyeleksi lamaran-lamaran tersebut dan menyimpan arsip lamaran yang memenuhi syarat.

- 4.3.6. Perguruan Tinggi, rekrutmen dari Perguruan Tinggi merupakan sumber utama kebutuhan tenaga manajerial, professional, dan teknis bagi organisasi.
- 4.3.7. Lembaga Pendidikan, disamping Perguruan Tinggi, Lembaga Pendidikan juga menjadi saluran rekrutmen. Lembaga ini meliputi Sekolah Menengah Umum (SMU) dan lembaga pendidikan kejuruan.
- 4.3.8. *Advertising* (pengiklanan), dengan iklan para pelamar dapat mengetahui lowongan pekerjaan seperti radio, majalah dan lain-lain.<sup>34</sup>

#### **4.4. Kegiatan-kegiatan Rekrutmen**

##### **4.4.1. Perencanaan SDM**

Suatu organisasi harus memiliki personel yang berkualitas dalam jabatan tertentu, pada waktu tertentu dan tempat tertentu agar tujuan organisasi tercapai dengan ektif dan efisien. SDM yang berkualitas akan didapatkan jika melakukan perencanaan SDM yaitu proses penentuan kebutuhan SDM masa yang akan datang dan pengidentifikasian tindakan atau langkah-langkah yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Perencanaan SDM merupakan proses dari analisis dan identifikasi

---

<sup>34</sup> Henry Simamora, *op. cit.*, h. 191-195

kebutuhan akan SDM dan ketersediaannya sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya.<sup>35</sup>

Kegiatan Perencanaan SDM penting sebab permintaan tenaga kerja dipengaruhi sejumlah factor yang terkadang sulit diantisipasi seperti : perubahan dalam lingkungan eksternal (ekonomi, sosial, politik, hukum, teknologi, pesaing); perubahan organisasi (rencana strategi, anggaran, ramalan penjualan dan produksi, desain organisasi dan pekerjaan); dan juga oleh tenaga kerja itu sendiri (kematian, mutasi, resign dan absensi).

#### **4.4.2. Analisis Jabatan**

Analisis jabatan (job analysis) merupakan fundasi untuk perencanaan sumberdaya manusia.<sup>36</sup> Perencanaan sumberdaya manusia dapat dilakukan dengan benar apabila analisis jabatan dilakukan dengan benar. Berdasarkan informasi dari analisis jabatan, maka perencanaan SDM kemudian secara sistematis meramalkan penawaran (*supply*) dan permintaan (*demand*) tenaga kerja untuk masa yang akan datang. Analisis Jabatan akan membantu menyusun rencana rekrutmen, seleksi, penempatan, serta pelatihan dan pengembangan tenaga kerja.

---

<sup>35</sup> Rober L. Mathis & John H. Jackson, *Human Resource Management Managemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta:Salemba Empat, 2006, p.74.

<sup>36</sup> Kathryn M. Bartol, and David C. Martin, op.cit, p. 345; John R. Schermerhorn, Jr., op.cit., p. 289.

## **5. Strategi Rekrutmen**

### **5.1. Internal**

Biasanya rekruter terlebih dahulu melihat dan menggunakan sumber internal dalam merekrut tenaga kerja untuk memegang posisi atau jabatan tertentu. Ada tiga manfaat rekrutmen internal yaitu : pertama, lebih murah untuk merekrut atau mempromosikan. Kedua, dapat memupuk kesetiaan, merangsang dan mendorong motivasi kerja. Ketiga, lebih mudah menyesuaikan diri dengan iklim kerja dan lingkungan organisasi.

### **5.2. Eksternal**

Proses rekrutmen eksternal berlangsung dalam pasar tenaga kerja (labour market), yaitu orang-orang yang tersedia sesuai kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan satu jabatan tertentu di dalam organisasi. Sebab itu dalam proses rekrutmen eksternal perlu dipertimbangkan sifat pasar tenaga kerja, batas-batas pasar tenaga kerja, keterampilan yang ada, daya tarik dan wajah organisasi serta keadaan ekonomi pasar tenaga kerja.<sup>37</sup> Untuk melakukan rekrutmen tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang bersumber dari luar umumnya dilakukan melalui beberapa saluran seperti : iklan, penyewaan, agen tenaga kerja publik atau swasta, asosiasi profesional, lembaga masyarakat, lembaga pendidikan, open house, pelamar kebetulan dan kontak pribadi.

---

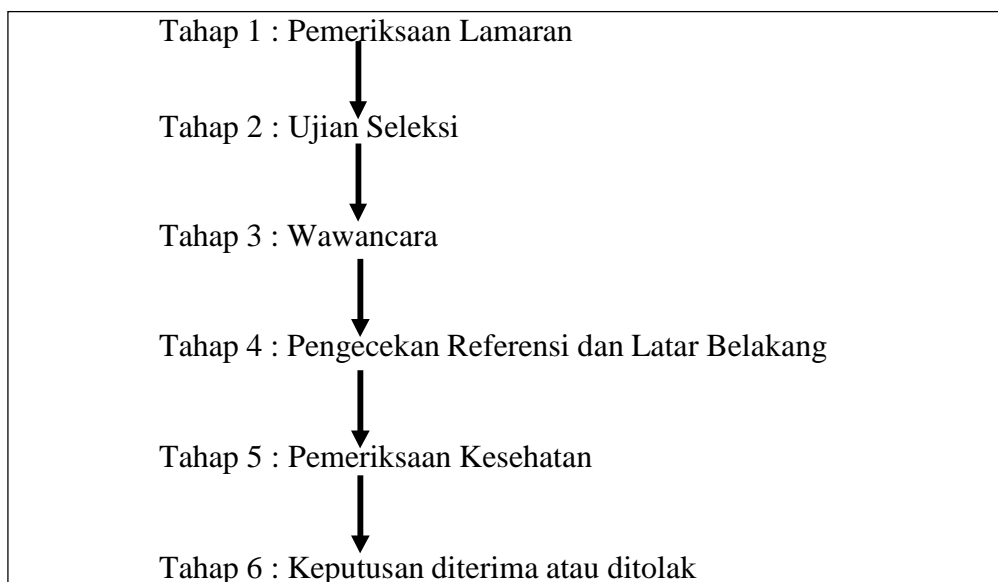
<sup>37</sup> George Strauss and Leonard Sayles, 1982, *op. cit.*, p. 37-39.

## 6. Seleksi

Seleksi adalah pemilihan tenaga kerja dari sekelompok calon tenaga kerja atau pelamar potensial untuk satu jabatan atau posisi tertentu. Di beberapa Departemen Personalia rekrutmen dan seleksi dikombinasi dan dinamakan *the employment functions*. Seperti halnya proses rekrutmen, maka seleksi juga dilakukan terhadap calon tenaga kerja. Manajer personalia akan melihat laporan kinerja calon pada masa lampau, kemampuan, pengalaman maupun kepribadian apakah sesuai dengan spesifikasi jabatan yang telah ditetapkan.

Proses seleksi pada umumnya dilakukan melalui beberapa tahapan seperti gambar bagan berikut<sup>38</sup> :

**Gambar 2.2**  
**Proses Seleksi**



<sup>38</sup> Ulber Silalahi, *Asas-Asas Manajemen*, (Bandung : PT. Refika Aditama, 2017), cet. 4, h. 256

## 7. Penempatan

Manajemen berperan vital dalam organisasi apapun, instansi apapun, tanpa adanya sebuah manajemen maka apapun organisasinya tentulah tidak akan bertahan dan berjalan dengan baik bahkan bisa saja akan menuju ke kehancuran. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal penempatan personalia sangat penting sekali menjadi perhatian yang lebih, prinsip “*The Right Man On The Right Place*” dalam sebuah organisasi pemerintah dan swasta menjadi perhatian serius bagi kita bersama.

Dalam arti luas, penempatan tidak hanya sekedar menempatkan pegawai baru melainkan juga menempatkan kembali (*replacement*) pegawai lama melalui promosi, transfer dan demosi. Werther dan Davis berpendapat :

*Placement is the assignment or reassignment of an employee to a new or different job. It includes the initial assignment of new employees and the promotion, transfer, and demotion of present employees.*<sup>39</sup>

**Promosi** adalah pemindahan seorang pegawai dari satu jabatan tertentu ke jabatan yang lain yang lebih tinggi, baik gaji, tanggung jawab maupun tingkatan organisasi.

**Transfer** disebut juga rotasi terjadi apabila pegawai dipindahkan dari satu jabatan satu ke jabatan yang lain yang secara relatif seimbang dalam hal gaji, tanggung jawab dan level organisasi.

**Demosi** adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan tertentu ke jabatan yang lain yang lebih rendah baik gaji, tanggung jawab maupun tingkat organisasi.

---

<sup>39</sup> Ibid., p. 283.

## B. Hasil Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan judul sehingga memberikan gambaran secara umum.

1. Fajri, tesis, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai- Nilai Pesantren di SD Plus Al-Kautsar Malang dan MTsN 1 Mataram. . Fokus penelitian pada perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian sumber daya manusia berbasis nilai-nilai pesantren, sumber daya manusia yang dimaksud adalah para pengurus atasan pimpinan, wakil pimpinan, koordinator bagian-bagian dan para *ustadz* muda yang tergabungdalam satu organisasi dan sekaligus menjadi staf dibagiannya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitin berupa studi kasus.
2. Hidayatussaliki, tesis, 2014. Pengembangan Tenaga Pendidik Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Profesional (Studi Kasus di SMP Islam Bani Hasyim Singosari Malang). Fokus penelitian pada pengembangan tenaga pendidik (guru) untuk meningkatkan kompetensi profesional. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitin berupa studi kasus.
3. Agus Zaenul Fitri, tesis, 2006. Manajemen Sekolah Unggul (Studi Kasus tentang Manajemen Pembelajaran pada Madrasah Unggulan di Madrasah Ibtidaiyah Jenderal Sudirman Malang. Fokus penelitian pada bentuk manajemen pembelajaran, pelaksanaan manajemen sekolah dalam mengelola pembelajaran dan upaya yang dilakukan guru dalam mendukung kegiatan

pembelajaran di MIJS Malang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian berupa studi kasus.

4. Riza Ashari, 2015. Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pondok Pesantren (Studi Multi Kasus di Pondok Modern Gontor Ponorogo dan Pondok Pesantren Lirboyo Kediri). Fokus penelitian pada mutu lulusan pondok pesantren dengan *me-manage* sumber daya guru sebagai fasilitator dalam meningkatkan mutu lulusan pondok pesantren. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian berupa studi kasus.
5. Husni Bawafi, tesis, 2010. Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Implementatif di SMA 2 Sragen). Fokus penelitian pada implementasi manajemen sumber daya manusia dan efektivitasnya terhadap peningkatan mutu sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian berupa studi implementatif.

Adapun untuk kejelasan posisi penelitian ini terkait perbedaan dan persamaannya dengan penelitian ataupun tulisan sebelumnya yang setema, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Yadi Fajri, tesis, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Pesantren	Meneliti manajemen sumber daya manusia pendidikan dengan menggunakan pendekatan kualitatif.	Fokus penelitian pada perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian sumber daya manusia berbasis nilai-nilai pesantren, sumber daya manusia yang dimaksud adalah para pengurus atasan pimpinan, wakil pimpinan,	Penelitian di lakukan di 2 Sekolah Islam Unggulan, yakni SD Plus Al- Kautsar Malang dan MTsN 1 Mataram.

			<p>koordinator bagian- bagian dan para <i>ustadz</i> muda yang tergabung dalam satu organisasi dan sekaligus menjadi staf di bagiannya.</p>	
2.	<p>Hidayatussaliki, tesis, 2014.</p> <p>Pengembangan Tenaga Pendidik Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Profesional.</p>	<p>Meneliti manajemen pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan pendekatan kualitatif</p>	<p>Fokus penelitian pada pengembangan tenaga pendidik (guru) untuk meningkatkan kompetensi profesional</p>	<p>Penelitian di lakukan di SMP Islam Bani Hasyim Singosari Malang.</p>
3.	<p>Agus Zaenul Fitri, tesis, 2006.</p> <p>Manajemen</p>	<p>Penelitian ditujukan untuk mewujudkan sekolah</p>	<p>Fokus penelitian pada bentuk manajemen</p>	<p>Penelitian dilakukan di Madrasah Unggulan di</p>

	Sekolah Unggul.	unggul. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif.	pembelajaran, manajemen sekolah dalam mengelola pembelajaran dan upaya yang dilakukan guru dalam mendukung kegiatan pembelajaran.	Madrasah Ibtidaiyah Jenderal Sudirman Malang.
4.	Peneliti oleh Riza Ashari, 2015. Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pondok Pesantren	Meneliti manajemen sumber daya manusia pendidikan (guru) dengan menggunakan pendekatan kualitatif.	Fokus penelitian pada mutu lulusan pondok pesantren dengan <i>manage</i> sumber daya guru sebagai fasilitator dalam meningkatkan	Penelitian dilaksanakan di Pondok Modern Gontor Ponorogo dan Pondok Pesantren Lirboyo Kediri.

			mutu lulusan pondok pesantren.	
5.	Husni Bawafi, tesis, 2010. Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah.	Meneliti implementasi manajemen sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Penelitian	Meneliti efektivitas manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah.	Studi Implementatif di SMA 2 Sragen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd., A'la. *Pembaruan Pesantren*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2006.
- Amirullah. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2002.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VII*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 2018.
- Ashari, Riza. 2015. *Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pondok Pesantren (Studi Multi Kasus di Pondok Modern Gontor Ponorogo dan Pondok Pesantren Lirboyo Kediri)*.
- Astrohadiwiryono, B. Siswanto S. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan operasional.*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Bawafi, Husni. 2010. *Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Implementatif di SMA 2 Sragen)*.
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Cherrington, David J., *The Management of Human Resources*, Fourth Edition, New Jersey: Prentice Hall International, 1995.
- Creswell, John W. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mix*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Fajri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai- Nilai Pesantren di SD Plus Al-Kautsar Malang dan MTsN 1 Mataram*.
- Fatah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Cet. 7; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Fitri, Agus Zaenul. 2006. *Manajemen Sekolah Unggul (Studi Kasus tentang Manajemen Pembelajaran pada Madrasah Unggulan di Madrasah Ibtidaiyah Jenderal Sudirman Malang)*.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi offset, 2017.
- Handoko, Hani T. *Manajemen (edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE UGM, 2001.

- Hidayatussaliki. 2014. *Pengembangan Tenaga Pendidik Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Profesional (Studi Kasus di SMP Islam Bani Hasyim Singosari Malang*.
- Husaini. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: UNY, 2004.
- Kartini, Kartono. *Pengantar Metodologi Riset*. Bandar: Madar Maju, 2016.
- Kartodirdjo, *Metode Penggunaan Bahan Dokumen*, dalam Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : Gramedia, 2016.
- Ketentuan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor : 100/KTN/I.4/F/2017. Tentang Kepegawaian Pada Sekolah, Madrasah, dan Pesantren Muhammadiyah.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2014.
- Mathis, Rober L. & Jackson, John H. *Human Resource Management Managemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Moloeng, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mortimore, Edward Sallis. USA, Hoy Miskel, 2018.
- Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*., Bandung : Tarsito, 2016.
- Nawawi, H. Hadari. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*., Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2017.
- Pahlevi, Rizal. *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*. PT. Teknologi Riset Global Investama, Jakarta, 2013.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta : Erlangga, 2007.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset, 2008.
- Ratnasari, Desi. *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (LINMAS )Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik ,Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten MALINAU*, Ejournal Pemerintah Integratif, Vol.1, Nomor1, 2013:75-79. Hal.78.

- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia, 2016.
- Sedermayanti. *Manajemen Strategi*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2014.
- Silalahi, Ulber. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung : PT. Refika Aditama, 2017.
- Soekamto, Sarjono. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: UII Press, 2016.
- Sofyan, Iban. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015.
- Solihin, Ismail. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2018.
- Sukirman, Dadang. *Pembelajaran Micro Teaching*. Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama, 2012.
- Sukmadinata, Nana Saodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- Sulaiman, Abul Qasim bin Ahmad al-Lakhmiy ath-Thabrani, Mu'jam Al-Ausath. Kairo: Dar-Al Haramain,1415 H), juz I. hlm. 897.
- Surachmat, Winarno. *Pengantar Penelitian Ilmiah dan Dasar Metode Teknik*. Bandung:Transito, 2016.
- Szilagyi, Andrew D. *Management and Performance*, Scott. Foresman and Company, 1981.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Bandung: Nuansa Aulia, 2006.
- Werther William B. Jr., and Davis Keith, *Human Resources and Personal Management*, Fouth Edition, New York:McGraw-Hill Book Company, 1993.
- Yuliana, Lia. *Buku Pegangan Kuliah Manajemen Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Jurusan AP FIP UNY, 2007.