

ANALISIS PEREKRUTAN TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 3 BELO

¹ Sri Haryanti

¹ STAI Al Amin, Dompu. Jl. Wawanduru No 2a Dompu, Indonesia,
sriharyanti04081992@gmail.com

Abstrak

Peningkatan mutu suatu pendidikan sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia, oleh karena itu proses rekrutmen sumber daya manusia harus dilakukan secara selektif baik mengenai informasi yang akurat, kualifikasi disetiap bidang pekerjaan, dan untuk mengembangkan suatu tujuan pendidikan. dalam menetapkan persyaratan calon pegawai dilingkungan organisasi atau institute pendidikan perlu memperhatikan berbagai aspek seperti: tingkat pendidikan, tingkat kecerdasan, tingkat pereparasi, tingkat pengalaman, tingkat keahlian khusus, tingkat karakteristik personal dan kualitas latar belakang kandidat. Tenaga pendidik dan kependidikan di indonesia masih banyak yang belum termotivasi untuk meningkatkan profesionalitas dan berdedikasi dalam melaksanakan tugasnya. Rendahnya kualitas tenaga kependidikan, merupakan masalah pokok yang dihadapi pendidikan di Indonesia. Penelitian ini difokuskan kepada Perekrutan Tenaga Pendidik di SMP Negeri 3 Belo. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: (1). Wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, wakil kepala sekolah dan komite kepala sekolah; (2) observasi untuk mendapatkan gambaran umum tentang rekrutmen yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap tenaga pendidik dan kependidikanya; (3) dokumentasi dipilih berdasarkan teknik purposive sampling, data yang terkumpul dianalisis melalui tahap reduksi data, display dan penarikan kesimpulan, dan untuk mengecek kebenaran data dianalisis dengan menggunakan triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian sebagai berikut: (1) Pelaksanaan rekrutment guru di SMPN 3 Belo berdasarkan hasil penelitian masih kurang optimal karena diperoleh hasil porsentasi 20% pada rentang 36-65% ; (2) Masih adanya sistem kekeluargaan dan kedekatan dengan kepala sekolah dan merekomendasikan kepada waka kurikulum untuk bisa diterima sebagai staf mengajar.

Kata kunci: Rekrutmen, Kepala Sekolah, Pendidik

Abstract

Improving the quality of an education is closely related to human resources, therefore the recruitment process of human resources must be carried out selectively both regarding accurate information, qualifications in each field of work, and to develop an educational goal. In determining the requirements for prospective employees within the organization or educational institute, it is necessary to pay attention to various aspects such as: level of education, level of intelligence, level of repair, level of experience, level of special expertise, level of personal characteristics and quality of the candidate's background. There are still many educators and education staff in Indonesia who are not motivated to improve their professionalism and are dedicated in carrying out their duties. The low quality of education personnel is a major problem faced by education in Indonesia. This research is focused on the Recruitment of Educators at SMP Negeri 3 Belo. Data collection techniques used include: (1). In-depth interviews with principals, teachers, vice principals and principals' committees; (2) observations to get an overview of the recruitment carried out by school principals for educators and their education staff; (3) the documentation was selected based on purposive sampling technique, the collected data were analyzed through the stages of data reduction, display and conclusion drawing, and to check the correctness of the data analyzed by using triangulation of sources and methods. The results of the study are as follows: (1) The implementation of teacher recruitment at SMPN 3 Belo based on the results of the study is still not optimal because the results obtained are 20% in the range of 36-65%; (2) There is still a system of kinship and closeness with the principal and recommends the waka of the curriculum to be accepted as teaching staff.

Keywords: Recruitment, Principal, Educator

PENDAHULUAN

Menurut undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 bab I pasal 1 dalam (Mulyasa, 2009; Listianti & Nurhikmayanti, 2014; Sauri, 2010; Ardiansyah, 2008; Kurniawati, 2003) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. sementara menurut (Majid, 2007; Tafsir 2008) Guru adalah orang yang membantu murid untuk mendapatkan pengetahuan dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Guru dalam melaksanakan kegiatan pendidikan bukan hanya bertugas mengembangkan pengetahuan peserta didik tetapi yang paling penting seorang guru dapat mengantarkan siswa/anak didiknya ke taraf yang dicita-citakan. (Sardiman, 2011; Tafsir, 2008 ; Arifin, 2009). Dalam proses mengantarkan siswa ke taraf yang dicita-citakan guru sebagai pendidik memiliki kewajiban sebagai berikut: (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya Mulyasa (2008). pelaksanaan kewajiban kependidikan seorang guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi (Muslich, 2007).

Mulyasa (2009) menyatakan kompetensi merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Sementara menurut Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) dalam (Muhlis, 2007; Sauri, 2010; Pirdana, 2004; Usman, 2006; Murwati, 2003; Suwandi, 2016, Hujair 2005; Hamalik, 2003 ; Danim, 2010) bahwa tenaga guru dalam mendidik harus mempunyai empat kompetensi, diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi social yang diperoleh melalui pendidikan”.

Patimah (2015) menyatakan bahwa kompetensi sebagai seorang pendidik sangatlah penting, karena objek yang menjadi sasaran pekerjaannya adalah peserta didik yang diibaratkan kertas putih, jadi gurulah yang akan menentukan apa yang hendak dituangkan dalam kertas tersebut, berkualitas tidanya tergantung kepada seorang guru dalam menempatkan dirinya sebagai seorang pendidik. berbicara mengenai kompetensi maka kompetensi hanya bisa dihasilkan melalui pendidikan bermutu, dalam hal ini kekuatan dan mutu pendidikan suatu negara dapat dinilai dengan mempergunakan faktor mutu tenaga pendidik (guru) sebagai salah satu induk utama (Listianti & Nurhikmayanti, 2014).

Peningkatan mutu suatu pendidikan sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia, oleh karena itu proses rekrutmen sumber daya manusia harus dilakukan secara selektif baik mengenai informasi yang akurat, kualifikasi disetiap bidang pekerjaan, dan untuk mengembangkan suatu tujuan pendidikan (Widodo & Susilawati, 2014; Patimah, 2015). dalam menetapkan persyaratan calon pegawai dilingkungan organisasi atau institute pendidikan perlu memperhatikan berbagai aspek seperti: tingkat pendidikan, tingkat kecerdasan, tingkat pereparasi, tingkat pengalaman, tingkat keahlian khusus, tingkat karakteristik personal dan kualitas latar belakang kandidat Castetter (1996).

Tenaga pendidik dan kependidikan di Indonesia masih banyak yang belum termotivasi untuk meningkatkan profesionalitas dan berdedikasi dalam melaksanakan tugasnya (Nur Hamzah, 2009). Rendahnya kualitas tenaga kependidikan, merupakan masalah pokok yang dihadapi pendidikan di Indonesia (Hujair, 2005) upaya peningkatan profesionalisme ditentukan oleh para guru itu sendiri, serta harus dimulai sejak awal rekrutmen guru (Muhammad Surya 2003).

Kebanyakan institusi mengabaikan peran, fungsi, dan manfaat rekrutmen, padahal pelaksanaan rekrutmen ini sangat penting bagi institusi yang ruang lingkup pekerjaannya sangat luas, kompleks dan memerlukan tenaga kerja dalam jumlah yang sangat besar termasuk pada lembaga pendidikan. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Amelia (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Ilmu Terpadu (SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor. perekrutan tenaga pendidik dilakukan dengan tergesah-gesa, Pelaksanaan perekrutan calon pegawai/karyawan baru terkadang tidak sesuai dengan perencanaan perekrutan yang ditetapkan, Penetapan tenaga pendidik dan pendidikan masih ada yang tidak sesuai dengan latar belakang akademis pendidikan pelamar.

Terkait dengan persoalan-persoalan yang telah dipaparkan diatas tampak jelas bahwa rekrutmen dan seleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan harus dilakukan dan ditangani secara serius, profesional dengan standar-standar yang baik agar mendapatkan para tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan organisasi. penelitian ini difokuskan pada rekrutmen tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMP Swasta di Kabupaten Bima. peneliti tertarik dengan seleksi dan rekrutmen yang dilakukan oleh kepala sekolah dan yayasan dalam menarik tenaga pendidik. Sehubungan dengan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, maka dalam Perumusan Masalah penulis ingin mengetahui bagaimana kebijakan kepala sekolah dalam rekrutmen tenaga pendidikan pada SMP Swasta di Kabupaten Bima.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan pendekatannya adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi guru. data dari penelitian ini adalah subyek penelitian yang meliputi kepala sekolah, ketua yayasan, waka kurikulum, dan guru. Diharapkan dari berbagai informan diatas peneliti dapat memperoleh data yang akurat dari hasil wawancara secara mendalam. Penelitian dilakukan di SMP Swasta di Kabupaten Bima Kecamatan. Belo Nusa Tenggara Barat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara.dengan kepala sekolah, pihak yayasan, guru-guru dan wakakurikulum. yang ada di sekolah. Instrument pengumpulan data dengan menggunakan wawancara. Teknik analisis data kualitatif ini dilakukan secara interaktif. Aktivitas dalam analisis data pada penelitian ini adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan yang terakhir adalah kesimpulan. Pengecekan keabsahan data merupakan pembuktian bahwa apa yang telah dialami oleh peneliti sesuai dengan apa yang sesungguhnya ada. Untuk mengetahui keabsahan data peneliti menggunakan beberapa teknik, yaitu *Credibility*, *Transfability*, *depenability*, dan *confirmability* peneliti menggunakan triangulasi sumber dan teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil dan Pembahasan

a. Kebijakan kepala sekolah dalam rekrutmen tenaga pendidikan pada SMP Negeri 3 Belo.

Kebijakan kepala sekolah dalam pelaksanaan rekrutment tenaga pendidik dapat di paparkan melalui tabel observasi penelitian berikut ini:

Tanggal : 26 Desember, 2020

Nama :

Jabatan : Kepala Sekolah

NO	Pernyataan	Alternatif jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Kepala sekolah menetapkan lowongan yang akan diisi	✓	
2.	Kepala sekolah membentuk panitia rekrutment		✓
3.	Kepala sekolah menetapkan syarat penerimaan guru baru	✓	
4.	Kepala sekolah menetapkan prosedur penerimaan guru baru		✓
5.	Pihak sekolah menyebarkan informasi penerimaan guru baru melalui media cetak dan elektronik		✓
6.	Kepala sekolah melakukan pengecekan terhadap kelengkapan yang disertakan bersama surat lamaran		✓
7.	Kepala sekolah merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar		✓
8.	Kepala sekolah melakukan seleksi administrasi		✓
9.	Kepala sekolah mengantisipasi kendala rekrutment		✓
10.	Kepala sekolah mengevaluasi terhadap hasil rekrutment		✓
11.	Kepala sekolah melakukan follow up terhadap guru baru		✓
Jumlah		2 20%	9 80%

Berdasarkan tabel observasi diatas. diperoleh hasil skor jawaban “YA” sebanyak 2 pertanyaan dengan persentase 20% sementara jawaban “Tidak” sebanyak 9 pertanyaan dengan presentasi 80%. Artinya rekrutment yang dilakukan oleh kepala sekolah SMPN 3 Belo dinilai kurang optimal. Sementara dari hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, waka kurikulum, dan guru-guru di peroleh kesimpulan. Kepala sekolah tidak pernah melakukan perencanaan dalam perekrutan guru baru. Jika ada informasi lowongan pekerjaan di sekolah maka informasi tersebut disampaikan secara lisan dari mulut ke mulut, serta tidak ada tes seleksi bagi guru baru. Penerimaan guru baru tergantung dari kepala sekolah.

b. Rekrutment Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Widodo & Susilowati (2014) Rekrutmen pegawai merupakan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia yang tidak dapat dilepaskan dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan/jabatan sebagai hasil analisis jabatan. Lowongan pegawai dapat timbul karena ada pegawai yang berhenti, pindah ke organisasi yang lain, telah mencapai batas usia pensiun dan

meninggal dunia. Oleh karena itu lowongan pegawai harus diisi dan pengisian lowongan tersebut harus dilaksanakan dengan proses rekrutmen pegawai yang ideal

Menurut (Umar, 2003 ; Depdiknas, 2008 ; Lunenburg dan Irby 2006 ; Gomes,1995) Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan tersedia. calon pendidik tersebut dapat diperoleh melalui dengan berbagai sumber, misalnya lembaga pendidikan, Departemen Tenaga Kerja, Biro-biro konsultan, iklan, media masa dan tenaga kerja dalam organisasi itu sendiri. isemetara menurut (Bafadal, 2008 ; Hasibuan, 2008; Hendri Simora, 2001; Siagian, 2004; Nawawi, 2005) rekrutmen merupakan suatu pencarian dan pemikatan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang mempunyai kapabel atau kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan

Jadi berdasarkan pengertian dari beberapah ahli diatas maka perekrutan diperlukan suatu konsep perencanaan yang matang, Sebagai contoh untuk menetapkan persyaratan calon pegawai di lingkup organisasi atau institusi pendidika (Ningsih, 2008) kegiatan perekrutan tidak hanya dilakukan oleh kepala sekolah, namun dilakukan dengan kerjasama dengan yayasan dan siswa. untuk mendapatkan guru yang profesional untuk mengisi lowongan yang dibutuhkan sekolah. (Listanti & Nurhikmahyanti, 2014; Patimah, 2015)

Melalui rekrutmen oganisasi dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dan dapat mengenal, mengetahui organisasi, yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja (Widodo & Susilowati, 2014). Untuk merekrut pelamar secara efektif, kepala sekolah harus (a) memiliki analisis mendalam tentang persyaratan kerja; (b) mengetahui kendala-kendala hukum yang mempengaruhi upaya merekrut, dan (c) mengembangkan sumber-sumber potensi karyawan atau pegawai. (Lunenburg dan Irby, 2006).

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam rekrutmen tenaga kerja pengajar, perlu memperhatikan hal-hal yang telah diruaikan agar kebutuhan tenaga kerja dapat terpenuhi. Keberadaan tenaga kerja pengajar sangat dibutuhkan yang berkualitas agar kualitas tersebut dapat memberikan hasil pembelajaran yang memuaskan untuk pelajarannya (Soenarno: 2006).

c. Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen

Sebelum penarikan tenaga kerja dilakukan oleh suatu organisasi, maka ada dua faktor yang harus mendapat perhatian organisasi agar penarikan tenaga kerja tersebut dapat direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Kedua faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor Intern Organisasi

- Kebijakan promosi
- Kebijakan tentang kompensasi
- Kebijakan tentang status pegawai
- Rencana sumber daya manusia

2. Faktor Ekstern Organisasi

Faktor-faktor lapangan kerja, dan angkatan kerja yang tersedia di masyarakat, UU kerja yang dibuat pemerintah, Situasi dan kondisi perusahaan, sejenis. Situasi dan kondisi tenaga kerja yang tersedia. (Manullang, 2006).

d. Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Amelia (2010) tujuan umum rekrutment adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon pelamar sehingga organisasi mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Sementara menurut Dirjen peningkatan mutu pendidikan dan tenaga pendidikan (Sulistiyani, 2004 ; Amelia , 2010 ; Rivai, 2011) bahwa tujuan umum perekrutan adalah untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh sekolah maupun organisasi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Simamora (2001) rekrutmen memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut:

- Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi kualifikasi standar kualifikasi organisasi.
- Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

Jadi Rekrutmen bukan hanya sekedar upaya pengisian formasi yang kosong dengan tenaga kerja yang minim kualifikasi. Rekrutmen dibebani tanggungjawab untuk mensentralisasi sumber daya dari segala praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) baik pada proses penarikan maupun setelah lolos seleksi. Agar tercipta pemerintahan yang bersih (*good governance*), dengan adanya rekrutmen pegawai diharapkan mampu kualifikasi minimal kualifikasi yang dibutuhkan (Widodo & Susilowati, 2014)

e. Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Rekrutment dan seleksi merupakan komponem penting dalam pencarian tenaga kerja yang handal di suatu organisasi pendidikan, tanpa rekrutmen maka akan cepat hancur (Soenarno, 2006). Dalam proses perekrutan organisasi formulir adalah hal yang paling penting untuk disiapkan oleh para calon pelamar, dan informasi yang tertuang dalam formulir lamaran. Kepala sekolah dalam hal ini memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam manajemen administrasi pendidikan perlu melakukan kegiatan pembaharuan pendidikan yang meliputi tanggung jawab dalam mengembangkan program kepemimpinan guru dalam memelihara dan memperlancar kesempatan pendidikan, memperbaiki kondisi pembelajaran, dan mengembangkan kemampuan guru dalam melayani tuntutan baru dalam dunia pendidika (Amelia, 2010). Jadi intinya disini kepala sekolah dan parah pengelolah sekolah harus dapat merancang dan melaksanakan program dan strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif, efisien agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal adapun dasar program perekrutan yang baik harus mencakup.

Untuk memperoleh guru yang berkualitas perlu memperhatikan beberapah tahap rekrutmen diatas yaitu untk mencari tahu bagaimana latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, dan keterangan lain yang dimiliki oleh pelamar, dan informasi ini digunakan untuk mengetahui kemampuan, bakat, minat, dan kompetensi pelamar serta untuk menentukan penempatan dan kompensasi yang sesuai dengan si pelamar Amelia (2010).

f. Penyeleksian tenaga pendidik dan kependidikan

Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal

melalui berbagai tes lisan maupun tes tulis termasuk keterampilan guna menghadirkan calon pegawai yang *qualified* (Hariandja, 2002; Patimah, 2015). Sementara Seleksi merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memutuskan pelamar/calon karyawan mana yang seharusnya diterima/dipekerjakan. Keputusan ini perlu diambil dengan harapan agar yang diterima adalah mereka yang layak untuk diterima (Pangabean, 2004). Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2008 ; Yullyanti, 2009 ; Siswanto, 2002) Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan atau lembaga pendidikan dengan kemungkinan kegagalan dan keberhasilan yang akan diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian seleksi yang telah dipaparkan maka Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak dalam sebuah organisasi pendidikan atau perusahaan (Irawan, 2002).

g. Tujuan Seleksi Pegawai

Sadili (2006) menyatakan bahwa tujuan seleksi yaitu Mendapatkan SDM yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu. Sedangkan menurut Widodo & susilowati, 2014 Tujuan dalam proses seleksi perlu pendekatan berbasis kompetensi, dengan menggunakan *multiple interview* yang dilakukan oleh pegawai/pejabat yang terlatih dan professional baik secara individu maupun dalam tim. Interview disini dimaksudkan untuk mengetahui atau menentukan kompetensi-kompetensi calon pegawai yang diperlukan atau diinginkan pada pekerjaan (Widodo & Susilowati, 2014). Jadi intinya Tujuan dari seleksi adalah untuk mencari calon pegawai terbaik yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan serta telah memenuhi kualifikasi – kualifikasi yang ditetapkan.

KESIMPULAN

Pelaksanaan rekrutment guru di SMPN 3 Belo berdasarkan hasil penelitian masih kurang optimal karena diperoleh hasil persentasi 20% pada rentang 36-65%. Masih adanya sistem kekeluargaan dan kedekatan dengan kepala sekolah dan merekomendasikan kepada waka kurikulum untuk bisa diterima sebagai staf mengajar.

DAFTAR RUJUKAN

- Amalia, Putri.2010.”*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor*”.
- Arifin, Muzayyid. 2009. *Filsafat Pendidikan Islam*.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ardiansyah, J. 2013. Peningkatan Kompetensi Guru Bidang Pendidikan di Kabupaten Tana Tidung. *E Journal Pemerintahan Integratif*, Volume 1, NO. 1.
- Baedhowi. 2007. Revitalisasi Sumber Daya Aparatur dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Layanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi*, Vol.15, No.2 (Mei).
- Setiani, Baiq. 2013. Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, volume 1 nomor 1 Mei-Juni.
- Castetter, B. William, 1996. *the human resource, function in educational administration .new jersey*: prantice Hall, inc.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Karya Tulis Inovatif Sebuah Pengembangan Profesi Guru*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Dubois, D. D., William J. Rothwell, Deborah J. K. Stern and Linda K. Kemp. (2004). *Competency-Based Human Resource Management*. Davies-Black Publishing: Palo Alto.

- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, O. 2003. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen. Bandung: Nuansa Aulia, 2006), Cet. 3, hlm. 5.
- Hariandja, MARIHOT TUA EFENDI. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia: Jakarta
- Irawan, Prasetya, dkk. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Stia-Lan Press.
- Kompas*, 30 Januari 2003] Muhammad Surya, *Pengembangan Profesionalisme Guru*, *Kompas*, 30 Januari 2003, Jakarta.
- Kurniawati, A. 2013. Analisis Kompetensi Pedagogik Guru Matematika SMP Negeri di Mallang. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*, volume 1. No.1. (Januari
- Listianti & Nurhikmayanti, 2014. Rekrutmen dan Seleksi Guru Di SMA Al-Islam Krian, *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 4 No. 4, (April).
- Mathis. Robert I, Jackson John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mardianto, A. 2009. *Rekrutmen Handbook- Panduan Praktis Untuk Melakukan Rekrutmen & Seleksi*. Sukoharjo: Insight Solusi Mandiri.
- Pidarta, M. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mondy, Wayne & Robert M, Noe. 1996. *Human Resource Management*, New Jersey: Prentice Hall Inc
- Mulyasa, E. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ 2008. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Murwati, H. 2013. Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se Surakarta Progam Studi Pendidikan Ekonomi BKK Pendidikan Tata Niaga Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan, Universitas Sebelas Maret, *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE) Vol.1 No. 1*
- Muslich, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ningsih, Dewi Mustika. 2008. *Implementasi Rekrutmen Guru di SMA Dwi Warna (Boarding School) ParungBogor*.
- Nur, Hamzah. 2009. Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Medtek*, Volume 1, Nomor 2, (Oktober).
- Nurhadi, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Fajar. Media.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Penggabean, Mutiara Sibarani. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurhadi. 2004. *“Kurikulum 2004 Pertanyaan & Jawaban*. Jakarta.: PT Grasindo, Anggota Ikapi.

- Patimah, S. 2015. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) Sekota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Peuradeun Media Kajian Ilmiah Sosial Politik Hukum Agama dan Budaya*, volume 3. No.1 (januari).
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Satori, D. (1999). *Manajemen Berbasis Sekolah, Basic Education Project*. Jawa Barat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Peawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Sauri, Sofyan. 2010. Membangun Karakter Bangsa Melalui Pembinaan Profesionalisme Guru Berbasis Pendidikan Nilai, *Makalah Karakter Guru*.
- Siagia, p, Swondang. 2004. *Manajemen sumber daya manusia* Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, Yogyakarta: YKPN.
- Soenarno, Adi. 2006. *The Dynamics Of Human Recources Becoming A True*. HR. *Specialist*. Jakarta: PT. Grafindo.
- Surya, M. (2005). *Mencermati Kebijakan Pendidikan dalam Mewujudkan Kemandirian Guru*. *Makalah Simposium Nasional Pendidikan tentang Rekonstruksi Profesi guru dalam Kerangka Reformasi Pendidikan* : Unmuh Malang.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. (2004). *Kemitraan dan Model-model Pemberdayaan*. Gava Medika: Yogyakarta
- Suwandi. 2016. Analisis Studi Kebijakan Pengelolaan Guru SMK dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Volume 23, No 1, (Mei).
- Tsuwibah, Siti. 2010. *Studi Tentang Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik (GURU)* Semarang: Ypl Al_Khoiriyah.
- Tafsir, Ahmad. 2008. *Filsafat pendidikan islami*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Usman, User, Moh. 2006, *Menjadi Guru Professional*, Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Umar, Husein 2008. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- _____ (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Widodo & susilowati, 2014. *Modul Diklat Analis Kepegawaian Rekrutmen Pegawai*. Jakarta: Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.
- Yullyanti, E. 2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai Bisnis & Birokrasi, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Volume 16, No. 3, (Sept–Des).