

Manajemen Pimpinan Dayah Dalam Merekrut Tenaga Pendidik di LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen

Amiruddin Abdullah^{1*}, Musbani Muhammad Basyah², Zahara Zahara³,
Nurbaiti Ibrahim⁴

¹Institut Agama Islam (IAI) Al-Aziziyah Samalanga Bireuen Aceh

²Institut Agama Islam (IAI) Al-Aziziyah Samalanga Bireuen Aceh

³Alumni IAI Al-Aziziyah Samalanga

⁴Student Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh

*¹Email: amiruddin@iaialaziziyah.ac.id, ²Email: musbani@iaialaziziyah.ac.id

³Email: zahara3@gmail.com, ⁴Email: nurbeitiyes@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi, maka perlu direkrut SDM yang berkualitas. Tujuan penulis ingin meneliti lebih jauh tentang manajemen pimpinan dayah dalam merekrut tenaga pendidik di LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen pimpinan dayah dalam merekrut tenaga pendidik di LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen adalah 1) perencanaan, yaitu dilakukan demi menghindarkan terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan dalam proses rekrutmen; 2) proses rekrutmen guru, yaitu persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman penerimaan guru baru.

Kata Kunci: Manajemen, Pimpinan Dayah, Merekrut, SDM

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi, baik itu organisasi publik maupun organisasi non publik yang sama-sama mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut akan dapat diwujudkan apabila setiap organisasi dengan mendayagunakan dan memberdayakan segenap sumberdaya yang dimiliki. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya

manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan.¹

Era desentralisasi pendidikan di daerah yang telah berlangsung, diperlukan pelaksanaan manajemen sumberdaya manusia yang lebih baik oleh segenap aparatur pemerintah daerah. Hal ini karena dalam era desentralisasi terjadi fenomena berkembangnya berbagai macam tuntutan dari seluruh lapisan masyarakat agar segenap pemerintah baik dari segi kelembagaan, sumber daya manusia, maupun pelayanan kepada masyarakat melakukan berbagai perubahan menuju kearah perbaikan. Dalam konteks otonomi daerah, maka daerah otonom kabupaten/kota telah ditetapkan sebagai basis pengelolaan pendidikan. Sehingga dibentuklah satu unit organisasi pelaksana yang disebut dengan Dinas Pendidikan kabupaten/kota yang memiliki kewenangan untuk mengelola seluruh pelaksanaan pendidikan tingkat dasar dan menengah di daerah dengan dibantu oleh beberapa sub-unit yang jumlahnya tergantung pada banyaknya beban rentang kontrol yang harus ditangani oleh unit organisasi Dinas Pendidikan kabupaten/kota tersebut.²

Berkaitan dengan pelaksanaan manajemen pendidikan, otonomi daerah dibidang pendidikan itu menganut tiga asas, yaitu desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 ayat 2 pasal 11 menyatakan bahwa pelaksanaan pendidikan dan kebudayaan diserahkan kepada pemerintah daerah, dan ayat 1 pasal 8 menyatakan bahwa penyerahan kewenangan tersebut harus disertai dengan penyerahan dan pengalihan pembiayaan, sarana prasarana, serta sumber daya manusia sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan. Kewenangan tersebut jika diterjemahkan dalam bentuk kegiatan manajemen pada tingkat institusi Dinas Pendidikan yang ada di daerah otonom kabupaten/kota, maka akan menjadi tiga aspek manajemen yang saling berkaitan, yaitu; manajemen pembiayaan, sarana prasarana, dan sumber daya manusia yang berlangsung dalam suatu proses penyelenggaraan pendidikan di daerah kabupaten/kota.³

Lembaga pendidikan sekarang ini masih banyak yang memiliki standar yang kurang berkualitas, terlebih lagi dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) masih sangat kurang dan juga banyak lembaga pendidikan yang memiliki sarana prasarana yang memadai, siswa yang kualitasnya di atas rata-rata, akan tetapi gagal dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas, hal ini disebabkan berbagai faktor yang mempengaruhi salah satunya sumber daya manusianya. Guna menciptakan tenaga pendidik yang professional.

¹Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2012), h. 12.

²Supardi dan Fasli Jalal, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Jakarta: Bapenas, 2001), h. 32.

³A.R. Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h. 89.

Maka mengingat sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menyiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk pembangunan bangsa, sekolah dituntut harus mampu menghasilkan out put yang berkualitas yaitu SDM yang pandai, trampil dan berbudi pekerti luhur. *Out put* yang berkualitas tidak terjadi begitu saja di lembaga pendidikan, diperlukan suatu sistem yang efektif dan efisien. Kualitas yang baik di suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh suatu perencanaan yang baik, oleh karena itu menentukan tujuan yang baik di suatu lembaga pendidikan untuk menghasilkan out put yang berkualitas dibutuhkan pengelolaan manajemen yang baik.⁴ Untuk melaksanakan sesuatu dengan tertib, teratur dan terarah diperlukan adanya manajemen. Manajemen merupakan seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang.

Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi atau lembaga tergantung pada kualitas calon-calon pelamar, untuk menemukan calon pelamar yang memang sesuai dengan kriteria yang diinginkan diawali dari rekrutmen, suatu proses untuk menarik dan menemukan pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja pada suatu organisasi maupun lembaga tertentu. Proses ini dimulai ketika suatu lembaga mencari calon-calon karyawan baru dan berakhir ketika surat lamaran kerja diserahkan. Hasil dari proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang kemudian diseleksi untuk mendapatkan karyawan atau tenaga pendidik baru.⁵

Ketika melakukan perekrutan tenaga pendidik yang ideal membutuhkan banyak tenaga, waktu dan biaya yang banyak, sering kali setelah terjadi perekrutan guru banyak sekali ketidakbaikan dalam memilih guru, aspek yang ditempuh dalam perekrutan hanya mengandalkan faktor kognitif, ujian penyaringan (seleksi) calon pegawai negeri sipil hanya mengandalkan ujian tertulis, mestinya banyak hal yang harus diuji seperti ujian akhlak lewat wawancara, pengamatan lapangan, dan ujian cara mengajar yang baik, baru yang terakhir adalah ujian pengetahuan (kognitif). Kalau hal itu bisa terlaksana maka akan dapat memperoleh guru yang baik dan militan.

Dari pemaparan di atas pentingnya proses rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh calon-calon tenaga kerja yang baru dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, terlebih lagi dalam lembaga pendidikan sangat diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi pendidikan, akhlak, moral dan lebih penting lagi kemampuan untuk bisa mengarahkan para peserta didiknya, agar dapat dibina dengan baik. Pentingnya proses rekrutmen terutama untuk meningkatkan

⁴E.Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 88.

⁵Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 99.

kualitas pendidikan di dayah, karena dayah merupakan Dayah merupakan lembaga pendidikan Islam tempat mempersiapkan santri-santri agar mengetahui dan mengamalkan ajaran Islam dengan baik dan sempurna.⁶

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan di LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen, didapatkan salah satu permasalahan dalam melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik, yaitu masalah dalam melakukan membuat perencanaan rekrutmen yang berimbas terhadap proses perekrutan, seharusnya hal itu tersebut bisa dihindarkan dengan manajemen perekrutan yang baik baik itu perencanaan, pengorganisasian, pengawasan maupun evaluasi.

Maka penulis ingin meneliti lebih jauh tentang manajemen pimpinan dayah dalam merekrut tenaga pendidik di LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif, artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya.⁷

Pendekatan Penelitian ini menggunakan pendekatan *fenomenologis*. Yang dimaksud dengan pendekatan *fenomenologis* adalah pemahaman tentang respon atas kehadiran atau keberadaan manusia, bukan sekadar pemahaman apa yang dialami seseorang dalam kehidupan ini, termasuk interaksinya dengan orang lain.⁸ *Fenomenologis* disini bahwa kebenaran sesuatu itu dapat diperoleh dengan cara menangkap fenomena atau gejala yang memancar dari objek yang diteliti. Apabila peneliti melakukan penangkapan secara profesional, maksimal, dan bertanggung jawab maka akan dapat diperoleh variasi refleksi dari objek. Bagi objek manusia, gejala dapat berupa mimik, pantomimik, ucapan, tingkah laku, perbuatan dan lain-lain. Tugas peneliiti adalah memberikan interpretasi (tafsiran) terhadap gejala tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan Tentang Rekrutmen Tenaga Pendidik

1. Pengertian Rekrutmen

Secara singkat berpendapat bahwa "*recruitment is the generating of applications or applicant for specific positions*". Dapat diartikan penarikan pegawai adalah memproses lamaran atau memproses calon-calon pegawai untuk posisi

⁶ Fahmi, Z., & Amiruddin. (2022). Konsep dan Proses Pengembangan Kurikulum Ma'had Aly Dayah MUDI Mesjid Raya Samalanga Bireuen Aceh. *Jurnal At-Tarbiyah*, 8(1), 11-22.

⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h. 6.

⁸ Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), h. 52.

pekerjaan tertentu. Penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan oprasional. Penarikan pegawai melibatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu berfungsi sebagai input lembaga.⁹

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.¹⁰

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.¹¹

Menurut Mathis dan Jakson, perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi atau perusahaan. Dalam arti kata, merupakan penarikan (*recruitment*) adalah sebagai proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.¹²

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.¹³

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.

Penarikan (*recruitment*) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah para pencari kerja dimana para calon karyawan baru diseleksi. Pelaksanaan penarikan biasanya merupakan tanggung jawab departemen

⁹Admodiworo, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, (Bandung: Alfabeta, 2000), h. 76.

¹⁰Admodiworo, *Manajemen Pendidikan...*, h. 99.

¹¹Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 19.

¹²Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya...*, h. 26.

¹³Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), h. 191-195.

personalia, meskipun kadang-kadang digunakan para spesialis proses penarikan yang disebut *rekruters*.

Rekrutmen (*Recruitment*) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.¹⁴

Dari pengertian di atas 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. Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas dapat dipahami bahwa hakikat rekrutmen adalah proses menemukan atau menarik pelamar yang memiliki kemampuan sesuai untuk mengisi kekosongan suatu pekerjaan dengan melalui beberapa tahapan tertentu dalam suatu lembaga.

Rekrutmen juga tidak hanya menarik simpati atau minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja. Jadi intinya rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan.¹⁵

Melalui rekrutmen inilah kontak pertama kali diusahakan organisasi atau perusahaan untuk pegawai potensial, melalui rekrutmen inilah banyak individu datang untuk mengenal organisasi dan yang ada pada akhirnya nanti memutuskan ingin bekerja dengannya atau tidak.¹⁶

Suatu usaha rekrutmen yang dirancang dan dimanage dengan baik akan menghasilkan pelamar yang berkualitas baik dan sebaliknya yang terjadi apabila usaha ini dijalankan setengah-setengah. Pegawai yang berkualitas tidak dapat dipilih apabila mereka tidak mengetahui adanya lowongan pekerjaan sehingga tidak melamar. Dengan rekrut harus diusahakan bahwa orang-orang dengan kualitas tinggi mengetahui kesempatan kerja ini, perusahaan atau organisasi perlu menyediakan informasi yang cukup mengenai pekerjaan sehingga pelamar dapat mempertimbangkan kesesuaiannya dengan minat dan kualifikasi mereka.¹⁷

¹⁴Ibrahim Bafadal, *Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grifindo Persada, 2003), h. 25.

¹⁵Ibrahim Bafadal, *Sosiologi Pendidikan...*, h. 30.

¹⁶Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 30.

¹⁷Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya...*, h. 37.

Rekrutmen tidak hanya penting bagi organisasi, rekrutmen merupakan proses dua arah. Pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja didalam organisasi yang bersangkutan, organisasi juga sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar jika diangkat jadi pegawai. Pelamar menunjukkan bahwa mereka adalah calon-calon yang dan harus mendapat tawaran kerja, pelamar juga mencoba untuk meminta organisasi agar memberikan informasi guna menentukan apakah mereka akan bergabung dengannya. Organisasi ingin menunjukkan bahwa mereka merupakan tempat yang nyaman untuk bekerja, mereka ingin mendapat sinyal dari para pelamar yang memberikan gambaran yang sejujurnya tentang nilai potensial mereka kelak sebagai karyawan.¹⁸

Jadi, langkah pertama yang harus dilakukan adalah penarikan pegawai dari berbagai sumber dengan kualifikasi yang ringan oleh lembaga melalui tahapan seleksi. Dari seleksi inilah akan diperoleh pegawai yang berkualitas atau minimal mendekati standar yang diharapkan.

1. Prinsip Rekrutmen Guru

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang professional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Menurut Veithzal Rivai ada dua hal yang dijadikan prinsip dalam perekrutan guru, dapat dijelaskan sebagai berikut:¹⁹

- 1) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:
 - a) Analisis pekerjaan
 - b) Deskripsi pekerjaan
 - c) Spesifikasi pekerjaan
 - d) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.

Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan:

- a) Peramalan kebutuhan tenaga kerja
- b) Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*)
- c) Biaya yang diperlukan diminimalkan
- d) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
- e) Fleksibilitas
- f) Pertimbangan-pertimbangan hukum.

Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, di antaranya :

¹⁸Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya...*, h. 37.

¹⁹Moh. User Usman, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 16-17.

- 1) Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- 2) Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.
- 3) Agar didapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.²⁰

Dapat dipahami bahwa, Jika prinsip-prinsip tersebut kurang diperhatikan maka untuk mendapatkan sumber daya pegawai/ guru yang mempunyai potensial akan sulit terwujud. Antara konsep, tujuan dan prinsip dalam rekrutmen dan pelaksanaan di lapangan harus sejalan sehingga tidak muncul masalah dalam pendidikan, yaitu penempatan guru yang tidak sesuai dengan keahliannya.

2. Tujuan Sistem Rekrutmen Guru

Kegiatan melakukan rekrutmen guru selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan tenaga kerja pada lembaga. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen guru harus disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.²¹

Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu:

- a. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial
Pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan suatu lembaga. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan.
- b. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
Pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Terkadang dalam praktiknya banyak surat lamaran yang masuk dianggap sampah karena tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan.
- c. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar
Pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan suatu lembaga. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi para pelamar

²⁰Moh. User Usman, *Strategi Belajar...*, h. 75.

²¹Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 95.

adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau prodi atau persyaratan lainnya.

d. Untuk kebutuhan seleksi

Artinya dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah, karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon pelamar yang diinginkan.²²

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari rekrutmen guru ini digunakan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Dengan tersedia calon tenaga kerja selanjutnya adalah memilih tenaga yang sudah direkrut melalui proses seleksi. Terkadang untuk jenis pekerjaan tertentu (relatif langka), banyak lembaga mengalami kesulitan untuk mendapatkan calon pelamar yang diinginkan. Apalagi jika calon pelamar tersebut akan ditempatkan disuatu daerah tertentu, misalnya daerah-daerah pedalaman yang terpencil yang relatif sulit transportasinya.

Adapun tujuan umum dari rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon pegawai yang memenuhi syarat bagi lembaga, sedangkan tujuan yang lebih spesifik antara lain adalah:

- a. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen guru di masa sekarang dan masa yang akan datang pada lembaga.
- b. Agar konsisten dengan strategi suatu lembaga.
- c. Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.
- d. Untuk meningkatkan kumpulan calon pegawai yang memenuhi syarat seefisien mungkin.
- e. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya pegawai yang belum lama bekerja.
- f. Untuk mendukung inisiatif lembaga dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
- g. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen guru dengan program seleksi dan pelatihan.
- h. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon pegawai yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.

²²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 96.

- i. Untuk memenuhi tanggung jawab lembaga terhadap program-program tindakan afirmatif dan pertimbangan hukum, sosial menurut komposisi tenaga kerja.²³

Sumber-sumber perekrutan ialah tempat dimana para pelamar yang memenuhi syarat berada, seperti perguruan-perguruan tinggi atau lembaga-lembaga.²⁴ Dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja, pihak lembaga harus menentukan sumber-sumber tenaga kerja yang ada. Pemilihan sumber ini penting agar tidak salah sasaran, karena jika salah dalam menentukan sumber tenaga kerja, maka kualitas tenaga kerja yang diperoleh juga tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Dengan kata lain bahwa sumber tenaga kerja sebagai salah satu faktor yang ikut menentukan kualitas tenaga kerja. Dalam praktiknya pemilihan sumber-sumber tenaga kerja yang dijadikan sarana rekrutmen guru antara lain, dari lembaga-lembaga pendidikan lulusan-lulusan dari perguruan tinggi, lembaga profesi dan lain-lain.

Proses Rekrutmen Guru pada Lembaga Pendidikan

Proses rekrutmen dimulai saat lembaga merasakan kebutuhan tambahan pegawai baru, yang diperoleh dan disesuaikan dengan strategi perekrutan, sampai pada proses akhir menghasilkan kumpulan pelamar. Proses penempatan pegawai biasanya dianggap sebagai langkah pertama untuk menemukan pengganti bagi seorang pegawai keluar dari pekerjaan.⁴⁰ Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar. Proses rekrutmen mempunyai tujuan untuk menyaring atau menyisihkan orang-orang yang dianggap tidak berbobot untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dan organisasi. Banyak tahapan dalam proses rekrutmen yang biasa digunakan diantaranya adalah:

1. Tahap pertama: pengisian formulir lamaran
Formulir lamaran adalah catatan formal lamaran pekerjaan seseorang. Pengisian formulir lamaran merupakan bagian dasar proses seleksi di hampir semua organisasi. Formulir lamaran berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian dan sebuah cara untuk menelusuri karakteristik pelamar manakala muncu lowongan kerja di masa depan.
2. Tahap kedua: tes tulis
Langkah kedua yaitu tes tulis, pelamar setelah mendapatkan panggilan dari tempat kerja maka akan melakukan tes tulis. Atau bisa jadi ada tes

²³Meldona; Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (UIN Maliki Press, 2012), h. 114.

²⁴R. Wayne Mondy, *Human Resource Management, Tenth Edition. Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 137.

lisan juga dan pelamar yang kelihatannya tidak memenuhi syarat untuk lowongan yang ada maka langsung disisihkan dari kelompok pelamar.

3. Tahap 3: wawancara

Wawancara merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi kemungkinan penerimaan pelamar kerja. Wawancara kerja dapat menilai pelamar atas sifat-sifat seperti penampilan pribadi, peragai, stabilitas emosi, kedewasaan, sikap, motivasi, dan minat.²⁵

Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi untuk menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratan yang diterima sebagai pekerja dalam lembaga yang memerlukan tersebut.²⁶

Rekrutmen merupakan proses menemukan dan menarik pelamarpelamar yang mampu untuk diperkerjakan. Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat ditarik bekerja ketika lembaga yang memerlukannya. Jadi, hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat sehingga siap untuk disaring melalui tahap seleksi.²⁷ Untuk menarik calon-calon terbaik, setiap lembaga harus menentukan bagaimana cara terbaik mengumumkan lowongan. Artinya, lembaga tersebut harus memutuskan apakah posisi yang dibutuhkan atau yang kosong itu hendak diisi dengan mengiklankannya secara internal atau eksternal.²⁸

Manajemen Pimpinan Dayah Dalam Merekrut Tenaga Pendidik di LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen

Rekrutmen tenaga pendidik berarti keseluruhan proses mendapatkan guru baru, seperti guru kelas dan guru mata pelajaran yang dibutuhkan oleh LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen. Rekrutmen dilakukan berdasarkan pada hasil perencanaan guru yang dilakukan sebelumnya. Di LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen upaya untuk mendapatkan tenaga pendidik melakukan beberapa proses di antaranya melengkapi administrasi dan melakukan tes baik tes tulisan maupun tes wawancara. Hal ini di sampaikan oleh Tgk. Marhaban Muhammad, beliau mengatakan bahwa mengenai rekrutmen tenaga pendidik di Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah tidak melakukan perekrutan secara terbuka, di dayah ini hanya melakukan penrekrutan secara internal yaitu dari teman guru yang di

²⁵Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), h. 222.

²⁶Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 102.

²⁷Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 79.

²⁸Patricia Buhler, *Alpha Teach Yourself: Management Skills Dalam 24 Jam*, (Jakarta: Prenada, 2007), h. 392.

anggap sudah bisa mengajar, dan jikalau ada yang melamar juga di tampungkan tetapi tidak diproses secara langsung akan tetapi di proses ketika dibutuhkan maka pihak dayah akan menghubungi pihak yang melamar.²⁹

Hal senada juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan Tgk. Muksalmina, beliau mengatakan bahwa proses rekrutmen di dayah ini tidak sesuai dengan aturan proses rekrutmen tenaga pendidik pada umumnya, di dayah ini tidak merekrut secara terbuka melaikan dari teman guru yang sudah mengajar atau saudara dari staf atau karyawan yang sudah mampu mengajar dan jika ada pelamar tenaga honorer maka pihak dayah menampung untuk dihubungi jikalau pihak dayah sudah membutuhkannya sesuai dengan yang dibutuhkan.³⁰

Hal tersebut juga diperkuat dengan pernyataan Tgk. Ubudiah, beliau mengatakan bahwa dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di dayah ini berbeda dengan dayah-dayah yang lain yang merekrut guru secara prosedur dan terjadwal, di dayah ini tidak melakukan penrekrutan secara terjadwal hanya saja jikalau pihak dayah memerlukan tenaga pendidik maka direkrut dari usulan yang di berikan guru-guru mungkin teman dari guru tersebut maupun saudaranya yang telah mampu mengajar dan menghubungi pelamar yang sudah melamar sesuai dengan kebutuhan dayah.³¹

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan Tgk Marhaban Muhammad, beliau mengatakan bahwa sebuah struktur kepanitiaan sangatlah penting dalam pelaksanaan sebuah kegiatan. Penetapan struktur kepanitiaan yang baik adalah yang mampu mengantarkan suatu badan tertentu kepada suatu tujuan kebijakan yang telah diambil, di samping itu juga dapat mengatur hubungan kerja sama antar atasan, bawahan dan bagian lain yang terkait. Pembentukan panitia rekrutmen dibentuk untuk memperlancar proses rekrutmen. Yang menentukan siapa saja yang menjadi panitia rekrutmen guru baru adalah ketua yayasan dan pengurus bagian personalia.³²

Beliau menambahkan bahwa mengkaji berbagai peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru baru serta penetapan prosedur pendaftaran guru baru. Biasanya setiap lembaga berbeda dalam menetapkan peraturan dan prosedur dalam pelaksanaan rekrutmen. Lembaga negeri dalam melaksanakan proses rekrutmen mengacu pada peraturan pemerintah

²⁹Hasil wawancara dengan Tgk. Marhaban Muhammad, Pimpinan Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb, pada tanggal 1 Desember 2020.

³⁰Hasil wawancara dengan Tgk. Muksalmina, Guru Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb, pada tanggal 2 Desember 2020.

³¹Hasil wawancara dengan Tgk. Ubudiah, Guru Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb, pada tanggal 3 Desember 2020.

³²Hasil wawancara dengan Tgk. Marhaban Muhammad, Pimpinan Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb, pada tanggal 1 Desember 2020.

sepenuhnya sedangkan lembaga mandiri mengacu peraturan pada lembaga tertingginya. Seperti halnya madrasah di lingkungan Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah setiap akan melakukan suatu tindakan harus mengacu pada peraturan yayasan. Dalam pelaksanaan rekrutmen ini juga mengacu pada peraturan yayasan yang ada.³³

Menurut hasil wawancara dengan Tgk. Zamzami, beliau mengatakan bahwa menetapkan persyaratan-persyaratan melamar menjadi guru baru. Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya.³⁴

Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah persyaratan guru yang akan diterima meliputi: beragama Islam, sehat jasmani dan rohani, pendidikan terakhir minimal S1, mampu, cakap, dan ikhlas dalam bekerja. Dengan demikian dapat penulis analisis bahwa persyaratan yang ditetapkan oleh Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah sudah sesuai dengan persyaratan yang dijelaskan dalam undang-undang dan peraturan pemerintah tentang syarat menjadi seorang guru. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima. Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

Adapun manajemen pimpinan dayah dalam merekrut tenaga pendidik di LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen sebagai berikut:

1. Perencanaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Tgk. Marhaban Muhammad, beliau mengatakan bahwa perencanaan rekrutmen merupakan suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan demi menghindari terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan. Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain

³³Hasil wawancara dengan Tgk. Marhaban Muhammad, Pimpinan Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb, pada tanggal 1 Desember 2020.

³⁴Hasil wawancara dengan Tgk. Zamzami, Guru Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb, pada tanggal 4 Desember 2020.

pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan.³⁵

Beliau menambahkan bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan.

Hal senada juga diperkuat oleh hasil wawancara dengan Tgk Muksalmina, beliau mengatakan bahwa dari analisa pekerjaan ini baik lembaga pendidikan, perusahaan maupun lembaga sosial lainnya dapat mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan. Ringkasan menyeluruh mengenai persyaratan pekerjaan disebut uraian pekerjaan (*job description*).³⁶

Beliau menambahkan bahwa pekerjaan harus diuraikan secara jelas agar guru yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapainya. Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bias diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. Spesifikasi pekerjaan disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi.³⁷

Jadi dapat di simpulkan bahwa dalam setiap organisasi dapat mengetahui informasi dari berbagai spesifikasi pekerjaan. Dengan hal ini pegawai bisa bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh lembaga tersebut.

2. Proses Rekrutmen Guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan Tgk Marhaban Muhammad, beliau mengatakan bahwa proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:³⁸

a. Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut dayah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi: 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru; 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan

³⁵Hasil wawancara dengan Tgk. Marhaban Muhammad, Pimpinan Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb, pada tanggal 1 Desember 2020.

³⁶Hasil wawancara dengan Tgk. Muksalmina, Guru Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb, pada tanggal 2 Desember 2020.

³⁷Hasil wawancara dengan Tgk. Muksalmina, Guru Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb, pada tanggal 2 Desember 2020.

³⁸Hasil wawancara dengan Tgk. Marhaban Muhammad, Pimpinan Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb, pada tanggal 1 Desember 2020.

pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah; 3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru; 4) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru; 5) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru; 6) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima; 7) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru; 8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Tgk Marhaban Muhammad, beliau menambahkan bahwa begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.³⁹

c. Penerimaan lamaran guru baru

Begitu pengumuman penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di dayah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi: 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja; 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran; 3) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar; dan 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.⁴⁰

Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.⁴¹

d. Seleksi pelamar

³⁹Hasil wawancara dengan Tgk. Marhaban Muhammad, Pimpinan Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb, pada tanggal 1 Desember 2020.

⁴⁰Hasil wawancara dengan Tgk. Marhaban Muhammad, Pimpinan Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb, pada tanggal 1 Desember 2020.

⁴¹Hasil wawancara dengan Tgk. Marhaban Muhammad, Pimpinan Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb, pada tanggal 1 Desember 2020.

Menurut hasil wawancara dengan Tgk Muhammad, beliau mengatakan bahwa setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.⁴²

3. Proses Seleksi Calon Guru Baru

Berdasarkan hasil wawancara dengan Tgk Marhaban Muhammad, beliau mengatakan bahwa proses seleksi mempunyai tujuan untuk menyaring atau menyisihkan orang-orang yang dianggap tidak berbobot untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dan organisasi. Banyak tahapan dalam proses seleksi serta urutannya yang bervariasi. Tahap-tahap dalam proses seleksi yang biasa digunakan diantaranya adalah: Tahap 1: Wawancara saringan pendahuluan: Langkah pertama dalam proses seleksi adalah wawancara penyaringan pendahuluan. Pelamar-pelamar yang kelihatannya tidak memenuhi syarat untuk lowongan yang ada langsung disisihkan dari kelompok pelamar. Tahap 2: Pengisian formulir lamaran: Formulir lamaran adalah catatan formal lamaran pekerjaan seseorang. Pengisian formulir lamaran merupakan bagian dasar proses seleksi di hampir semua organisasi. Formulir lamaran berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian dan sebuah cara untuk menelusuri karakteristik pelamar manakala muncul lowongan kerja dimasa depan. Tahap 3: Wawancara kerja. Wawancara kerja merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi kemungkinan penerimaan pelamar kerja. Wawancara kerja dapat menilai pelamar atas sifat-sifat seperti penampilan pribadi, peragai, stabilitas emosi, kedewasaan, sikap, motivasi, dan minat. Tahap 4: Tes seleksi . Tes seleksi menjadi bagian integral dalam proses seleksi. Tes seleksi adalah alat untuk menilai kemungkinan kecocokan antara pelamar kerja dengan persyaratan kerja. Tes seleksi merupakan ukuran yang obyektif dan terstandardisasi dari karakteristik manusia seperti kecerdasan, minat, kemampuan, dan kepribadian. Tahap 5: Pemeriksaan referensi dan latar belakang. Sebelum Dayah membuat keputusan hasil seleksi, biasanya diadakan terlebih dahulu penyelidikan tentang latar belakang pelamar. Penyelidikan latar belakang disebut dengan pengecekan referensi dan dapat mencakup penelitian pekerjaan sebelumnya, surat keterangan pendidikan, aktivitas criminal, dan karakter umum lainnya. Tahap 6: Keputusan pengangkatan. Keputusan seleksi

⁴²Hasil wawancara dengan Tgk. Muhammad, Guru Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb, pada tanggal 2 Desember 2020.

biasanya diambil setelah wawancara akhir dengan pelamar dan setelah departemen sumber daya manusia memberikan rekomendasi.⁴³

PENUTUP

Manajemen pimpinan dayah dalam merekrut tenaga pendidik di LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen adalah 1) perencanaan, yaitu dilakukan demi menghindarkan terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan dalam proses rekrutmen; 2) proses rekrutmen guru, yaitu persiapan rekrutmen guru, penyebaran pengumuman penerimaan guru baru.

⁴³Hasil wawancara dengan Tgk. Marhaban Muhammad, Pimpinan Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb, pada tanggal 6 Desember 2020.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Admodiworo, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, Bandung: Alfabeta, 2000.
- E.Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Fahmi, Z., & Amiruddin. (2022). Konsep dan Proses Pengembangan Kurikulum Ma'had Aly Dayah MUDI Mesjid Raya Samalanga Bireuen Aceh. *Jurnal At-Tarbiyah*, 8(1), 11-22.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Ibrahim Bafadal, *Sosiologi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grifindo Persada, 2003.
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Meldona; Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, UIN Maliki Press, 2012.
- Moh. User Usman, *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Patricia Buhler, *Alpha Teach Yourself: Management Skills Dalam 24 Jam*, Jakarta: Prenada, 2007.
- R. Wayne Mondy, *Human Resource Management, Tenth Edition. Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media, 2012.
- Supardi dan Fasli Jalal, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, Jakarta: Bapenas, 2001.