

**MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK
DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN
DI MADRASAH ALIYAH DARUNNAJAH JAKARTA**

TESIS

Disampaikan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Magister Pendidikan

Oleh

SYUKRON ASY'ARI

NIM 1809037049



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA

2020

ABSTRAK

Syukron Asy'Ari, Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Darunnajah. Tesis. Program studi Magister Administrasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka. Oktober 2020.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik, kendala apa saja yang dihadapi, dan solusi yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan kendala-kendala tersebut.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, yaitu metode untuk mendapatkan data secara alamiah, meliputi pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara terstruktur, dan dokumentasi.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Darunnajah Jakarta. Subyek penelitian adalah tim rekrutmen, sedangkan objek/informan penelitian adalah ketua yayasan, kepala madrasah, guru, dan tenaga administrasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Darunnajah Jakarta telah merealisasikan empat fungsi manajemen yaitu: a) *planning*; b) *organizing*; c) *actuating*, dan d) *controlling*. Kendala yang dihadapi meliputi: a) masih ada tenaga pendidik yang diterima bukan berlatar belakang pesantren; b) tenaga pendidik (guru) pengabdian yang belum kualifikasi sarjana; c) keterbatasan waktu untuk merekrut tenaga pendidik; d) yayasan/madrasah tidak biasa mengiklankan penerimaan perekrutan tenaga pendidik baru karena ingin mengkaderkan tenaga pendidik dari alumni Darunnajah atau Gontor. Solusi untuk mengatasi kendala adalah sebagai berikut: a) tenaga pendidik bidang studi eksakta yang sudah diterima akan dibina terutama materi tentang kepesantrenan agar kualifikasi/kompetensi yang diinginkan madrasah tercapai; b) tenaga pendidik (guru) pengabdian yang belum sarjana diwajibkan kuliah *strata satu*, mereka diberdayakan menjadi pendamping wali kelas, guru piket, pembimbing asrama dan ekstrakurikuler, dan ditempatkan di kantor-kantor sebagai tenaga administrasi; c) apabila rekrutmen tenaga pendidik di awal tahun belum terpenuhi masih dilakukan secara isidental di waktu berjalan; d) jika terpaksa harus merekrut guru non Darunnajah atau Gontor terutama tenaga pendidik eksakta, maka medianya melalui jaringan dan link para tenaga pendidik yang sudah ada (non Darunnajah atau Gontor), biasanya mereka punya informasi atau jaringa-jaringan dari adik-adik kelas kuliah mereka atau jaringan lainnya yang menginformasikan kebutuhan tenaga pendidik atau melalui antar madrasah atau sekolah, di mana biasanya antar kepala madrasah ada informasi tentang tenaga pendidik tertentu yang mau melamar.

Kata Kunci: Manajemen, Rekrutmen, Tenaga Pendidik

ABSTRACT

Syukron Asy'Ari, Management of Educator Recruitment in Improving the Quality of Education at Madrasah Aliyah Darunnajah. Thesis. Master of Education Administration study program, Graduate School of Prof. Muhamadiyah University. DR. Hamka. October 2020.

The purpose of this research is to analyze the implementation of the recruitment management of teaching staff, what obstacles are faced, and the solutions that can be made to solve these obstacles.

The method used is descriptive qualitative method, which is a method for obtaining data naturally, including data collection using observation, structured interviews, and documentation.

This research was conducted at Madrasah Aliyah Darunnajah Jakarta. The research subjects were the recruitment team, while the research objects / informants were the head of the foundation, the head of the madrasah, teachers, and administrative staff.

The results showed that the implementation of teaching staff recruitment management in improving the quality of education at Madrasah Aliyah Darunnajah Jakarta has realized four management functions, namely: a) planning; b) organizing; c) actuating, and d) controlling. The obstacles faced include: a) there are still teaching staff who are not recruited from an Islamic boarding school background; b) service educators (teachers) who do not qualify for undergraduate; c) limited time to recruit educators; d) foundations / madrasahs do not usually advertise the recruitment of new teaching staff because they want to recruit educators from Darunnajah or Gontor alumni. Solutions to overcome these obstacles are as follows: a) teaching staff in the field of exact studies who have been accepted will be coached, especially material on pesantrenan so that the qualifications / competencies desired by the madrasah are achieved; b) service educators (teachers) who are not yet undergraduate are required to study undergraduate degrees, they are empowered to become assistant class teachers, picket teachers, dormitory advisors and extracurricular activities, and are placed in offices as administrative staff; c) if the recruitment of teaching staff at the beginning of the year has not been fulfilled, it will still be done incidentally at the current time; d) if forced to recruit non-Darunnajah or Gontor teachers, especially exact teaching staff, then the media is through the networks and links of existing educators (non-Darunnajah or Gontor), usually they have information or networks from their younger college classmates or other networks that inform the need for teaching staff or through madrasah or school, where usually among madrasah principals there is information about certain teaching staff who want to apply.

Keywords: Management, Recruitment, Educators

LEMBAR PENGESAHAN

MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH DARUNNAJAH JAKARTA

TESIS

Oleh

SYUKRON ASYARI
1809037049

Dipertahankan di Depan Komisi Penguji Tesis
Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA Tanggal 24 November 2020

Komisi Penguji Tesis

Tanda Tangan

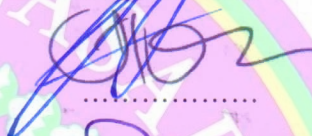
Tanggal

1. Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd.
(Ketua Penguji)

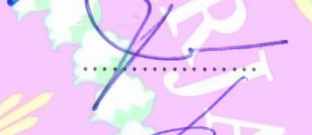


20/1/21

2. Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M.Pd.
(Sekretaris Penguji)

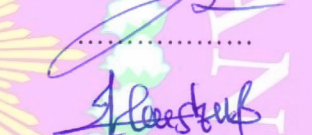


3. Dr. H. Moh Suryadi Syarif, M.M.
(Anggota Penguji, Pembimbing 1)



14/1/21

4. H. Anen Tumanggung, M.A., Ph.D.).
(Anggota Penguji, Pembimbing 2)



13-1-21

5. Dr. Erna Kusumawati, M.Pd.
(Anggota Penguji 1)



13-1-21

6. Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri, M.M.
(Anggota Penguji 2)

Jakarta, 20 Januari 2021

Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Masalah Penelitian	5
1. Fokus Penelitian	5
2. Ruang Lingkup Penelitian	5
3. Perumusan Masalah	6
C. Kegunaan Hasil Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN TEORI	8
A. Tinjauan Teori	8
1. Manajemen	8
a. Pengertian Manajemen	8
b. Fungsi Manajemen	9
c. Prinsip-prinsip Manajemen	12
2. Rekrutmen Tenaga Pendidik	13

a. Pengertian Rekrutmen Tenaga Pendidik	13
b. Prinsip-Prinsip Rekrutmen Tenaga Pendidik	14
c. Alasan-Alasan Rekrutmen	15
d. Perencanaan Rekrutmen	16
e. Rekrutmen yang Efektif	17
f. Metode dan Sumber Rekrutmen	17
g. Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik	21
h. Proses Seleksi Calon Tenaga Pendidik Baru	23
i. Persyaratan Menjadi Guru	26
j. Kendala Rekrutmen	29
3. Peningkatan Mutu Pendidikan	32
a. Faktor-Faktor Utama dalam Peningkatan Mutu Pendidikan	32
b. Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Pembelajaran	34
c. Empat Standar Kompetensi Guru	35
B. Kajian yang Relevan	38
C. Sinopsis	40
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Tujuan Penelitian	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Metode Penelitian	44
D. Teknik dan Instrumen Penelitian	44
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	48
F. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	50

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Deskripsi Lokasi Penelitian	52
a. Letak Geografis Madrasah Aliyah Darunnajah	52
b. Sejarah berdirinya Madrasah Aliyah Darunnajah Jakarta	52
c. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Aliyah Darunnajah Jakarta	53
d. Sarana dan prasarana Madrasah Aliyah Darunnajah Jakarta	55
e. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Darunnajah Jakarta	57
f. Keadaan Tenaga Pendidik	57
g. Keadaan Peserta Didik	58
2. Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Darunnajah Jakarta	58
a. Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Darunnajah Jakarta	58
b. Kendala dalam Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Darunnajah Jakarta	72
c. Solusi untuk Mengatasi Kendala dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	75
B. Pembahasan Hasil Penelitian	80
a. Manajemen Rekrutmen.....	80
b. Kendala dalam Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	83
c. Solusi Mengatasi Kendala Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	84

d. Peningkatan Mutu Pendidikan.....	86
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	93
A. Kesimpulan	93
B. Implikasi	95
C. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN-LAMPIRAN	102



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan formal baik yang dikelola pemerintah maupun swasta membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan mampu mempertahankan, mengembangkan, dan memajukan lembaganya di masa yang akan datang. Dalam peningkatan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan cara rekrutmen tenaga pendidik. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan, agar rekrutmen yang dilakukan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapat sumber daya manusia yang biasa saja, tetapi bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berdedikasi, berkompeten, dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan yang diinginkan oleh lembaga pendidikan tersebut.

Merekrut tenaga pendidik juga sangat diperhatikan dalam Islam, ada beberapa ayat al-Qur'an dan hadis yang menjelaskan pentingnya proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik. Dalam Al-Quran yang menjadi dasar hukum rekrutmen terdapat dalam surat Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Rasulullah saw. pernah mengisyaratkan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah saw. bersabda:

إِذَا ضَيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ يَا رَسُولَ اللَّهِ كَيْفَ أَوْ قَالَ مَا إِضَاعَتُهَا

قَالَ إِذَا أَسْنَدَ - تَوَسَّدَ - الْأَمْرَ غَيْرُ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: "Jika amanah telah disia-siakan, maka tunggulah hari kiamat". Dia (Abu Hurairah) bertanya, "Wahai Rasulullah, bagaimana menyia-nyiakan amanah itu?" beliau menjawab, "Jika satu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu!"

Rekrutmen tenaga pendidik dilakukan oleh manajemen personalia (tim rekrutmen), sistem rekrutmen yang baik dan benar akan menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas dan mampu membawa peserta didik lebih berkembang dan bisa menghadapi tantangan zaman dan pada akhirnya peserta didik berprestasi di semua bidang. Tenaga pendidik yang berkualitas diharapkan mampu menciptakan peserta didik yang output dan incomenya cakup, berakhak mulia, dan berguna bagi masyarakat, bangsa, dan negara, oleh karena itu manajemen personalia harus berhati-hati dan selektif mungkin dalam memilih calon tenaga pendidik, sedikit saja melakukan kesalahan dalam perekrutmen tenaga pendidik maka berakibat fatal bagi lembaga pendidikan tersebut di

kemudian hari. Rekrutmen adalah sebuah proses untuk mendapatkan sejumlah kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi. Tujuan rekrutmen yang utama adalah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang tepat, guna menduduki jabatan tertentu yang telah ditentukan di suatu lembaga pendidikan sehingga tenaga pendidik tersebut mampu bekerja secara maksimal dan bertahan lama bekerja di suatu lembaga pendidikan yang ditempatinya. Rekrutmen dapat dilakukan dengan berbagai macam cara salah satunya dengan cara seleksi guna mendapatkan tenaga pendidik yang kompeten dan profesional untuk menduduki jabatan yang tersedia, proses rekrutmen harus dilaksanakan secara jujur dan transparan untuk mendapatkan itu semua digunakan juga standar kualifikasi yang telah ditetapkan dan standar kualifikasi tersebut tidak bisa dinegosiasikan oleh siapapun baik dari lembaga pendidikan ataupun dari pihak pelamar.

Madrasah Aliyah (MA) Darunnajah adalah lembaga pendidikan Islam swasta (non-pemerintah) di bawah naungan Yayasan Darunnajah. Pondok Pesantren Darunnajah didirikan pada tanggal 1 April 1974 oleh (Alm) KH. Abdul Manaf Mukhayyar dan dua rekannya (Alm) KH. Qomaruzzaman dan KH. Mahrus Amin, dengan sistem kurikulum yang terpadu, pendidikan berasrama serta pengajaran bahasa Arab dan Inggris secara intensif. Madrasah Aliyah Darunnajah didirikan tanggal 1 Agustus tahun 1978. Madrasah Aliyah Darunnajah terletak di dalam kompleks Pesantren Darunnajah yang beralamat di Jalan Ulujami Raya Nomor 86 Kelurahan Ulujami Kecamatan Pesangrahan Kota Jakarta Selatan Provinsi DKI Jakarta. Lokasinya sangat menguntungkan karena berada di pinggiran ibukota, salah satunya memudahkan untuk berkomunikasi, baik dengan instansi pemerintah, maupun dengan

masyarakat luas. Dengan didukung oleh lingkungan yang asri, Madrasah Aliyah Darunnajah berupaya untuk mencetak manusia yang *muttafaqoh fiddin* (mendalami ilmu agama) untuk menjadi kader pemimpin umat atau bangsa, selalu mengupayakan terciptanya pendidikan yang memiliki jiwa keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, ukhuwah Islamiyah, kebebasan berfikir, dan berperilaku atas dasar Al-Quran dan Sunnah Rasulullah SAW. untuk meningkatkan taqwa kepada Allah SWT. Sebagai salah satu jenis lembaga pendidikan modern, siswa Madrasah Aliyah Darunnajah mempunyai pikiran terbuka dan moderat, tanpa menghilangkan unsur peran Islam. Disiplin dan kesederhanaan, diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan kampus. Di Madrasah Aliyah Darunnajah, pengelolaan pendidikan dan pengajaran serta kegiatan siswa sehari-hari dilaksanakan oleh para guru atau ustadz dengan latar belakang pendidikan dari berbagai perguruan tinggi dan pesantren modern, yang sebagian besar tinggal di asrama dan secara penuh mengawasi serta membimbing siswa dalam proses kegiatan belajar mengajar dan kepengasuhan santri. Keberadaan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Darunnajah perlu ditambah mengingat perkembangan madrasah yang begitu pesat dan persaingan sesama sekolah atau madrasah swasta yang banyak bermunculan. Di seluruh wilayah Indonesia saat ini Madrasah Aliyah (MA) baik negeri maupun swasta berjumlah 8. 807, dan di Provinsi DKI Jakarta terdapat 93 Madrasah Aliyah negeri maupun swasta, (<http://bangimam-berbagi.blogspot.com/2019/10/ini-dapodik-data-madrasah-di-indonesia.html>). Diakses pada tanggal 5 Oktober 2020).

Oleh sebab itu yayasan perlu menambah jumlah tenaga pendidik agar dapat memenuhi kebutuhan dalam meningkatkan prestasi peserta didik.

Rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan di Madrasah Aliyah Darunnajah diharapkan mampu menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas dan rekrutmen yang dilakukan harus disesuaikan dengan kebutuhan agar rekrutmen yang diperoleh tidak hanya untuk mengisi kekosongan pegawai, namun benar-banar akan mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, berdedikasi tinggi, dan profesional di bidangnya sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan tersebut.

Melihat fenomena dan begitu pentingnya peran tenaga pendidik dalam menentukan mutu dan kemajuan suatu lembaga pendidikan, maka penulis berkeinginan untuk meneliti serta menganalisa lebih jauh bagaimana proses pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Darunnajah Ulujami Pesanggrahan Jakarta.

B. Masalah Penelitian

1. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah sejauh mana keberhasilan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Darunnajah. Adapun pembahasan akan difokuskan pada 1) pelaksanaan fungsi manajemen rekrutmen; 2) kendala dalam manajemen rekrutmen; 3) solusi untuk menyelesaikan kendala tersebut.

2. Ruang Lingkup Penelitian:

- a. Pelaksanaan fungsi manajemen rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Darunnajah

- b. Kendala dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Darunnajah
- c. Solusi untuk menyelesaikan kendala dalam pelaksanaan fungsi manajemen rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Darunnajah

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan fokus masalah dan ruang lingkup penelitian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana fungsi manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Darunnajah?
- b. Kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Darunnajah?
- c. Apa saja solusi yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan kendala dalam pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Darunnajah?

C. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan keilmuan khususnya di dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas di tingkat Madrasah Aliyah.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti

Memberikan pengetahuan dan pengalaman mengenai rekrutmen tenaga pendidik sebagai penerapan ilmu tentang manajemen pendidikan.

b. Bagi lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Darunnajah

Dapat dijadikan bahan acuan dan perbaikan dalam sistem manajemen rekrutmen tenaga pendidik yang lebih baik.

c. Bagi masyarakat dan dunia pendidikan

Memberikan informasi untuk mengembangkan ilmu pendidikan khususnya dalam bidang manajemen pendidikan yaitu mengenai strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.



DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, Q., Imron, A. dan Arifin, I. 2019. Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA. *Jurnal Pendidikan* 4(7) Juli 2019: 850-856.
- Arikunto, Suharsimi dan Yuliana L. edisi revisi. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta:Graha Cendekia.
- Bafadal, Ibrahim. 2008. *Peningkatan profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Chairunnissa, Connie. 2017. *Metode Penelitian Ilmiah Aplikasi dalam Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Griffin, R. 2006. *Business, 8th Edition*. NJ: Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF E Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Cet. 10.
- Irianto, Yusuf. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Lisnandari. 2018. Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah. *Jurnal Islamic Education manajemen* 3(2) Desember 2018: 193-200.
- Listanti, Ayuan N. 2014. Rekrutmen dan Seleksi Guru di SMA Al-Islam Krian. *Jurnal Inspirasi manajemen Pendidikan* 4(4) April 2014: 98-107.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Moleong, J. Lexy. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Cet. 39.
- Mulyasa, E. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah Strategi dan Implementasi*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyono. 2017. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.

- Nata, Abuddin. 2008. *Manajemen Pendidikan, Mengatasi Kelemahan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Grup.
- Pujianti, Etika. 2017. Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SDIT Al- Mahdhuri Pesisir Barat. *Tesis*. Universitas Islam Negeri Raden Intan.Lampung.
- Roni. 2018. Sistem Rekrutmrn Tenaga Pendidik. *Jurnal Studi Islam* 14(02) Agustus 2018: 37-57.
- Sagala, Saiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Manajemen Srategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi II*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriadi. 2014. Manajemen rekrutmen Guru di SMA Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta. *Tesis*. Institut Agama Islam Negeri.Surakarta.
- Syafaruddin dan Irwan. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Ciputat: PT Ciputat Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Guru dan Dosen. Lembaran Negara RepublikIndonesia Tahun 2008 Nomor 74.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Indonesia.*
- Utami, Dwi. 2016. Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Kualitas pendidikan di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta. *Tesis*. Institut Agama Islam Negeri.Surakarta.
- <http://bangimam-berbagi.blogspot.com/2019/10/ini-dapodik-data-madrasah-di-indonesia.html>. Diakses pada tanggal 5 Oktober 2020.

<https://www.ayomadrasah.id/2016/08/daftar-ma-negeri-di-jakarta.html>.

Diakses pada tanggal 5 Oktober 2020

