

**PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA SMA SAINS AL-QURAN
PONDOK PESANTREN WAHID HASYIM YOGYAKARTA**

WAHYUSNA SALMA PUTRI
20150410085

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

This study aims to identify the recruitment and selection process in Al-Quran High School Science. This research is a descriptive study with a type of qualitative data carried out in Al-Quran High School Science with research subjects, namely the head of caregivers, principals and teachers who experience the recruitment and selection process in Al-Quran High School Science. The type of data used in this study is primary data obtained from interviews with research subjects. This study uses data collection techniques with interviews, candid observation or disguised and triangulated sources. The sampling technique in this study was snowball sampling. Data analysis techniques use data reduction, data presentation and conclusion drawing.

The results of the research conducted show that SMA Al-Quran Science uses internal and external sources of recruitment. The recruitment method used is a closed method. The recruitment process carried out is an analysis of teacher needs, recommendations for students' names and submissions to the principal. The selection process in SMA Al-Quran Science starts from the initial screening, the results of the recommendations of the students' names, selection by the principal; deputy director of education; caregiver head, decision making, in-depth interviews and selection decisions.

Keywords: Recruitment, Selection.

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Walaupun saat ini zaman sudah semakin canggih di mana peran manusia sudah banyak digantikan oleh mesin ataupun teknologi, namun tidak bisa dipungkiri bahwa manusia tetap menjadi penentu bagaimana perusahaan dapat beroperasi dengan baik.

Suatu perusahaan harus terus memperbaiki sistem manajemennya terutama dalam hal pengadaan sumber daya manusia agar fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, mulai dari fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan hingga pengevaluasian.

SMA Sains Al-Quran tidak sembarangan dalam merekrut karyawan dalam hal ini adalah guru untuk ditugaskan mengajar para siswa dengan baik. Namun pada kenyataannya, banyak guru yang masih menempuh pendidikan di tingkat S1 maupun S2 sehingga waktu untuk mengajar para siswa terbagi. *Standard minimal* lulusan perguruan tinggi bisa dikatakan tidak diberlakukan oleh SMA Sains Al-Quran, karena guru yang belum menyanggah gelar sarjana saja sudah bisa menjadi tenaga pendidik tanpa melalui syarat tersebut. Hal tersebut tentunya perlu menjadi perhatian bagi SMA Sains Al-Quran agar mempertimbangkan kembali kualifikasi seperti apa yang harus dipenuhi oleh para calon guru agar kualitas pelajaran yang didapat para siswa betul-betul memiliki kualitas yang baik dan memiliki *standard*.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian oleh Hendro Nurcahyo, Antono Suryoputro, Sutopo Patria Jati (2016) dengan hasil penelitian yakni bahwa rekrutmen yang dilakukan adalah rekrutmen eksternal yaitu dengan publikasi, dan proses seleksi dilakukan melalui dua tahap dengan sistem gugur.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi proses rekrutmen guru dan untuk mengidentifikasi proses seleksi guru di SMA Sains Al-Quran.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen merupakan suatu usaha untuk mencari calon tenaga kerja yang sesuai dengan syarat yang sudah ditentukan oleh perusahaan dalam rangka mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia (Schuler & Jackson, 1997).

Menurut (Widodo, 2015) sumber rekrutmen bisa berasal dari sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal berarti proses rekrutmen hanya diumumkan kepada orang-orang yang berada dalam maupun dekat dengan perusahaan saja, sedangkan sumber eksternal diumumkan secara luas agar kemungkinan jumlah calon pelamar yang memasukkan lowongannya banyak.

Menurut (Hasibuan, 2017) metode rekrutmen didapat dari metode terbuka dan metode tertutup. Metode terbuka berarti rekrutmen dilakukan secara luas, menggunakan media cetak maupun elektronik. Metode tertutup hanya diumumkan secara terbatas maupun orang-orang tertentu saja.

Langkah-langkah rekrutmen menurut (Rivai, 2009) dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Menganalisis jabatan yang belum terisi serta jumlah karyawan yang dibutuhkan.
2. Proses rekrutmen dimulai ketika ada bidang pekerjaan baru di perusahaan, karyawan bisa dimutasi, promosi maupun rotasi. Melalui dinamika tersebut dan mencocokkannya dengan manajemen sumber daya manusia yang ada, maka akan terlihat jabatan apa yang kosong dan berapa jumlah tenaga yang diperlukan untuk mengisi jabatan tersebut.
3. Melalui analisis jabatan dapat kita temukan informasi jabatan.
4. Perusahaan sebaiknya menyusun *job qualification* secara jelas agar nanti dalam penerapannya tidak terjadi kesimpangsiuran *job description* dan *job specification*.
5. Selanjutnya adalah menentukan calon pelamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Calon pelamar bisa diperoleh dari dalam perusahaan (*internal*) maupun luar perusahaan (*eksternal*). Keduanya memiliki keunggulan dan kelemahan, sehingga perusahaan harus mempertimbangkannya secara tepat.
7. Menentukan metode rekrutmen yang paling sesuai untuk mengisi jabatan yang kosong.
8. Metode rekrutmen yang dapat dipilih perusahaan bisa melalui metode tertutup dan terbuka. Bisa juga menggunakan keduanya tergantung kebijakan perusahaan.
9. Memanggil calon pelamar yang dianggap memenuhi *job*

qualification yang telah ditentukan.

10. Mengumpulkan berkas-berkas lamaran, lalu para pelamar mengisi blanko lamaran pekerjaan yang sudah disediakan untuk selanjutnya dapat diproses menuju tahap seleksi.

Seleksi merupakan kegiatan yang harus dilakukan perusahaan setelah mengadakan proses rekrutmen guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan (Hasibuan, 2017).

Kualifikasi seleksi menurut (Hasibuan, 2017) umumnya meliputi usia, keahlian, pendidikan, kesehatan fisik, jenis kelamin dan pengalaman kerja.

Pendekatan seleksi menurut (Widodo, 2015) yakni *Successive Hurdles Selection Approved* yang artinya calon tenaga kerja harus mengikuti prosedur seleksi secara bertahap yang umumnya terdiri dari berbagai tes. Jika calon karyawan tidak lulus pada tes tahap pertama maka ia tidak bisa melanjutkan tes selanjutnya sehingga lamarannya ditolak. *Compensatory Selection Approach* maksudnya calon pelamar harus mengikuti keseluruhan prosedur seleksi dari awal sampai akhir. Setelah itu pihak penyeleksi akan menjumlah nilai dari tes awal sampai akhir yang kemudian di rata-rata. Dari nilai rata-rata tersebut akan diketahui siapa yang akan diterima dan siapa yang akan ditolak.

Proses seleksi menurut (Rachmawati, 2008) yaitu:

1. Penyaringan pelamar
2. Tes (Tes kemampuan pemahaman/ mental; Tes kecerdasan; Kemampuan mental

- khusus; Tes kemampuan motorik dan fisik; Tes kepribadian dan minat)
3. Wawancara awal
 4. Evaluasi latar belakang
 5. Wawancara mendalam (Menurut tingkat struktur; tujuan; isi wawancara; cara wawancara)
 6. Tes kesehatan
 7. Pengambilan Keputusan Manajemen

III. METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah SMA Sains Al-Quran Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta. Subyek pada penelitian ini yaitu kepala pengasuh, kepala sekolah, dan guru yang mengalami proses rekrutmen dan seleksi di SMA Sains Al-Quran.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil wawancara kepada subyek penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga cara yaitu wawancara, observasi terstruktur, dan triangulasi sumber.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sekaligus menjadi sampel penelitian yaitu narasumber yang akan diwawancara adalah kepala pengasuh, kepala sekolah dan guru yang mengikuti proses rekrutmen dan Seleksi di SMA Sains Al-Quran. Teknik pengambilan sampel menggunakan *snowball sampling*.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

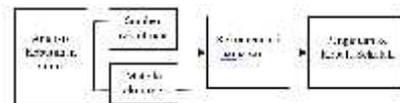
Rekrutmen adalah suatu proses penarikan calon karyawan agar mau memasukkan lamarannya ke dalam perusahaan yang sedang membuka lowongan pekerjaan (Rivai, 2009).

Seleksi merupakan proses selanjutnya setelah diadakan proses rekrutmen. Seleksi adalah tahap penentuan apakah pelamar diterima atau ditolak untuk bekerja dalam perusahaan tersebut (Hasibuan, 2017).

Penelitian ini menggunakan pendekatan menurut (Widodo, 2015) untuk menganalisis proses seleksi yakni *Successive Hurdles Selection Approved* dan *Compensatory Selection Approach*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Proses Rekrutmen



Gambar 4.1 Proses Rekrutmen SMA Sains Al-Quran

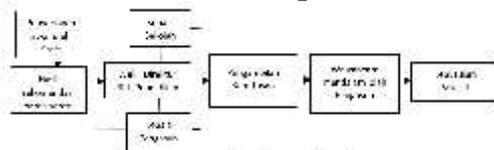
- a. Analisis Kebutuhan Guru

Analisis kebutuhan guru di SMA Sains Al-Quran dilakukan oleh staff bagian rekrutmen setiap 6 bulan sekali. Yang dilakukan oleh para staff adalah merekomendasikan nama-nama santri yang memiliki potensi untuk menjadi guru dengan form pengusulan nama.
- b. Sumber Rekrutmen
 - b1. Sumber Internal
 - b2. Sumber Eksternal
- c. Syarat Rekrutmen
 - c1. Hafal juz 30
 - c2. Loyalitas
 - c3. Menguasai kompetensi dari program unggulan

- c4. Kedekatan dengan pengasuh
- c5. Kompetensi guru pada umumnya
- d. Metode Rekrutmen SMA Sains Al-Quran menggunakan metode rekrutmen secara tertutup karena menyesuaikan dengan sumber rekrutmen yang diambil dari dalam organisasi maupun yayasan. Hal tersebut berarti SMA Sains tidak mengumumkan adanya proses rekrutmen secara luas, sehingga surat lamaran kerja yang masuk juga terbatas.
- e. Biaya dan Waktu Rekrutmen
- Pembiayaan adanya proses rekrutmen di SMA Sains Al-Quran tidak memakan dana yang besar karena sumber rekrutmen berasal dari dalam yayasan, sehingga tidak ada pemasangan pamflet atau memasang iklan di media massa.

Waktu yang dibutuhkan untuk rekrutmen guru di SMA Sains Al-Quran yaitu 3 minggu mulai dari pengusulan nama oleh staff bagian rekrutmen sampai kepada calon guru itu diterima dan ditetapkan.

2. Proses Tahapan Seleksi



Gambar 4.2 Proses Seleksi di SMA Sains Al-Quran

- 1) Penyaringan awal oleh staff
- 2) Hasil rekomendasi nama santri
- 3) Pengambilan Keputusan
- 4) Wawancara mendalam oleh Kepala Pengasuh
- 5) Keputusan Seleksi

3. Penarikan Kesimpulan

3.1 Rekrutmen

No	Sumber Rekrutmen menurut (Widodo, 2015)	Sumber Rekrutmen pada SMA Sains Al-Quran
1	Sumber Internal	Diterapkan
2	Sumber Eksternal	Situasional

Tabel 4.1 Perbandingan penerapan sumber rekrutmen

Berdasarkan tabel perbandingan di atas maka dapat disimpulkan bahwa SMA Sains Al-Quran menggunakan dua sumber rekrutmen yaitu sumber internal dan eksternal. Hal tersebut berarti tidak berbeda dengan teori yang digunakan oleh (Widodo, 2015). Walaupun SMA Sains menggunakan dua sumber rekrutmen, tetapi sumber internal tetap menjadi prioritas utama dan sumber eksternal hanya digunakan ketika dalam situasi tertentu.

No	Metode Rekrutmen menurut (Hasibuan, 2017)	Metode Rekrutmen pada SMA Sains Al-Quran
1	Metode Tertutup	Diterapkan
2	Metode Terbuka	Situasional

Tabel 4.2 Perbandingan penerapan metode rekrutmen

Metode rekrutmen yang digunakan SMA Sains Al-Quran adalah metode tertutup, artinya bahwa rekrutmen tidak diumumkan secara luas dan tidak memasang iklan di media sosial maupun media cetak. Sehingga teori menurut (Hasibuan, 2017) yang mengatakan bahwa terdapat dua metode yakni metode rekrutmen tertutup dan terbuka,

dalam penelitian ini SMA Sains Al-Quran hanya menggunakan metode tertutup saja sedangkan metode terbuka digunakan ketika metode tertutup tidak bisa membantu menemukan calon guru yang sesuai dengan kualifikasi.

No	Proses Rekrutmen menurut (Rivai, 2009)	Proses Rekrutmen pada SMA Sains Al-Quran
1	Analisis Jabatan	Diterapkan
2	Menyusun <i>job qualification</i>	Diterapkan
3	Menentukan sumber rekrutmen	Diterapkan
4	Menentukan metode rekrutmen	Diterapkan
5	Memanggil calon pelamar yang memenuhi <i>job qualification</i>	Diterapkan
6	Mengumpulkan berkas lamaran dan pelamar mengisi blanko lamaran pekerjaan	Tidak diterapkan

Tabel 4.3 Perbandingan penerapan proses rekrutmen

Penerapan proses rekrutmen di SMA Sains Al-Quran jika dilihat dalam tabel 4.3 menunjukkan banyak hal yang sama dengan teori menurut (Rivai, 2009), tetapi dalam pelaksanaannya sesungguhnya banyak hal yang berbeda. Karena proses rekrutmen di SMA Sains dilakukan secara aktif oleh staff bukan oleh pelamar dan proses rekrutmen dilakukan secara bersamaan dengan proses seleksi.

Sehingga pelamar tidak perlu mengumpulkan berkas lamaran maupun mengisi blanko lamaran. Proses rekrutmen di SMA Sains diawali dengan analisis kebutuhan guru oleh para staff, lalu menentukan sumber rekrutmen, metode rekrutmen serta *job qualification* yang harus dipenuhi calon guru. Kemudian munculah rekomendasi nama santri yang akan diajukan kepada kepala sekolah untuk selanjutnya dilakukan proses seleksi. Analisis jabatan yang diterapkan SMA Sains Al-Quran dilakukan oleh kepala sekolah yang menghasilkan tugas pokok dan fungsi guru, *job describe* serta *job qualification* yang harus dipenuhi dalam jabatan tersebut. Setelah itu disampaikan kepada kepala pengasuh untuk didiskusikan apakah hasil analisis jabatan tersebut diterima atau tidak. Jika diterima, maka hasil analisis jabatan tersebut sudah bisa dilaksanakan oleh para staff. Melihat dari hal tersebut, berarti *job qualification* atau syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon guru didapat setelah melalui proses analisis jabatan yaitu hafal juz 30, loyalitas, menguasai salah satu kompetensi dari empat program unggulan, kedekatan dengan pengasuh serta menguasai kompetensi dasar bidang yang di ampu.

3.2 Seleksi

No	Pendekatan seleksi menurut (Widodo, 2015)	Pendekatan seleksi pada SMA Sains Al-Quran
1	<i>Successive Hurdles Selection Approved</i>	Diterapkan

2	<i>Compensatory Selection Approach</i>	Tidak diterapkan
---	--	------------------

Tabel 4.4 Perbandingan penerapan pendekatan Seleksi

Berdasarkan tabel perbandingan diatas dapat diketahui bahwa SMA Sains Al-Quran menerapkan pendekatan seleksi *Successive Hurdles Selection Approved* menurut teori milik (Widodo, 2015) yang maksudnya adalah calon guru harus mengikuti proses seleksi secara bertahap, jika calon guru tidak bisa lolos pada tahapan pertama maka ia tidak bisa melanjutkan ke proses berikutnya. Karena proses seleksi yang ada di SMA Sains dilakukan secara aktif oleh staff dan berjalan bersamaan dengan proses rekrutmen, sehingga calon guru tidak mengetahui bahwa sebenarnya ia sedang diseleksi.

No	Proses seleksi menurut (Rachmawati, 2008)	Proses seleksi pada SMA Sains Al-Quran
1	Penyaringan pelamar	Diterapkan
2	Tes	
	Tes kemampuan pemahaman	Diterapkan
	Tes kecerdasan	Diterapkan
	Kemampuan mental khusus	Tidak diterapkan
	Tes kemampuan motorik dan fisik	Diterapkan
	Tes kepribadian dan minat	Diterapkan
3	Wawancara awal	Tidak diterapkan

4	Evaluasi latar belakang	Diterapkan
5	Wawancara mendalam	Diterapkan
6	Tes kesehatan	Diterapkan
7	Pengambilan keputusan manajemen	Diterapkan

Tabel 4.5 Perbandingan penerapan proses Seleksi

Proses seleksi menurut (Rachmawati, 2008) dalam pelaksanaannya cukup menggambarkan seleksi yang ada di SMA Sains al-Quran walaupun cara yang diterapkan berbeda. Proses seleksinya dimulai dari penyaringan awal oleh para staff yang menghasilkan rekomendasi nama-nama santri untuk selanjutnya di seleksi oleh kepala sekolah, wakil direktur bidang pendidikan dan kepala pengasuh. Berbagai macam tes yang disebutkan dalam tabel 4.5 di atas memang tidak dilakukan secara langsung, tetapi melalui pengamatan oleh para staff maupun senior selama santri tersebut berada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim. Melihat dari *track record* dia selama “nyantri” merupakan cara para staff mengetahui kemampuan serta potensi santri untuk menjadi guru di SMA Sains Al-Quran. Setelah memutuskan santri mana yang diterima, lalu santri tersebut akan dipanggil untuk melakukan wawancara mendalam dengan kepala pengasuh. Dalam wawancara tersebut kepala pengasuh akan melakukan evaluasi terkait latar belakang santri dan menyampaikan maksudnya agar santri turut berpartisipasi dalam proses belajar mengajar di sekolah atau menjadi guru. Kemudian santri yang sudah

diterima menjadi guru di SMA Sains Al-Quran statusnya adalah guru kontrak selama satu tahun dan bisa berganti statusnya tergantung oleh bagaimana kualitas dia selama proses belajar mengajar.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Dibawah ini adalah kesimpulan yang didapat peneliti setelah melakukan penelitian di SMA Sains Al-Quran, yakni sebagai berikut:

1. SMA Sains Al-Quran memiliki kebijakan sendiri untuk melakukan proses rekrutmen yang cukup berbeda dengan proses rekrutmen di sekolah pada umumnya.
2. Sumber rekrutmen yang digunakan oleh SMA Sains Al-Quran yaitu sumber internal. Sumber eksternal digunakan hanya dalam situasi tertentu misalnya ketika dari internal dirasa tidak ada yang mampu. Namun sampai penelitian ini dilakukan SMA Sains tetap memprioritaskan yang berasal dari internal karena dianggap lebih selaras dengan visi misi yang ada. Sumber internal yang digunakan adalah santri yang masih aktif maupun alumni Pondok Pesantren Wahid Hasyim, dan yang masih memiliki hubungan keluarga dengan pengasuh Wahid Hasyim.
3. Metode rekrutmen yang diterapkan oleh SMA Sains Al-Quran yakni metode tertutup. Karena pihak sekolah tidak mengumumkan adanya rekrutmen secara luas, sehingga

surat lamaran yang masuk juga terbatas.

4. Proses rekrutmen yang dilakukan SMA Sains Al-Quran dimulai dari analisis kebutuhan guru untuk mengetahui jabatan mana yang masih kosong agar dapat segera diisi. Analisis ini dilakukan oleh staff khusus yang bertanggungjawab untuk merekomendasikan nama-nama santri maupun alumni untuk kemudian diberikan kepada kepala sekolah untuk dilakukan screening sebelum proses seleksi. Yang dilakukan oleh staff tersebut bisa juga dikatakan penyaringan awal dalam proses seleksi.
5. SMA Sains Al-Quran menerapkan proses seleksi yang cukup berbeda dengan sekolah yang ada pada umumnya. Proses Seleksi yang dilakukan adalah sebagai berikut:
 - 1) Penyaringan awal oleh staff bagian rekrutmen yang akan mendapatkan hasil rekomendasi nama-nama santri maupun alumni Wahid Hasyim.
 - 2) Penyeleksian oleh kepala sekolah, wakil direktur bidang pendidikan dan kepala pengasuh berdasarkan *track record* selama ia menjadi santri di Wahid Hasyim dan *job qualification* yang harus dipenuhi seperti hafal juz 30, loyalitas, penguasaan kompetensi program unggulan, kedekatan dengan pengasuh dan penguasaan kompetensi guru pada umumnya.
 - 3) Pengambilan keputusan oleh kepala pengasuh, santri mana yang akan diterima

menjadi guru di SMA Sains Al-Quran.

- 4) Pemanggilan santri untuk wawancara mendalam dengan kepala pengasuh terkait evaluasi latar belakang dan pemberian tugas mengajar.
- 5) Penerimaan guru dengan diturunkannya Surat Keputusan.

SARAN

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga peneliti mencantumkan saran yang dapat digunakan oleh objek penelitian maupun peneliti selanjutnya, yakni sebagai berikut:

1. SMA Sains Al-Quran untuk mengadakan tes dalam bentuk formal dan menyertakan dokumentasi observasi yang berkaitan dengan kemampuan calon guru ketika melaksanakan proses seleksi sehingga memiliki standar untuk guru dapat dikatakan mumpuni dan berkualitas.
2. Peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam lagi terkait topik rekrutmen dan seleksi agar referensi yang didapat semakin lengkap.
3. Peneliti selanjutnya untuk betul-betul mempersiapkan serta mencari objek penelitian dari jauh-jauh hari, karena cukup sulit untuk menemukan objek penelitian yang bersedia memberikan izin terkait topik rekrutmen dan Seleksi

Daftar Pustaka

- Chen, H., Li, X., Zhu, J., & Li, L. (2015). *Recruitment and Selection of Dual-qualification Nursing Teachers: A Fuzzy Analytic Hierarchy Process Approach. International Conference on Industrial Technology and Management Science.*
- Dewi, A. T., & Diana, T. (2018). *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Pancaran Belantara Indah. Integra Volume 8 ISSN 0216-4337 E-ISSN 2581-0340.*
- Evan, M., & Kempa, S. (2016). *Studi Deskriptif Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja pada PT Romi Violeta.*
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Karabasevic, D., Stanujkic, D., Urosevic, S., & Maksimovic, M. (2015). *Selection of candidates in the mining industry based on the application of the SWARA and the MULTIMOORA methods. Acta Montanistica Slovaca Volume 20.*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek).* Jakarta: Rajawali Pers.
- Koan, M. (2015). *Proses Analisis Pekerjaan Rekrutmen & Seleksi Karyawan pada PT Jasiindo Tiga Perkasa TBK. AGORA Vol.3 No.2.*
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana meneliti dan menulis tesis.* Jakarta: Erlangga.
- Listanti, A. N., & Nurhikmahyanti, D. (2014). *Rekrutmen dan Seleksi di SMA Al-Islam Krian. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol 4 No.4.*
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Nurchahyo, H., Suryoputro, A., & Jati, S. P. (2016). *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat dalam Program Nusantara Sehat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT (e-Journal) Volume 4, Nomor 4 (ISSN: 2356-3346).*
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, V. (2009). *ISLAMIC HUMAN CAPITAL Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Schuler, R., & Jackson, S. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21/Edisi 6/Jilid 1.* Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: ALFABETA.
- Suryono . (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Kesehatan Yogyakarta .* Yogyakarta: Muha Medika.
- Tunggal, A. C., & Setiawan, R. (2015). *Studi Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Multi Artistikacithra. AGORA Vol. 3, No. 1.*
- Vinayaka, & Ramaswamy. (2017). *Recruitment Process and Practices*

*Undertaken in IT Sector: A
Comparative Analysis of Selected
Indian and MNC Companies.*

[http://www.academia.edu/29727290/TUPO
KSI TATA USAHA SEKOLAH](http://www.academia.edu/29727290/TUPO_KSI_TATA_USAHA_SEKOLAH) diakses
pada 5 Februari 2019

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen
Pengembangan Sumber Daya
Manusia*. Yogyakarta: Pustaka
Pelajar.

Wijaya, M., & Andreani, F. (2015). *Analisis
Rekrutmen dan Seleksi pada PT
Pelayaran Anugerah Wijaya
Bersaudara. AGORA Vol. 3, No. 2.*

<http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sekolah/1FD279DE5E63F3E7AFA8> diakses
pada 5 Februari 2019