

## STRATEGI IMPLEMENTASI SYARIAH ISLAM DALAM REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU

A. Chusairi<sup>1</sup>, Sukarman<sup>2</sup>, Muthofi'ah<sup>3</sup>

Email: [232610001033@unisnu.ac.id](mailto:232610001033@unisnu.ac.id)<sup>1</sup>, [pakar@unisnu.ac.id](mailto:pakar@unisnu.ac.id)<sup>2</sup>, [232610001026@unisnu.ac.id](mailto:232610001026@unisnu.ac.id)<sup>3</sup>

Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

### ABSTRAK

Kunci utama madrasah atau lembaga pendidikan dalam melakukan peningkatan mutu pendidikan adalah seorang pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi yang baik. Sehingga tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat dikatakan sebagai aset dan juga bagian dari madrasah atau lembaga pendidikan, Karena berhasil tidaknya suatu madrasah atau lembaga pendidikan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya tergantung pada kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki integritas tinggi dan berdaya saing disertai dengan perilaku yang baik. Oleh karena itu, madrasah atau lembaga pendidikan perlu merekrut, dan menyeleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara profesional agar mencapai visi, misi dan tujuannya. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan selain secara umum dan sesuai dengan perspektif syariat Islam. Tulisan ini menggunakan metode kualitatif dan teoritis untuk menjelaskan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penulisan menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tidak cukup hanya dengan keahlian tetapi harus dibarengi dengan memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan syariah, sehingga selain mendapatkan hasil yang baik untuk madrasah atau lembaga pendidikan juga akan mendapatkan keberkahan.

**Kata Kunci:** Straregi Syariah, Rekrutmen, Seleksi, Guru.

### ABSTRACT

*The main key for madrasahs or educational institutions in carrying out educational quality improvement is an educator and education staff who have good qualifications. So that educators and education personnel can be said to be assets and also part of madrasahs or educational institutions, because the success or failure of a madrasah or educational institution in carrying out its operational activities depends on the ability of educators and education personnel who have high integrity and are competitive accompanied by good behavior. Therefore, madrasahs or educational institutions need to recruit, and select educators and education personnel professionally so that they achieve their vision, mission and goals. This paper aims to find out how the recruitment and selection of educators and education personnel are implemented in addition to general and in accordance with the Islamic sharia perspective. This writing uses qualitative and theoretical methods to explain the recruitment and selection of educators and education personnel. The results of the writing show that the implementation of recruitment and selection is not enough with just expertise but must be accompanied by having a good personality in accordance with sharia, so in addition to getting good results for madrasahs or educational institutions will also get blessings.*

**Keywords:** Sharia Strategy, Recruitment, Selection, Teachers.

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun dalam kondisi yang memadai. Pengelolaan pendidikan dan tenaga kependidikan mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan, dan pemberhentian tenaga kependidikan madrasah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan madrasah.

Sehubungan dengan hal tersebut, fungsi personalia yang wajib dilaksanakan pimpinan, adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan system, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi. (Mulyasa, 2012).

Pada suatu lembaga atau madrasah, pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat dilakukan tanpa mempertimbangkan dua elemen penting yang berkaitan dengan pengangkatan dan penempatan karyawan. Rekrutmen adalah proses mencari, menyaring, dan mempekerjakan individu secara aktif untuk suatu pekerjaan atau posisi. Seluruh proses, mulai dari perencanaan hingga onboarding karyawan baru menjadi anggota tim, disebut sebagai proses perekrutan. Salah satu tahap penting dalam manajemen SDM adalah merekrut karyawan.

Rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas merupakan langkah penting dalam mewujudkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Tenaga pendidik yang berkualitas akan berdampak positif pada pembelajaran dan perkembangan peserta didik. Dalam artikel ini, kami akan membahas strategi dan masalah yang terkait dengan rekrutmen, seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Proses rekrutmen dan seleksi sangat penting dan membutuhkan tanggung jawab yang besar karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan organisasi sangat bergantung pada proses ini. Setiap lembaga atau madrasah akan berbeda dalam melakukan seleksi pegawai baru, tergantung pada keuangan dan tenaga pendidik yang dibutuhkan. Proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan dimulai dengan pemilihan surat-surat lamaran, pengisian blangko lamaran, pemeriksaan referensi, wawancara pendahuluan, tes penerimaan, tes psikologi, tes kesehatan, wawancara akhir dengan atasan langsung, dan diakhiri dengan keputusan "diterima atau ditolak". Setelah calon pelamar lulus dalam proses seleksi, tenaga pendidik dan kependidikan harus ditempatkan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode studi literatur. Metode ini dilakukan untuk memanfaatkan sumber daya perpustakaan dalam memperoleh data, melacak sumber-sumber sebelumnya untuk menyiapkan kerangka kerja teoritis dan mempertajam metodologi. (Zed, 2004) Survei literatur dilakukan untuk dua jenis literatur yang dirujuk dalam penulisan artikel ini, yaitu: literatur pembahasan secara umum dan literatur pembahasan menurut konsep Islam.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Strategi Rekrutmen**

Rekrutmen adalah pencarian dan pengadaan sumber daya manusia yang potensial untuk kebutuhan pekerjaan saat ini. Rekrutmen merupakan proses yang memilih sejumlah kandidat yang memenuhi syarat untuk tujuan organisasi. Rekrutmen juga dapat disebut sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik kandidat, yang memberi organisasi kesempatan yang lebih besar untuk memilih kandidat yang memenuhi standar kualifikasi yang diperlukan oleh organisasi. Rekrutmen juga bisa diartikan serangkaian langkah dan proses yang dilakukan

untuk memilih sejumlah calon karyawan untuk dipekerjakan. Rekrutmen dilakukan untuk memastikan bahwa calon karyawan yang potensial ditempatkan di pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja.

Sedangkan pengertian rekrutmen menurut para ahli, menurut Simamora 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 (Simamora, 2004). Perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk di seleksi menjadi pegawai (Hariandja, 2005). Rekrutmen (recruitmen) menurut Edwin B. Flippo Rekrutmen adalah proses pencarian calon pegawai yang mampu untuk melakukan suatu pekerjaan dan mendorong mereka untuk melamar (Flippo, 1984). Adapun Gary Dessler menyebut bahwa Rekrutmen adalah proses menemukan atau menarik pelamar kerja yang berkualifikasi untuk bekerja di sebuah organisasi.(Dessler, 2015).

Faustino Cardosa Gomes, mengemukakan 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 dalam organisasi bersangkutan.(Mu'ah dan Masram, n.d.)

Rekrutmen berperan menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat ditarik bekerja ketika organisasi memerlukannya. Jadi hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat siap untuk disaring melalui tahap seleksi. Aktivitas rekrutmen dirancang untuk mempengaruhi tiga hal, pertama jumlah SDI yang melamar, kedua jenis SDI yang melamar dan ketiga kemungkinan pelamar akan menerima posisi yang ditawarkan (Jusmaliani, 2011).

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli tersebut, dapat dipahami bahwa rekrutmen merupakan salah aktivitas atau proses pencarian sumber daya manusia dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan, yang dilakukan dengan seksama, untuk diperkerjakan pada suatu jabatan dalam organisasi (Payerle, G., Team, R. C., Payerle, G., D, S., Dolnicar, S., Chapple, A., Pastuszak, A. W., & Wang, 2015). Oleh karena itu, prosedur rekrutmen yang cermat dan penempatan yang sesuai merupakan esensi dari pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Jika rekrutmen dilakukan dengan baik, niscaya prosedur ini akan menjamin bahwa sebuah organisasi mempunyai karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi.

Dalam konteks pendidikan, menurut E, Mulyana rekrutmen sebagai bentuk upaya untuk mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih calon terbaik.(Mulyasa, 2004). Di dunia pendidikan, rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga pendidik dan kependidikan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu lembaga pendidikan.

Setiap lembaga pendidikan memiliki formulir lamaran yang dirancang untuk mendapatkan calon pendidik dan tenaga pendidikan yang memenuhi kebutuhan lembaga. Ini juga merupakan bagian dari strategi lembaga untuk mengenal calon pelamar lebih baik. Jenis informasi yang biasanya dimasukkan dalam formulir lamaran adalah delapan hal: data pribadi, status pelamar, keahlian dan ketrampilan, riwayat pengalaman, latar belakang, piagam penghargaan, kegemaran atau hobi, dan referensi.

Dari berbagai uraian tersebut di atas, maka bisa disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan strategi rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan adalah taktik atau cara madrasah untuk menarik/mencari dan menyeleksi calon pendidik dan tenaga kependidikan yang jujur, amanah, bertanggung jawab, berakhlakul mulia dan berprestasi baik, sehingga madrasah dapat memperoleh pendidik dan tenaga kependidikan yang paling sesuai dengan kebutuhan kerja

yang ada dan sejalan dengan visi dan misi madrasah.

### **Proses Rekrutmen**

Untuk memastikan bahwa tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat, proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan. Artinya, perusahaan tidak memperoleh karyawan yang tepat secara kuantitas maupun kualitas.

Jika tidak ada kesesuaian yang diharapkan, berarti aktivitas kerja kurang efektif dan efisien. Jika ini terjadi, organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang. (Sutrisno, 2012).

Kesalahan dalam strategi rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat memiliki dampak yang signifikan dan berjangka panjang pada kualitas pendidikan dan kinerja madrasah. Menghindari kesalahan dalam strategi rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang direkrut memiliki kompetensi, motivasi, dan kesesuaian yang tepat untuk mendukung visi dan misi pendidikan yang diinginkan.

Di dunia pendidikan, rekrutmen calon pegawai disebut istilah system rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan. Untuk memperoleh pendidik atau guru yang berkualitas baik (sebagai pendidik, pengajar, dan pemimpin), maka dalam system perekrutan guru harus melalui beberapa tahapan seleksi, yaitu seleksi administrative, wawancara, tes praktik mengajar (guru), pembinaan, orientasi dan penempatan.

Beberapa tahapan rekrutmen tersebut dilakukan untuk mencari tahu mengenai latar belakang pendidikan, pengalaman bekerja, motivasi dan keterangan lainnya yang dimiliki pelamar. Informasi ini nantinya digunakan untuk mengetahui kemampuan, bakat, minat dan kompetensi si pelamar, serta untuk menentukan penempatan dan kompensasi yang sesuai dengan si pelamar tersebut.

Adapun idealnya proses rekrutmen juga harus dilakukan dengan memenuhi standar dasar program rekrutmen yang baik, mencakup:

1. Dapat memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat
2. Tidak pernah mengkompromikan standar seleksi
3. Berlangsung secara berkesinambungan
4. Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif dan inovatif
5. Rekrutmen dapat menarik individu dari karyawan yang saat ini sedang dikaryakan oleh lembaga lain atau yang sedang tidak bekerja. (Nurdin, 2018).

Menurut Ibrahim Bafadal, dalam rangka mendapatkan calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang professional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, diantaranya:

- a) Rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- b) Rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan 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.
- c) Agar didapatkan calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang professional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru. (Bafadal, 2008).

Proses rekrutmen guru dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara

optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:

1. Persiapan rekrutmen guru.
2. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru.
3. Penerimaan lamaran guru baru.
4. Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.
5. Seleksi pelamar.

Kegiatan utama dalam proses rekrutmen guru baru adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

1. Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
2. Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.
3. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
4. Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.
5. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian. 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. Begitu pengumuman Penerimaan lamaran guru baru telah disebarluaskan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di sekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut.

Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi: Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja, Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran, Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar. 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. 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. Pada umumnya penyaringan tersebut dilakukan dengan beberapa cara yaitu melalui test untuk mendapatkan suatu jabatan tertentu. (Isnaini, n.d.).

### **Strategi Rekrutmen Syariah Islam**

Islam mengajarkan setiap orang untuk memperlakukan setiap muslim dengan adil tanpa nepotisme. Salah satu contohnya adalah ketika seorang Kepala Madrasah membuat keputusan tentang perekrutan, kenaikan

jabatan, atau keputusan lainnya, mereka harus menilai seseorang secara adil dan jujur untuk memastikan bahwa orang yang berbakat dan layak untuk posisi tersebut. Kepala Madrasah dapat menilai pelamar yang beragama, seperti melaksanakan sholat pada waktunya, amanah, dan membayar zakat. Mereka juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar

terhadap pekerjaan mereka dan selalu mengikuti perintah Allah dan menghindari segala larangan-Nya..

Beberapa pandangan ahli mengenai strategi rekrutmen syariah Islam, yang menggabungkan prinsip-prinsip syariah dalam proses rekrutmen untuk memastikan integritas, kompetensi, dan akhlak mulia dari calon yang dipilih:

#### **1) Syed Muhammad Naquib al-Attas:**

Dalam "The Concept of Education in Islam," al-Attas menekankan pentingnya nilai-nilai adab dalam pendidikan Islam. Beliau berpendapat bahwa proses rekrutmen harus memastikan bahwa calon karyawan atau guru memiliki pemahaman yang mendalam tentang adab dan akhlak Islam, selain kompetensi profesional mereka. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan tidak hanya berfokus pada pengetahuan tetapi juga pembentukan karakter yang baik.(Al-Attas, 1999)

#### **2) Ismail Raji al-Faruqi:**

Dalam "Islamization of Knowledge: General Principles and Work Plan," al-Faruqi menekankan bahwa rekrutmen dalam institusi Islam harus memperhatikan integrasi antara ilmu pengetahuan dan nilai-nilai Islam. Menurutnya, proses rekrutmen harus melibatkan penilaian terhadap pemahaman calon tentang nilai-nilai Islam dan kemampuan mereka untuk menerapkannya dalam pekerjaan mereka. Al-Faruqi juga menekankan pentingnya adil dan transparan dalam proses rekrutmen, sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.(Al-Faruqi, 1089)

#### **3) Harun Nasution:**

Harun Nasution, dalam berbagai karyanya seperti "Islam Rasional," menekankan bahwa seleksi dan rekrutmen dalam konteks Islam harus berfokus pada kualifikasi dan integritas calon. Menurut Nasution, proses rekrutmen harus adil dan bebas dari praktik korupsi serta diskriminasi. Beliau juga menekankan pentingnya wawancara dan tes yang adil untuk menilai kompetensi dan akhlak calon karyawan.

#### **4) Ali Abdul Wahid Hasan:**

Dalam "Manajemen Pendidikan dalam Islam," Hasan menekankan bahwa rekrutmen dalam konteks Islam harus dilakukan dengan transparansi dan keadilan. Beliau berpendapat bahwa proses rekrutmen harus didasarkan pada kualifikasi akademik dan moral calon, dan harus melibatkan langkah-langkah seperti pemeriksaan latar belakang, wawancara, dan tes yang adil. Hasan juga menekankan pentingnya menghindari nepotisme dan favoritisme dalam proses rekrutmen.(Hasan, 1995)

#### **5) Abu Hamid Al-Ghazali:**

Dalam "Ihya Ulumuddin," Al-Ghazali menekankan pentingnya kejujuran dan integritas dalam proses rekrutmen. Menurut Al-Ghazali, calon yang dipilih harus memiliki akhlak yang baik dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Beliau juga menekankan pentingnya adil dalam proses seleksi dan rekrutmen, serta memberikan perhatian khusus pada kemampuan calon untuk mentransfer ilmu dan nilai-nilai Islam kepada orang lain.(Al-Ghazali, n.d.)

Strategi rekrutmen syariah Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis mengacu pada prinsip-prinsip yang diajarkan dalam kedua sumber utama ajaran Islam. Rekrutmen dalam konteks ini mencakup memilih individu yang memiliki kualifikasi, integritas, dan akhlak yang baik sesuai dengan ajaran Islam. Berikut adalah strategi rekrutmen syariah Islam yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadis:

#### **1) Penetapan Kriteria Rekrutmen:**

##### **(a) Kualifikasi dan Kompetensi:**

- o Al-Qur'an: "Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu." (QS. Al-Hujurat: 13). Ini menunjukkan pentingnya integritas dan ketakwaan. (Al-Qur'an Dan Terjemahannya : Depag RI, n.d.)
- o Hadis: Nabi Muhammad SAW bersabda, "Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang

yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya." (HR. Bukhari). Ini menunjukkan pentingnya memilih orang yang memiliki kompetensi.(Al-Hadits : Kumpulan Hadits Shahih Bukhari Dan Muslim, n.d.)

(b) Akhlak dan Integritas:

- o Al-Qur'an: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil." (QS. An-Nisa: 58). Ini menekankan keadilan dan amanah.
- o Hadis: Nabi Muhammad SAW bersabda, "Tidaklah seorang pemimpin menguasai urusan kaum Muslimin lalu ia tidak bersungguh-sungguh dan tidak memberikan nasihat kepada mereka, melainkan ia tidak akan masuk surga bersama mereka." (HR. Muslim). Ini menunjukkan pentingnya tanggung jawab dan kejujuran.

**2) Proses Seleksi:**

(a) Pengumuman Lowongan:

- o Transparansi: Mengumumkan lowongan secara terbuka dan jelas agar semua orang yang memenuhi syarat dapat mendaftar. Hal ini sesuai dengan prinsip keadilan dalam Islam.

(b) Pemeriksaan Berkas dan Referensi:

- o Verifikasi: Memeriksa latar belakang dan referensi calon untuk memastikan mereka memenuhi kriteria yang ditetapkan, sesuai dengan prinsip kejujuran dan amanah.

(c) Wawancara dan Tes:

- o Penilaian Kompetensi: Melakukan wawancara dan tes untuk menilai kompetensi teknis dan pemahaman agama calon. Nabi Muhammad SAW sering menguji pengetahuan dan kemampuan sahabat sebelum memberi mereka tugas.
- o Penilaian Akhlak: Mengamati perilaku dan akhlak calon selama proses seleksi. Dalam sebuah hadis, Nabi SAW bersabda, "Yang terbaik di antara kalian adalah yang terbaik akhlaknya." (HR. Bukhari).

**3) Penggunaan Panel Seleksi:**

- Panel yang Adil: Membentuk panel seleksi yang terdiri dari beberapa orang untuk mengurangi bias individu dan memastikan penilaian yang adil. Panel ini harus terdiri dari orang-orang yang memiliki pemahaman yang baik tentang syariah dan kriteria seleksi.

**4) Kontrak Kerja yang Sesuai Syariah:**

- Kontrak yang Jelas dan Adil: Menyusun kontrak kerja yang jelas dan adil, yang menjelaskan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Ini sesuai dengan prinsip keadilan dan amanah dalam Islam.

**5) Pelatihan dan Pengembangan:**

- Orientasi dan Pembinaan: Menyediakan program orientasi dan pembinaan yang membantu karyawan baru memahami dan menginternalisasi nilai-nilai Islami. Ini mencakup pendidikan akhlak dan etika kerja berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis.

**6) Evaluasi dan Umpan Balik:**

- (a) Evaluasi Berkala: Melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan untuk memastikan mereka terus memenuhi standar yang ditetapkan. Ini sesuai dengan prinsip muhasabah (introspeksi) dalam Islam.

- (b) Umpan Balik yang Konstruktif: Memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja dan akhlak mereka. Dalam Al-Qur'an disebutkan, "Dan hendaklah di antara kamu

ada segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; mereka itulah orang-orang yang beruntung." (QS. Ali Imran: 104).

**7) Menghindari Praktik yang Dilarang:**

- (a) Menghindari Diskriminasi: Tidak melakukan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, atau status sosial. "Wahai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang

laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu." (QS. Al-Hujurat: 13).

(b) Menghindari Praktik Korupsi: Tidak menerima suap atau melakukan praktik korupsi dalam proses rekrutmen. Nabi Muhammad SAW bersabda, "Pemberi suap dan penerima suap tempatnya di neraka." (HR. Tirmidzi).

Dengan mengikuti prinsip-prinsip ini, proses rekrutmen dapat dilakukan sesuai dengan syariah Islam, memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki kompetensi, integritas, dan akhlak yang baik, serta mampu berkontribusi positif dalam lingkungan kerja dan masyarakat

### **Seleksi Guru**

Seleksi sumber daya manusia merupakan suatu proses yang memerlukan penilaian dan perkiraan untuk memprediksi secara tepat khususnya dalam menentukan tingkat investasi, kualitas yang baik, spekulatif, atau resiko tinggi. Beberapa keuntungan yang diperoleh dari pelaksanaan sistem seleksi tradisional adalah efektivitas biaya, penurunan tingkat pemborosan dana dan waktu pengawasan, dan minimalisasi masalah penempatan kerja. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan, 2012)

Seleksi adalah kegiatan memilih calon-calon tenaga yang dilaksanakan melalui kegiatan seleksi administratif tes tertulis, tes psikologis, wawasan dan tes kesehatan setelah calon dinyatakan lulus. (Rugayah, 2010) "Selection" atau seleksi didefinisikan sebagai suatu proses pengambilan keputusan dimana individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada penilaian terhadap seberapa besar karakteristik individu yang bersangkutan, sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh jabatan tersebut. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan, 2012). Selanjutnya Siagian (Siagian, 1994) menyebutkan bahwa seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah kegiatan untuk memilih calon dimana individu dipilih untuk mengisi suatu posisi/jabatan sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh posisi/jabatan tersebut.

Pada tahap ini, kita harus melaksanakan beberapa kegiatan yang tujuannya memilih calon diantara beberapa calon yang akan kita tawari pekerjaan atau jabatan yang memang harus diisi. Tujuannya dari tahap seleksi adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Dengan kata lain, tujuan seleksi tidak hanya mencari orang yang baik tetapi juga orang yang tepat bagi jabatan tersebut dalam tatanan dan lingkungan budaya perusahaan kita. Seorang kandidat yang cakap dan sangat qualified bisa sukses di satu lingkungan budaya tetapi belum di lingkungan budaya lain karena beratnya penyesuaian yang harus ia lakukan.

### **Langkah Seleksi Guru Secara Syariah**

Pada prinsipnya proses seleksi berbasis syariah bertujuan mencari sosok tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan profesionalisme (trustworthiness and

professionalism). Sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya lembaga/madrasah dan kesesuaian kompetensi dan talenta yang dibutuhkan (culture fit and job fit) (Fahmi, A., Siswanto, A., & Farid, 2013).

Syed Muhammad Naquib al-Attas, dalam bukunya, "The Concept of Education in Islam,"

Al-Attas menekankan bahwa pendidikan dalam Islam bertujuan untuk menghasilkan individu yang memiliki adab dan akhlak mulia. Menurutnya, guru harus dipilih berdasarkan kualifikasi akademik dan akhlak mereka, sehingga mampu menjadi teladan yang baik bagi siswa. Al-Attas juga menekankan pentingnya ilmu pengetahuan dan integritas dalam proses seleksi guru, sebagaimana dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW dalam memilih sahabat untuk mendidik umat. (Al-Attas, 1999)

Ismail Raji al-Faruqi dalam bukunya "Islamization of Knowledge: General Principles and Work Plan" menekankan bahwa guru harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai Islam dan mampu mengintegrasikan ilmu pengetahuan dengan ajaran Islam. Guru yang baik menurut Al-Faruqi adalah mereka yang memiliki kompetensi, akhlak mulia, dan dedikasi untuk mendidik generasi muda sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. (Al-Faruqi, 1089)

Harun Nasution, seorang cendekiawan Muslim Indonesia, dalam berbagai karyanya seperti "Islam Rasional" menekankan bahwa pendidikan Islam harus berorientasi pada pembentukan karakter dan akhlak. Dalam seleksi guru, Nasution menekankan pentingnya memilih individu yang memiliki pemahaman yang baik tentang agama dan mampu menjadi role model dalam masyarakat. (Nasution, 2010)

Ali Abdul Wahid Hasim dalam bukunya "Manajemen Pendidikan dalam Islam," Hasan menekankan pentingnya transparansi dan keadilan dalam proses seleksi guru. Menurutnya, seleksi harus didasarkan pada kualifikasi akademik, integritas, dan kemampuan mengajar. Ia juga menekankan bahwa proses seleksi harus bebas dari praktik korupsi dan nepotisme, sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. (Hasan, 1995)

Abu Hamid Al-Ghazali, Dalam karyanya "Ihya Ulumuddin," Al-Ghazali menekankan pentingnya guru yang memiliki akhlak mulia dan kemampuan mengajar yang baik. Menurut Al-Ghazali, seorang guru harus memiliki keikhlasan dalam mendidik dan bertanggung jawab untuk membentuk karakter siswa sesuai dengan ajaran Islam. Ia juga menekankan pentingnya ilmu pengetahuan dan kemampuan untuk mentransfer ilmu dengan efektif. (Al-Ghazali, n.d.)

Seleksi guru menurut Al-Qur'an dan Hadis harus dilakukan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip keadilan, integritas, transparansi, dan kesesuaian dengan nilai-nilai Islam. Guru yang dipilih harus memiliki kompetensi, akhlak, dan pemahaman agama yang baik agar dapat mendidik siswa dengan benar sesuai dengan ajaran Islam.

Berikut adalah strategi seleksi guru berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis: Seleksi guru menurut Al-Qur'an dan Hadis memerlukan penerapan prinsip-prinsip dasar Islam seperti keadilan, integritas, akhlak mulia, dan kompetensi yang baik. Langkah-langkah seleksi guru yang sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan Hadis:

### **1) Penetapan Kriteria Seleksi:**

#### **(a) Kualifikasi Akademik dan Profesional:**

- o Al-Qur'an: "Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat." (QS. Al-Mujadila: 11). Ini menunjukkan pentingnya memiliki ilmu pengetahuan yang tinggi.
- o Hadis: Nabi Muhammad SAW bersabda, "Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya." (HR. Bukhari). Ini menunjukkan pentingnya memilih orang yang ahli dalam bidangnya.

#### **(b) Akhlak dan Integritas:**

- o Al-Qur'an: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil." (QS. An-Nisa: 58). Ini menekankan pentingnya amanah dan keadilan.
- o Hadis: Nabi Muhammad SAW bersabda, "Yang terbaik di antara kalian adalah yang terbaik akhlaknya." (HR. Bukhari).

### **2) Proses Pengumuman dan Pengumpulan Berkas:**

- (a) **Transparansi:** Mengumumkan lowongan secara terbuka dan jelas agar semua orang yang memenuhi syarat dapat mendaftar. Hal ini sesuai dengan prinsip keadilan dalam Islam.
- (b) **Pemeriksaan Berkas:** Memeriksa berkas lamaran untuk memastikan bahwa calon guru memenuhi persyaratan dasar, seperti kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, dan pemahaman agama.

### **3) Tahapan Seleksi:**

#### **(a) Tes Tertulis dan Praktik:**

- o **Penilaian Kompetensi:** Melakukan tes tertulis untuk mengukur pengetahuan calon guru tentang mata pelajaran yang akan diajarkan dan pemahaman mereka tentang nilai-nilai Islam.
- o **Praktik Mengajar (Microteaching):** Mengadakan sesi microteaching di mana calon guru diminta untuk mengajar kelas kecil sebagai simulasi. Ini membantu menilai kemampuan mengajar, metode pengajaran, dan interaksi mereka dengan siswa.

#### **(b) Wawancara:**

- o **Penilaian Kepribadian dan Akhlak:** Melakukan wawancara untuk menilai kepribadian, integritas, dan akhlak calon guru. Wawancara ini juga dapat digunakan untuk menguji pemahaman mereka tentang syariah dan kemampuan mereka dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengajaran.

#### **(c) Referensi:** Meminta referensi dari tempat kerja atau institusi pendidikan sebelumnya untuk menilai reputasi, akhlak, dan etika kerja calon guru.

### **4) Penggunaan Panel Seleksi:**

- **Panel yang Adil:** Membentuk panel seleksi yang terdiri dari beberapa orang untuk memastikan penilaian yang lebih objektif dan mengurangi bias individu. Panel ini harus terdiri dari orang-orang yang memiliki pemahaman yang baik tentang syariah dan kriteria seleksi.

### **5) Kontrak Kerja yang Sesuai Syariah:**

- **Kontrak yang Jelas dan Adil:** Menyusun kontrak kerja yang jelas dan adil, yang menjelaskan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Ini sesuai dengan prinsip keadilan dan amanah dalam Islam.

### **6) Pelatihan dan Pengembangan:**

#### **(a) Orientasi dan Pembinaan:** Menyediakan program orientasi dan pembinaan yang membantu guru baru memahami dan menginternalisasi nilai-nilai Islami. Ini mencakup pendidikan akhlak dan etika kerja berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis.

#### **(b) Pengembangan Berkelanjutan:** Menyediakan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan pemahaman tentang syariah.

### **7) Evaluasi dan Umpan Balik:**

#### **(a) Evaluasi Berkala:** Melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja guru untuk memastikan mereka terus memenuhi standar yang ditetapkan. Ini sesuai dengan prinsip muhasabah (introspeksi) dalam Islam.

#### **(b) Umpan Balik yang Konstruktif:** Memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu guru meningkatkan kinerja dan akhlak mereka. Dalam Al-Qur'an disebutkan, "Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; mereka itulah orang-orang yang beruntung." (QS. Ali Imran: 104).

### **8) Menghindari Praktik yang Dilarang:**

#### **(a) Menghindari Diskriminasi:** Tidak melakukan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, atau status sosial. "Wahai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang

perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah

orang yang paling bertakwa di antara kamu." (QS. Al-Hujurat: 13).

(b) Menghindari Praktik Korupsi: Tidak menerima suap atau melakukan praktik korupsi dalam proses rekrutmen. Nabi Muhammad SAW bersabda, "Pemberi suap dan penerima suap tempatnya di neraka." (HR. Tirmidzi).

Dengan mengikuti prinsip-prinsip ini, proses seleksi guru dapat dilakukan sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan Hadis, memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki kompetensi, integritas, dan akhlak yang baik serta mampu mendidik siswa dengan benar sesuai dengan ajaran Islam.

### **Test seleksi Syariah**

Alat tes atau alat seleksi syariah yang dapat digunakan untuk memilih calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, antara lain sebagai berikut:

#### **1. Analisis syariah aplikasi lamaran**

Kepala Madrasah bersama Tim Seleksi dalam melakukan langkah awal guna untuk mengetahui informasi mengenai aspek syariah yang dimiliki calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan nya bisa dengan analisis syariah dengan aplikasi syariah. Pihak Kepala Madrasah bersama Tim Seleksi dapat memeriksa CV mengenai aspek syariah yang dimiliki oleh calon Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Contohnya seperti, dia mampu membaca Al-Qur'an, aktif pada kegiatan organisasi Ke Islaman seperti Takmir Masjid, banom NU, Muhammadiyah, dan sebagainya.

#### **2. Tes tertulis wawasan syariah**

Tujuan dari wawancara seleksi adalah mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang calon yang bersama dengan hasil tes akan di gunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan calon yang akan dipilih.(Sutrisno, 2009).

Dalam hal ini wawancara dilakukan untuk mengetahui sampai dimana pengalaman dan pengetahuan keislaman dari kandidat, khususnya pada pengetahuan dan pengalaman Islam untuk sehari-hari. Tes ini dilakukan dengan menjawab lembar pertanyaan-pertanyaan berkisar dengan pengetahuan lembaga maupun pengetahuan umum.

#### **3. Tes psikologi**

Tes psikologi adalah proses menguji atau mengetes kemampuan kepribadian mental pelamar untuk mengukur apakah sudah sesuai dengan yang diinginkan lembaga atau belum. (Hasibuan, 2002). Karakteristik dari tes psikologi yaitu tes kepribadian, tes kecerdasan, tes bakat, tes prestasi dan tes minat.

#### **4. Tes pengetahuan**

Tes pengetahuan dilakukan untuk mengukur pengetahuan umum dan pengetahuan khusus pelamar. Bagian terpenting pada tes pengetahuan ini adalah bahwa pengetahuan umum dan pengetahuan khusus yang akan diukur memang betul-betul diperlukan termasuk di dalamnya yaitu pengalaman, skill dan bakat. (Tulus, 1995)

#### **5. Tes kesehatan**

Tes kesehatan ini bertujuan untuk mengetahui apakah calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kesehatan fisik yang memenuhi spesifikasi, dengan kata lain kadidat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak memiliki riwayat penyakit yang menular dan membahayakan.

#### **6. Tes ketergantungan obat**

Drug test akhir-akhir ini sering digunakan oleh organisasi atau lembaga untuk menghindari terjadinya penerimaan pekerja yang hanya akan menimbulkan masalah, karena merupakan pecandu obat-obatan berupa obat bius dan narkotika termasuk juga pecandu alcohol. (Jusmaliani, 2011)

#### **7. Wawancara syariah**

Untuk memastikan jawaban dari hasil tes tertulis mengenai wawasan syariah maka proses selanjutnya adalah wawancara syariah. Tes ini bertujuan untuk mengetahui apakah calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan kriteria syariah yang di inginkan perusahaan.

### **8. Rekomendasi/referensi syariah**

Rekomendasi syariah adalah surat dari Kepala madrasah dan tim seleksi yang ditujukan kepada tokoh masyarakat, ulama atau ustadz, ketua RT/RW dan orang-orang yang dinilai kompeten untuk memberikan rekomendasi atas calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Rekomendasi tersebut antara lain berisikan akhlak pelamar, aktivitas sosial masyarakat dan aktivitas sehari-hari. Rekomendasi dijadikan sebagai proses terakhir dalam seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, bisa secara tertulis maupun secara lisan. (Masriah, 2015)

### **9. Mengumumkan hasil seleksi**

Tahap akhir dari proses seleksi ini adalah mengumumkan kandidat yang diterima atau pun ditolak berdasarkan kebijakan waktu dan tempat dari Lembaga Pendidikan atau madrasah.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan di atas, penulis dapat membuat kesimpulan bahwa dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja, orang harus mempertimbangkan aspek spritual, seperti kepribadian yang jujur, tanggung jawab, amanah, dan cerdas.

Apabila dalam pemilihan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan cara nepotisme tanpa adanya prosedur pemilihan yang seharusnya dilakukan dengan baik maka bisa jadi akan berdampak pada mutu pendidikan lembaga/madrasah karena dipegang oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak pantas dan tidak layak untuk menempati posisi dan jabatan tertentu dalam lembaga pendidikan. Sebab tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdampak pada perkembangan lembaga/madrasah, jika tenaga pendidik dan tenaga kependidikan selain memiliki keahlian namun juga dibarengi dengan kepribadian yang berdasarkan perintah Al-Qur'an dan Al-Hadits selain lembaga/madrasah akan berjalan dengan baik juga akan mendapat keberkahan. Banyak ayat Al-Qur'an dan Hadits yang bisa dijadikan pondasi dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pada dasarnya konsep Islam secara umum sama dengan konsep manajemen sumber daya manusia mengenai rekrutmen, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Al-Attas, S. M. N. (1999). *The Concept of Education in Islam*. : International Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC),.
- Al-Faruqi, I. R. (1989). *Islamization of Knowledge: General Principles and Work Plan*. International Institute of Islamic Thought.
- Al-Ghazali, A. H. (n.d.). *Ihya Ulumuddin : Menghidupkan Ilmu-Ilmu Agama*. Dar al-Ma'arif.
- Al-Hadits : Kumpulan Hadits Shahih Bukhari dan Muslim. (n.d.). Pustaka Al-Kausar.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya : Depag RI. (n.d.). Departemen Agama Republik Indonesia. Bafadal, I. (2008). *Peningkatan Profesionalitas Guru Sekolah Dasar*. Bumi Aksara.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management (14th ed.)*. Pearson Education.
- Fahmi, A., Siswanto, A., & Farid, F. A. (2013). *HRD Syariah : Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Gramedia Pusaka Umum.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel Management (6 th ed)*. Hill.
- Hariandja, M. T. E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Hasan, A. A. W. (1995). *Manajemen Pendidikan dalam Islam*. Gema Insani. Hasibuan, M. S. . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- In *Annals of Tourism Research*. Scholar (3)., 3(4), 45.
- Isnaini, R. L. (n.d.). *Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'marul Islam Surakarta*. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 7(10), 112–113.

- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Bumi Aksara.
- Masriah, M. (2015). Analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam di KJKS Damar Semarang. In Doctoral dissertation, UIN Walisongo. UIN Walisongo.
- Mu'ah dan Masram. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Profesional.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*. Remaja Rosada Karya.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen Berbasis Sekolah*. PT Rosda Karya.
- Nasution, H. (2010). *Islamic Education: Its Principles and Aims*. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2). Nurdin, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya* (1st ed.). cv Qolbun Salim.
- Payerle, G., Team, R. C., Payerle, G., D. S., Dolnicar, S., Chapple, A., Pastuszak, A. W., & Wang, R. (2015).
- Rugayah. (2010). *Profesi Kependidikan dalam Perspektif Manajemen Pendidikan*. Alfabeta. Siagian, S. P. (1994). *Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Administrasi*. CV. Haji Mas Agung. Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aditama Media.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Kencana. Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Kencana.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Alfabeta.
- Tulus, A. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Panduan Mahasiswa*. Gramedia Pustaka Utama.
- Zed, M. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.