

## SELEKSI TENAGA KERJA (PEGAWAI) DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Muhammad Syafiq Nagiuddin<sup>1</sup>, Jamilus<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia  
Email Korespondensi: muhammadsyafiqn99@gmail.com

### ABSTRACT

*Selection of employees in Islamic education is an important process to ensure the quality and integrity of teaching staff and staff involved in the world of education. In an Islamic perspective, workforce selection is not only based on professional competence, but also on moral and spiritual characteristics that are in accordance with Islamic values. This selection process includes an assessment of religious knowledge, personality, and ability to implement Islamic teachings in an educational context. This research aims to examine the principles of employee selection in Islamic education, as well as the influencing factors in determining the suitability of prospective education employees. Apart from that, this research also discusses the role of ethics and morals in determining the quality of teaching staff who can make a positive contribution in shaping the character of students. Thus, the selection carried out is expected to produce workers who are not only professionally competent, but also have high moral integrity, in accordance with the demands of Islamic teachings in education.*

**Keywords:** Selection, workforce, Islamic education

### ABSTRAK

Seleksi tenaga kerja pegawai dalam pendidikan Islam merupakan proses yang penting untuk memastikan kualitas dan integritas tenaga pengajar dan staf yang terlibat dalam dunia pendidikan. Dalam perspektif Islam, seleksi tenaga kerja tidak hanya berdasarkan pada kompetensi profesional, tetapi juga pada karakteristik moral dan spiritual yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Proses seleksi ini mencakup penilaian terhadap pengetahuan agama, kepribadian, serta kemampuan dalam mengimplementasikan ajaran Islam dalam konteks pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji prinsip-prinsip seleksi tenaga kerja pegawai dalam pendidikan Islam, serta faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan kelayakan calon pegawai pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga membahas peran etika dan akhlak dalam menentukan kualitas tenaga pengajar yang dapat memberikan kontribusi positif dalam membentuk karakter peserta didik. Penelitian dilakukan dengan metode *Field Study dan didukung dengan instrumen berupa pengamatan, dokumentasi dan wawancara*. Hasil temuan yang didapatkan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi, sesuai dengan tuntutan ajaran Islam dalam pendidikan.

**Kata Kunci:** Seleksi, tenaga kerja, pendidikan islam

Cara sitasi: Nagiuddin, M. S., & Jamilus. (2025). Seleksi tenaga kerja (pegawai) dalam pendidikan islam. *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, 6 (2), 466-472.

## PENDAHULUAN

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan suatu perusahaan. Seleksi adalah proses mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek dan jangka panjang. (Aminuddin, 2013)

Tenaga kerja mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja dan Tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. (Prajnaparamita, 2018)

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup (*curriculum vitae/cv*) milik pelamar. Kemudian dari *cv* pelamar dilakukan penyortiran antar pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya. Seleksi tenaga kerja merupakan suatu proses untuk memberi jabatan kepada para pelamar yang tepat. Maksudnya adalah keadaan di mana terdapat kesesuaian antara kebutuhan jabatan dengan kualifikasi calon pemegang jabatan. (Almasri, 2013).

Pendidikan adalah juga merupakan dari upaya untuk membantu manusia memperoleh kehidupan yang bermakna, sehingga diperoleh suatu kebahagiaan hidup baik secara individu maupun kelompok. Sebagai proses, pendidikan memerlukan sebuah sistem yang terprogram dan mantap, serta tujuan yang jelas agar arah yang dituju mudah dicapai. Pendidikan adalah upaya sengaja, pendidikan merupakan suatu rancangan dari proses suatu kegiatan yang memiliki landasan dasar yang kokoh, dan arah yang jelas sebagai tujuan yang hendak dicapai.

Pendidikan adalah juga merupakan dari upaya untuk membantu manusia memperoleh kehidupan yang bermakna, sehingga diperoleh suatu kebahagiaan hidup baik secara individu maupun kelompok. Sebagai proses, pendidikan memerlukan sebuah sistem yang terprogram dan mantap, serta tujuan yang jelas agar arah yang dituju mudah dicapai. Pendidikan adalah upaya sengaja, pendidikan merupakan suatu rancangan dari proses suatu kegiatan yang memiliki landasan dasar yang kokoh, dan arah yang jelas sebagai tujuan yang hendak dicapai. (Jalaluddin., 2023)

Jadi kesimpulannya bahwasannya melalui seleksi ini, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang terpilih tidak hanya memiliki kecakapan dalam bidang pendidikan, tetapi juga mampu menjadi teladan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, seleksi tenaga kerja dalam pendidikan Islam tidak hanya sekedar prosedur administratif, tetapi juga merupakan proses yang mendalam dan penuh pertimbangan etis, moral, dan spiritual yang sejalan dengan tuntutan syariat Islam.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian *Field Study*. Penelitian lapangan adalah pendekatan penelitian yang dilakukan secara langsung di tempat atau lokasi penelitian (di lapangan) untuk mengumpulkan data yang relevan dengan masalah yang diteliti. Metode ini juga dimaksud dalam metode penelitian yang di lakukan dalam pelaksanaan penelitian lapangan dilakukan pengamatan, dokumentasi dan wawancara. (Del Cid et al., 2009). Jika digunakan jenis penelitian kualitatif melalui studi lapangan, maka tetap dilakukan studi pustaka terlebih dahulu,

sehingga terbentuk gabungan keduanya. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengutipan bagi pengguna jenis penelitian kualitatif, baik studi pustaka maupun studi lapangan.

Langkah-langkah dalam melakukan penelitian ini adalah yang pertama Penentuan Topik dan Tujuan Penelitian Menentukan topik penelitian Sebelum terjun ke lapangan, peneliti harus menentukan topik yang ingin diteliti. Yang kedua Kajian Pustaka Literature Review Mempelajari teori-teori yang relevan, Sebelum turun ke lapangan, lakukan kajian pustaka untuk memahami dasar teori terkait seleksi tenaga kerja, pendidikan Islam, serta prinsip-prinsip Islam yang relevan dalam konteks rekrutmen. Dan yang ketiga yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan observasi, wawancara, menyebarkan kuesioner dan mengumpulkan dokumentasi. Proses ini mendapatkan instrument penelitian yang layak yaitu dengan cara yang pertama menentukan penentuan topic dan tujuan penelitian, peneliti terlebih dahulu menetapkan fokus penelitian yaitu seleksi tenaga kerja dalam pendidikan islam dengan memperhatikan aspek moral dan spriritual sesuai dengan ajaran islam, yang kedua peneliti juga melakukan kajian pustaka, sebelum menyusun instrument , melakukan studi pustaka untuk memahami teori-teori relevan tentang seleksi tenaga kerja, prinsip-prinsip islam dalam pendidikan dan juga standar kopetensi dan karakter tenaga kerja menurut literatur, yang ketiga peneliti juga melakukan melalui pengumpulan data lapangan melalui observasi, wawancara dan juga penyebaran kuesioner, dan yang ke empat peneliti juga melakukan isntrumen penelitian dengan dokumentasi, seluruh proses dari penyusunan hingga penggunaan instrument, dicatat sebagian dari dokumentasi metode penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengertian Seleksi Tenaga Kerja (Pegawai) dalam Pendidikan Islam

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah rekrutmen selesai dilaksanakan. Maksudnya disini yaitu proses pemilihan dari orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada sekolah tersebut. (WIRZA, 2019)

Seleksi merupakan pemilihantenaga kerja yang sudah tersedia. Bertujuan untuk mendapatkantenagakerja yang memenuhi syarat danmemiliki kualifikasi yang sesuai dengandeskripsi pekerjaan yang adaatausesuai dengan kebutuhan perusahaan.(Hermina et al., 2020)

Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pilihan diantara beberapa pelamar yang masuk yang dianggap layak untuk menduduki jabatan/pekerjaan yang akan diisi. Proses ini merupakan salah satu proses yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tepat atau tidaknya tenaga kerja yang akan mengisi kekosongan jabatan/pekerjaan dalam organisasi tersebut tergantung dari cermat/tidaknya proses seleksi yang dilakukan. Demikian pula dalam lembaga pendidikan Islam, proses seleksi harus dilakukan secara cermat. Hal ini dikarenakan calon tenaga pendidik maupun kependidikan harus betul-betul sesuai dengan yang dibutuhkan. Terutama tenaga pendidik harus memiliki beberapa macam kompetensi antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesi dan kompetensi sosial.(Sih Pujiharti, 2019)

Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang atau orang-orang dari sekelompok pelamar yang ada melalui serangkaian tahapan tes, sehingga diperoleh tenaga kerja yang paling sesuai atau yang paling memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menempati suatu jabatan atau posisi tertentu yang telah tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini, yang dilakukan diperusahaan tersebut.

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup (curriculum vitae/cv) milik pelamar. Kemudian dari cv pelamar dilakukan penyortiran antar pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil

kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya. Seleksi tenaga kerja merupakan suatu proses untuk memberi jabatan kepada para pelamar yang tepat. Maksudnya adalah keadaan di mana terdapat kesesuaian antara kebutuhan jabatan dengan kualifikasi calon pemegang jabatan. Proses seleksi memiliki tahapan-tahapan, seperti yang tergambar di bawah ini: Penempatan pegawai berarti pelamar diputuskan untuk memegang suatu jabatan dalam perusahaan yang didahului dengan proses orientasi, yaitu mengenalkan tenaga kerja pada perusahaan. Pegawai baru diberikan penjelasan tentang pekerjaannya, sejarah perusahaan, produksi perusahaan, hak dan kewajiban tenaga kerja, kondisi pekerjaan, upah dan gaji personalia, tujuan orientasi ini adalah untuk menumbuhkan perasaan bangga dan rasa memiliki tenaga kerja terhadap perusahaan tersebut. (Almasri, 2013)

Jadi seleksi tenaga kerja dalam perspektif islam menurut Khalifah Ali bin Abi Thalib RA. Pernah memerintahkan Astar al-Nukhai, Gubernur Mesir untuk mendapatkan pekerja-pekerja yang handal. Dalam perintahnya ia mengatakan, "jika engkau ingin mengangkat karyawan, maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkatnya karena ada unsur kecintaan dan kemulyaan (Nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat. Maka pilih lah karyawan karena pengalaman dan kopetensi yang dimiliki".

Sebelum Ali, Umar juga melakukan hal yang sama dengan ucapannya, "Barang siapa mengangkat seseorang sebagai pejabat karena kesayangan dan kerabatannya dan tidak ada alasan pengangkatannya selain itu, berarti ia telah mengkhianati Allah dan Rasul-nya serta kaum mukminin". (Rahayu, 2020)

## **B. Langkah-langkah Seleksi Tenaga Kerja**

Setiap perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik akan melalui langkah-langkah seleksi. Langkah-langkah seleksi merupakan tahap-tahap yang harus dilalui seseorang dalam proses penarikan karyawan suatu perusahaan. Perusahaan telah menetapkan alat-alat yang digunakan dalam proses seleksi, di mana setiap tahapan seleksi menggunakan alat yang berbeda sesuai kebutuhannya. Setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah-langkah yang digunakan dalam kegiatan seleksi. Walaupun tidak ada standar dalam menentukan langkah-langkah seleksi, tetapi secara umum adalah sama. Bangun (Ibrahim., dkk, 2014) mengatakan bahwa langkah-langkah seleksi adalah sebagai berikut:

1. Menerima Lamaran Kerja
2. Wawancara Pendahuluan
3. Tes Psikologi
4. Pemeriksaan Referensi
5. Wawancara Seleksi
6. Persetujuan Atasan Langsung
7. Pemeriksaan Kesehatan
8. Induksi atau Orientasi

Melihat pendapat Bangun tentang langkah-langkah seleksi, peneliti menyimpulkan bahwa langkah-langkah seleksi merupakan tahapan awal sampai akhir yang harus dilalui pelamar. Perusahaan mempunyai prosedur tersendiri untuk melaksanakan langkah-langkah seleksi dengan baik. (Hermina et al., 2020)

## **C. Metode-metode Seleksi Tenaga Kerja**

Metode seleksi karyawan yang dilaksanakan perusahaan maupun organisasi social dalam penerimaan karyawan baru dikenal dengan dua cara yaitu :

1. Metode Non Ilmiah

Seleksi dengan non ilmiah adalah seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria, standar, atau spesifikasi kebutuhannya terhadap pekerjaan atau jabatan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan pengalaman saja. Berikut adalah beberapa unsur-unsur yang diseleksi biasanya hanya meliputi hal-hal berikut :

- a. Surat lamaran bermaterai atautidak.
- b. Ijazah sekolah dan daftar nilainya
- c. Surat keterangan pekerjaanpengalaman
- d. Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya
- e. Wawancara langsung denganpelamar bersangkutan
- f. Penampilan dan keadaan fisik(cantik atau gantengnya) pelamar
- g. Keturunan daripelamar bersangkutan
- h. Tulisan pelamar

Seleksi nonilmiah kurang dapat dipertanggungjawabkan karena sering memperoleh karyawan baru yang tidak cakap menyelesaikan pekerjaannya, bahkan menimbulkan kesulitan-kesulitan bagi perusahaan, karena tulisan yang baik, tampang yang cakap, bicara yang lancar belum tentu terampil dan bergairah bekerja. Sebaliknya seseorang yang mempunyai tampang yang kurang cakap, tulisan yang tidak baik, dan bicara yang kurang lancar, bisa jadi lebih terampil, bergairah, kreatif, dan loya terhadap pekerjaan.

## 2. Metode Ilmiah

Seleksi dengan metode ilmiah adalah seleksi yang didasarkan kepada job specification dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi, serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu. Job specification adalah surat pernyataan tertulis yang berisi tentang keterampilan, kemampuan dan kualifikasi yang harus dimiliki oleh seseorang yang akan melaksanakan jabatan atau pekerjaan tertentu secara efektif. Job Description adalah surat pernyataan tertulis yang berisi tentang berbagi tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seseorang yang memegang jabatan tertentu, kondisi kerja, peralatan dan material serta informasi yang akan digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Seleksi metode ilmiah merupakan pengembangan seleksi nonilmiah dengan mengadakan analisis cermat tentang unsur-unsur yang akan diseleksi supaya diperoleh karyawan yang kompeten dengan penempatan yang tepat. Seleksi ilmiah hendak dilaksanakan dengan cara-cara berikut (Aisyah., & Giovani, 2018):

- a. Metode kerja yang jelas dan sistematis
- b. Berorientasi kepada prestasi kerja
- c. Berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan
- d. Berdasarkan kepada job analysis dan ilmu sosial lainnya
- e. Berpedoman kepada undang-undang perburuhan.

Dengan seleksi ilmiah diharapkan akan diperoleh karyawan yang qualified dengan penempatan yang tepat. Sehingga pembinaan dan pengembangannya relatif lebih mudah. (Hermina et al., 2020)

### D. Tujuan Seleksi Tenaga Kerja

Menurut Nitisemito (1996:36) tujuan dilaksanakan proses seleksi adalah untuk mendapatkan "The Right Man In The Right Place". Didalam proses seleksi perusahaan harus mendapatkan tenaga kerja yang tepat di dalam posisi yang tepat pula. Tujuan Seleksi tersebut diantaranya :

1. Menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan/ pekerjaan.
2. Memastikan keuntungan investasi SDM perusahaan.
3. Mengevaluasi dalam mempekerjakan dan penempatan pelamar sesuai minat.
4. Memperlakukan pelamar secara adil dan meminimalkan deskriminasi.
5. Memperkecil munculnya tindakan buruk karyawan yang seharusnya tidak diterima. (Paoki, 2018)

Sedangkan Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2011:49) seleksi penerimaan karyawan dalam suatu perusahaan untuk bertujuan mendapatkan hal – hal berikut :

1. Karyawan yang qualified dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan berdisiplin

3. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang – undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik verbal maupun horizontal
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi dan turn over karyawan. (Syufa & Prayudista, 2023)

## **KESIMPULAN**

Seleksi adalah prosesn identifikasi dan pemelihan orang atau orang-orang dari sekelompok pelamar yang ada melalui serangkaian tahapantes, sehingga diperoleh tenaga kerja yang paling sesuai atau yang paling memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menempati suatu jabatan atau posisi tertentu yang telah tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini, yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

Seleksi tenaga kerja pegawai dalam pendidikan Islam tidak hanya mengutamakan kompetensi akademik atau profesional, tetapi juga memperhatikan aspek moral dan spiritual yang selaras dengan ajaran Islam. Dalam konteks ini, seorang tenaga pengajar atau staf pendidikan diharapkan tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, tetapi juga mampu menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam kehidupan sehari-hari serta di lingkungan pendidikan. Proses seleksi yang ideal dalam pendidikan Islam mencakup berbagai tahapan, seperti tes kompetensi, wawancara, serta penilaian terhadap karakter dan akhlak calon pegawai. Dengan demikian, tenaga kerja yang terpilih tidak hanya mampu mendidik secara intelektual, tetapi juga mampu menanamkan nilai-nilai etika dan moral yang sesuai dengan prinsip Islam kepada peserta didik. Hal ini sangat penting untuk membentuk generasi yang tidak hanya cerdas, tetapi juga berbudi pekerti luhur. Oleh karena itu, seleksi tenaga kerja dalam pendidikan Islam harus memperhatikan keseimbangan antara kemampuan profesional dan integritas moral, guna menghasilkan pendidik yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan pendidikan yang berkualitas dan berakhlak mulia.

## **REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa betapa pentingnya dilakukan seleksi tenaga kerja dalam pendidikan Islam karna dapat menghasilkan tenaga pengajar yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik yang tinggi, tetapi juga kualitas moral dan spiritual yang sejalan dengan tujuan pendidikan Islam itu sendiri. Tenaga kerja yang memiliki integritas dan akhlak yang baik akan mampu memberikan kontribusi positif dalam membentuk karakter peserta didik dan menciptakan lingkungan pendidikan yang sehat, bermartabat, dan berbasis nilai-nilai Islam.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Kepala Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas Mahmud Yunus Batusangkar, Dosen Pembimbing Dan Seluruh Rekan Mahasiswa S2 Dikelas MPIC yang telah membantu penulis dalam mencari buku sumber penelitian, sehingga penelitian ini bisa selesai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. N. (2013). Impresum. *European Journal of Immunology*, 43(10), 2783–2783. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Aminuddin. (2013). Manfaat Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Rekrutmet Dan Seleksi Tenaga Kerja (Studi Kasus PT. Petrokimia Gresik). *Skripsi, Universitas(2000)*, 14.
- Del Cid, P. J., Hughes, D., Ueyama, J., Michiels, S., & Joosen, W. (2009). DARMA: Adaptable service and resource management for wireless sensor networks. *MidSens'09 - International Workshop on Middleware Tools, Services and Run-Time Support for Sensor Networks, Co-Located with the 10th ACM/IFIP/USENIX International Middleware Conference*, 1–6. <https://doi.org/10.1145/1658192.1658193>
- Hermina, C., Aulia, F., Safitri, S., & Husaini Aditya Noor Muhammad. (2020). Dampak Dari Kesalahan Rekrutment Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Q patyy. *Psycho Holistic, Vol. 2 No.(ISSN 2685-909)*, 167–183. <http://journal.umbjm.ac.id/index.php/psychoholistic>
- Jalaluddin. (2023). *Teologi Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. VI(2)*, 81.
- Paoki, D. (2018). Pentingnya Rekrutment dan seleksi untuk mengukur kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan UNMER*, 12–40.
- Prajnaparamita, K. (2018). Perlindungan Tenaga Kerja Anak. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(2), 215–230. <https://doi.org/10.14710/alj.v1i2.215-230>
- Rahayu, S. (2020). *Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan*.
- Sih Pujiharti, E. (2019). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Efektif Di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 4(2), 2019–2054.
- Syufa, V. N., & Prayudista, E. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Sciences*, 2(1), 5–12. <https://doi.org/10.47679/202322>
- WIRZA, Z. (2019). REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 ROKAN HULU. *Jumal Manajemen Pendidikan*.