



## MENEJEMEN SISTEM REKRUTMEN DAN PEMBINAAN KOMPETENSI GURU DI MTs SRIWIJAYA SRIBHAWONO LAMPUNG TIMUR

**Kurnia Hidayat<sup>1</sup>, Riyuzen Praja Tuala<sup>2</sup>, Muhammad Yasin<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Pascasarjana, Institut Agama Islam (IAI) An Nur Lampung, Indonesia

Email : krnhdt@gmail.com

**Abstract:** *Recruitment is an effort made to obtain the human resources needed to fill certain vacant positions. With recruitment, it is hoped that high-quality job seekers will be aware of job opportunities. This is because recruitment is the first step in all stages. Therefore, this study took the title "Management of the Recruitment System and Teacher Competency Development at MTs Sriwijaya Sribhawono East Lampung". This study took place in East Lampung by taking samples of 3 madrasah, namely MTs Sriwijaya Sribhawono Lampung Timur. The formulation of the problem in this study is "How is the Recruitment and Competency Development System for Madrasah Tsanawiyah Teachers in East Lampung Regency?". The purpose of this study was to determine the Recruitment and Competency Development System for Madrasah Tsanawiyah Teachers in East Lampung Regency. To answer the research problem, field research is used, namely research on a field of life or field of community life that aims to collect data or information about certain problems regarding the lives of the people who are the object of research. Data collection techniques in this study include: observation, interviews, and documentation. The data were analyzed by several analytical steps, namely data reduction, data presentation, and data verification or drawing conclusions. Then tested the validity of the data with source triangulation techniques and research techniques. The system for recruiting new teachers at MTs Sriwijaya Sribhawono East Lampung is not good enough, including steps, namely presenting various laws or government regulations, foundation regulations relating to teacher recruitment regulations, setting requirements for applying to become new teachers, establishing new teacher registration procedures, establish a schedule for the recruitment of new teachers, prepare the necessary facilities in the recruitment process.*

**Keywords:** *Recruitment System, Teacher Coaching*

**Abstrak:** Rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan terntu yang masih kosong. Dengan rekrutmen diharapkan pencari kerja yang berkualitas tinggi akan mengetahui adanya kesempatan kerja. Hal ini dikarenakan rekrutmen merupakan langkah awal dalam keseluruhan tahapan. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul "Menejemen Sistem Rekrutmen Dan Pembinaan Kompetensi Guru Di MTs Sriwijaya Sribhawono Lampung Timur". Penelitian ini bertempat di Lampung Timur dengan mengambil sampel 3 madrasah yaitu MTs Sriwijaya Sribhawono Lampung Timur. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah " Bagaimana Sistem Rekrutmen dan Pembinaan Kompetensi Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Lampung Timur? ". Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Sistem Rekrutmen dan Pembinaan Kompetensi Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Lampung Timur. Untuk menjawab masalah penelitian maka digunakan jenis penelitian lapangan (Field Research), yaitu penelitian terhadap suatu kancan kehidupan atau lapangan kehidupan masyarakat yang bertujuan menghimpun data atau informasi tentang masalah tertentu mengenai kehidupan masyarakat yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan beberapa langkah analisis yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data atau penarikan kesimpulan. Kemudian dilakukan pengujian keabsahan data dengan teknik triangulasi sumber dan teknik penelitian. Sistem rekrutmen guru baru di MTs Sriwijaya Sribhawono

Lampung Timur belum cukup bagus meliputi langkah yaitu menyajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, menetapkan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru, menetapkan prosedur pendaftaran guru baru, menetapkan jadwal rekrutmen guru baru, menyiapkan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen.

*Kata kunci: Sistem Rekrutmen, Pembinaan Guru*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan institusi pendidikan dalam mengembangkan misinya sangat ditentukan oleh peningkatan kualitas mutu hasil kerja institusi pendidikan, seperti tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, biaya, anak didik, masyarakat dan lingkungan pendukungnya. Lingkungan pendukung alinnya juga sangat penting dalam keberhasilan anak.

Keberhasilan tercapainya mutu pembelajaran di sekolah ada pada kompetensi guru dalam proses pembelajaran (Efendi et al., 2019). Dan kompetensi guru ternyata ada pada kepala sekolah sebagai Leader of innovation and motivator. Karena itu kepala sekolah wajib mengadakan pembinaan kepada guru untuk tercapainya mutu pembelajaran dan sekolah yang berkualitas.

Menurut Mustari (2014), pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan termasuk guru merupakan usaha mendayagunakan, memajukan, dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada diseluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuan wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dala pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Pada dasarnya perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan evaluasi dalam pengelolaan pendidikan yang baik, akan mampu mencapai tujuan pendidikan Islam yang diharapkan sesuai Al-Qur'an dan As-Sunnah (Warisno, 2021). Menurut Maimun (2010):

*"Upaya yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh staf pengajar berkualitas di antaranya dengan cara melakukan seleksi yang ketat terhadap calon guru yang akan diterima di sekolah, mengadakan dan mengikuti sertakan guru dalam pendidikan dan pelatihan serta membina dan meningkatkan kegiatan kelompok kerja guru 4 atau musyawarah guru matapelajaran. Merekrut orang dengan kompetensi dan keterampilan (kemampuan) yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja madrasah dan selanjutnya sumber daya manusia di madrasah tersebut. Sebaliknya, Perekutuan lebih efektif jika memungkinkan madrasah untuk menarik pelamar dengan kemampuan yang tepat, yang memenuhi harapan madrasah".*

Jika dilihat dari fungsi *rekrutmen*, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu sistem rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

Setelah rekrutmen, diadakan seleksi dan penempatan. Kemudian para pelamar diseleksi dengan ketentuan yang telah ditetapkan, sehingga yang diterima dapat ditepatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Untuk meningkatkan prestasi kerja guru dan karyawan, diadakan pelatihan dan pengembangan. Lembaga pendidikan sangat berperan dalam menentukan segala hal yang terbaik untuk pembinaan mutu guru dan karyawannya, termasuk dengan pelatihan dan pengembangan. Dalam setiap akhir tahun, guru dan karyawan dinilai, serta dievaluasi oleh kepala sekolah. hal ini bertujuan memperoleh bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan karyawan, pemberian jabatan, atau kenaikan pangkat (Ula, 2013).

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Manajemen bisa diartikan sebagai seni, ilmu dan profesi. Follet mengartikan "manajemen sebagai seni, karena untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, seorang manajer harus bisa mengatur dan menggerakkan orang untuk melakukan tugas-tugasnya" (Sayuti, 2021).

Mengingat pentingnya sistem rekrutmen, dalam Al-Quran juga terdapat ayat yang berhubungan dengan sistem rekrutmen. Allah berfirman dalam QS. An Nissa' Ayat : 58

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤْدُوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا  
وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعُدْلِ إِنَّ اللَّهَ  
نِعِمَّا يَعِظُّكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Artinya :"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat."

Ayat diatas menjelaskan tentang sebuah amanat yang wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya bermaksud memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut. Jadi dalam sistem seleksi juga harus dilihat dari kemampuan dan keahlian guru tersebut, sehingga apabila seorang guru ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya maka ia akan lebih mudah dan cepat dalam menjalankan dan menyelesaikan segala tugas dan tanggungjawab yang telah dibebankan kepadanya, sehingga tujuan dari perusahaan tempat ia bekerja akan lebih mudah tercapai.

Guru harus mempunyai komitmen kepada peserta didik dan juga proses belajarnya. Artinya, komitmen tertinggi guru adalah untuk kepentingan peserta didik. Selain itu, guru harus juga menguasai secara mendalam bahan dan materi ajar yang akan dijarkan kepada peserta didik (Waluyo, 2022). Untuk meningkatkan prestasi kerja guru dan karyawan,

diadakan pelatihan dan pengembangan. Lembaha pendidikan sangat berperan dalam menentukan segala hal yang terbaik untuk pembinaan mutu guru dan karyawannya, termasuk dengan pelatihan dan pengembangan. Dalam setiap akhir tahun, guru dan karyawan dinilai, serta dievaluasi oleh kepala sekolah. hal ini bertujuan memperoleh bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan karyawan, pemberian jabatan, atau kenaikan pangkat.

“Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial” (Usman, 2006).

Standar yang dimaksud adalah suatu kriteria yang telah dikembangkan dan ditetapkan berdasarkan atas sumber, prosedur, dan manajemen yang efektif. Sedangkan kriteria adalah sesuatu yang menggambarkan ukuran dan keadaan yang dikehendaki. Secara konseptual, standar juga dapat berfungsi sebagai alat untuk menjamin bahwa program-program pendidikan suatu profesi dapat memberikan kualifikasi kemampuan yang harus dipenuhi oleh calon sebelum masuk kedalam profesi yang bersangkutan. Profesionalisme dan kompetensi merupakan dua hal yang menentukan parameter seseorang yang berkualitas atau tidak bermutu. Keduanya merupakan kedua hal yang tidak terpisah satu sama lainnya.

Di lapangan, ternyata proses rekrutmen yang begitu penting itu tidak sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan interview dengan kepala madrasah di Kabupaten Lampung Timur, dapat diperoleh data sebagai berikut.

“Sistem rekrutmen di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Darul Muslimin belum cukup bagus. Hal ini dikarenakan sistem pendidikannya yang merupakan yayasan pondok pesantren. Jadi guru yang direkrut berdasarkan intruksi pimpinan. Dan itu pun belum sesuai. Kami masih menurut apa kata ketua yayasan”

MTs yang berdiri sejak tahun 2008 ini berakreditasi “C”. Dengan akreditasi yang masih cukup ini, ternyata guru yang mengajar tidak sesuai kualifikasi ada 4 guru dan 2 guru yang sudah sertifikasi. Meskipun begitu, ternyata kompetensi guru sudah cukup bagus. Dari hasil wawancara mengenai kompetensi guru, ternyata guru sudah menggunakan media dan metode yang bervariasi, guru juga datang tepat waktu, serta memiliki kepribadian yang baik.

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (Field Research) atau disebut juga dengan penelitian kancah yaitu “penelitian terhadap suatu kancah kehidupan atau lapangan kehidupan masyarakat yang bertujuan menghimpun data atau informasi tentang masalah tertentu mengenai kehidupan masyarakat yang menjadi objek penelitian”(Sugiyono, 2010).

Penelitian lapangan ini adalah mengetahui sistem rekrutmen dan pembinaan kompetensi guru Madrasah Tsanawiyah Sriwijaya di kabupaten Lampung Timur. Prosedur penelitian dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Peran peneliti dalam penelitian ini sebagai pengamat partisipan. Kehadiran peneliti di lokasi penelitian diketahui statusnya sebagai peneliti oleh subjek/informan penelitian. sangat erat hubungannya dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan, masalah dapat memberi arah dan mempengaruhi penentuan metode pengumpulan data karena banyak metode untuk memperoleh data yang diperoleh tidak dapat menghasilkan data seperti yang diinginkan (Wibowo & Subhan, 2020).

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ada tiga teknik yaitu: (1) wawancara; (2) observasi; dan (3) dokumentasi. Teknik analisis data dengan melakukan uji kredibilitas (validitas internal) terhadap data hasil penelitian sesuai dengan prosedur uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif. Adapun macam-macam pengujian kredibilitas menurut Sugiyono antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member check (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini, penulis melakukan uji keabsahan data melalui triangulasi. Triangulasi ini merupakan teknik yang mencari pertemuan pada satu titik tengah informasi dari data yang terkumpul guna pengecekan dan pembandingan terhadap data yang telah ada. Ada 3 macam Triangulasi diantaranya Triangulasi Sumber, Triangulasi Teknik, dan Triangulasi Waktu, ditemukan kepastian data yang lebih kredibel. Secara umum, langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut : Penyajian data, Reduksi data, penarikan kesimpulan (verifikasi)(Miles and Huberman, 2007).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pembahasan kali ini penulis akan melakukan pengolahan data dengan menggunakan metode dan instrumen yang telah penulis tentukan pada bab sebelumnya. Adapun data tersebut diperoleh dari hasil observasi, interview dan dokumentasi pada objek penelitian yang penulis laksanakan di MTs Sriwijaya Sribawono Lampung Timur.

**Tabel 1. Catatan Observasi Sistem Rekrutmen**

Proses Sistem Rekrutmen	Langkah-langkah	Ket	
		Iya	Tidak
Perencanaan Rekrutmen	Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan		✓
	Merumuskan keadaan saatini		✓
	Mengidentifikasi kemudahan dan hambatan		✓
	Mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan		✓

Proses Rekrutmen	Persiapan Rekrutmen		✓
	Penyebaran pengumuman penerimaan guru		✓
	Penerimaan lamaran guru baru		✓
	Seleksi pelamar		✓
Evaluasi	Mengevaluasi waktu, biaya, manfaat, kuantitas dan kualitas.		✓

Alur sistem rekrutmen dan pembinaan kompetensi guru dianalisis berdasarkan landasan teori pada bab II. Data temuan penelitian yang didapat oleh peneliti akan dibagi ke 2 kategori yaitu sistem rekrutmen dan pembinaan kompetensi guru tersebut yaitu:

### 1. Sistem Rekrutmen Guru di MTs Sriwijaya Sribhawono Lampung Timur

MTs Sriwijaya Sribhawono Lampung Timur tidak memiliki panitia khusus yang dibentuk untuk merekrut guru baru. Tidak ada pembagian pekerjaan dan tugas tertentu yang dilakukan oleh guru yang menjadi panitia penerimaan guru baru. Karena setiap ada lamaran, kepala madrasah yang menerima surat lamaran yang dikirim pelamar. Setelah itu ditindak lanjuti oleh kepala madrasah sendiri.

Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru tidak dilakukan melalui media. Pengumuman penerimaan guru baru dilakukan secara internal berdasarkan surat lamaran yang ada atau pernah masuk dan berdasarkan informasi dari guru yang sudah ada kepada orang-orang terdekat.

MTs Sriwijaya Sribhawono Lampung Timur tidak melakukan tahap evaluasi perekrutan baik dari segi biaya, waktu, manfaat, kualitas dan kuantitas perekrutan. Setiap pelamar yang sudah masuk, ditetapkan sebagai tenaga pendidik di madrasah tersebut. Dengan tujuan untuk menentukan seberapa efektifkah berbagai sumber-sumber dan metode-metode perekrutan, adalah penting untuk mengevaluasi usaha-usaha perekrutan. Cara utama untuk mencari tahu apakah usaha-usaha perekrutan tersebut efektif dalam pemakaian biaya adalah melakukan analisis formal sebagai bagian dari evaluasi perekrutan.

### 2. Pembinaan Kompetensi Guru di MTs Sriwijaya Sribhawono Lampung Timur

Madrasah melakukan penetapan terhadap persyaratan-persyaratan bagi pelamar. Di MTs Sriwijaya Sribhawono Lampung Timur terdapat kriteria khusus yang ditetapkan oleh madrasah yaitu pelamar harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan. Hal tersebut sesuai dengan wawancara dengan salah satu guru yaitu:

*“Hal ini dilakukan untuk tujuan Formasi, memang sangat dibutuhkan tambahan tenaga edukatif untuk dapat menyelesaikan tugas. Mengacu pada analisa jabatan yang telah disusun, agar sesuai dengan kualifikasi maupun ketentuan/syarat yang ditentukan. Obyektif, artinya dalam penarikan tenaga kependidikan tidak menganut unsur KKN. Jadi, apa adanya, yang lulus, tetap lulus, yang tidak ya tidak. Tidak memperdulikan siapa dia dan latarbelakangnya”.*

Pembinaan kompetensi guru di MTs Sriwijaya Sribhawono Lampung Timur dilakukan dengan cukup bagus yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan internal oleh sekolah, Diskusi masalah pendidikan, Seminar, dan Workshop. Pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru ada pada kategori rendah dan kurang cukup memotivasi kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru pada kategori sedang atau kurang cukup meningkatkan kinerja guru terhadap maksimalisasi kinerja dengan stakeholder (Hasanah & Kristiawan, 2019).

Pembinaan kompetensi guru di MTs Sriwijaya Sribhawono Lampung Timur diterapkan dalam beberapa langkah yaitu: 1) menentukan sasaran pembinaan kompetensi guru termasuk dalam kompetensi apa yang perlu ditingkatkan. 2) MTs Sriwijaya Sribhawono Lampung Timur melakukan persiapan untuk menyiapkan materi atau isi pelatihan. 3) pelaksanaan penelitian. Hal ini termasuk dalam penentuan kurikulum pembinaan kompetensi guru, waktu atau jadwal, dan pelatihan pembinaan kompetensi yang diadakan. 4) evaluasi hasil pembinaan kompetensi guru yang telah dilakukan untuk melihat sejauh apa pembinaan tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru di MTs Sriwijaya Sribhawono Lampung Timur.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu Sistem rekrutmen guru baru di MTs Sriwijaya Sribhawono Lampung Timur belum cukup bagus meliputi langkah yaitu menyajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, menetapkan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru, menetapkan prosedur pendaftaran guru baru, menetapkan jadwal rekrutmen guru baru, menyiapkan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, menyiapkan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru, menyiapkan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian, menyebarkan pengumuman penerimaan guru baru, menerima lamaran guru baru, menyeleksi pelamar, dan mengevaluasi rekrutmen. Pembinaan kompetensi guru di MTs Sriwijaya Sribhawono Lampung Timur sudah cukup bagus yaitu dengan mengikutkan guru pada Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan internal oleh sekolah, Diskusi masalah pendidikan, Seminar, dan Workshop. Kendala dalam sistem rekrutmen dan pembinaan kompetensi guru adalah rendahnya sistem rekrutmen guru baru yang diterapkan madrasah dan kurangnya sumber daya yang memadai di lingkungan madrasah.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Journal

Efendi, E., Keguruan, F., & Bengkulu, U. (2019). Administrasi Pendidikan Manajer Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13(E-ISSN 2623-0208), 281–292.

Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.1159>

Sayuti, A. (2021). Strategi Manajemen Kurikulum Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Al Fatih*, 1(1), 53–59.

Waluyo, B. (2022). MANAJEMEN UPAYA PENINGKATAN KOMITMEN KERJA GURU. *An-Nur*, 8, 1–9. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/annur/article/view/166>

Warisno, A. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. *An Nida*, 1, 1–8. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/jp1%0AStandar>

Wibowo, A., & Subhan, A. Z. (2020). Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 3(2), 108–116.

## 2. Book

Moleong, Lexy J. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Remaja Rosda Karya.

Maimun, Agus dan Agus Zaenul Fitri. (2010). *Madrasah Unggulan: Lembaga Pendidikan Alternatif Di Era Kompetitif*. Malang: UIN-Maliki Press.

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

Miles, M. B. and Huberman, A. M. (2007). *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan. Jakarta: Universitas Indonesia.

Mustari, Mohamad. (2014). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yasmadi, *Modernisasi Pesantren Kritik Nurcholish Madjid terhadap Pendidikan Islam Tradisional*, Jakarta : Ciputat Press, 2002.