

# SISTEM REKRUITMEN, SELEKSI, PENEMPATAN CALON GURU DAN KARYAWAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN UPTD SDN 2 RAMA PUJA RAMAN UTARA LAMPUNG TIMUR

Dili Arissandi<sup>1</sup>, Tri Yutanto<sup>2</sup>, Andi Warisno<sup>3</sup>, Nasor<sup>4</sup>, An An Andari<sup>5</sup>

<sup>12345</sup> Pascasarjana Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: dililamtim@gmail.com<sup>1</sup>, tri.yutanto@gmail.com<sup>2</sup>, andiwarisno75@gmail.com<sup>3</sup>, nasor@radenintan.ac.id<sup>4</sup>, andari@an-nur.ac.id<sup>5</sup>

DOI: 10.57146/alwildan.v1i3.1396

Received: February 2023

Accepted: March 2023

Published: March 2023

## Abstract :

The Recruitment is a process of finding and attracting prospective employees who are able to apply for jobs, which will then be selected for employees. Employee selection is one of the important things to get qualified prospective employees, therefore companies must be able to carry out a good recruitment process. The benefit of recruitment is to have a function as "the Right Man on The Right Place", where this becomes a guideline for managers in placing the existing workforce in the company. The research was conducted at UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur. The formulation of the problem in this study is (1) How is the recruitment, selection, and placement process at UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur? (2) What are the supporting and inhibiting factors in recruitment, selection, and placement at UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur? This study uses a type of qualitative research. Qualitative research is a research process that is carried out fairly and naturally in accordance with objective conditions in the field without any manipulation, and the data collected is mainly qualitative data. In qualitative research, the theory used in preparing qualitative research proposals is also temporary, and will develop after researchers enter the field or social context. In relation to the theory in qualitative research is to find the theory.

**Keywords :** *Recruitment, Selection and Placement*

## Abstrak :

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikat para calon karyawan yang mampu untuk melamar pekerjaan, yang selanjutnya akan dilakukan seleksi pegawai. Seleksi pegawai merupakan salah satu hal yang penting untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka dari itu perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "the Right Man on The Right Place", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Penelitian dilakukan pada UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimanakah Proses Rekrutmen, seleksi, dan Penempatan di UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur? (2) Apa saja faktor pendukung dan penghambat Rekrutmen, seleksi, dan Penempatan di UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur? Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian yang dilakukan secara wajar dan natural sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa

adanya manipulasi, serta data yang dikumpulkan terutama data kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, teori yang digunakan dalam penyusunan proposal penelitian kualitatif juga masih bersifat sementara, dan akan berkembang setelah peneliti memasuki lapangan atau konteks sosial. Dalam kaitannya dengan teori dalam penelitian kualitatif bersifat menemukan teori

**Kata Kunci:** *Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan*

## **PENDAHULUAN**

Sekolah sebagai suatu organisasi atau lembaga pendidikan merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Selain dijadikan sebagai sarana perkumpulan antara guru dan siswa juga sebagai suatu sistem yang terkonsep rapi di mana terjadi interaksi untuk menghasilkan pemahaman kepada siswa. Di sisi lain, sekolah merupakan sarana untuk mencetak sosok manusia yang berpendidikan tanpa mempertimbangkan latar belakang siswa yang terlibat di dalamnya baik dari segi perekonomian, sosial maupun kebudayaan.

Perkembangan globalisasi yang begitu pesat sangatlah mempengaruhi pada lembaga pendidikan. Untuk mengikuti perkembangan yang ada selain dari sarana dan prasarana juga sangat berpengaruh pada tenaga pendidik dan kependidikannya. Tuntutan tanggung jawab membuat mereka harus berfikir kreatif untuk hasil yang sesuai dan selaras dengan tujuan. Mereka dipilih melalui seleksi yang sangat ketat. Pihak panitia dituntut untuk mampu merekrut dan menyeleksi calon pendidik dan tenaga kependidikan lainnya dengan baik.

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikat para calon karyawan yang mampu untuk melamar pekerjaan, yang selanjutnya akan dilakukan seleksi pegawai. Seleksi pegawai merupakan salah satu hal yang penting untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka dari itu perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "the Right Man on The Right Place", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Lembaga pendidikan UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur merupakan salah satu lembaga pendidikan di kecamatan Raman Utara, Kabupaten Lampung Timur. Dalam proses rekrutmen lembaga pendidikan ini menerima berkas lamaran dari calon guru dan karyawan untuk kemudian ditindaklanjuti oleh bidang pengembangan lembaga pendidikan UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur.

### **1. Pengertian Rekrutmen**

Spfyandi (2008: 100) menyatakan bahwa "rekrutmen merupakan proses penarikan orang-orang atau pelamar yang mempunyai niat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi kekosongan posisi atau jabatan tertentu". Menurut T. Hani Handoko (2001 : 65) mengungkapkan bahwa penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan". Pendapat dari Hadari Nawawi (2005: 169) mengemukakan bahwa "rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi untuk jabatan atau

pekerjaan di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan". Pasal 11 ayat 2 undang-undang nomor 63 tahun 2005 tentang sistem manajemen sumber daya manusia. Rekrutmen dan seleksi pegawai merupakan kegiatan yang terencana dan sistematis untuk mendapatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan komisi agar dapat mendukung pencapaian tujuan-tujuan komisi.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan serta menarik sekelompok kandidat pelamar untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial. Serangkaian kegiatan ini dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Menurut Randal S. Schuler dan Susan E. Jackson, (1997: 228) rekrutmen memiliki beberapa tujuan yaitu :

- a. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan;
- b. Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa
- c. sekarang dan masa datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan SDM, pekerjaan disain dan analisa jabatan;
- d. Untuk meningkatkan jumlah karyawan yang memenuhi syarat seefisien mungkin;
- e. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam;
- f. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja;
- g. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
- h. Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan;
- i. Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja;
- j. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap program-program tindakan alternatif dan pertimbangan hukum dan sosial lain menurut komposisi tenaga kerja.

Untuk dapat melakukan rekrutmen maka perusahaan berusaha mencari pelamar dari berbagai sumber seperti :

- a. Memasang Iklan
- b. Instansi Pemeritahan
- c. Perusahaan Pencari Tenaga Kerja
- d. Lembaga Pendidikan
- e. Organisasi Profesi
- f. Serikat Kerja
- g. Balai Latihan Kerja dan masih banyak lagi.

## 2. Seleksi

Seleksi merupakan proses pemilihan sekelompok pelamar yang memiliki

kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi posisi di suatu perusahaan. Proses seleksi ini dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan dan akan dimulai pada saat melamar dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Proses tersebut umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, dan ujian fisik. Ada dua konsep penting yang harus diperhatikan untuk peralatan seleksi ini, yaitu reliabilitas dan validitas. Beberapa instrumen yang dapat digunakan dalam seleksi, yaitu:

- a. Surat-surat rekomendasi
- b. Format lamaran
- b. Tes Kemampuan
- c. Tes Potensi Akademik (ability test)
- d. Tes Kepribadian
- e. Tes psikologi
- g. Wawancara
- f. Evaluasi Medis / Kesehatan
- g. Peninjauan Pekerjaan yang Realistis
- h. Assessment Center

### 3. Tujuan Seleksi

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 :

- a. Menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan/ pekerjaan.
- b. Memastikan keuntungan investasi SDM perusahaan.
- c. Mengevaluasi dalam mempekerjakan dan penempatan pelamar sesuai minat.
- d. Memperlakukan pelamar secara adil dan meminimalkan deskriminasi.
- e. Memperkecil munculnya tindakan buruk karyawan yang seharusnya tidak diterima.

### 4. Penempatan

Penempatan adalah tindak lanjutan dari seleksi serta proses penugasan atau pengisian suatu jabatan kepada pegawai. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan posisi yang tepat bukan hanya keinginan tenaga kerja itu sendiri melainkan menjadi keinginan perusahaan agar individu dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas yang diberikan serta menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.

Menurut Schuler dan Jackson bahwa penempatan SDM berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian SDM tersebut. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel Faktor yang penting

dalam kesejahteraan kinerja adalah tutunan pekerjaan.

Dapat di simpulkan bahwa penempatan SDM merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan menempatkan sumber daya manusia pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal. atau dengan kata lain bisa di definisikan sebagai kebijakan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang di sebuah lembaga pendidikan

#### 5. Faktor-faktor dan Tujuan Penempatan

Didalam melakukan penempatan sumber daya manusia hendaknya mempertimbangkan faktor faktor tersebut:

##### a. Pengetahuan

Pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat di peroleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku, maupun dari pengalaman orang lain

##### b. Keterampilan kerja

Kegiatan melaksanakan tindakan tindakan ini akan memerlukan berbagai kemampuan teknis, kemampuan manajerial, kemampuan prilaku dan kemampuan konseptual.

##### c. Pengalaman kerja

Pengalaman merupakan pekerjaan sejenis yang pernah dilakukan oleh sumber daya manusia. menurut Siswanto pengalaman kerja banyak memberikan kecendrungan bahwa sumber daya manusia memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi.

Tujuan diadakan penempatan sumber daya manusia adalah untuk menempatkan sumber daya manusia sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

##### a. Kemampuan

##### b. Kecakapan

##### c. Keahlian

### Metodologi Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian yang dilakukan secara wajar dan natural sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi, serta data yang dikumpulkan terutama data kualitatif.\* Dalam penelitian kualitatif, teori yang digunakan dalam penyusunan proposal penelitian kualitatif juga masih bersifat sementara, dan akan berkembang setelah peneliti memasuki lapangan atau konteks sosial. Dalam kaitannya dengan teori dalam penelitian kualitatif bersifat menemukan teori.†

Penelitian ini melakukan observasi terhadap orang dalam kehidupannya sehari-hari, berinteraksi dengan mereka, dan berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia dan sekitarnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian field research (penelitian lapangan) yaitu

penelitian dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh informasi terhadap masalah-masalah yang dibahas.

## 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD SDN 2 Rama Puja, Kecamatan Raman Utara, Kabupaten Lampung Timur

## 3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ada dua yaitu: sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang dipakai oleh peneliti dalam mengumpulkan data utama yakni pihak yayasan, kepala sekolah, dan guru sebagai narasumber utama dan observasi langsung di lembaga untuk mendapatkan data berupa kondisi

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan 3 tahapan sesuai dengan pendapat Sugiyono (2015: 309) menyatakan “dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alami), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

## 5. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Miles dan Huberman dengan 3 tahapan yang harus dikerjakan dalam menganalisis data penelitian kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan pada UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur. Berikut beberapa tahapan proses perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan yaitu:

- a. Kriteria tenaga pendidik dan kependidikan dari kalangan umum yang sesuai dengan kualifikasi bidang akademik.
- b. Pelaksanaan perekrutan dilaksanakan terpusat di kantor UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur.
- c. Pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan perlu adanya langkah-langkah yakni dari tahap perencanaan dan diakhiri dengan pelamar diterima di UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur. Supaya proses berjalan dengan baik dan menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai harapan.
- d. Tim seleksi tenaga pendidik dan kependidikan berasal dari pihak UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur.
- e. Dalam proses seleksi tentunya mempertimbangkan kualifikasi calon guru dan karyawan sesuai dengan bidang akademiknya. Berikut persyaratan seleksi bagi calon guru dan karyawan yaitu:

1. Surat-surat rekomendasi
  2. Format lamaran
  3. Tes Kemampuan
  4. Tes Potensi Akademik (ability test)
  5. Wawancara
- f. Penempatan bagi guru dan karyawan terpilih akan ditempatkan di UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur, dan sesuai dengan bidang akademik.

### **Pembahasan**

1. Sistem rekrutmen, seleksi, dan penempatan calon guru dan karyawan pada UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur.

Rekrutmen guru membuka lowongan calon guru dan karyawan melalui media online seperti media sosial instagram, fecebook. Melalui media offline seperti pasang iklan poster, pamflet dll. Rekrutmen guru dan karyawan dilaksanakan secara terpusat oleh kepala bidang pendidikan dan pengajaran di UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur, dengan kebutuhan guru dan karyawan dirumuskan melalui rapat dengan kepala sekolah seluruh unit setiap awal tahun pembelajaran.

Rekrutmen guru dirumuskan sesuai dengan kebutuhan guru setiap unit yang diketahui dengan adanya rapat rutin dari pihak UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur. Sehingga guru yang masuk di UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur, sesuai dengan bidang keahlian yang dibutuhkan oleh sekolah.

Setelah adanya tahap rekrutmen yaitu tahap seleksi yang merupakan bagian dari proses memilih calon guru dan karyawan di UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur. Adapun tahapan seleksi yang dilakukan di lembaga pendidikan ini yaitu:

- 1) Surat-surat rekomendasi
- 2) Format lamaran
- 3) Tes Kemampuan
- 4) Tes Potensi Akademik (ability test)
- 5) Wawancara

Dari hasil seleksi tersebut, akan diumumkan dengan waktu dan tanggal yang telah ditentukan oleh pihak lembaga pendidikan. Setelah terpilih dari hasil seleksi, maka dari calon terpilih guru dan karyawan akan di tempatkan di UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur, sesuai dengan jabatan tupoksi masing- masing.

2. Faktor Pendukung sistem rekrutmen, seleksi, dan penempatan UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur yaitu:
  - 1) Adanya calon pendidik dan kependidikan yang sudah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) sehingga dapat menjadi salah satu bukti legelasi terkait kemampuannya.

- 2) Statement masyarakat terhadap UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur, yang sudah memiliki nama di kalangan masyarakat membuat sekolah tidak perlu melakukan publikasi untuk mencari calon guru maupun karyawan.
  - 3) Penyerahan surat keputusan guru tidak tetap selama 2 tahun sebagai uji loyalitas guru di UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur, salah satu bentuk apresiasi yang dilakukan oleh pengelola sekolah atas prestasi kinerja guru tidak tetap dengan pemberian pengakuan melalui adanya surat keputusan menjadi guru dan karyawan tetap di UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur.
  - 4) Pada tahap seleksi, lembaga pendidikan UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur, telah menjalankan sesuai prosedur proses seleksi calon guru dan karyawan.
  - 5) Pada tahap penempatan sesuai dengan jangkauan, artinya
  - 6) Lokasi UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur tidak memiliki cabang lain, sehingga memudahkan para pegawai untuk mobilisasi.
3. Faktor Penghambat sistem rekrutmen, seleksi, dan penempatan UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur yaitu:
- 1) Statement masyarakat yang menjadika Faktor Pendukung sistem rekrutmen, seleksi, dan penempatan UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur sebagai pilihan kedua, karena pandangan sebagian rekruter masih kepada lembaga pendidikan yang notabennya level atas.
  - 2) Pandangan masyarakat dan para rekrutrr masih memilih lembaga pendidikan lain dilihat dari besaran gajinya, yang dibandingkan dengan lembaga pendidikan lain yang lebih tinggi.
  - 3) Pada tahap seleksi masih menggunakan sistem manual terutama tes tertulis, sehingga waktunya belum cukup.
  - 4) Pada tahap penempatan hanya terdapat lokasi satu saja yaitu di UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman Utara, Lampung Timur. Hal ini akan memberatkan guru dan karyawan yang lokasinya jauh dari tempat tugasnya.

## KESIMPULAN

Rekrutmen merupakan proses penarikan orang-orang atau pelamar yang mempunyai niat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi kekosongan posisi atau jabatan tertentu. Kemudian seleksi adalah proses pemilihan sekelompok pelamar yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi posisi di suatu perusahaan. Sedangkan penempatan adalah tindak lanjutan dari seleksi serta proses penugasan atau pengisian suatu jabatan kepada pegawai.

Dari hasil pengamatan peneliti pada sistem rekrutmen, seleksi, dan penempatan calon guru dan karyawan pada UPTD SDN 2 Rama Puja, Raman

Utara, Lampung Timur, bahwasanya tim rekrutmen dan tim seleksi telah membuat peraturan dan kebijakan terkait perekrutan calon guru dan karyawan sesuai dengan lembaga pendidikan terkait. Dengan adanya peraturan dan kebijakan tersebut, para rekruter mematuhi proses yang telah ditetapkan oleh pihak lembaga pendidikan, baik dari seleksi sampai dengan penempatan tugas bagi para calon guru dan karyawan yang telah dinyatakan lulus dari proses rekrutmen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hadari, Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Kristanu.Y.L (2013). ANALISIS Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan karyawan di PT. Nyonya Menner di Semarang. *Jurnal Agora*, vol.1 No.3.
- Mardiah. Nila. (2016). Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal kajian ekonomi islam*, Vol.1, No.2.
- Potale.B.L, Lengkong Viktor., Moniharapon S (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutogo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol.16 No.4.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Theresia Kristianty, (2003). *Metode Penelitian Kualitatif dan Enam Tradisi Penelitian Kualitatif* Jakarta: Balai Pustaka.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.