

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK
TINGKAT SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN TELUK MERANTI
KABUPATEN PELALAWAN**

Oleh : Hadri

Pembimbing : Zulkarnaini

Program Studi Administrasi Publik - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

Education staff is one of the most important elements in improving the quality of education educators are community members who are devoted and appointed to support the implementation of education, which includes the management of educational units, researchers, civil servants, supervisors, researchers, developers, librarians, laboratory staff and technical technicians. learn. One of the problems that often occurs in the recruitment of educators is the problem of implementing inadequate teaching staff so that there is often irregular acceptance because a lot of work is done in a non-serious manner. Which is the focus of the research on the implementation of teaching staff who are received by the headmaster who does not do as in the acceptance. The Pelalawan district education office has not been maximal in carrying out teaching staff acceptance. This can be seen from the roles of the school principal in carrying out the report after the receipt for the procedure is regulated by the education office but the implementation is carried out by the principal so that many of the teachers in SD Teluk Meranti still have high school diplomas while in law Law No. 74 of 2005 all teaching staff must be S1. The results of the research on teacher recruitment policies in improving the quality of education in SD Meranti sub-district are: (first) the process of receiving teachers in improving the quality of education at Meranti Bay, (second) through the planning of new teacher admissions conducted systematically, organizing by placing appropriate and competent people, standardized structured implementation and supervision carried out during the teacher acceptance process conducted with the aim of improving the quality of education in SD Teluk Meranti (third) the committee always coordinate with all personnel to always emphasize the importance of quality reception so that education at SD Teluk Meranti is increasing.

Keywords: Implementation of Educator Recruitment Policy

Latar Belakang

Pendidikan merupakan wadah penting untuk mengembangkan kemampuan yang membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuannya adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mewujudkan tujuan tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah. Rekrutmen atau penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya, untuk kegiatan

Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini merupakan bagian dari proses pengembangan pegawai (*employer development*) dengan demikian pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi (kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan jabatan itu dengan apa yang dimiliki oleh pegawai).

Dimana amanat yang diemban oleh pegawai negeri sipil adalah sebagai pelayanan, kesetiaan dan keseriusan kerja.

Ciri-ciri kebijakan rekrutmen kepegawaian terdapat pula adanya usaha pembinaan pegawai kearah produktivitas kerja yang dapat menimbulkan efektivitas dan efisiensi. Mekanik maksudnya memberikan pendidikan dan latihan kerja, baik pada pembinaan maupun dalam rangka tugasnya untuk pemupukan dan perkembangan *tehnikal skill* dan *manajerial skill*.

untuk menjadi manusia karya yang berkepribadian, cerdas, mempunyai motivasi, memiliki semangat kerja yang tinggi, berketrampilan, disiplin, ahli dan produktif.

Begitu juga dari rekrutmen tingkat sekolah dasar (SD). Berdasarkan Undang-undang No 14 Tahun 2005 disebutkan tenaga pengajar (SD) memiliki ijazah strata satu (S1) dalam pengajaran agar membuat bagaimana siswa yang dididik agar memiliki pengetahuan luas dan kepandaian seperti apa yang diinginkan kebijakan yang dibuat pemerintah dalam mengrekrut pegawai tenaga pengajar guru sekolah dasar. Dilihat dari tenaga pengajar saat ini masih banyaknya tenaga pengajar yang memiliki ijazah tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA).

belajar yang diajarkan dari sekolah dasar tersebut.

Dalam hal ini penulis mengambil tingkat sekolah dasar dikerenakan pada sekolah-sekolah yang ada di kecamatan kerumutan terkhususnya sekolah dasar banyak tenaga pendidiknya yang masih memiliki tenaga pendidik tingkat SMA dalam hal ini penulis tidak mengambil tingkat SMP dikerenakan disekolah SMP yang berada dikecamatan teluk meranti telah memiliki tenaga pendidik yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yaitu memilikitamatan sarjana

. Jika dalam daerah tersebut memiliki tenaga pendidik maka bisa mengajukan kepada kepala sekolah. Sasaran dari penelitian ini adalah guru honor untuk menjadikan tenaga pendidik yang mengara pada mata pelajaran yang kurang, Maka persyaratan yang dilampirkan diserahkan kepada dinas pendidikan oleh kepala sekolah.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, penulis merumuskan pokok permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi kebijakan rekrutmen guru Kabupaten Pelalawan ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat implementasi kebijakan rekrutmen guru tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis implementasi rekrutmen tenaga pendidik pada sekolah dasar (SD) di kecamatan teluk meranti kabupaten pelalawan
- b. Untuk menganalisis faktor yang menghambat implementasi rekrutmen pada sekolah dasar (SD) di kecamatan teluk meranti kabupaten pelalawan.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Dari aspek keilmuan, penelitian ini dapat mengkaji secara lebih mendalam tentang implementasi rekrutmen guru pada sekolah-sekolah dasar yang berada di kecamatan teluk meranti.
- b. Dari aspek praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan alternatif. Hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan untuk memperluas.
- c. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi panduan dan pedoman.

Konsep Teori

1 Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan suatu proses dalam kebijakan publik yang mengarahkan pada pelaksanaan kebijakan dalam

praktiknya implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang begitu kompleks bahkan tidak jarang bermuatan politisi karena adanya intervensi dari berbagai kepentingan.

Menurut **van meter** dan **van horn** dalam **Ibrahim (2018:22)** mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan

Dalam sejarah perkembangan studi implementasi kebijakan secara sederhana yakni pendekatan top-down dan pendekatan bottom-up (**Agustino, 2006:155**) Implementasi adalah proses mentransformasikansuatu rencana ke dalam praktik. **Wijaya** dan **Supardo** dalam **Pasolong (2011:57)**. Menurut **Hinggis** dalam **Pasolong (2011:57)** mendefenisikan implementasi sebagai rangkuman dari berbagai kegiatan yang didalamnya sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain untuk mencapai sasaran strategi.

Agustino, (2006:153). Kemudian **Ripley** dalam **Sujianto (2008:31)** berpendapat bahwa implementasi merupakan suatu tahapan diantara pembuatan kebijakan dan konsekuensi dari kebijakan. Ia menempatkan pada tahap ketiga dalam proses kebijakan : **Agustino, (2006:153)** mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan –tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan.

Kusumanegara (2010:97) mendefenisikan secara lebih luas implementasi kebijakan sebagai proses

administrasi dari hukum yang didalamnya tercakup keterlibatan berbagai macam aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang dilakukan agar kebijakan yang telah ditetapkan mempunyai akibat, yaitu tercapainya tujuan kebijakan. Implementasi juga dapat ditafsirkan bahwa kebijakan-kebijakan yang diimplementasikan belum tentu dapat mencapai tujuannya. Sebab implementasi kebijakan publik pada dasarnya merupakan upaya pemerintah untuk melaksanakan salah satu tugas

Suharno (2013:169) Dalam sejarahnya perkembangan studi implementasi kebijakan dijelaskan tentang adanya dua pendekatan guna memahami implementasi kebijakan secara sederhana, yakni: pendekatan top-down dan pendekatan bottom-up (**Agustino, 2006:155**). Menurut **Lester dan Stewart** dalam **Agustino (2006:155)** mengistilahkan pendekatan-pendekatan itu dengan sebutan pendekatan kontrol dan komando, yang mirip dengan top-down approach dan pendekatan pasar, yang mirip dengan bottom-up approach. **Khairani (2015:13)** mengemukakan ada tiga unsur penting dalam proses implementasi yaitu : (1) adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan. (2) Target Group yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan ditetapkan akan menerima manfaat dari program, perubahan atau peningkatan. (3) Unsur pelaksana (Implementator) baik organisasi atau perorangan untuk bertanggung jawab dalam memperoleh pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.

Weimber dan Vining dalam **Tahir (2015:76)** mengemukakan ada tiga kelompok variabel besar yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu program :

1. Logika kebijakan.

2. Lingkungan tempat kebijakan dioperasionalkan.

3. Kemampuan implementor kebijakan

Agustino,(2006:155) mengistilahkan pendekatan-pendekatan itu dengan sebutan pendekatan control dan komando, yang mirip dengan top-down approach dan pendekatan pasar, yang mirip dengan bottom-up approach masing-masing pendekatan mengajukan model-model kerangka kerja dalam membentuk keterkaitan antara kebijakan dan hasilnya

2.Rekrutment Pegawai

a. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia

Maltis, (2001:112). Selanjutnya rekrutmen juga merupakan proses komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

Menurut **Rivai (2006:28)**, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan sebanyak mungkin,

Menurut **Simamora (2004)**, tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama

perusahaan dengan biaya yang paling sedikit. Proses rekrutmen harus menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang wajar.

perusahaan, maka terlebih dahulu perusahaan harus memilih sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.

Menurut (Kasmir,2002:139) "Penarikan (*recruitment*) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui tahapan empat yaitu

1. Identifikasi dan Evaluasi

Tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan dari unsur-unsur yang diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang dapat dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Dalam kaitannya dengan pihak penilai, identifikasi berarti bahwa bagaimanapun pihak penilai harus dapat menentukan unsur-unsur yang dinilai dari yang dinilai. Tentu saja, apa yang akan dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya, diadakan evaluasi. Proses Seleksi

Seleksi merupakan proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi-kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi (Malthis, 2006:261). Seleksi lebih dari sekedar pemilihan orang yang tersedia. Menyeleksi sekumpulan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang sesuai merupakan suatu paket yang terdapat pada manusia untuk memperoleh "kecocokan

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan pada dinas pendidikan kabupaten pelalawan provinsi riau serta melihat langsung kondisi di setiap sekolah yang berada pada kecamatan teluk meranti. Peneliti memilih dinas pendidikan kabupaten pelalawan karena dikabupaten pelalawan tepatnya dikecamatan teluk meranti banyak sekolah yang masih memiliki tenaga pengajar yang belum sesuai dengan peraturan yang ada yaitu tamatan dari strata satu atau sarjana.

Informan Penelitian

adapun informan dalam penelitian ini adalah:

1. kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan
2. Penelitian : kbid pendik. Dinas pendidikan kabupaten pelalawan.
3. Informan pelengkap kepala bagian administrasi sekolah dasar kabupaten pelalawan
4. Informen pelengkap yang mengetahui permasalahan peneliti : kepala upkd kecamatan teluk meranti kabupaten pelalawan
5. Informen selanjutnya yang mengetahui bagaimana yang dilapangan : kepala sekolah yang berada disekolah tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengukur kebijakan rekrutmen tanaga pendidik pada dinas pendidikan di kupaten pelalawan tersebut di atas tentunya diperlukan data, baik yang sifatnya data sekunder seperti laporan kerja, dokumen dan semacamnya maupun data primer terutama dari jawaban responden yang disalurkan melalui angket.

Jenis dan Sumber Data

Pelaksanaan penelitian ini untuk pengumpulan data primer maupun data sekunder menggunakan metode kualitatif melalui wawancara, terutama

digunakan untuk menggambarkan (deskriptif) dan menjelaskan (*explanatory* atau *confirmatory*) tentang kebijakan rekrutmen tenaga pendidik, Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

e. Metode analisis data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini dikemukakan beberapa teori yang mendukung sesuai dengan masalah penelitian, sehingga antara teori dengan kenyataan lapangan dapat disesuaikan dalam mengatasi masalah Implementasi Kebijakan penerimaan tenaga pendidik di Kabupaten Pelalawan yang telah dibuat oleh pemerintah.

Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Pendidik Tingkat Sekolah

Dasar di Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan

Implementasi kebijakan bukanlah sekedar berhubungan dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran birokrasi, melainkan lebih menyangkut masalah konflik, keputusan, dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan. Kegiatan pengorganisasian dalam mengimplementasikan program yaitu pembentukan atau penataan kembali sumberdaya, unit-unit serta cara untuk menjadikan program berjalan. Kemudian menginterpretasikan kegiatan agar program menjadi rencana dan pengarahannya yang tepat dan dapat diterima

tujuan kebijakan

kebijakan Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya dari ukuran dan

tujuan kebijakan yang bersifat realistis dengan sosio-kultur yang ada di level pelaksana kebijakannya adalah jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektifitas yang dikehendaki. Dimana dalam tujuan kebijakan dari sebuah kebijakan melihat berapa sumber daya yang digunakan untuk penerapan sebuah kebijakan. Kebijakan yang telah dilaksanakan pemerintah untuk mencapai hasil yang diinginkan

2 Sumber Daya

Sumber daya disini adalah berkaitan dengan tingkat efektivitas pelaksanaan penerimaan tenaga pendidik dari sebuah kebijakan. Apakah efektivitas ini dapat memuaskan kebutuhan nilai atau kesempatan yang menimbulkan adanya masalah dalam kebijakan ini untuk itu dalam suatu kebijakan harus ada alternatif-alternatif yang dilakukan apabila ini telah dilaksanakan

Karakteristik Organisasi

Berkenaan pemerataan dari sebuah kebijakan. Artinya terhubung dengan rasionalitas legal dan sosial suatu kebijakan yaitu dalam efektifitas. tingkat sekolah dasar dikecamatan teluk meranti. Untuk pelaksanaan penerimaan tenaga pendidik dilakukan oleh dinas pendidikan yang berada dikecamatan teluk meranti kabupaten pelalawan

. Komunikasi antar Organisasi

komunikasi adalah dengan seberapa jauh kebijakan dapat memuaskan. Preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat yang menjadi target kebijakan ingin melihat bagaimana tanggapan dari kepala sekolah. Humas sekolah.

4 Disposisi atau Sikap Peran Pelaksana

Maksud dari disposisi disini adalah mengenai apakah hasil dan tujuan yang dimaksud benar-benar berguna atau bernilai dan apakah

kebijakan tepat untuk para guru-guru yang dibutuhkan pada saat ini. Apa bila dilihat dari keadaan pada saat ini pelaksanaan penerimaan tenaga pendidik tingkat sekolah dasar ini memang sangat dibutuhkan penerimaan yang benar-benar serius dikarenakan hal ini menentukan masa depan negara dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas

lingkungan Sosial

Hal terakhir yang perlu diperhatikan guna menilaikinerja implementasi kebijakan adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilankebijakan publik. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Penerimaan Tenaga Pendidik Tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan.

Untuk mengelaborasi dan menelaah faktor-faktor yang menentukan proses implementasi kebijakan penerimaan tenaga pendidik berikut dijelaskan dari hasil pengamatan lapangan, wawancara dengan nara sumber, dan telaah dokumentasi di lokasi penelitian

Komunikasi

Komunikasi merupakan sarana yang paling penting dalam kehidupan manusia, karena itu komunikasi merupakan unsur pendorong kemajuan peradaban manusia. Tanpa komunikasi manusia tidak akan berkembang dengan pesat. Melalui kemampuan berkomunikasi menjadikan kehidupan manusia bermakna dan berarti. Keterampilan berkomunikasi harus dimiliki oleh setiap orang yang menginginkan kesuksesan dalam hidupnya

sarana prasarana

Fasilitas yang disediakan oleh pemerintah masih kurang untuk digunakan dalam pelaksanaan penerimaan tenaga pendidik di kecamatan teluk meranti dalam hal ini yang didapatkan oleh tenaga pendidik pada saat telah mengajar didalam sekolah-sekolah yang ada pada saat ini. Dimana dalam setiap sekolah tenaga pendidik sangat kurang dalam hal alat untuk dijadikan sarana dalam menegrjakan tugas yang diembanya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, Hal ini dibuktikan dengan berdasar pada beberapa faktor yang telah dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn (1975) yakni: Ukuran dan Tujuan Kebijakan, dilihat dari tujuan kebijakan ini belum sepenuhnya di pahami oleh seluruh stakeholder baik guru maupun kepala sekolah, maka jika dilihat dari sumber daya manusia, finansial, dan waktu sudah cukup baik namun masih terdapat kekurangan-kekurangan seperti: tenaga pengajar pada bidang studi yang tidak sesuai dengan tamatan rakhirnya dari sisi penerimaa terkadang tidak sesuai dengan jumlah yang seharusnya diterima dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum implementasi kebijakan penerimaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Kecamatan Teluk meranti belum cukup baik dan karena masih tidak sesuai dengan aturan disebabkan leh karakteristik kepala sekolah yang belum memahami tentang rekrutmen kurang profesinalnya dalam penerimaan tenaga pendidik selama beberapa tahun terakhir. Dan komunikasi antr organisasi juga tidak terjalin dengan baik dapat dilihat dari pihak sekolah dan pihak dinas pendidik banyaknya penerimaan yang masih memiliki ijazah SMA. Lingkungan sosial yaitu juga menjadi penghambat

dalam pelaksanaan ya dilakukan dilihat dari sosialnya kondisi daerah yang susah untuk ditempuh. Yang mencari sarjana S1 juga sangat sulit yang mau bekerja disana dengan gaji yang rendah sedangkan medan yang dilalui sangatlah sulit. Karakteristik agen / badan pelaksana, jika dilihat dari faktor ini juga sudah cukup baik, melakukan kordinasi dengan semua pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan

Saran

Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang benar-benar potensial , paling memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tidak lah mudah. Saran penulis adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan perekrutan tenaga pendidik harus lebih matang, agar dapat memenuhi kebutuhan dengan maksimal, dan sesuai dengan tujuan pendidikan
2. Untuk mendapatkan calon pegawai yang benar-benar profesional, materi untuk calon tenaga pendidik ada baiknya mencakup dengan kepribadian pegawai untuk mengetahui layak atau tidaknya calon pelamar tersebut menjadi calon pendidik disekolah tersebut menjadi calon pendidik di sekolah tersebut sebagai figur yang akan ditiru oleh peserta pendidik tersebut, aspek wawasan dan aspek pengetahuan dibidang ilmu pengetahuan umum dan agama serta aspek keterampilan dalam mengelola proses pembelajaran
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka ada beberapa cara rekrutmen yang perlu ditingkatkan antara lain adalah aspek seleksi administrasi seperti persyaratan para calon pelamar harus lebih

psesifik, informasi yang disampaikan kepada para pelamar juga harus lebih jelas dan terbuka agar para pelamar lebih muda memahami.

DAFTAR PUSTAKA

Agustino, Leo. 2006. *Politik & Kebijakan Publik*. Bandung : Asosiasi Ilmu Politik Indonesia (Aipi).

Agustino, 2006. *Esensi Statistik Bagi Kebijakan Publik*. Jakarta : Penerbit IN Media

Asra, A buzar, 2001, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia.*, PSKK UGM. Yogyakarta.

Chaizi sahuca, 2004, *Implementasi Tingkat satuan pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: rajawali Press.

Edwar III, 2006, *implementasi kebijakan*. penerbit. jakarta. PT. Rineka cipta

Hinggris, 2011, *pelaksanaan penerimaan pegawai*. Yogyakarta

Hornd, 2006, *Tata Cara Penerimaan Pegawai*, PT. Renika Cipta

Hasibuan, 2002. *Strategi penerimaan pegawai*. Jakarta

Indiahono, Dwiyanto. 2009. *Perbandingan Administrasi Publik*. Yogyakarta : Gava Media

Khairani, 2003, *Pengantar Untuk Memahami Kebijakan Penerimaan dan Kebijakan*

- Pendidikan Sebagai Kebijakan Publik*, Yogyakarta
- Khasmir, 2002. *Mengembangkan Profesi Analisis Kebijakan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Kusumanegara, Solahuddin. 2010. *Model Dan Aktor Dalam Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Gava Media.
- Mathis. 2001, *Pengukuran Kinerja Dengan Balanced Scorecard Harvarindo*. Jakarta.
- Mathis. 2006, *Pengukuran Kinerja Dengan Balanced Scorecard Harvarindo*. Jakarta.
- Nugroho, 2008, *sistem penerimaan pegawai perusahaan*. Bandung: Alfabeta
- Pasolong . 2015. *Kebijakan Publik & Penerimaan*. Bandung : Alfabeta.
- Purwanto, 2015, *pelaksanaan penerimaan pegawai* , Bandung : Alfabeta
- Rivai, 2006. *Kebijakan penerimaan pegawai publik*. Yogyakarta
- Simamora, 2009. *Manajemen pegawai*. PT. Raja Grafindo
- Sujiono, 2008, *Manajemen Publik (Konsep, Aplikasi dan Implementasinya dalam Pelaksanaan penerimaan Daerah)*. Penerbit Mandar Maju.
- Syafiie, Inu Kencana 1999. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Suharno. 2013. *Penerimaan pegawai secara administrasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Thoha, Miftah. 2003. *Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Tahir, Arifin. 2015. *Kebijakan Publik & Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Bandung : Alfabeta.
- Wahab, Solichin Abdul. 2016. *Analisis kebijakan : Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wibawa, Samodra. 2011. *Sistem penerimaan pegawai* . Yogyakarta :