

## Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SDN 036 Ujung Berung Kota Bandung

***Ai Ina Afifah Munawwaroh<sup>1</sup>, Dwi Ajeng Maulidya Makalao<sup>2</sup>, Muhammad Amar Khana<sup>3</sup>***

<sup>1,2,3</sup>Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam

<sup>1</sup>dsn. Padasuka RT. 03 RW. 07 Ds. Situraja utara kecamatan Situraja kab. Sumedang 45371, <sup>23</sup>Jl Pager Sari No. 53, Cibeunying, Cimenyan, Kab. Bandung

\*E-mail : [latifaraisa@gmail.com](mailto:latifaraisa@gmail.com)

### ABSTRAK

Masalah umum dalam merekrut guru dan tenaga kependidikan disekolah adalah masalah rencana pelatihan guru dan tenaga pendidik yang belum cukup matang. maka dari itu penulis ingin mengkaji tujuan dari penelitian ini yaitu untuk Mengetahui Bagaimana Perencanaan, Proses dan Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDN 036 Ujung Berung Kota Bandung Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah Metode Deskriptif Analitik. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yaitu menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SDN 036 Ujung Berung kota Bandung Sebelum merekrut calon guru dan tenaga pemberi kerja, kepala sekolah biasanya berkonsultasi dengan guru dan staf untuk menganalisis kebutuhan mereka dan menentukan jumlah guru dan tenaga pendidik yang dibutuhkan berdasarkan kebutuhan yang dianalisis. Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDN 036 Ujung Berung Kota Bandung untuk merekrut guru baru yaitu sebagai berikut : Pembentukan panitia, Penetapan persyaratan, pembebasan jadwal, fasilitas yang diperlukan untuk proses rekrutmen guru baru. Proses rekrutmen guru baru dilakukan secara selektif karena rekrutmen sangat penting bagi masa depan siswa dan melalui proses rekrutmen sekolah dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Kata kunci: Rekrutmen, Pendidik, Tenaga Kependidikan

### ABSTRACT

A common problem in recruiting teachers and education personnel in schools is the problem of plans for training teachers and educators who are not mature enough. Therefore the author wants to examine the purpose of this study, namely to find out how the planning, processes and strategies for recruiting educators and education staff at SDN 036 Ujung Berung, Bandung city, this research uses a qualitative approach. The method used for data collection is the Analytical Descriptive Method. In this research, the data collection method used was observation, interviews and documentation. Planning for Recruitment of Educators and Education Personnel at SDN 036 Ujung Berung, Bandung City Before recruiting prospective teachers and employers, the principal usually consults with teachers and staff to analyze their needs and determine the number of teachers and educators needed based on the needs analyzed. The strategy for recruiting new teachers at SDN 036 Ujung Berung, Bandung City, is as follows: Establishing a committee, determining requirements, freeing schedules, facilities needed for the recruitment process for new teachers. The process of recruiting new teachers is carried out selectively because recruitment is very important for the future of students and through the recruitment process schools can obtain quality human resources.

Keywords: Recruitment, Educators, Education Personnel

## 1. PENDAHULUAN

Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pembelajaran dan menunjang kelancaran pengembangan segala bentuk pendidikan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai layanan pendidikan kepada masyarakat. Sekolah bebas memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan mata pelajaran, siswa, karakteristik guru, dan situasi kepegawaian madrasah. Pendidikan merupakan pilar yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan manusia dan meningkatkan kualitas manusia yang baik dalam pembangunan suatu negara. Pendidikan merupakan alat untuk membebaskan manusia dari keterbelakangan, kebodohan dan kemiskinan (Rahayu, 2020). Sekolah sebagai lembaga atau lembaga pendidikan merupakan sarana penyelenggaraan proses pendidikan. Sekolah digunakan tidak hanya sebagai tempat pertemuan guru dan siswa, tetapi juga sebagai sistem yang kompleks dan dinamis. Sekolah di sisi lain adalah tempat di mana citra orang yang berpendidikan terbentuk, terlepas dari latar belakang budaya, sosial, dan ekonomi siswa.

Manajemen diperlukan untuk memandu manajemen pendidikan sekolah dengan mengembangkan visi, misi dan tujuan yang jelas. Banyak sekolah yang memiliki guru berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, serta kualitas siswa di atas rata-rata, namun gagal memenuhi syarat sebagai sekolah berkualitas. Hal ini disebabkan belum adanya visi, misi dan tujuan yang jelas, serta sulitnya pihak sekolah dalam mengkoordinir tim kerja dalam mewujudkan sekolah berkualitas tersebut. Oleh karena itu, sekolah harus mengelola sekolah melalui manajemen. Pendidik dan pendidik khususnya kepala sekolah harus selalu merencanakan. Perencanaan ke atas mengacu pada upaya optimalisasi yang dilakukan kepala sekolah secara terus menerus, terus mencari terobosan baru, memperkaya sekolah sarannya, baik dari segi keilmuan, metode pengajaran, masalah pendanaan, penelitian komparatif, dan lain-lain, agar sekolah tersebut dapat mengimbangi sekolah yang berkualitas.

Perencanaan berarti kepala sekolah harus mampu merencanakan dengan matang untuk mengontrol pengelolaan keuangan, guru, kegiatan pengajaran, sarana dan prasarana, perpustakaan, laboratorium, dan lain-lain. Demikian pula tenaga kependidikan lainnya, seperti pengurus, pembimbing, pembina Pramuka, bendahara, pustakawan, dan laboran harus memahami peran dan tanggung jawabnya serta tindakan yang harus dilakukannya untuk mendukung upaya sekolah mewujudkan sekolah berkualitas yang berdaya. Sulit untuk menciptakan sekolah yang hebat tanpa kerja sama dari sekolah dan staf. Dalam hal ini peran perencanaan tugas, wewenang dan tanggung jawab adalah yang utama. Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang diperlukan untuk menyelenggarakan pendidikan, meliputi tenaga kependidikan, dana, masyarakat, sarana, dan prasarana. (Amalia et al., 2010)

Dalam kaitan ini, fungsi personalia yang harus dilakukan kepala sekolah adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, evaluasi, dan pemberhentian. Sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang digunakan harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi sehingga proses rekrutmen yang dilakukan tidak sekedar untuk mengisi lowongan karyawan atau hanya untuk mendapatkan SDM biasa saja, tetapi berkarir tinggi dan profesional di bidangnya. Sumber Daya Manusia adalah proses menangani masalah karyawan, pekerja, manajer, karyawan dan badan lain serta karyawan untuk mendukung kegiatan organisasi atau lembaga dalam rangka mencapai tujuan manajemen yang telah ditetapkan. Departemen Sumber Daya Manusia adalah administrasi utama dari sebuah departemen atau unit, biasanya

bergerak di bidang kepegawaian. Salah satu kunci terpenting untuk menciptakan peningkatan sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengelola peran pendidik secara holistik dan efektif untuk mencapai tujuan bersama bagi lembaga, staf, dan masyarakat (A'yun et al., 2019). Sistem Sumber Daya Manusia (SDM) yang digunakan harus memenuhi kebutuhan organisasi. Hal ini memastikan bahwa proses rekrutmen tidak hanya mengisi lowongan atau menarik staf penuh waktu, tetapi juga mempekerjakan profesional SDM yang berdedikasi tinggi dan profesional di bidangnya. Jika rekrutmen berhasil, diharapkan diperoleh guru dan dosen yang memenuhi kualifikasi yang ditetapkan sekolah. Karena kelancaran pelaksanaan suatu program sekolah sangat ditentukan oleh orang-orang yang terlibat, maka unsur manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kelangsungan jalannya sekolah. Masalah umum dalam perekrutan guru dan tenaga kependidikan di sekolah adalah masalah rencana perekrutan guru dan tenaga kependidikan yang belum cukup matang. Untuk melakukan apa yang dilakukan banyak orang, seseorang harus melakukannya sendiri. Hal ini biasanya disebabkan oleh kurangnya tenaga spesialis dalam bidang pekerjaan tertentu. (Sekar Ayu Primadevi, n.d.)

Dari penjelasan diatas maka peneliti merumuskan masalah yaitu : 1. Bagaimana Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDN 036 Ujung Berung Kota Bandung. 2. Bagaimana Proses Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDN 036 Ujung Berung Kota Bandung. 3. Bagaimana Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDN 036 Ujung Berung Kota Bandung. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk 1. Mengetahui Bagaimana Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDN 036 Ujung Berung Kota Bandung. 2. Mengetahui Bagaimana Proses Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDN 036 Ujung Berung Kota Bandung. 3. Mengetahui Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDN 036 Ujung Berung Kota Bandung.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan masalah dan prioritas penelitian. Metode kualitatif merupakan langkah-langkah ilmu sosial untuk memperoleh data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal ini sesuai dengan temuan Lexy J. Moleong bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif berupa teks dan gambar bukan angka. Pendekatan penelitian kualitatif adalah pendekatan kualitatif berbasis bukti yang tidak menggunakan dasar kerja statistik. Dalam artikel lain mengatakan bahwa pendekatan kualitatif didasarkan pada fakta lapangan dan pengalaman responden, serta membutuhkan referensi teoritis. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang menyajikan prosedur penilaian yang menghasilkan data deskriptif berupa bahasa tulisan atau lisan seseorang dan perilaku yang diamati. Dalam hal ini, peneliti menginterpretasikan dan menjelaskan data yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi guna memperoleh jawaban atas pertanyaan secara detail dan jelas (Jenis & Penelitian, n.d.).

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah Metode Deskriptif Analitik yang dikembangkan untuk memperoleh informasi rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 036 Ujung Berung Bandung. Tujuan dari penelitian deskriptif analitis ini adalah untuk menghasilkan gambaran, diagram, atau deskripsi yang sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta, ciri, dan hubungan antar fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yaitu menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

Sumber data untuk penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Menurut Sugikino, sumber primer dan sekunder dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber data. Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memasok data ke pengumpul data, dan sumber sekunder adalah sumber tidak langsung yang memasok data ke pengumpul data.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SDN 036 Ujung Berung kota Bandung, Sebelum merekrut calon guru dan tenaga pengajar, kepala sekolah biasanya berkonsultasi dengan guru dan staf untuk menganalisis kebutuhan mereka dan menentukan jumlah guru dan tenaga pendidik yang dibutuhkan berdasarkan kebutuhan yang dianalisis. Dari informasi di atas, kita dapat melihat bahwa langkah pertama dalam merencanakan perekrutan guru dan tenaga kependidikan adalah menganalisis kebutuhan sekolah. Berapa banyak guru yang dibutuhkan dan guru seperti apa yang dibutuhkan Selain perencanaan, ada prosedur dan tata cara rekrutmen. Tata Cara Rekrutmen Guru dan Tenaga Kependidikan SDN 036 Ujung Berung, yaitu sebagai berikut : Menyerahkan lamaran kerja dengan kelengkapan administrasi/lampiran yang dipersyaratkan seperti surat lamaran, CV, pas foto, fotokopi KTP, fotokopi ijazah dan transkrip nilai, fotokopi sertifikat yang dimiliki, fotokopi bukti pengalaman kerja. Berdasarkan informasi di atas dapat disimpulkan bahwa: Langkah pertama yang harus dilakukan kepala sekolah, staf SDN 036 dan guru sebelum pengangkatan adalah merencanakan dan menganalisis calon pendidik dan penempatan pendidik. Kemudian tata cara dan tata cara pelimpahan guru dan lembaga pendidikan ke SDN 036 Ujung Berung sama dengan sekolah/organisasi umum.

Proses Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDN 036 Ujung Berung Kota Bandung Proses rekrutmen guru baru dilakukan secara selektif karena rekrutmen sangat penting bagi masa depan siswa dan melalui proses rekrutmen sekolah dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat dianalisis bahwa SDN 036 Ujung Berung melaksanakan rekrutmen guru untuk mendapatkan guru profesional yang juga berkualitas. Rekrutmen guru baru tidak dilakukan setiap tahun karena disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Jika ada lowongan, akan direkrut tenaga pendidik baru berdasarkan keahlian untuk mengisi lowongan tersebut. Sebelumnya, kegiatan ini membutuhkan persiapan yang matang dalam pemilihan tenaga pendidik. Dengan persiapan ini, sekolah membentuk Panitia Rekrutmen Pendidik baru untuk memfasilitasi rencana kerja penanganan rekrutmen pendidik agar dijadwalkan dan dijalankan secara sistematis. Pendidik di sekolah ini tidak terlibat dalam persiapan bahan seleksi guru baru karena sekolah terlebih dahulu menyeleksi kemudian diserahkan kepada Dinas Pendidikan yang menyerahkan tugas sepenuhnya kepada kepala sekolah dan bagian kepegawaian sedang merekrut tenaga pengajar baru. Mereka yang terlibat dalam perekrutan pendidik baru meliputi Wakil Kepala Sekolah, Kurikulum, Kemahasiswaan, Psikologi dan Konseling. Sementara itu, staf hanya menerima kabar adanya rekrutmen staf baru, karena tanggung jawabnya lebih dipusatkan pada kegiatan mengajar, sehingga kegiatannya tidak bertukar dengan kegiatan lain.

Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDN 036 Ujung Berung Kota Bandung, Strategi yang baik adalah bersiap untuk merekrut guru baru. Persiapan profesional ini berarti sekolah cukup matang untuk menarik guru yang baik, yaitu sebagai berikut :

1. Pembentukan panitia rekrutmen guru yang baru.

2. Pembinaan berbagai peraturan perundang-undangan negara terkait aturan rekrutmen guru, meskipun otonomi daerah baru diperkenalkan.
3. Menentukan persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
4. Memperkenalkan prosedur pendaftaran guru yang baru.
5. Menetapkan jadwal pengangkatan guru baru.
6. Menyiapkan fasilitas yang diperlukan untuk proses rekrutmen guru baru.
7. Menyediakan ruang atau lokasi untuk perekrutan guru baru.
8. Penyiapan bahan tes, verifikasi hasil ujian, pedoman tempat ujian

#### 4. SIMPULAN

Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SDN 036 Ujung Berung kota Bandung Sebelum merekrut calon guru dan tenaga pengajar, kepala sekolah biasanya berkonsultasi dengan guru dan staf untuk menganalisis kebutuhan mereka dan menentukan jumlah guru dan tenaga pendidik yang dibutuhkan berdasarkan kebutuhan yang dianalisis. Dari informasi di atas, kita dapat melihat bahwa langkah pertama dalam merencanakan perekrutan guru dan tenaga kependidikan adalah menganalisis kebutuhan sekolah.

Proses rekrutmen guru baru dilakukan secara selektif karena rekrutmen sangat penting bagi masa depan siswa dan melalui proses rekrutmen sekolah dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat dianalisis bahwa SDN 036 Ujung Berung melaksanakan rekrutmen guru untuk mendapatkan guru profesional yang juga berkualitas. Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDN 036 Ujung Berung Kota Bandung untuk merekrut guru baru. Persiapan profesional ini berarti sekolah cukup matang untuk menarik guru yang baik, yaitu sebagai berikut: 1. Pembentukan panitia rekrutmen guru yang baru; 2. Pembinaan berbagai peraturan perundang-undangan negara terkait aturan rekrutmen guru, meskipun otonomi daerah baru diperkenalkan; 3. Menentukan persyaratan untuk melamar menjadi guru baru; 4. Memperkenalkan prosedur pendaftaran guru yang baru; 5. Menetapkan jadwal pengangkatan guru baru; 6. Menyiapkan fasilitas yang diperlukan untuk proses rekrutmen guru baru; 7. Menyediakan ruang atau lokasi untuk perekrutan guru baru; 8. Penyiapan bahan tes, verifikasi hasil ujian, pedoman tempat ujian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, Q., Imron, A., & Arifin, I. (2019). Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 4(7), 850. <https://doi.org/10.17977/jptpp.v4i7.12613>
- Amalia, P., Studi, P., Pendidikan, M., Islam, J. K., Ilmu, F., & Dan, T. (2010). *TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN PADA SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU ( SDIT ) DARUL MUTTAQIEN*.
- Dr. H. Jaja Jahari M.Pd. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Yayasan Darul Hikam.
- Hasanah, M. (2020). Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidikan (Guru) Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA Unggulan Berbasis Pesantren Amanatul Ummah Pacet. *Al-Tarbawi Al-Haditsah: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 76–97. <https://doi.org/10.24235/tarbawi.v5i1.6310>
- Jenis, A., & Penelitian, P. (n.d.). *METODE PENELITIAN*. 45–54.

- Rahayu, S. (2020). *Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan.*
- Rahman, K. A. (2015). Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 23–38.
- Sekar Ayu Primadevi. (n.d.). No Title. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Sumari Mawardi, M. Z. I. M. (2020). *JMPID ( Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam ) Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume: 2, No: 2, September 2020. 7146(September).*
- Usher, D., & Pradita, D. (2018). *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember.*