
Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SDN 08 Tambun Kab. Bekasi

Fitri Ramadhan Nila¹

Fadhillah Ira Claudia²

^{1,2}Prodi/Jurusan PAI STAI Nur El-Ghazy

^{1,2}Jl. Simpang tiga setu, no.32, Tambun Selatan – Bekasi, 17510, Indonesia

**E-mail : nila@neg.ac.id;*

ABSTRAK

Masalah umum dalam merekrut guru dan tenaga kependidikan di sekolah 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 08 Tambun 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 08 Tambun 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 08 Tambun 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 08 Tambun, 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 08 Tambun 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 08 Tambun, 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 sasarannya, 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.)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bagian dari teknik manajemen yang berfokus pada pendefinisian peran manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) berbeda dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan merupakan sumber daya (aset) utama suatu organisasi yang perlu dikelola dengan baik, sehingga pengelolaan sumber daya manusia agar suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan menjadi lebih strategis. Dimana HR melihat karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus digunakan secara produktif, atau dimana HR lebih fokus pada sistem dan metode kerja.

Sumber daya pendidikan, berupa tenaga, dana, sarana, dan prasarana, merupakan agen dan fasilitator penyelenggaraan pendidikan yang disediakan atau dimiliki dan digunakan oleh keluarga, masyarakat, peserta didik, dan negara, baik secara individu maupun kolektif. nomor UU. Pada tanggal 20 Oktober 2003, Pasal 23 Sisdiknas menyatakan, "Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang digunakan untuk menyelenggarakan pendidikan, seperti fakultas, masyarakat, keuangan, sarana dan prasarana."

Manusia atau sumber daya manusia (SDM) adalah faktor pertama yang dipertimbangkan dalam MSDP karena berkaitan dengan operasi organisasi. Dari perspektif MSDP, SDM merupakan posisi yang sangat strategis, kritis dan penting. Karena urgensinya posisi manusia, tanpa adanya orang-orang yang bertalenta, suatu organisasi tidak dapat mencapai hasil yang maksimal, secanggih apapun alat yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi hanya dapat diperoleh melalui tenaga kerja manusia, yang merupakan jenis energi khusus yang disebut masukan tenaga kerja. Kerja didefinisikan sebagai proses menciptakan atau menciptakan nilai baru bagi unit sumber daya manusia dan mengubah atau meningkatkan nilai unit sumber daya untuk memenuhi kebutuhan yang ada. (Dr. H. Jaja Jahari M.Pd, 2018)

Sofyandi menyatakan bahwa "rekrutmen adalah proses menarik orang atau calon dengan minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi lowongan dalam peran atau posisi tertentu. T. Hani Handoko (2001: 65) menyatakan bahwa "Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik calon karyawan (kandidat) potensial yang dapat melamar pekerjaan". Pendapat Hadari Nawawi (2005:169) mengemukakan bahwa "rekrutmen adalah proses menarik sekelompok calon karyawan yang memenuhi persyaratan untuk mengisi suatu posisi atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau lingkungan bisnis". (Sumari Mawardi, 2020)

Beberapa pendapat di atas memahami rekrutmen, yaitu rekrutmen adalah proses menarik calon karyawan, guru, tenaga kerja dari kalangan calon yang berminat, terampil, berkualitas, bertanggung jawab dan kompeten serta siap untuk melakukan tugas dalam kondisi atau persyaratan seperti yang diperlukan untuk lowongan.

Tidak mudah menemukan guru yang profesional, berkualitas dan berpotensi untuk mengisi posisi tertentu. Beberapa prinsip harus diikuti ketika merencanakan atau melakukan rekrutmen guru, yaitu: a) Rekrutmen guru harus direncanakan dengan hati-hati untuk memenuhi permintaan. b) Guru harus direkrut secara objektif. Ini berarti bahwa panitia seleksi personel baru akan melakukan evaluasi obyektif terhadap pelamar yang berhasil dan tidak berhasil. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan dianggap tidak berhasil secara objektif, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan dianggap berhasil. c) Rekrutmen guru baru harus mencakup semua aspek kebutuhan guru ke depan secara komprehensif untuk menarik calon guru profesional. (Hasanah, 2020)

Kekurangan keterampilan dan kompetensi tertentu di pasar tenaga kerja tidak konstan, dan pada titik tertentu mungkin ada kekurangan orang dengan keterampilan tertentu, terlepas dari apakah ada orang yang dapat memilih pengetahuan dan keterampilan tertentu. Akibatnya, sikap dan perilaku pencari kerja baru berbeda dari seharusnya jika mereka tidak menghadapi suasana kekurangan. Hal ini terkait dengan berbagai faktor demografi seperti pertumbuhan penduduk, jenis kelamin, jumlah dan jenis lembaga pendidikan.

UU No. 20 Tahun 2003, menurut Bab 11, Pasal 39, Ayat 2, pendidik adalah tenaga profesional yang tugasnya merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan pendampingan dan pelatihan, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat pekerjaan, Pendidikan dan aktivitas profesional terutama untuk pelatih perguruan tinggi. Menurut Sutarman dan Asih, pendidik adalah guru, dosen, konsultan, tutor, trainer, fasilitator, dan tenaga lain yang memenuhi syarat yang bekerja di lembaga pendidikan sesuai dengan bidang keahliannya. Menurut Musuriadi dari Mauridiasari, seorang pendidik (guru) adalah seseorang yang mengajar khususnya di sekolah. Beberapa lulusan telah lulus Tes Bakat Mengajar tanpa benar-benar mengajar. Guru adalah pendidik profesional yang peran utamanya mengajar, mengajar, membimbing, membimbing, mengevaluasi, melatih, dan mengevaluasi peserta didik melalui jalur pendidikan formal. (Usher & Pradita, 2018)

Dari penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa Pendidik adalah seseorang yang mengajar, khususnya di sekolah. Guru adalah pendidik profesional yang peran utamanya adalah mengajar, membimbing, melatih, dan mengevaluasi peserta didik melalui pendidikan formal.

Tenaga kependidikan meliputi pengelola dinas pendidikan, inspektur, tutor, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, asisten laboratorium, dan teknisi sumber belajar. (Dr. H. Jaja Jahari M.Pd, 2018)

Perencanaan merupakan aspek yang dapat berperan sangat penting dalam membentuk masa depan pendidikan di Indonesia dan memberikan layanan pendidikan nasional yang unggul untuk membentuk penduduk yang cerdas dan inklusif. Perencanaan

strategis yang berorientasi selalu memperhitungkan kemungkinan dan peluang yang ada dan mengantisipasi masalah yang mungkin timbul untuk mengarah pada diagnosis yang tepat dan objektif. Selain itu, perencanaan strategis membantu organisasi secara proaktif mempersiapkan perubahan dalam lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan mengatasi evolusi cepat era informasi dan globalisasi.

Perencana pendidikan di tingkat pusat dan kabupaten/kota, dan perencana sekolah sebagai tenaga kependidikan pada setiap satuan pendidikan merupakan pemberi informasi pendidikan di pemerintah daerah dan sekolah. Kegiatan perencanaan selalu dianggap sebagai rutinitas tahunan dan program sekolah biasanya dilakukan sesuai rencana di semua sekolah, sehingga dapat dilakukan dengan cara yang mudah. (Rahayu, 2020).

Proses rekrutmen untuk menemukan pendidik yang tepat untuk posisi yang Anda perlukan agar berhasil di sekolah. (Rahman, 2015) menjelaskan bahwa proses rekrutmen guru di lembaga pendidikan merupakan upaya untuk mencari tenaga pendidik yang memiliki kompetensi, keterampilan dan keahlian dalam mata pelajaran dan pengajaran yang koheren. Selain itu, sangat penting bagi seorang pendidik untuk memiliki budi pekerti luhur dan badan yang sehat agar dapat menunaikan tugasnya mendidik anak bangsa dalam pekerjaan dan profesinya. Kosong di lingkungan organisasi atau institusi Anda, jika ada. Jadi kami memiliki dua sumber informasi darinya. Organisasi eksternal (eksternal) atau organisasi internal (internal). (A'yun et al., 2019)

Proses perekrutan dimulai dengan mempertimbangkan rencana kepegawaian seperti: Mempertimbangkan jumlah dan jenis posisi yang akan diisi dan, jika demikian, sumber daya manusia atau profesional yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tersebut. Setelah pertimbangan ini, strategi dan metode rekrutmen ditentukan. Ada berbagai metode rekrutmen untuk mencari pencari kerja. Sumber karyawan potensial dapat berasal dari internal atau eksternal organisasi (Rahman, 2015).

Rekrutmen mengambil berbagai rute dari organisasi mencari bakat hingga kandidat mengajukan aplikasi (formulir aplikasi) ke organisasi. Alternatifnya, proses perekrutan biasanya berlanjut dari pencarian pelamar hingga pelamar melamar. Salah satu persyaratan yang sangat penting dalam proses rekrutmen organisasi adalah formulir aplikasi yang harus diisi oleh calon pelamar. Setiap perusahaan atau organisasi biasanya memiliki formulir aplikasi yang secara khusus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan tersebut. Meskipun disesuaikan dengan kebutuhan bisnis dan organisasi tertentu, jenis informasi yang disertakan dalam aplikasi umumnya sama. Pada umumnya suatu formulir lamaran menggali informasi tentang delapan hal, yaitu: a. Data pribadi b. Status pelamar c. Keahlian dan ketrampilan d. Riwayat pengalaman e. Latar belakang kemiliteran f. Piagam penghargaan g. Kegemaran atau hobi h. Referensi. Strategi rekrutmen guru dan tenaga kependidikan yang baik harus dapat mengidentifikasi bagaimana staf direkrut, dari mana mereka berasal dan kapan mereka perlu direkrut. Oleh karena itu,

strategi rekrutmen calon guru dan pendidik melibatkan beberapa tahapan yang perlu diperhatikan. Ini termasuk perencanaan dan analisis kebutuhan guru dan pendidik, pemilihan staf administrasi, wawancara kerja, pengujian kelas praktis (guru), pembinaan, koordinasi dan penempatan staf yang direkrut. Kebutuhan harus dipenuhi sesuai dengan fasilitas dan kemampuannya (Amalia et al., 2010).

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 08 Tambun. 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 08 Tambun, 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 08 Tambun, 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 08 Tambun dan guru sebelum pengangkatan adalah merencanakan dan menganalisis calon pendidik dan penempatan pendidik. Kemudian tata cara pelimpahan guru dan lembaga pendidikan ke SDN 08 Tambun sama dengan sekolah/organisasi umum.

Proses Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDN 08 Tambun 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 08 Tambun 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 08 Tambun, 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) Pembentukan 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 08 Tambun 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 08 Tambun melaksanakan rekrutmen guru untuk mendapatkan guru profesional yang juga berkualitas.

Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDN 08 Tambun 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. Pembentukan 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.