

## Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Lan Tabur Kota Pagar Alam

**Pasiska**

[brupasiska@gmail.com](mailto:brupasiska@gmail.com)

STAIS Bumi Silampari Lubuk Linggau

**Rabial Kanada**

[rabiakanada@radenfatah.co.id](mailto:rabiakanada@radenfatah.co.id)

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

**Mutyati**

[mutyatichan@gmail.com](mailto:mutyatichan@gmail.com)

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk melihat pelaksanaan rekrutmen di SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam. Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan. Pelaksanaan rekrutmen yang profesional dan proporsional akan menghasilkan masukan tenaga pendidik yang berkualitas. Untuk mengkaji pelaksanaan rekrutmen di SDIT Lan Tabur Kota Pagar Alam, menggunakan penelitian kualitatif deskriptif yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis, lisan, dan kegiatan dari orang-orang yang diamati. Untuk mengumpulkan data menggunakan teknik wawancara, teknik observasi, dan teknik dokumentasi. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Adapun hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut: Pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan sudah cukup baik, disini terlihat ada berbagai proses yang dilakukan pihak sekolah seperti melalui pemberkasan administrasi dan dilakukan tes untuk calon tenaga kerja baru, tujuan yang diharapkanpun sebagian besar tercapai meski masih adanya faktor penghambat seperti sulitnya mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang akademisnya dengan bidang yang dibutuhkan sekolah. Namun dalam hal ini pihak sekolah khususnya kepala sekolah dan tenaga kerja lainnya sama-sama berusaha agar sekolah tetap menjadi sekolah yang diminati oleh masyarakat.

**Keyword:** *Rekrutmen, Tenaga Pendidik, dan Tenaga Kependidikan*

**Abstract:** This study aims to see the implementation of recruitment at SDIT Lan Tabur, Pagar Alam city. Recruitment is the process of getting a number of qualified human resources to occupy a position or job. The implementation of professional and proportional recruitment will result in input of quality educators. To study the implementation of recruitment at SDIT Lan Tabur Kota Pagar Alam, using descriptive qualitative research that produces descriptive data in the form of written, spoken words and the activities of the people being observed. To collect data using interview techniques, observation techniques, and documentation techniques. The data analysis procedure used in this research is qualitative analysis. The results of the research obtained the following results: Implementation of the recruitment carried out was quite good, here it appears that there are various processes carried out by the school such as through administrative filing and tests for prospective new workers, most of the expected goals are achieved even though there are still inhibiting factors such as the difficulty of getting a workforce that is in accordance with the academic field with the field required by the school. However, in this case, the school, especially the principal and other workers, are equally trying to make the school a school that is in demand by the community.

**Keyword:** *Recruitment, Educators, and Educators*

## Pendahuluan

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pendidikan menempati posisi penting untuk memajukan masyarakat dalam suatu Negara. Dengan pendidikan yang bermutu tinggi maka kemajuan suatu Negara akan cepat di dapat dan akan mampu menyaingi Negara-negara lain, dibandingkan dengan Negara-negara tetangga Indonesia bisa dikatakan Negara yang tertinggal dalam mutu pendidikannya. Sehingga kita harus mampu mengejar untuk menyamai mutu pendidikan dari Negara-negara lain. Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan yang meliputi pengelolaan satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas dan teknisi sumber belajar.

Suparlan (2006:72-73) mengemukakan bahwa Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan mutu

pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar.

Menurut Rivai (2004:158), rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (tenaga pendidik atau kependidikan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan. Menurut Hasibuan (2008: 115), menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Handoko, 2008: 69). Kemudian perekrutan sebagai proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi (Sadeli dan Hie, 2001: 273).

Dari beberapa pengertian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa rekrutmen pendidik dan kependidikan adalah seperangkat kegiatan dan proses

yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Sedangkan terkait rekrutmen guru Bafadal (2008:46), yakni satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkan seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu.

Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik diharapkan sekolah mendapat tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan sekolah, karena didalam keberlangsungan kegiatan sekolah unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Proses rekrutmen karyawan yang baik menurut Simamora (1997: 219-223), adalah sebagai berikut: a) penyusunan strategi untuk merekrut; b) pencarian pelamar; c) penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok; dan d) pembuatan kumpulan pelamar. Sedangkan Mathis (2015:112) terdapat 5 tahapan dalam proses rekrutmen yang digunakan, yaitu:

1) menentukan lokasi pencarian kandidat; 2) memilih metode rekrutmen; 3) memanggil kandidat terbaik; 4) menyeleksi kandidat; dan 5) menyusun penawaran kerja. Sedangkan menurut Bafadal (2008 :28), proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu a) persiapan rekrutmen guru, b) penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, c) penerimaan lamaran guru baru, dan d) seleksi pelamar.

Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas gedung, perlengkap-an, alat kerja, metode dan dukungan masyarakat, akan tetapi apabila orang-orang yang ada didalamnya kurang berkompeten terhadap setiap tugas yang diembannya, maka akan sangat sulit dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yaitu masalah perencanaan rekrutmen yang kurang matang sehingga sering kali terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan sekolah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendiri. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya tenaga ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Terkadang juga terjadi ketidak-sesuaian penempatan personalia terhadap

tugas dan fungsinya, misalnya menempatkan guru musik hanya berdasarkan bakat si pelamar bukan berdasarkan latar belakang pendidikan si pelamar tanpa didukung dengan pelatihan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka perlu adanya kesadaran dari lembaga sekolah dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan bahwa perlu ada tindak lanjut dalam meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan. Setelah melihat sedikit bahasan diatas dan dikaitkan dengan pokok bahasan ini yaitu salah rekrut atau sering penulis istilahkan “gagal rekrut” atau juga ada istilah lainnya disebut dengan “terpaksa rekrut”. Secara manajemen, kesalahan dalam merekrut akan mempunyai dampak terhadap kinerja lembaga organisasi pendidikan, karena akan mempunyai beban untuk menanggung tenaga baru selama berada di sekolah tersebut, oleh sebab itu banyak sekolah yang merekrut karyawan baru dengan sistim kontrak jangka pendek atau diberikan masa percobaan dengan jangka waktu yang tidak terlalu lama.

Persoalan yang muncul ketika salah merekrut adalah ada rasa “kasihan” kepada tenaga baru jika mereka harus diberhentikan ataupun kontrak kerjanya tidak diperpanjang, karena ada rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang

terjalin dalam proses sehari-harinya sehingga ini akan menimbulkan rasa “iba” dari para *user* tenaga tersebut dan melaporkan kepada para pengelola SDM perusahaan bahwa tenaga yang baru mempunyai kemampuan yang baik, dan ini tentu saja ini akan “membantu” untuk membiarkan tenaga baru tersebut berada terus di perusahaan. Bisa saja tindakan para *user* bisa kita benarkan sepanjang di satuan kerja user terus dilakukan pembinaan terhadap tenaga baru tersebut, tetapi sebaliknya apabila satuan kerja *user* tidak melakukan pembinaan maka tentunya akan menambah beban perusahaan, disinilah seluruh komponen yang ada di perusahaan selalu harus melakukan koordinasi dengan pihak pengelola SDM perusahaan, demikian juga sebaliknya para pengelola SDM perusahaan harus juga terus aktif untuk turun ke satuan-satuan kerja user tenaga baru, agar keberadaannya terpantau dengan baik.

Persoalan lain yang muncul adalah bahwa tenaga yang direkrut merupakan “titipan” dari para pemilik perusahaan baik itu perusahaan pemerintah (dalam hal ini para birokrat sebagai pembina teknis) maupun swasta (dalam hal ini para *owner* ataupun kewenangan para pimpinan perusahaan), akibat para pengelola

perusahaan tidak dapat menghindari tenaga “titipan” ini, tentunya akan bersyukur apabila tenaga titipan ini mempunyai kemampuan yang mumpuni tetapi yang sering terjadi adalah mereka yang masuk jalur ini adalah mereka yang tidak mau berkompetisi di dunia kerja, secara logika kemampuannya bisa diragukan dan lebih bahaya lagi, mereka ini tidak bisa diberikan pembinaan dikarenakan merasa bahwa mereka masuk perusahaan adalah sebagai mata dan telinga dari para *owner*, akibatnya kita terpaksa harus “memelihara” tenaga ini, mungkin dalam jangka waktu yang lama bahkan mungkin saja sampai pensiun. Memang dari pengalaman yang penulis pernah terlibat dalam “titip-menitip” ini, tidak semua yang menjadi “titipan” merupakan tenaga yang kurang handal, tetapi ada juga yang memang berkemampuan baik apalagi ditunjang dengan *basic* pendidikan berasal dari perguruan tinggi terbaik di negeri ini.

Dilihat dari berbagai realita dan masukan-masukan di atas yang menarik penulis dalam observasi awal, di Sekolah Dasar Islam Terpadu Lantabur Kota Pagar Alam salah satu sekolah yang melakukan perekrutan tenaga kerja, maka dari itu penulis tertarik ingin meneliti bagaimana pihak sekolah melakukan sistem

rekrutmen guru. Karena berdasarkan data yang penulis dapatkan, guru-guru yang mengajar di sana rata-rata adanya ketidaksesuaian antara bidang pendidikan sebelumnya dengan bidang mengajar mereka di kelas. Tidak sampai disitu bukan hanya guru atau tenaga pendidik yang bekerja tidak sesuai bidangnya namun tenaga administrasi atau kependidikan juga memiliki nasib yang sama, mereka bekerja tidak sesuai jurusan dan seringkali mereka mengalami kesulitan saat bekerja akibatnya banyak tenaga kerja yang kurang profesional dan sangat berdampak terhadap prestasi belajar siswa maupun hasil kinerja mereka.

### Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber dan jenis data dalam kajian ini adalah keterangan berupa kata-kata maupun cerita dan tindakan-tindakan orang-orang yang diamati dan di wawancarai, sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau rekaman dan foto (Lexy J Moleong, 2006:107). Informan di dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah SDIT lan Tabur kota Pagar Alam. beserta waka kurikulum, kepala TU, staf, dan beberapa guru serta arsip-

arsip penting untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini. Teknik pengumpul data yang digunakan adalah teknik observasi, teknik wawancara, dan teknik dokumentasi sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif artinya data yang diperoleh melalui penelitian tentang strategi pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Negeri 2 Pagaram, dilaporkan apa adanya kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mendapatkan gambaran mengenai fakta yang ada.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### ***Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidikan***

Hasil dari penelitian di SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam terdapat 4 tahapan proses rekrutmen yakni persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman penerimaan, penerimaan lamaran, dan seleksi kandidat.

#### ***Persiapan Rekrutmen***

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik.

Berkenaan dengan hal ini berikut jawaban narasumber mengenai pertanyaan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SDIT Lan Tabur selama ini.

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam, beliau mengatakan bahwa persiapan rekrutmen tenaga pendidik (Guru) di SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam melakukan rekrutmen tenaga pendidiknya yang pertama kita melihat kebutuhan karena tidak setiap tahun ataupun secepatnya kita membutuhkan guru karena kita harus melihat dulu kebutuhan guru kita jika bisa mencukupi kita tidak bisa merekrut, karena kita melihat kebutuhan siswa dulu baru melakukan perekrutan.

Hasil wawancara tersebut didukung kepala tata usaha SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam bahwa rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam bahwa dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan melihat kebutuhan siswa karena dalam perekrutan tidak dilakukan setiap tahun ataupun secepatnya. Selain itu, hasil wawancara kepada salah satu guru dan Bendahara SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam bahwa dalam merekrut tenaga pendidik di SDIT Lan Tabur kota Pagar

Alam melihat dulu kebutuhan guru kita jika bisa mencukupi kita tidak bisa merekrut karena perekrutan guru tidak dilakukan setiap tahun ataupun secepatnya.

Menurut teori Bafadal (2008: 22) dalam proses persiapan rekrutmen tenaga pendidik (guru) harus melakukan beberapa persiapan yaitu: melakukan pembentukan panitia rekrutmen tenaga pendidik (guru) baru, pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan pemerintah guru, penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru, penetapan prosedur pendaftaran guru baru, penetapan jadwal guru baru, penyapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik (guru) baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima, penyiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran tenaga pendidik (guru) baru, penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi penulis bahwa dalam persiapan rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam tidak ada dikarenakan tidak adanya anggaran dalam persiapan rekrutmen tenaga

pendidik (guru) makadalam persiapan rekrutmen tidak berjalan.

#### *Penyebaran Pengumuman Penerimaan*

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam bahwa dalam penyebaran pengumuman guru baru dilakukan secara lisan dari guru ke guru. Selain itu juga menggunakan media sosial yang sudah dimiliki sekolah seperti facebook, grup whatsapp dengan membuat browser untuk diupload di media-media sosial tersebut.

Hal tersebut didukung hasil wawancara dengan kepala tata usaha SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam bahwa penyebaran pengumuman guru baru di SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam melalui obrolan dari satu pihak ke pihak yang lain dan menggunakan media sosial sekolah. Kenapa memilih metode itu untuk penyebaran pengumuman penerimaan guru baru dikarenakan keterbatasan biaya dalam penyebaran pengumuman hanya seadanya. Metode penyebaran dari mulut ke mulut dan media sosial dianggap lebih hemat dan mudah menjangkau para calon pelamar.

Selain itu hasil wawancara dengan guru dan bendahara SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam bahwa dalam melakukan penyebaran pengumuman guru baru di

SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam secara lisan disampaikan dari guru satu ke guru yang lain dan media sosial tidak melalui surat kabar karena keterbatasan biayanya maka penyebarannya secara manual. Menurut Bafadal (2008: 22) dalam penyebaran pengumuman tenaga pendidik (guru) seharusnya melakukan penyebaran Brosur, siaran radio dan surat kabar supaya informasinya bisa cepat sampai kepada masyarakat.

Dari hasil wawancara dan dokumentasi penulis bahwa dalam penyebaran pengumuman tenaga pendidik (guru) baru di SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam dilakukan secara lisan oleh guru dan media sosial sekolah. Untuk penyebaran browser secara langsung kelapang tidak dilakukan dikarena. Hal tersebut tidak dilakukan dikarenakan akan memakan biaya cukup besar sedangkan anggaran untuk penyebaran pengumuman penerimaan guru baru tidak ada.

#### *Penerimaan Lamaran*

Dalam penyerahan lamaran para pelamar dapat menyerahkan langsung ke sekolah atau dikirim melalui jasa pengiriman. Penerimaan lamaran di koordinasi oleh kepala tata usaha SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam. Bagian tata usaha hanya sebatas menerima dan

merekap lamaran yang masuk. Hasil wawancara dengan kepala tata usaha SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam bahwa penerimaan lamaran guru baru di SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam biasanya langsung, meskipun secara operasional sekolah juga menerima lamaran yang dikirim dengan jasa pengiriman. Begitu juga hasil wawancara beberapa guru dan bendahara bahwa dalam penerimaan lamaran guru baru di SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam diserahkan langsung pelamar ke sekolah. Menurut Ibrahim Bafadal (2008:22) panitia atau yang bertanggung jawab harus siap melayani masyarakat yang memasukkan lamaran, mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran, mengecek semua persyaratan yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar dan riwayat pendidikan.

Dari hasil wawancara dan dokumentasi penulis bahwa dalam penerimaan lamaran tenaga pendidik (guru) di SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam ada beberapa yang sudah terlaksana tetapi belum optimal dikarenakan dalam penerimaan lamarannya ada yang masih di datangi oleh kepala madrasah diminta atau titipan dari guru untuk mengajar di SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam. Lamaran



yang sudah diterima bagian tata usaha kemudian diserahkan ke wakil kepala sekolah bagian kurikulum.

#### *Seleksi Kandidat*

Lamaran yang sudah diserahkan ke wakil kepala sekolah bagian kurikulum langsung verifikasi. Berdasarkan wawancara dengan wakil kepala sekolah bagian kurikulum SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam didapat bahwa seleksi kandidat dilakukan oleh wakil kepala sekolah bagian kurikulum dengan melihat kelengkapan berkas dan kualifikasi pendidikan sesuai dengan kualifikasi lowongan. Hasil dari tahapan ini terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat dan kualifikasi untuk lanjut pada tahap berikutnya. Dari hasil verifikasi kualifikasi dan syarat yang sudah disepakati dapat sekumpulan pelamar yang siap lanjut ke tahap berikutnya. Menurut Hendra Fadyanto (2017: 2), pelamar yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dijadikan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan. Dalam melaksanakan proses seleksi kandidat di SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam, calon tenaga tenaga pendidik dan kependidikan ditentukan berdasarkan usia, jenis

kelamin, minimum pendidikan terakhir, dan IPK.

#### *Faktor Pendukung dan Penghambat Rekrutmen*

Saat ini, dalam segi kurikulum salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan memberlakukan Kurikulum 2013 (K-13) yang merupakan kurikulum tetap diterapkan oleh pemerintah untuk menggantikan Kurikulum -2006 yang sering disebut Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang telah berlaku selama kurang lebih 6 tahun. Dalam hal ini yang terpenting adalah faktor tenaga pendidik. Sebab secanggih apapun suatu kurikulum dan sekuat apapun sistem pendidikan, tanpa kualitas tenaga pendidik yang baik, maka semua itu tidak akan membuahkan hasil yang maksimal. Adapun faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah kurangnya pelamar yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh sekolah. Masih ada beberapa pelamar yang merupakan titipan guru bahkan pimpinan, sehingga mengurangi nilai objektivitas proses rekrutmen. Sedangkan faktor pendukungnya banyaknya pelamar yang memberikan sertifikat pendukung pelaksanaan

rekrutmen saat dilakukan tes pelamar dapat menjawab pertanyaan dengan baik dan masih adanya kesadaran pelamar saat bekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan sangat baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam mengenai kendala atau faktor penghambat dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, adalah sebagai berikut:

“kesulitan tidak terlalu banyak yang kami alami, hanya saja pelamar banyak yang tidak sesuai jurusan strata satunya dengan jurusan mata pelajaran yang kami butuhkan. Jadi dari sinilah kami perlu pertimbangan yang matang serta melaksanakan masa uji coba selama 3 bulan bekerja atau sering disebut juga dengan sebutan guru magang)”.  
(wawancara: Aini, 24 Juni 2019)

Berdasarkan penjelasan di atas masih banyaknya pendidik maupun kependidikan yang tidak sesuai jurusan strata satu sehingga mereka kesulitan menentukan mata pelajaran yang akan diberikan kepada calon tenaga pendidik atau kependidikan tersebut.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan oleh SDIT Lan Tabur sudah berjalan

dengan baik. Persiapan rekrutmen tenaga pendidik (Guru) di SDIT Lan Tabur kota Pagar Alam dilakukan dengan diawali dengan melihat kebutuhan. Untuk mengetahui kebutuhan sekolah melakukan rapat pimpinan yang dilakukan pada akhir semester genap tahun ajaran. Sebagai landasan menentukan kebutuhan tenaga pendidik/guru dilihat dari dua aspek yakni adanya guru yang mengundurkan diri dan rasio jumlah guru dan siswa. Setelah kebutuhan sudah ditentukan, para pimpinan juga menentukan desain seleksi yang akan dilakukan dan syarat yang harus dipenuhi pelamar. Penyebaran pengumuman guru baru dengan memanfaatkan media sosial sekolah dan para guru. Dokumen lamaran calon guru diterima oleh kepala tata usaha. Prosedur penyerahan dokumen lamaran bisa diantar secara langsung maupun jasa pengiriman. Berkas yang masuk diserahkan kepada wakil kepala sekolah bagian kurikulum. Pada bagian ini wakil kepala sekolah bagian kurikulum menyeleksi dokumen lamaran dengan melihat kesamaan kualifikasi lowongan dan kelengkapan berkas. Dokumen lamaran yang sesuai dengan kualifikasi dan lengkap secara langsung diterima untuk mengikuti tahapan berikutnya.

Terdapat berbagai faktor penghambat dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan seperti kurangnya pelamar yang tidak sesuai dengan bidang akademis saat menempuh Strata satu dengan bidang yang dibutuhkan oleh pihak sekolah, adanya pihak eksternal yang menyebutkan bahwa terdapat sistem pilih kasih atau tes yang dilakukan hanya formalitas belaka dan kurangnya kerjasama antara tim rekrutmen. Namun itu semua dapat diatasi dengan sertifikat-sertifikat pendukung seperti toefl, perekrutan yang terbuka dan adanya solidaritas yang kuat antara sesama tim rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SDIT lan Tabur Kota Pagar Alam.

#### Daftar Pustaka

Bafadal, Ibrahim. 2008. Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. Jakarta: Bumi Aksara.

Fadyanto, Hendra. 2017. Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. X. Jurnal Agora Vol. 5, No. 1, 1-4.

Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Melayu, SP. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh. Jakarta: BumiAskara.

Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, Robert. L dan Jackson, Jhon H. 2015. Manajemen Sumber Daya manusia, Penerjemah Jimmi sadeli dan Bayu prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.

Moleong, Lexy J. 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif, Cet. 1. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Simamora. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: YKPN.

Suparlan. 2006. *Guru sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publising.