



## Rekrutment Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Dasar

Rizki Ananda<sup>1</sup>, Lia Angelina<sup>2</sup>, Fitri Hazlina<sup>3</sup>, Nurhisma<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Indonesia

E-mail: [rizkiananda@universitaspahlawan.ac.id](mailto:rizkiananda@universitaspahlawan.ac.id), [liaangelina643@gmail.com](mailto:liaangelina643@gmail.com), [fitrihazlina59@gmail.com](mailto:fitrihazlina59@gmail.com), [nurhisma123bkn@gmail.com](mailto:nurhisma123bkn@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-08-12 Revised: 2023-09-15 Published: 2023-10-03  <b>Keywords:</b> <i>Education; Recruitment; School.</i>	Recruitment of educators and educational staff in basic education is a crucial process in meeting the need for quality human resources at the basic education level. The aim of this recruitment is to attract individuals who have the appropriate qualifications, competence and motivation to become effective educators in the basic education setting. Recruitment of educators and education staff in basic education involves the process of hiring and selecting prospective teachers, school principals, administrative staff, and other support staff. Factors such as academic and professional qualifications, competence in managing learning, the role of school committees, and aspects of diversity must be considered in this recruitment process. Through a comprehensive and sustainable approach to the recruitment of educators and education personnel in basic education, it is hoped that it will be able to meet the need for qualified educators, improve the quality of learning, and create an inclusive and diverse educational environment.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-08-12 Direvisi: 2023-09-15 Dipublikasi: 2023-10-03  <b>Kata kunci:</b> <i>Pendidikan; Pengerahan; Sekolah.</i>	Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar adalah proses krusial dalam memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas di tingkat pendidikan dasar. Tujuan dari rekrutmen ini adalah untuk menarik individu yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan motivasi yang sesuai untuk menjadi pendidik yang efektif di lingkungan pendidikan dasar. Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar melibatkan proses penerimaan dan seleksi calon guru, kepala sekolah, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya. Faktor-faktor seperti kualifikasi akademik dan profesional, kompetensi dalam mengelola pembelajaran, peran komite sekolah, dan aspek keberagaman harus diperhatikan dalam proses rekrutmen ini. Melalui pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan dalam rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar, diharapkan dapat terpenuhi kebutuhan akan pendidik yang berkualitas, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan beragam.

### I. PENDAHULUAN

Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan proses penting dalam pengembangan dan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia di bidang pendidikan dasar. Rekrutmen yang efektif dan tepat akan memastikan ketersediaan tenaga pendidik yang berkualitas dan kompeten untuk mendukung pembelajaran efektif di tingkat pendidikan dasar. Pendidikan dasar merupakan tahap awal dalam proses pendidikan formal, di mana anak-anak mengembangkan dasar pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang penting dalam perkembangan mereka. Pentingnya pendidikan dasar yang berkualitas telah menghasilkan permintaan yang tinggi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan yang mampu memberikan pembelajaran yang baik kepada siswa.

Rekrutmen pendidik dan juga tenaga kependidikan di pendidikan dasar melibatkan proses penerimaan dan seleksi calon guru, kepala sekolah, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya. Tujuan utama dari rekrutmen ini adalah untuk menarik individu yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan motivasi yang sesuai untuk menjadi pendidik yang efektif di lingkungan pendidikan dasar. Dalam konteks rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar, terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan. Pertama, kualifikasi akademik dan profesional calon pendidik harus relevan dengan persyaratan yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan dan regulasi pemerintah. Kedua, kompetensi dalam mengelola pembelajaran, berkomunikasi dengan siswa dan orang tua, serta mengintegrasikan teknologi

dalam proses pengajaran juga menjadi faktor penting.

Selain itu, dalam rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, perlu diperhatikan juga aspek keberagaman, inklusivitas, dan kesetaraan gender. Meningkatkan diversitas dalam pendidikan dasar dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, memperkaya perspektif, dan meningkatkan pemahaman antarbudaya di antara siswa. Kemajuan teknologi juga berperan penting dalam rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan. Pemanfaatan platform daring, media sosial, dan aplikasi berbasis teknologi dapat menjadi sarana efektif dalam menghubungkan calon pendidik dengan peluang pekerjaan, mempermudah proses seleksi, dan juga meningkatkan aksesibilitas informasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian dan kajian telah dilakukan untuk memahami tantangan, tren, dan strategi terbaik dalam rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar. Faktor-faktor seperti minat menjadi pendidik, kebijakan rekrutmen, peran komite sekolah, strategi seleksi, dan evaluasi kebijakan telah menjadi fokus penelitian untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam perekrutan tenaga pendidik. Melalui pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan dalam rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar, diharapkan dapat terpenuhi kebutuhan akan pendidik yang berkualitas dan mampu menghadapi tantangan perkembangan pendidikan saat ini. Dengan mendapatkan tenaga pendidik yang tepat, dapat ditingkatkan kualitas pembelajaran, pengembangan potensi siswa, dan menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan beragam (Pratiwi,2021).

Namun, meskipun banyak upaya yang dilakukan, rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar juga menghadapi beberapa tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan antara jumlah calon pendidik yang tersedia dan kebutuhan yang ada. Tidak jarang terjadi kekurangan pendidik di daerah terpencil atau sulit dijangkau, yang mempengaruhi kualitas dan aksesibilitas pendidikan bagi siswa. Selain itu, tantangan lainnya termasuk meningkatnya persaingan dalam perekrutan, kualitas lulusan perguruan tinggi pendidikan, dan perubahan paradigma pendidikan yang membutuhkan pendidik yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas. Juga, dalam hal diversitas, perlu dilakukan upaya untuk dapat meningkatkan

representasi kelompok minoritas, gender, dan kelompok rentan dalam rekrutmen pendidik (Maulana,2021)

Untuk mengatasi tantangan ini, perlu dilakukan langkah-langkah strategis dalam rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar. Beberapa strategi yang dapat diterapkan meliputi:

1. Penyusunan kebijakan rekrutmen yang jelas dan transparan, termasuk persyaratan kualifikasi dan proses seleksi yang adil dan objektif.
2. Peningkatan promosi profesi pendidik melalui kampanye dan program pengembangan karir yang menarik.
3. Peningkatan kerjasama antara institusi pendidikan dan lembaga pemerintah dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan.
4. Mendorong partisipasi komite sekolah, orang tua, dan masyarakat dalam proses rekrutmen pendidik, sehingga tercipta keberagaman dan representasi yang lebih baik.
5. Memperluas jangkauan rekrutmen dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, seperti penggunaan platform daring dan media sosial.
6. Meningkatkan insentif dan fasilitas untuk menarik individu yang berkualitas ke profesi pendidik, termasuk peningkatan gaji, tunjangan, dan program pengembangan profesional.
7. Melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap kebijakan dan strategi rekrutmen yang diterapkan, sehingga dapat dilakukan perbaikan dan penyesuaian jika diperlukan.

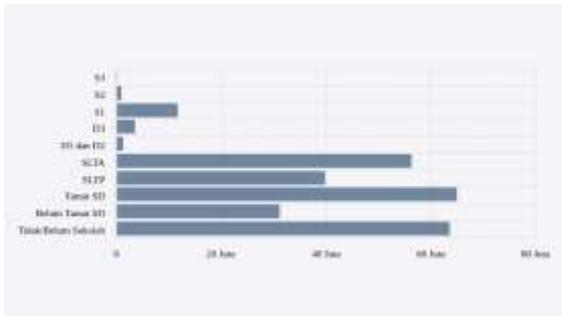
Dengan menerapkan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan dalam rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar, diharapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik, memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pendidikan (Puspitasari, 2023)

## **II. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian kualitatif adalah pendekatan yang tepat untuk menggali pemahaman mendalam tentang pengalaman, perspektif, dan persepsi individu atau kelompok. Dalam konteks penelitian rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar, beberapa metode penelitian kualitatif yang dapat digunakan antara lain:

1. Wawancara: Melakukan wawancara dengan pihak terkait seperti kepala sekolah, guru, dan staf administrasi pendidikan untuk mendapatkan informasi tentang proses rekrutmen, kriteria seleksi, dan pengalaman mereka dalam menghadapi tantangan dalam rekrutmen.
2. Observasi: Melakukan observasi terhadap proses rekrutmen di sekolah-sekolah dasar untuk memahami praktik yang dilakukan, interaksi antara pihak yang terlibat, dan dinamika yang terjadi dalam proses tersebut.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN



**Gambar 1.** Grafik Rekrutmen Pendidik dan tenaga pendidik

Permasalahan terkait rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar dapat mencakup beberapa hal berikut:

1. Kurangnya jumlah pendidik yang memadai: Salah satu permasalahan utama dalam rekrutmen pendidik pendidikan dasar adalah kurangnya jumlah pendidik yang memadai. Hal ini dapat disebabkan oleh pertumbuhan jumlah sekolah yang pesat, namun sulitnya mencari tenaga pendidik yang berkualitas dan memenuhi kriteria yang ditetapkan.
2. Kualifikasi pendidik yang rendah: Beberapa daerah masih menghadapi permasalahan kualifikasi pendidik yang rendah. Ada pendidik yang belum memenuhi persyaratan pendidikan minimal atau tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup dalam bidang pendidikan. Hal ini dapat berdampak negatif pada kualitas pembelajaran dan prestasi siswa.
3. Ketidakseimbangan geografis: Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar seringkali menghadapi masalah ketidakseimbangan geografis. Beberapa daerah pedesaan atau terpencil sulit menarik minat pendidik untuk bekerja di sana karena faktor infrastruktur, kualitas hidup, dan aksesibilitas. Sebaliknya, daerah perkotaan cenderung lebih menarik bagi para pendidik,

- menyebabkan ketimpangan distribusi tenaga pendidik antara perkotaan dan pedesaan.
4. Gaji dan insentif yang rendah: Tingkat gaji dan insentif yang rendah juga menjadi permasalahan dalam rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan. Gaji yang tidak memadai seringkali membuat para calon pendidik memilih profesi lain yang menawarkan kompensasi yang lebih baik. Kurangnya insentif, seperti tunjangan khusus atau kesempatan pengembangan profesional, juga dapat mengurangi minat calon pendidik untuk bergabung dengan pendidikan dasar.
5. Keterbatasan promosi dan pengembangan karir: Keterbatasan peluang promosi dan pengembangan karir dapat mempengaruhi minat calon pendidik untuk memilih profesi pendidik di pendidikan dasar. Jika tidak ada jenjang karir yang jelas dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta kemampuan, calon pendidik mungkin akan mencari profesi lain yang menawarkan prospek karir yang lebih menjanjikan.
6. Persaingan dengan sektor lain: Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar juga harus bersaing dengan sektor lain dalam menarik calon pendidik yang berkualitas. Sektor swasta atau industri lain seringkali menawarkan gaji yang lebih tinggi dan lebih menarik secara finansial, sehingga meningkatkan persaingan dalam merekrut pendidik dan tenaga kependidikan.

Berikut adalah kelanjutan dari langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengatasi permasalahan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar:

1. Meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan bagi calon pendidik: Pemerintah dapat memperkuat sistem pendidikan dan pelatihan untuk calon pendidik. Ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas program pendidikan guru, menyediakan pelatihan yang relevan dan komprehensif, serta memastikan adanya pembaruan terkait kurikulum dan metode pengajaran yang efektif. Selain itu, penting untuk memberikan dukungan yang memadai bagi pendidik baru saat memasuki profesi mereka.
2. Meningkatkan insentif dan gaji: Peningkatan insentif dan gaji yang kompetitif dapat membantu menarik lebih banyak calon pendidik berkualitas. Pemerintah dapat mengadopsi kebijakan yang memberikan tunjangan khusus, bonus kinerja, atau

- program insentif lainnya bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja di daerah yang sulit dijangkau atau memiliki tantangan khusus. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian gaji pendidik secara berkala agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan meningkatnya biaya hidup.
3. Peningkatan promosi dan pengembangan karir: Memberikan peluang promosi dan pengembangan karir yang jelas dan menarik dapat memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan untuk tetap berkarir di pendidikan dasar. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan program pengembangan profesional, sertifikasi, pelatihan lanjutan, atau kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek inovatif di bidang pendidikan.
  4. Fokus pada daerah pedesaan dan terpencil: Untuk mengatasi ketidakseimbangan geografis, pemerintah perlu memberikan perhatian khusus pada daerah pedesaan dan terpencil. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan insentif tambahan bagi pendidik yang bersedia bekerja di daerah-daerah tersebut, seperti fasilitas perumahan, tunjangan transportasi, dan dukungan infrastruktur. Selain itu, program pengabdian masyarakat atau pengiriman pendidik sukarelawan ke daerah-daerah terpencil juga bisa menjadi solusi.
  5. Kolaborasi dengan lembaga pendidikan: Pemerintah dapat menjalin kemitraan dengan lembaga pendidikan, termasuk perguruan tinggi dan institusi pendidikan, untuk meningkatkan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini dapat melibatkan kerjasama dalam program perekrutan, pelatihan, dan pengembangan pendidik, serta pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan dunia pendidikan.
  6. Mendorong minat generasi muda dalam profesi pendidik: Pemerintah perlu memperkuat kampanye dan program yang mendorong minat generasi muda untuk memilih profesi pendidik. Ini bisa dilakukan melalui promosi profesi pendidik, pemberian beasiswa pendidikan, program mentoring dan magang, serta menyediakan informasi yang jelas tentang prospek karir dan manfaat menjadi seorang pendidik. Pemerintah juga dapat bekerja sama dengan lembaga-lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan program orientasi karir yang mengenalkan siswa pada profesi pendidik dan juga memberikan pengalaman praktis di bidang pendidikan.
  7. Memperkuat pengawasan dan seleksi pendidik: Penting untuk meningkatkan proses pengawasan dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan. Pemerintah harus melaksanakan proses seleksi yang ketat dan obyektif untuk memastikan bahwa hanya calon pendidik yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang memadai yang diterima. Peningkatan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja pendidik yang ada juga perlu dilakukan secara teratur untuk memastikan standar kualitas yang tinggi.
  8. Mendorong pendidik untuk pengembangan diri: Pemerintah dapat mendorong pendidik untuk terus mengembangkan diri melalui program pelatihan dan pendidikan lanjutan. Ini dapat mencakup kesempatan untuk mengikuti kursus, seminar, atau konferensi pendidikan, serta dukungan untuk mengikuti program pascasarjana atau program pengembangan profesional lainnya. Memberikan akses dan dukungan yang memadai bagi pendidik untuk mengembangkan diri akan meningkatkan motivasi dan kualitas kerja mereka.
  9. Melibatkan komunitas dalam rekrutmen dan pengembangan pendidik: Komunitas dapat berperan penting dalam rekrutmen dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan. Pemerintah dapat melibatkan komunitas dalam proses seleksi pendidik, memberikan masukan dan perspektif lokal yang berharga. Selain itu, program mentoring dan kolaborasi antara pendidik dan komunitas lokal dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan memperkuat hubungan antara sekolah dan masyarakat.
  10. Evaluasi dan pembaruan kebijakan: Penting untuk terus mengevaluasi kebijakan yang ada dan melakukan pembaruan sesuai dengan kebutuhan dan perubahan zaman. Pemerintah harus memantau efektivitas langkah-langkah yang telah diambil dan mengadopsi pendekatan yang responsif terhadap perubahan dalam dunia pendidikan. Evaluasi yang komprehensif dapat membantu mengidentifikasi kelemahan sistem rekrutmen pendidik dan menemukan solusi yang lebih efektif.
- Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, diharapkan dapat meningkatkan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar, serta meningkatkan kualitas

pendidikan yang disediakan untuk generasi muda.

#### **IV. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **A. Simpulan**

Kesimpulannya, rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar menghadapi beberapa permasalahan, termasuk kurangnya jumlah pendidik yang memadai, kualifikasi pendidik yang rendah, ketidakseimbangan geografis, gaji dan insentif yang rendah, keterbatasan promosi dan pengembangan karir, serta persaingan dengan sektor lain. Untuk mengatasi permasalahan ini, langkah-langkah yang dapat diambil meliputi peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan, peningkatan insentif dan gaji, peningkatan promosi dan pengembangan karir, fokus pada daerah pedesaan dan terpencil, kolaborasi dengan lembaga pendidikan, mendorong minat generasi muda, memperkuat pengawasan dan seleksi, mendorong pendidik untuk pengembangan diri, melibatkan komunitas, serta evaluasi dan pembaruan kebijakan.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, diharapkan dapat meningkatkan jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar, memperbaiki ketimpangan geografis, meningkatkan minat generasi muda dalam profesi pendidik, serta meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan bagi siswa di tingkat pendidikan dasar. Upaya yang komprehensif dan juga kolaboratif dari pemerintah, lembaga pendidikan, dan komunitas akan sangat penting untuk mengatasi permasalahan ini dan memperkuat sistem pendidikan dasar secara keseluruhan.

##### **B. Saran**

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan dasar:

1. Meningkatkan promosi profesi pendidik: Pemerintah dan lembaga pendidikan perlu mengadakan kampanye yang kuat dan berkelanjutan untuk meningkatkan citra dan menarik minat generasi muda dalam profesi pendidik. Kampanye ini harus menyoroti nilai-nilai positif dan kepuasan dalam menjadi pendidik, serta potensi pengaruh positif yang dapat mereka berikan kepada masyarakat dan siswa.

2. Perkuat kerjasama dengan lembaga pendidikan: Pemerintah harus bekerja sama dengan perguruan tinggi dan institusi pendidikan lainnya untuk mengembangkan program pendidikan guru yang berkualitas. Kolaborasi ini dapat melibatkan peninjauan kurikulum pendidikan guru, penyediaan program magang atau praktek lapangan, dan pendekatan pengajaran yang lebih relevan dengan kebutuhan pendidikan dasar.
3. Tingkatkan insentif dan gaji: Pemerintah perlu meninjau kembali kebijakan gaji dan insentif bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kompensasi mereka agar lebih kompetitif dan sesuai dengan tanggung jawab serta tuntutan pekerjaan yang mereka emban. Pemberian insentif tambahan, seperti tunjangan khusus atau program penghargaan kinerja, juga dapat meningkatkan motivasi dan menarik para calon pendidik yang berkualitas.
4. Berikan kesempatan pengembangan profesional yang berkelanjutan: Menyediakan kesempatan untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan adalah hal penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Pemerintah dapat mendukung pelatihan lanjutan, sertifikasi, program pascasarjana, dan peluang pengembangan profesional lainnya untuk membantu pendidik meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang pendidikan.
5. Perluas program mentoring dan pembimbingan: Implementasikan program mentoring dan pembimbingan yang efektif untuk pendidik baru atau calon pendidik. Mentor yang berpengalaman dapat memberikan dukungan, bimbingan, dan saran kepada pendidik baru dalam menghadapi tantangan yang dihadapi dalam tugas mengajar mereka. Program ini dapat membantu dalam adaptasi pendidik baru ke dalam lingkungan sekolah dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka.
6. Evaluasi dan peningkatan proses seleksi: Perkuat proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan dengan meningkatkan akurasi, obyektivitas, dan transparansi. Lakukan evaluasi rutin terhadap proses seleksi yang ada dan identifikasi area di mana peningkatan diperlukan. Pastikan

bahwa calon pendidik yang terpilih memenuhi kualifikasi yang ditetapkan dan memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam mengajar di pendidikan dasar.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Azra, R. (2018). Faktor-Faktor Penentu Minat Menjadi Guru di Pendidikan Dasar: Studi Kasus di Kabupaten Bone Bolango. *Journal of Educational Social Studies*, 7(1), 1-12.
- Dewi, K. C., & Putri, D. P. (2018). Analisis Penerimaan Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Journal of Educational Administration Research and Review*, 6(2), 1-7.
- Fathurohman, M. (2019). Kebijakan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Purbalingga. *Educatio: Journal of Education*, 5(1), 24-37.
- Ismail, I., & Hidayati, R. N. (2020). Evaluasi Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi Guru pada Sekolah Dasar di Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 1-11.
- Kuncoro, A. R., & Rosidin, U. (2020). Peran Komite Sekolah dalam Penerimaan Guru Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Dasar Negeri. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 85-98.
- Maulana, M. I., & Rakhmawati, R. (2021). Strategi Rekrutmen dan Seleksi Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 25(1), 120-132.
- Pratiwi, D. A., & Syarifuddin, S. (2021). Analisis Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kependidikan di Sekolah Dasar Negeri 08 Muaro Padang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 17(1), 50-61.
- Sa'dijah, C., & Hadiyanto, H. (2022). Pengaruh Rekrutmen Guru Bersertifikasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 7(5), 729-737.
- Saptarini, N. W., & Ananda, A. A. (2022). Penerimaan Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Dasar Negeri Kota Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 18(1), 28-36.
- Yunani, Y., & Puspitasari, D. (2023). Analisis Rekrutmen Guru di Sekolah Dasar Negeri 002 Kelurahan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 19(1), 56-64.