

**STRATEGI REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
SEBUAH TINJAUAN SISTEMATIS**

Firdaus Adityaputra¹, Ida Rindaningsih²

¹Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
adityafirdaus0110@gmail.com , ² Rindaningsih1@umsida.ac.id

Abstrak

Peningkatan mutu pendidikan erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Oleh karena itu, proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan guru harus dilakukan secara selektif, baik dari segi pengetahuan akurat, kualifikasi masing-masing profesi, dan rumusan tujuan pendidikan. Tujuan penulisan artikel ini adalah menganalisis strategi rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan menggunakan studi literatur. Penelitian ini menggunakan metode SLR (Systematic Literature Review) dengan beberapa tahapan diantaranya merumuskan masalah, mengumpulkan informasi, mengevaluasi data, menyeleksi literatur, menyajikan data dan membandingkan data dengan isu yang terjadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen pendidik dan guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Proses perekrutan yang efektif dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan spesifik sekolah, membuat seleksi berdasarkan visi dan nilai-nilai lembaga, dan menerapkan sistem yang transparan dan akuntabel. Penerapan strategi ini bertujuan agar lembaga pendidikan mampu mencapai mutu pendidikan yang lebih baik, lebih merata, dan lebih berdaya saing.

Kata Kunci : Strategi, Rekrutmen, Pendidik, Tenaga Kependidikan.

PENDAHULUAN

Pendidik dan tenaga kependidikan sangat terkait dengan dunia pendidikan. Tetapi lingkungannya berbeda. Tenaga pendidik adalah orang yang mengabdikan diri kepada pendidikan dan diangkat untuk membantunya. Di sisi lain, tenaga pendidik memiliki kemampuan untuk berpartisipasi dalam proses pendidikan dan mengajar sebagai guru, dosen, konselor, widyaiswara, tutor, instruktur fasilitator, dan sebutan lain. Kemajuan dan perkembangan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi telah sangat mempengaruhi kehidupan manusia. Kemajuan dan perkembangan ini juga telah mempengaruhi tingkat kebutuhan manusia, sehingga manusia mengharapkan lebih banyak kemudahan dalam hidup mereka. Selain itu, orang Indonesia membutuhkan pendidikan yang lebih baik dan lebih banyak. tidak hanya mampu membaca dan

menulis dengan baik. Mereka memasukkan pendidikan ke dalam kehidupan mereka. (Yeni Fitri, 2024), (Nashrullah & Rindaningsih, 2023)

Peningkatan mutu pendidikan erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Oleh karena itu, proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan guru harus dilakukan secara selektif, baik dari segi pengetahuan akurat, kualifikasi masing-masing profesi, dan rumusan tujuan pendidikan. Tentu saja perekrutan harus dilakukan sesuai dengan keadaan sekolah. Hal ini dilakukan untuk merekrut guru-guru yang memiliki dedikasi dan profesionalisme tinggi dalam profesinya guna meningkatkan mutu pendidikan sekolah, (Dian Adelia et al., 2023) Oleh karena itu, strategi rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga pengajar sangat penting untuk menjamin kualitas yang diharapkan dari lembaga pendidikan.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas mengenai urgensi rekrutmen guru dalam meningkatkan mutu sekolah. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Najmy Hanifah pada tahun 2024 menunjukkan bahwa perekrutan guru merupakan langkah mendasar dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak pada keberhasilan dan kualitas lembaga pendidikan. Memiliki strategi rekrutmen yang efektif akan memastikan bahwa guru memahami visi sekolah dan berkontribusi secara optimal terhadap proses pembelajaran dan pengembangan. (Hanifah et al., 2024)

Penelitian lain yang dilakukan oleh Dewi Sukesi pada tahun 2023 menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus, terdapat pengaruh yang signifikan antara perencanaan sumber daya manusia dan kinerja karyawan, dan dalam beberapa kasus, kemampuan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pada saat yang sama, baik perencanaan sumber daya manusia maupun kemampuan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. kinerja yang mempunyai dampak signifikan. Artinya perencanaan sumber daya manusia dan perencanaan keterampilan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai. (Sukesi & Ida Rindaningsih, 2023)

Tujuan penulisan artikel ini adalah menganalisis strategi rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan menggunakan studi literatur. Dengan meninjau beberapa artikel yang terkait dengan bahasan tersebut kemudian menguraikan dan menarik kesimpulan dari literatur yang telah ditinjau.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan SLR (Systematic Literature Review) dengan beberapa tahapan diantaranya merumuskan masalah, mengumpulkan informasi, mengevaluasi data, menyeleksi literatur, menyajikan data dan membandingkan data dengan isu yang terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Rekrutmen yang tepat sasaran

Proses perekrutan guru yang efektif dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan unik sekolah dalam hal keterampilan dan kualifikasi yang dibutuhkan. Langkah pertama ini memastikan bahwa kandidat yang direkrut memiliki keterampilan yang selaras dengan visi dan misi institusi. Menurut kajian Nailis Saadah dari SDIT Ma'arif Padang Panjang, proses rekrutmen diawali dengan analisis kebutuhan pendidik dan tenaga pengajar oleh masing-masing jurusan, dilanjutkan dengan penyebaran iklan lowongan kerja di media sosial dan internal.(Saadah & Jamilus, 2024)

Selain itu, kolaborasi dengan universitas merupakan strategi penting untuk merekrut pengajar berbakat. Dengan bermitra dengan universitas dan lembaga pendidikan lainnya, sekolah dapat memperoleh lulusan dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan yang ada. Pandangan ini didukung oleh penilaian bahwa dengan berkolaborasi dengan penyelenggara pendidikan, sekolah dapat memenuhi kebutuhan kursus pelatihan guru yang berkualitas.(Farah & Zohriah, 2024)

Selain itu, penerapan sistem rekrutmen yang transparan dan bertanggung jawab sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tersebut, diperlukan adanya sistem rekrutmen guru yang mengedepankan kompetensi, moralitas, integritas, profesionalisme, transparansi, akuntabilitas, dan patuh pada aturan yang ditetapkan pemerintah.(Karwanto, 2021)

2. Seleksi berbasis Nilai dan Visi Sekolah

Proses pemilihan pendidik yang selaras dengan nilai dan visi sekolah merupakan langkah penting dalam membangun budaya pendidikan yang konsisten dan efektif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Azzah, sekolah harus memastikan bahwa calon guru selaras dengan visi, misi, dan nilai-nilai sekolah selama proses perekrutan. Guru yang memahami dan

mendukung budaya sekolah akan lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan pendidikan.(Nasywa & Nailati, 2024)

Selain itu, pengembangan visi sekolah oleh kepala sekolah sangat penting dalam memperluas cita-cita awal yang telah ditetapkan dan melampaui tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dimaksudkan agar seluruh elemen sekolah, termasuk guru, dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.(Makhrus & Amalia, 2019)

3. Pelatihan dan Pengembangan Pascarekrutmen

Pelatihan guru dan pengembangan profesional mempunyai dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan. Menurut Nunti, program pelatihan dan pengembangan guru yang dilakukan secara bersamaan berdampak positif terhadap keunggulan layanan sekolah di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa investasi pada pelatihan guru dapat meningkatkan keterampilan mereka, sehingga meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa.(Sibuea, 2023)

Selain itu, pelatihan pendidikan profesional telah terbukti meningkatkan keterampilan mengajar guru secara signifikan. Sebuah studi yang ditulis oleh Ranga menemukan bahwa guru yang menerima pelatihan mengalami peningkatan yang signifikan dalam perencanaan pembelajaran yang efektif, pengelolaan kelas, dan interaksi positif dengan siswa. Temuan ini menyoroti pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk membantu guru mengembangkan keterampilan yang mereka perlukan untuk menciptakan lingkungan belajar yang bermanfaat dan efektif.(Hasibuan et al., 2023)

4. Peran Kepemimpinan Sekolah

Peran kepala sekolah dalam merekrut tenaga pendidik dan guru sangat penting untuk menjamin mutu pendidikan yang optimal. Sebagai kepala lembaga pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengembangkan strategi rekrutmen yang efektif. Ini termasuk menetapkan kriteria seleksi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Menurut S. Adevia, kepala sekolah harus melakukan latihan rekrutmen dalam beberapa tahap untuk memastikan guru masa depan memenuhi standar kompetensi yang diharapkan.(Karwanto, 2021)

Selain itu, kepala sekolah berkontribusi terhadap pengembangan guru melalui program pelatihan dan pengembangan profesional. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa. Salah satu artikel menunjukkan bahwa kepala sekolah dapat meningkatkan kedisiplinan guru melalui rencana penempatan staf yang ditargetkan dan program evaluasi yang terstruktur.(Utomo, 2023)

5. Monitoring dan Evaluasi Kinerja

Pemantauan dan evaluasi kinerja guru (MONEV) merupakan bagian penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Proses ini mencakup pemantauan dan evaluasi kinerja tugas guru, seperti merencanakan dan melaksanakan pembelajaran serta menilai hasil belajar siswa. Menurut Ais, evaluasi kinerja guru mencakup aspek-aspek seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kelas, dan evaluasi hasil pembelajaran, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan. (Zakiyudin, 2017)

Peran kepala sekolah dalam melakukan monitoring dan evaluasi sangatlah krusial. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pemantauan dan evaluasi dilakukan secara efektif dan efisien. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Sebuah studi yang diterbitkan dalam jurnal ilmiah *Profesi Pendidikan* menunjukkan bahwa jika dilakukan dengan benar, pemantauan dan evaluasi oleh kepala sekolah dapat meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran. (Aulia et al., 2024)

6. Inovasi dalam Rekrutmen

Inovasi dalam perekrutan guru dan tenaga kependidikan diperlukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu pendekatan inovatif adalah menggunakan teknologi kecerdasan buatan (AI) dalam proses seleksi. AI dapat digunakan untuk menganalisis data tentang calon guru, seperti pendidikan, pengalaman profesional, dan keterampilan, yang memungkinkan penilaian yang lebih objektif dan efektif. Menurut penelitian Isydayani, tugas-tugas seperti penilaian, penjadwalan, dan pemrosesan data siswa dapat diotomatisasi menggunakan teknologi AI, yang memungkinkan guru untuk fokus mengajar dan berinteraksi dengan siswa. (B et al., 2024)

Selain itu, metode simulasi dalam proses seleksi juga merupakan peningkatan yang efektif. Simulasi pengajaran memberikan gambaran realistis tentang kemampuan guru masa depan untuk menyampaikan materi, berinteraksi dengan siswa, dan mengelola kelas. Menurut penelitian yang dipublikasikan di *Jurnal Pendidikan Realita*, penerapan metode simulasi pada proses pembelajaran dapat meningkatkan keterampilan umum dan kualitas pembelajaran, yang sangat berarti dalam konteks rekrutmen calon pendidik. (Handayani, 2017)

Dengan mengintegrasikan teknologi AI dan metode simulasi dalam proses rekrutmen, diharapkan institusi pendidikan dapat memperoleh pendidik yang tidak hanya kompeten secara

akademis, tetapi juga memiliki keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran modern.

7. Tantangan dan Solusi

Perekrutan guru di daerah terpencil Indonesia menghadapi tantangan yang signifikan, termasuk infrastruktur yang terbatas, akses yang sulit dan kurangnya insentif yang menarik bagi calon pendidik. Menurut sebuah penelitian, salah satu masalah utama adalah kurangnya guru yang berkualitas di daerah terpencil, yang mengakibatkan menurunnya kualitas pendidikan. (Rahmat et al., 2024)

Diperlukan tindakan kebijakan yang komprehensif untuk mengatasi tantangan ini. Ini termasuk menawarkan insentif yang lebih kuat kepada guru yang bersedia bekerja di daerah terpencil, menyediakan fasilitas yang memadai, dan menawarkan program pelatihan berkelanjutan. Sebuah studi kasus yang ditulis oleh Winda menyoroti pentingnya memastikan distribusi tenaga pendidikan yang adil melalui upaya pemerintah negara bagian dan daerah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja jarak jauh. (Husnul Khatima et al., 2023)

KESIMPULAN

Rekrutmen pendidik dan guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Proses perekrutan yang efektif dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan spesifik sekolah, membuat seleksi berdasarkan visi dan nilai-nilai lembaga, dan menerapkan sistem yang transparan dan akuntabel. Kolaborasi dengan universitas dan pusat pelatihan merupakan strategi utama untuk memastikan kualitas kandidat sesuai dengan visi sekolah.

Pelatihan dan pengembangan pasca kerja juga merupakan langkah penting dalam mendukung kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Program pelatihan berkelanjutan telah terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan guru dalam merencanakan pelajaran, mengelola kelas, dan berinteraksi dengan siswa. Selain itu, kepala sekolah memainkan peran strategis dalam memimpin proses perekrutan, pelatihan, dan pemantauan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Pemantauan dan evaluasi kinerja guru merupakan langkah penting dalam menjaga mutu layanan pendidikan. Inovasi dalam perekrutan, seperti penggunaan kecerdasan buatan (AI) dan metode simulasi, akan memungkinkan proses seleksi yang lebih objektif dan efektif. Meskipun perekrutan guru di daerah terpencil merupakan tantangan besar, langkah-langkah insentif,

fasilitas yang memadai dan distribusi guru yang adil dapat menjadi solusi strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah tersebut.

Penerapan strategi ini bertujuan agar lembaga pendidikan mampu mencapai mutu pendidikan yang lebih baik, lebih merata, dan lebih berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, N., Aini, N., & Firdaus, S. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Pada Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 2174–2178. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i3.2354>
- B, I., Thamrin, A. N., & Milani, A. (2024). Implementasi Etika Penggunaan Kecerdasan Buatan (AI) dalam Sistem Pendidikan dan Analisis Pembelajaran di Indonesia. *Digital Transformation Technology*, 4(1), 714–723. <https://doi.org/10.47709/digitech.v4i1.4512>
- Dian Adelia, S., Nuzul Arijannah, Dewi Saraswati, E., & Aulia Rachman, F. (2023). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 207–221. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.443>
- Farah, I., & Zohriah, A. (2024). Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Organisasi Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(1), 576–582.
- Handayani, T. (2017). Penerapan Metode Simulasi Pada Materi Pembelajaran Press Conference Guna Meningkatkan Soft Skill Dan Mutu Pembelajaran Di Smkn 3 Bandung Tingkat 11 (Ap4). *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 17(2), 99–104. <https://doi.org/10.17509/jpp.v17i2.8243>
- Hanifah, N., Rindaningsih, I., & Sidoarjo, U. M. (2024). *Volume 1 Number 2 May 2024 HUMAN RESOURCE MANAGEMENT : ANALYSIS OF TEACHER*. 1(2).
- Hasibuan, R., Raflika, L., Hamdi Siregar, F., Avira, D., Basid, H., & Nasution, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Profesioanal Pedagogik Guru Terhadap Keterampilan Mengajar. *Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 1(6). <https://doi.org/10.51903/pendekar.v1i6.468>
- Husnul Khatima, W., Pebiola, T., Komala Sari, R., & Fatmawati Sukarno Bengkulu, U. (2023). Analisis Problematika Mengenai Keterbatasan Tenaga Pendidik Dipulau Terluar Terkhusus Guru Matematika Di SMAN 6 Bengkulu Utara Kecamatan Enggano. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 1(1), 31–38. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>
- Karwanto, S. (2021). Sistem Rekrutmen Guru dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 9(1), 229–239.
- Makhrus, A., & Amalia, R. (2019). Manajemen Guru sebagai Upaya Pencapaian Visi-Misi Sekolah (Studi di Sekolah Menengah Atas Persatuan Guru Islam Indonesia 1 Kota Bandung). *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v3i1.38>
- Nashrullah, M., & Rindaningsih, I. (2023). Kerangka Kerja Manajemen Rekrutmen Guru :

- Sebuah Tinjauan Sistematis. *Pendidikan Islam*, 12(03), 2487–2500.
<https://doi.org/10.30868/ei.v12i03.4656>
- Nasywa, A. I., & Nailati, I. (2024). *Strategi Rekrutmen Guru : Dilema Kepala Sekolah Antara Perencanaan Kebutuhan Jangka Pendek dan Jangka Panjang*. 2(December), 46–52.
- Rahmat, A., Suharyati, H., Nazib, F. M., Garut, U., Pakuan, U., & Garut, U. (2024). *Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Sertifikasi Pendidik*. 11, 588–600.
- Saadah, N., & Jamilus, J. (2024). Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatra Barat. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 43–58.
<https://doi.org/10.54437/alidaroh.v8i1.949>
- Sibuea, N. (2023). Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Guru terhadap Kualitas Pelayanan Prima Sekolah di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(3), 1039–1056.
- Sukezi, D., & Ida Rindaningsih. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(2), 195–206. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i2.162>
- Utomo, R. (2023). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru*. 8(2), 106–111.
<http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JUPE/index%0Ahttp://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JUPE/article/view/206/197>
- Yeni Fitri, A. (2024). KONSEP PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONAL PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN. *AL-MUJAHIDAH: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 05(01), 31–35.
- Zakiyudin, A. (2017). *Evaluasi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Sekolah Wirausaha Indonesia*. 20(1).