



## Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan

**Arrum Intan Sari<sup>1</sup>, Afriza Afriza<sup>2</sup>, Tuti Andriani<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau, Indonesia, [arrumintansr17@gmail.com](mailto:arrumintansr17@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau, Indonesia, [afriza@uin-suska.ac.id](mailto:afriza@uin-suska.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau, Indonesia, [tutiandriani@uin-suska.ac.id](mailto:tutiandriani@uin-suska.ac.id)

Corresponding Author: [m.rizki@stie-pembangunan.ac.id](mailto:m.rizki@stie-pembangunan.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to examine the recruitment of educators as an effort to improve the quality of education. The method used in this research is Library Research and this research uses content analysis techniques. The results of this study state that the recruitment of teaching staff makes an important contribution to improving the quality of education marked by educational staff as people who will provide knowledge and instill attitudes and morals to students to develop their potential so that they will produce quality output and quality education.*

**Keyword:** *Supervision, Students, Quality of Graduates.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji rekrutmen tenaga pendidik sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Library Research* (Penelitian Pustaka) dan penelitian ini menggunakan teknik analisis konten/*content analysis*. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa rekrutmen tenaga pendidik berkontribusi penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan ditandai dengan tenaga pendidikan sebagai orang yang akan memberikan ilmu pengetahuan dan menanamkan sikap dan moral kepada peserta didik untuk mengembangkan potensinya sehingga akan menghasilkan *output* yang berkualitas dan pendidikan yang berkualitas.

**Kata Kunci:** Supervisi, Peserta Didik, Mutu Lulusan.

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu yang memegang peranan penting sebagai kunci dalam meningkatkan insan kamil dan sumber daya manusia berkualitas. Kemajuan bangsa ditentukan oleh keunggulan sumber daya manusia yang dicetak melalui proses pendidikan dengan tenaga pendidik yang berkualitas. Tenaga pendidik yang berkualitas dapat dilihat dari

proses pembelajaran yang ia laksanakan dengan berbagai strategi, metode dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik sekolah.

Beberapa permasalahan pendidikan yang muncul dan sedang dialami di Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan. berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Permasalahan tersebut tidak terlepas dari pimpinan maun staf pengajar salah satunya yang jadi penentu kualitas pendidikan (Notoatmojo, 2009).

Upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah dengan memiliki tenaga pendidik yang mumpuni yang tidak hanya untuk mengisi kekosongan yang ada di sekolah namun memiliki profesionalitas dalam bidangnya, loyal dan berdedikasi tinggi serta ikhlas dalam melaksanakan tugasnya. Allah SWT berfirman alam Al-Qur'an surat Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ۚ ٢٦

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"

Tenaga pendidik adalah kunci dari kesuksesan dan keberhasilan lembaga pendidikan dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas ditandai dengan lulusan-lulusan yang berkualitas pula. Tenaga pendidikan memiliki peran dan posisi yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan karena mereka merupakan tenaga ahli yang kompeten di bidangnya masing-masing.

Mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas maka dapat dilakukan proses rekrutmen tenaga pendidik yang merupakan proses untuk mengadakan tenaga pendidik yang berkualitas jika dilakukan dengan tata cara dan prosedur yang sesuai.

Dalam implementasinya selama ini masih ada beberapa institusi yang tidak menerapkan proses atau tahapan rekrutmen. Padahal proses ini sangat disarankan untuk dilaksanakan pada saat ingin melakukan pengadaan tenaga pendidi di sekolah, dan hal ini merupakan kegiatan yang membutuhkan tanggung jawab yang besar.

Proses rekrutmen tenaga pendidik pada saat ini di beberapa sekolah juga banyak yang mengandalkan sistem titip menitip atau nepotisme yang bahkan diterimanya tenaga pendidik tanpa proses sekleksi lagi sehingga pihak sekolah tidka mengetahui apakah kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik tersebut sesuai dengan kriteria sekolah atau tidak. Permasalah tersebut menjadi salah satu pemicu pendidikan di Indonesia saat ini masih memiliki mutu yang rendah.

## KAJIAN PUSTAKA

### Rekrutmen

Menurut Stoner "The Recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan". Rekrutmen merupakan proses pengmpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu (Samsudin, 2006).

Makna serupa juga disampaikan oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha untuk mencar dan mempengaruhi tenaga kerja supaya mau mendaftarkan diri untuk melamar pekerjaan yang ada dalam organisasi (Malthis, 2003).

Selain itu menurut Sirait rekrutmen merupakan proses penarikan calon pegawai dengan rangkaian kegiatan yang dilakukan berdasarkan rencana untuk mendapatkan calon pegawai yang memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi (Sinambela, 2017).

Berdasarkan beberapa pengertian rekrutmen yang disampaikan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses yang dilakukan untuk pengadaan tenaga yang dibutuhkan oleh organisasi untuk menduduki suatu jabatan.

## **Tenaga Pendidik**

Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran dan mengabdikan. Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut sebagai guru.

Menurut Abdul Majid guru adalah seseorang yang bertugas untuk membantu peserta didik mendapatkan pengetahuan sehingga mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya (Majid, 2007). Sedangkan menurut Syaiful Bahri Djamarah guru sebagai tenaga pendidik diharapkan memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik dan guru juga menanamkan nilai-nilai dan sikap kepada peserta didik supaya memiliki kepribadian yang baik (Faturrohman, 2007).

Berdasarkan pengertian menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik atau guru adalah orang yang bertugas memberikan ilmu pengetahuan, nilai-nilai dan sikap kepada peserta didik supaya mampu mengembangkan potensi dirinya.

## **Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik**

Tujuan rekrutmen tenaga pendidik yang utama adalah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang tepat dan berkualitas sehingga mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah dalam jangka waktu yang lama.

Rekrutmen dilakukan oleh pihak yang telah diberikan tanggungjawab oleh sekolah dalam proses pelaksanaannya dan harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja baik dari segi jumlah, waktu dan kualifikasi. Dalam kegiatan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu:

1. Mendapatkan sumber daya tenaga yang professional
2. Mendapatkan pelamar yang sesuai kualifikasi
3. Membuat kriteria tertentu untuk calon pelamar
4. Sebagai keutuhan seleksi

Diharapkan dalam proses rekrutmen sekolah mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan. Terlepas dari pemenuhan kekosongan tersebut, tujuan dari proses rekrutmen juga untuk mendapatkan tenaga pendidikan yang berkualitas.

## **Prinsip-Prinsip Rekrutmen Tenaga Pendidik**

Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dan diterapkan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik, yaitu:

1. Rekrutmen tenaga pendidik harus dirancang secara matang dan sesuai prosedur
2. Rekrutmen harus dilakukan secara objektif
3. Rekrutmen dilaksanakan secara komprehensif dengan mencakup semua aspek persyaratan yang ada
4. Rekrutmen harus sesuai dengan kualifikasi yang telah disusun (Bafadal, 2008).

## **Kualitas Pendidikan**

Kualitas pendidikan merupakan ilustrasi atau gambaran dan karakteristik pelayanan pendidikan secara internal maupun eksternal yang menampilkan kemampuan dan dapat memberikan kepuasan dan kebutuhan yang diharapkan dengan mencakup 3 proses yaitu *input-proses-output* pendidikan.

Upaya untuk mencapai kemajuan yang berlandaskan oleh suatu perubahan yang terencana. Menurut sagala peningkatan kualitas pendidikan dapat diperoleh melalui dua strategi yaitu:

1. Peningkatan kualitas pendidikan berorientasi pada bidang akademis

2. Peningkatan kualitas pendidikan berorientasi pada keterampilan hidup esensial yang belandaskan pada pendidikan yang luas, nyata dan bermakna.

Fattah menyatakan bahwa pendidikan yang berkualitas harus terlihat dari berbagai komponen yaitu input, kurikulum, sumber daya manusia, serta penciptaan suasana belajar oleh tenaga pendidik yang kondusif (Syukri, 2019).

## **METODE**

Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang berlandaskan dari data-data berupa teks atau angka. Data-data tersebut didapat dari artikel-artikel, *e-book*, buku dan juga data dari website resmi. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *Library Research* yang memberikan tambahan secara detail mengenai peristiwa yang bersifat alamiah (Suryana, 2015). Teknik analisis data yang peneliti gunakan untuk mempermudah peneliti dengan cara menganalisis semua bentuk komunikasi berupa surat kabar, website, dan artikel yang disebut dengan *content analysis*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pendidikan di Indonesia beberapa tahun ini masih dalam proses terus berbenah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. banyak sekali upaya-upaya yang telah dilakukan. Sebagai wadah untuk mencerdaskan anak bangsa, seluruh aspek yang ikut serta dalam proses pendidikan harus dipilih secara professional supaya menghasilkan kualitas yang baik.

Upaya untuk mencapai kemajuan yang berlandaskan oleh suatu perubahan yang terencana. Menurut sagala peningkatan kualitas pendidikan dapat diperoleh melalui dua strategi yaitu:

1. Peningkatan kulaitas pendididkan berorientasi pada bidang akademis
2. Peningkatan kualitas pendidikan berorientasi pada keterampilan hidup esensial yang belandaskan pada pendidikan yang luas, nyata dan bermakna.

Kualitas pendidikan di Indonesia pada saat ini masih rendah, tingkat pendidikan Indonesia masih di dominasi penduduk berpendidikan rendah. Ada beberapa faktor yang menyebabkan anak-anak di Indonesia tidak memiliki pendidikan yang baik yaitu rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia, hal ini ditandai dengan keterampilan membaca, matematika dan sains anak berusia 15 tahun masih dibawah rata-rata (Indonesia, 2022).

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan salah satunya adalah proses rekrutmen tenaga pendidik sebagai sumber daya manusia yang ada di sekolah dipercaya untuk mendidik dan memberikan ilmu dan menanamkan sikap dan moral kepada peserta didik untuk mengembangkan potensinya.

Rekrutmen dilakukan untuk mengadakan tenaga pendidik melalui proses dan tahapan yang sudah ditentukan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang professional dan berkualitas untuk meningkatkan kualitas pendidikan. karena kualitas pendidikan dapat dikatakn berkualitas jika 1) asil akhir pendidikan sama dengan tujuan akhir pendidikan taitu mencerdaskan anak bangsa, 2) hasil langsung pendidikan yaitu peserta didik memiliki pengetahuan, sikap, keterampilan. Hal tersebut dilakukan oleh tenaga pendidik atau guru, sehingga perlu dilakukan proses rekrutmen untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas (Syukri, 2019).

Menurut E. Mulyasa rekrutmen adalah suatau usaha untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik yang sesuai syarat kualifikasi sebanyak-banyaknya an kemudian dipilih yang terbaik dari calon-calon tersebut (Mulyasa, 2005).

Rekrutmen ini bisa dilakukan dengan beberapa metode seperti metode internal yang meliputi 1) mengumpulkan kepada para pekerja, 2) rencana suksesi atau pergantian karyawan, 3) referensi pegawai awal. Sedangkan metode berikutnya adalah metode eksternal

yaitu 1) pelamar langsung, lamaran tertulis, informasi dari orang dalam, iklan dan melalui perusahaan pencari tenaga kerja professional.

Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dan mampu bekerja secara professional dalam meningkatkan kualitas pendidikan maka perlu menetapkan standar dan kualifikasi rekrutmen. Menurut Malayu S.P. Hasibuan ada beberapa standar dan kualifikasi yang dapat dijadikan acuan dalam proses rekrutmen yaitu:

1. Faktor umur

Faktor umur biasanya diberlakukan karena ini menyangkut dan mempengaruhi kondisi fisik, mental dan kemampuan kerja serta tanggungjawab seseorang.

2. Faktor keahlian

Faktor ini menjadi pusat perhatian utama dalam proses rekrutmen, *skill* seseorang akan menentukan mampu tidaknya ia dalam mengemban tugas, keahlian ini tidak hanya sekedar tentang tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik, namun bagaimana keahlian tenaga pendidik berkomunikasi juga perlu diperhatikan.

3. Faktor pendidikan

Faktor pendidikan merupakan indikator dalam setiap proses rekrutmen untuk mengisi jabatan yang kosong, karena ini menjadi suatu hal yang mendasar dalam bekerja, karena rumpun ilmu yang sudah ia pelajari akan menentukan keterampilan ia mengajar dikelas.

4. Faktor pengalaman kerja

Faktor ini biasanya menjadi salah satu pertimbangan untuk menerima karyawan, karena biasanya untuk tenaga pendidik yang sebelumnya sudah pernah bekerja akan lebih mudah untuk beradaptasi dan mengetahui bagaimana cara mengajar peserta didik atau dalam artian siap pakai.

5. Faktor kedisiplinan dan kejujuran

Faktor ini berkaitan dengan sikap dan perilaku terpuji yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik, karena ia akan ditiru dan digugu oleh peserta didik dalam lingkungan pendidikan.

Setelah menentukan faktor-faktor yang akan digunakan sebagai penilaian dalam proses rekrutmen, sebaiknya juga merumuskan bagaimana rekrutmen yang efektif dapat dilakukan. Rekrutmen yang efektif yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana sikap organisasi dalam menjalankan prosesnya. Menurut Stoner ada beberapa hal yang dilaksanakan dalam proses rekrutmen 1) menentukan dan membagi kategori kebutuhan SDM, 2) Menentukan jangka waktu, 3) mengembangkan media promosi rekrutmen yang paling sesuai, 4) menindaklanjuti setiap permohonan pelamar kerja.

Dalam proses rekrutmen Ada beberapa tahapan yang harus dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidikan yang berkualitas, yaitu:

1. Penerimaan surat lamaran kerja
2. Penyelenggaraan ujian
3. Wawancara
4. Surat-surat referensi atau CV
5. Evaluasi medis
6. Keputusan rekrutmen (Ariani, 2020).

Proses rekrutmen tenaga pendidik menurut Bafadal memiliki beberapa indikator dan sub indikator:

**Table 1. Indikator Rekrutmen dan Seleksi Tenaga pendidik**

NO	Indikator	Sub Indikator
1	Penentuan jumlah dan calon kualifikasi	Jumlah formasi sesuai dengan kebutuhan pendidikan di sekolah Persyaratan sesuai dengan jabatan yang tersedia Persyaratan sesuai dengan calon pelamar

2	Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru	Membuat brosur lowongan kerja Menyebarkan secara luas dari website dan medsos
3	Penerimaan lamaran guru baru	Panitia rekrutmen dan seleksi Penyerahan lamaran secara tepat waktu Seleksi berkas pelamar
4	Seleksi pelamar	Seleksi tes tertulis (psikologis, tes kompetensi dasar) Seleksi tes pedagogik Seleksi tes wawancara Seleksi tes micro teaching
5	Penilaian hasil diterima atau ditolak	Kriteria penilaian jelas Penilaian bersifat terbuka Menggunakan media massa

Indikator tersebut menjadi acuan penting dalam melaksanakan proses rekrutmen tenaga pendidik, diharapkan hal tersebut akan memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dari rekrutmen yaitu mendapatkan pelamar yang sesuai kualifikasi.

Banyak proses dalam rekrutmen tenaga pendidik yang harus dilaksanakan oleh sekolah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas, dari tahap perencanaan jumlah tenaga pendidik yang akan di rekrut, penyebaran lowongan pekerja dengan berbagai metode baik internal maupun eksternal, penerimaan berkas lamaran, proses seleksi lamaran pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi, tahapan tes atau ujian yang cukup banyak sampai dengan penilaian yang harus diumumkan secara transparan.

Proses rekrutmen ini sampai saat ini digunakan baik itu dalam proses rekrutmen tenaga pendidik melalui pemerintahan (CPNS/PPPK) ataupun seleksi yang dilakukan langsung oleh pihak sekolah swasta ataupun negeri.

## KESIMPULAN

Kualitas pendidikan di Indonesia sampai saat ini masih dikatakan rendah dan ini berdasarkan fakta dari Badan Pusat Statistik dilansir dalam berita CNN Indonesia. Maka dari itu segala upaya telah dilakukan untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia. Proses yang dilakukan dalam pendidikan meliputi *input-proses-output* yang didalam dilakukan pembelajaran didampingi oleh tenaga pendidik.

Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas maka perlu menggunakan cara dan tahapan yang sesuai juga yaitu dengan cara rekrutmen tenaga pendidik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menyebarluaskan berita rekrutmen dengan menggunakan metode internal ataupun eksternal. Proses rekrutmen ini membutuhkan waktu yang cukup panjang dan tanggung jawab yang besar, sehingga biasanya dibentuk panitia untuk rekrutmen tenaga pendidik.

Setelah proses rekrutmen dilaksanakan maka yang paling akhir adalah memberitahukan hasilnya kepada para peserta secara transparan bisa melalui media sosial sekolah ataupun menghubungi pelamar secara langsung. Biasanya proses rekrutmen ini juga memiliki standar kualifikasi pelamar pekerjaan dari berbagai faktor untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas.

## REFERENSI

- Ariani. (2020). Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru. *UIN Sumatera Utara*.
- Bafadal, I. (2008). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Bumi Aksara.
- Faturohman, P. (2007). *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*. PT Refika Aditama.
- Indonesia, C. (2022). *Kualitas Pendidikan di Indonesia Masih Rendah*.
- Majid, A. (2007). *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*.

- PT. Remaja Rosdakarya.
- Malthis. (2003). *Pengertian Rekrutmen dan Seleksi*. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmojo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Suryana, Y. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*. Pustaka Setia.
- Syukri, I. I. F. (2019). Pengaruh Kegiatan Keagamaan Terhadap Kualitas Pendidikan. *Penelitian Pendidikan Islam*, 7.