



**Invention: Journal Research and Education Studies
Volume 6 Nomor 2 Juli 2025**

The Invention: Journal Research and Education Studies is published three (3) times a year

(March, July and November)

Focus : Education Management, Education Policy, Education Technology, Education Psychology, Curriculum Development, Learning Strategies, Islamic Education, Elementary Education

LINK : <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jres>

Urgensi Rekrutmen Tenaga Guru untuk Peningkatan Kualitas Mutu Sekolah

Darpansyah Putra¹, Ibnu Sabil², Julmahdi Siregar³

^{1,2,3} Universitas Labuhan Batu, Indonesia

ABSTRACT

Penelitian ini membahas peran rekrutmen tenaga guru dalam meningkatkan kualitas mutu sekolah dan mutu pendidikan. Proses rekrutmen yang efektif memastikan bahwa tenaga guru yang berkualitas dapat terpilih, yang berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan. Seleksi yang ketat dan penempatan yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja guru tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang optimal. Dalam penulisan ini, pendekatan penelitian menggunakan metode kualitatif dengan penelitian pustaka (*library research*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui rekrutmen dan seleksi memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan lembaga pendidikan. Rekrutmen dan seleksi tenaga guru memainkan peran krusial dalam menentukan kualitas lembaga pendidikan. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kuota tenaga pendidik, tetapi juga untuk memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kualifikasi, kompetensi, dan komitmen yang sesuai dengan visi dan misi lembaga. Dengan melakukan seleksi yang ketat, lembaga pendidikan dapat memperoleh tenaga pengajar yang tidak hanya ahli di bidangnya, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan mendukung perkembangan siswa.

Kata Kunci

Rekrutmen Guru, Mutu Sekolah

Corresponding Author:

darpanyahputra03@gmail.com

PENDAHULUAN

Tenaga pendidik merupakan salah satu bagian terpenting dan tidak bisa di pisahkan, pendidik merupakan salah satu faktor menentukan keberhasilan peserta didik. Guru yang memiliki jiwa profesional yang tinggi akan lebih mudah dalam mencapai tujuan atau keberhasilan mutu pendidikan. Oleh karena itu, dalam menyiapkan tenaga pendidik yang profesional, setiap lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan dan kompetensi sesuai dengan bidang dan profesinya (Novan Ramadani Agia & Indra Sudrajat, 2023)

Dalam pendidikan, guru merupakan salah satu factor kunci yang akan memengaruhi jalannya kualitas pendidikan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.19 tahun 2005 BAB VI ayat 1 dan 2 menyatakan bahwa ; sebagai agen pembelajaran guru perlu memenuhi standar akademik dan memiliki keterampilan yang diperlukan sebagai fasilitator belajar, seorang pendidik harus memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang diperlukan mencakup persyaratan pendidikan dasar yang terbukti melalui ijazah atau sertifikat keahlian yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta pengalaman yang relevan dalam bidang pendidikan.

Salah satu tantangan utama pendidikan nasional yang dihadapi indonesia yaitu mengenai rendahnya mutu pendidikan di semua tingkatan yang ada. Upaya meningkatkan kualitas pendidikan mencakup melatih dan meningkatkan kompetensi bagi pendidik, pembaruan infrastruktur pendidikan, serta pengembangan manajemen sekolah (Nazil, 2023). Maka, perekrutan guru dalam profesi mengajar harus benar-benar dilakukan dengan serius agar dapat menemukan seorang calon guru yang berkualifikasi dan berkompeten. Oleh sebab itu, sebuah proses rekrutmen guru merupakan suatu hal yang penting agar dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Proses rekrutmen guru memegang peran penting dalam memastikan bahwa calon pendidik yang akan memasuki profesi mengajar memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Rekrutmen melibatkan perencanaan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan banyaknya karyawan yang dibutuhkan, waktu yang diinginkan, serta kriteria yang dibutuhkan dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Simamora (2022) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan rangkaian kegiatan mencari dan menarik pelamar kerja yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai untuk mengisi perencanaan kepegawaian. Rekrutmen merupakan proses dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menarik dan memilih individu yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Proses ini melibatkan penentuan jumlah karyawan, serta pencarian dan penarikan pelamar yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai untuk memenuhi kekurangan yang telah didefinisikan dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut (Aldino, dkk. 2023) Rekrutmen guru merupakan sebuah metode tindakan dan prosedur yang digunakan untuk memilih beberapa kandidat yang sesuai pada waktu yang tepat serta sesuai dengan ketentuan hukum yang

berlaku. Proses rekrutmen tenaga pendidik bertujuan untuk mengidentifikasi individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan bidangnya, sehingga mereka dapat memberikan pengajaran secara efektif dan memiliki komitmen untuk tinggal dalam sekolah atau lembaga PNF dalam jangka waktu yang panjang.

Ansori, 2021 yang dikutip dalam (Aldino, dkk., 2023) dikemukakan bahwa pada masa globalisasi seperti sekarang kompetensi SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan suatu bangsa, dan mutu sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan yang diterima. Tugas pendidikan sangat krusial dalam membentuk masyarakat yang cerdas, damai, terbuka, dan bersifat demokratis. Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan sistem pendidikan secara terus-menerus untuk memajukan kualitas pendidikan bangsa dan negara. Untuk mencapai kemajuan bangsa Indonesia perlu meningkatkan efektivitas sistem pendidikan secara menyeluruh.

Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan diharapkan dapat meningkatkan martabat dan nilai manusia. Kualitas pendidikan disini merujuk pada proses dan hasil suatu pendidikan. Proses belajar-mengajar dianggap berhasil ketika dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada. Dalam konteks ini kualitas pendidikan melibatkan kemampuan sistem pendidikan dasar, yang termasuk dalam pengelolaan dan pelaksanaan proses pembelajaran (Agia & Sudrajat, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian pustaka (*library research*), yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber bacaan yang relevan (Sugiyono, 2019). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku dan literatur yang memuat kajian tentang rekrutmen tenaga guru untuk peningkatan kualitas mutu sekolah. Peneliti akan menganalisis berbagai referensi tersebut untuk memahami tentang rekrutmen tenaga guru untuk peningkatan kualitas mutu sekolah.

Melalui pendekatan pustaka ini, penelitian berfokus pada pengumpulan dan kajian literatur yang relevan, baik diterbitkan oleh tokoh-tokoh ahli dalam bidang filsafat pendidikan maupun oleh para peneliti lain yang telah membahas tentang rekrutmen tenaga guru untuk peningkatan kualitas mutu sekolah. Proses analisis data akan dilakukan dengan cara menelaah dan mengevaluasi berbagai sumber yang ada untuk menggali tentang urgensi rekrutmen tenaga guru untuk peningkatan kualitas mutu sekolah. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang

signifikan dalam memahami pemikiran serta penerapannya dalam pendidikan, terutama di Indonesia.

PEMBAHASAN

Pengertian Rekrutmen Guru

Rekrutmen merupakan upaya untuk mencari dan mempengaruhi calon guru agar bersedia mendaftarkan diri untuk melamar pekerjaan yang tersedia di dalam suatu organisasi (Asdrayany & Zohriah, 2024). Menurut Irawan, dkk.,(2022) rekrutmen merupakan langkah untuk memperoleh calon guru yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi, serta kebutuhan yang dibutuhkan suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut penjelasan (Supriadi, 2018), rekrutmen guru merupakan usaha aktif dalam mencari calon potensial dan memengaruhi mereka untuk mengisi posisi dalam lembaga pendidikan, yang melibatkan aktivitas terencana untuk menarik individu berkualitas yang dibutuhkan untuk mengisi tugas kosong dalam lembaga pendidikan. Pendapat lain dikemukakan oleh (Rotty & Pongoh, 2022) Rekrutmen, juga dikenal sebagai Penerimaan tenaga kependidikan merupakan suatu kegiatan yang digunakan dalam lembaga pendidikan untuk memenuhi kebutuhan atau kekosongan tenaga kependidikan di dalam lembaga.

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 (Arrum Intan Sari, dkk, 2022)

Tujuan Rekrutmen Guru

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 pemeuhan kekosongan tersebut, tujuan dari proses rekrutmen juga untuk mendapatkan tenaga pendidikan yang berkualitas.

Metode Rekrutmen Guru

Pemilihan metode rekrutmen merupakan keputusan penting bagi perusahaan dan lembaga, dimana setiap entitas memiliki pendekatan yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Metode yang diterapkan akan berdampak pada jumlah lamaran yang diterima oleh suatu organisasi (Marhaeni, 2019).

Menurut penelitian oleh (Aisyah & Giovanni, 2018) metode yang digunakan dalam proses rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jumlah lamaran yang diterima, yang terbagi menjadi dua kategori yaitu; (1) Metode terbuka, dan (2) Metode tertutup.

Proses pertama dalam rekrutmen adalah dengan melakukan analisis rasio tenaga pendidik (guru) yang ada serta menganalisis kebutuhan yang dibutuhkan oleh sistem sekolah. Hal tersebut dilakukan agar jumlah calon guru baru sesuai dengan jumlah pendidik yang dibutuhkan oleh sekolah. Proses rekrutmen guru dilaksanakan dengan cara pihak sekolah mengajukan laporan mengenai alokasi kebutuhan pengajar kepada dinas pendidikan dikota Surabaya, yang kemudian dalam proses penyeleksian calon guru baru akan dilakukan oleh dinas pendidikan tanpa campur tangan dari pihak sekolah. Hal tersebut terjadi dikarenakan perekrutan guru sudah berada dibawah naungan dinas pendidikan, maka proses penyeleksian untuk rekrutmen guru akan dilakukan oleh dinas (Nurisma, dkk, 2024)

Penyeleksian rekrutmen calon guru tersebut dilakukan oleh dinas pendidikan dengan adanya tes CPNS dan PPPK dengan menggunakan metode seleksi kesesuaian atau observasi. Seleksi tersebut yaitu seleksi keterampilan teknis, seleksi keterampilan manajerial, seleksi keterampilan sosial kultural, dan wawancara. Setelah dilakukannya tes CPNS dan PPPK dinas pendidikan akan memetakan sekolah mana saja yang kekurangan tenaga pendidik (guru) serta guru mata pelajaran apa saja yang dibutuhkan. Lalu kemudian dinas pendidikan akan menugaskan calon guru tersebut kepada sekolah sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh sekolah. Dengan adanya tes tersebut bertujuan agar mendapatkan calon guru yang memiliki kompetensi dan bersertifikat profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Proses Rekrutmen Guru

Proses rekrutmen diawali dengan mencari calon pelamar dan berakhir disaat pelamar mengajukan lamaran (Rony, 2019). Tujuan utama dalam proses rekrutmen yaitu untuk memperoleh guru yang sesuai untuk kedudukan tertentu, dengan harapan calon guru tersebut dapat bekerja secara optimal serta bertahan dalam sekolah dalam jangka waktu yang panjang.

Menurut (Lukluk Isnaini, 2017), tahap proses rekrutmen terdiri dari :

- (1) Persiapan rekrutmen guru;
- (2) Penyebaran pengumuman;
- (3) Pendaftaran atau pelamaran guru; serta
- (4) Seleksi terhadap pelamar.

Menurut (Putri & Roesminingsih, 2022) proses rekrutmen yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah melalui CPNS dimulai dengan penyerahan persyaratan administrative ke panitia penyelenggara seleksi, diikuti dengan tes menggunakan system Computer Assisted Test (CAT). Sedangkan proses rekrutmen guru ASN PPPK dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari tahap pendaftaran peserta, seleksi administrative, assesmen, pengumuman penerimaan dan penempatan, hingga pemberkasan sebagai tahap akhir.

(Nurisma, dkk. 2024), proses rekrutmen pada setiap jenjang pendidikan negeri tidak dilakukan secara mandiri melainkan diserahkan kepada dinas pendidikan kota Surabaya. Tahapan pertama yang dilakukan pihak sekolah dalam proses rekrutmen yaitu dengan melihat rasio tenaga pendidik (Guru) yang dimiliki oleh pihak sekolah, dan kemudian pihak sekolah akan menjumlahkan jam mata pelajaran dengan jumlah kelas yang ada. Setelah melakukan penjumlahan tersebut dan membaginya dengan jumlah guru yang dimiliki. Dari penghitungan rasio guru dan penjumlahan antara jam mata pelajaran dan jumlah kelas tersebut bertujuan agar jumlah calon guru yang dibutuhkan sesuai dengan keperluan yang dimiliki oleh sekolah. Perkara tersebut dilakukan agar jumlah calon guru baru sesuai dengan jumlah posisi tenaga pendidik (guru) yang dibutuhkan.

Proses pengiriman laporan oleh pihak sekolah kepada dinas pendidikan merupakan langkah yang diambil untuk memperoleh penambahan tenaga pendidik (guru) yang memiliki kualifikasi dan komepetensi terbaik. Dikarenakan setelah pihak sekolah memberikan laporan akan kekurangan tenaga pendidik tersebut maka dinas pendidikan akan menjadikan laporan tersebut sebagai alokasi kebutuhan tenaga pengajar saat dilakukan tes CPNS dan PPPK. Kemudian laporan tersebut akan diakomodasikan saat terjadinya rekrutmen lewat jalur PNS atau PPPK untuk mengisi kekurangan tenaga pendidik (Guru) tersebut. Dalam tes PPPK hal yang diujikan kepada calon guru

baru diantaranya yaitu seleksi keterampilan teknis, seleksi keterampilan manajerial, seleksi keterampilan sosial kultural, dan wawancara (Anggis Rahma Nurisma, dkk, 2024)

KESIMPULAN

Rekrutmen adalah proses yang dilakukan untuk pengadaan tenaga yang dibutuhkan oleh sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Rekrutmen memiliki arti sebuah proses guna mencari dan mendapatkan SDM yang tepat sebagai pengisi kekosongan jabatan tertentu dalam suatu instansi atau organisasi. Kedua, sistem rekrutmen guru (tenaga pendidik) dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu perekrutan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan mengkonfirmasi kepada Dinas Pendidikan dan Budaya

Ketiga, perbaikan sistem rekrutmen tenaga pendidik berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi mengajar. Keempat, adanya tenaga pendidik profesional berdampak pada lahirnya peserta didik yang berprestasi, hal tersebut dapat tercipta jika sistem perekrutan berjalan dengan jujur, transparan dengan menerapkan sistem merit, sehingga tidak lagi ada sistem titip atau sanak family. Kelima, skema sistem rekrutmen tenaga pendidik, yaitu perencanaan, wawancara, tes microteaching (mengajar), bimbingan, penyesuaian dan penugasan tenaga pendidik yang lulus seleksi harus sesuai dengan kebutuhan sekolah. Keenam, calon pendidik harus memiliki latar belakang pendidikan yang selaras dengan bidang yang dipilihnya serta memiliki pengalaman-pengalaman mengajar yang sesuai dengan kapabilitas dan rekam jejak pelamar. Ketujuh, sistem rekrutmen guru yang berbasis pada penerapan sistem merit, kompetensi, moralitas, integritas, profesional, transparan dan akuntabel serta sesuai dengan peraturan atau regulasi yang ditetapkan pemerintah sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agia Novan Ramadani, Indra Sudrajat. (2023). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik Guru. *Jurnal Sanskara Pendidik dan Pengajaran*. Vol. 01, No 02, 2023, pp. 40-44
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh proses rekrutmen (porek) dan seleksi terhadap kinerja karyawan pt. Bank maya pada internasional, tbk. *Jesya Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, No. 1, Vol. 2, pp. 8-18
- Aldino, M., Murtafiah, N. H., & Tamyis. (2023). Peran strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik terhadap kualitas guru. *Unisan Journal: Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, No. 2, Vol. 5, pp. 800-80

- Intan Sari Arrum, dkk. 2022. Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, No. 4, Vol. 1, pp. 2716-2728
- Irawan, J. A., Ramdhani, A. K., & Asshofi, I. U. A. (2022). Analisis kualifikasi dasar kemampuan kepemimpinan dalam rekrutmen karyawan bidang industri pariwisata. *Mubha Jurnal*, No. 3, Vol. 1, pp. 30-40
- Lukluk Isnaini, R. (2017). Implementasi rekrutmen guru disd ta'mirul islamsurakarta (kajian manajemen sumber daya manusia di sd islam). *Institutional repository uin sunan kalijaga yogyakarta*, 12(1), 109-120.
- Marhaeni, N. P. (2019). Analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia serta pengaruhnya terhadap metode rekrutmen. *Jurnal Bisnis Terapan*, No. 3, Vol. 2, pp. 129-136
- Nazil, F. A. (2023). Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah bertaraf internasional (mbi) amanatul ummah. *Continuous Education: Journal of Science and Research* No. 4, Vol. 1, pp. 1-13
- Putri, C. A. D., & Roesminigsih, E. (2022). Rekrutmen guru di jenjang sekolah menengah kejuruan. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, No. 10, Vol. 1, pp. 261-272.
- Rahma Nurisma Anggis, dkk. 2024. Efektivitas Proses Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, No. 4, Vol. 3, pp. 1648-1694
- Rony. 2019. Sistem rekrutmen tenaga pendidik (guru). *Jurnal Studi Islam MIYAH*, No. 14, Vol. 1, pp. 37-57
- Sastrawan, K. B. 2019. Peningkatan mutu pendidikan melalui perencanaan mutu strategis. *Jurnal Penjaminan Mutu*, No. 5, Vol. 2, pp. 203-213
- Sinambela, L. P. 2017. Profesionalisme dosen dan kualitas pendidikan tinggi. *Populis : Jurnal Sosial dan Humaniora*, No. 2, Vol. 2, pp. 579-596.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriadi. (2018). Manajemen rekrutmen guru pendidikan agama islam di sekolah menengah atas islam terpadu nur hidayah surakarta kecamatan kartasura kabupaten Sukoharjo. *Jurnal hadratul madaniyah*, No. 2, Vol. 1, pp. 89-101.