

REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK: METODE, STRATEGI, DAN IMPLIKASINYA PADA MUTU PENDIDIKAN

Muhammad Ma'sum¹, Sukarman², Moh. Alawi³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

* email: mhmdmsm.pro@gmail.com

Abstrak

Artikel ini membahas proses rekrutmen tenaga pendidik sebagai langkah strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Rekrutmen guru tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan jumlah tenaga pengajar, tetapi juga menjamin kualitas melalui seleksi berbasis kompetensi. Kajian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (library research) dengan teknik analisis isi terhadap berbagai sumber literatur ilmiah, regulasi, dan hasil penelitian terdahulu. Fokus pembahasan meliputi metode dan teknik rekrutmen, strategi yang digunakan, sumber rekrutmen (internal dan eksternal), serta implikasinya terhadap kualitas pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa rekrutmen yang sistematis, transparan, dan berbasis kebutuhan institusional berdampak positif terhadap profesionalisme guru dan hasil belajar peserta didik. Implementasi strategi adaptif dan pemanfaatan teknologi digital juga menjadi kunci dalam mengatasi tantangan kekurangan dan distribusi guru. Oleh karena itu, penguatan kebijakan rekrutmen yang terstruktur dan berkelanjutan menjadi kunci dalam membangun sistem pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing.

Kata kunci: kualitas Pendidikan; rekrutmen; strategi; sumber daya manusia; tenaga pendidik.

Abstract

This article discusses the teacher recruitment process as a strategic step in improving the quality of education in Indonesia. Teacher recruitment not only aims to meet the need for teachers but also ensures quality through competency-based selection. This study uses a library research approach with content analysis techniques of various scientific literature sources, regulations, and previous research results. The discussion focuses on recruitment methods and techniques, strategies used, recruitment sources (internal and external), and their implications for educational quality. The study results indicate that systematic, transparent, and institutionally needs-based recruitment positively impacts teacher professionalism and student learning outcomes. The implementation of adaptive strategies and the use of digital technology are also key to addressing the challenges of teacher shortages and distribution. Therefore, strengthening structured and sustainable recruitment policies is key to building a quality and competitive education system.

Keywords: education quality; human resources; recruitment; strategy; teacher.

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam pembangunan bangsa karena berfungsi sebagai sarana utama dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul. Mutu pendidikan sangat bergantung pada kontribusi tenaga pendidik sebagai pelaksana inti dalam kegiatan belajar-mengajar. Dalam hal ini, keberadaan guru yang memiliki kompetensi, profesionalisme, dan dedikasi tinggi menjadi faktor krusial dalam menentukan hasil belajar siswa maupun kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan.

Proses rekrutmen tenaga pendidik menjadi titik awal dalam menjamin kualitas SDM yang akan mendidik generasi bangsa. Rekrutmen tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan jumlah guru, tetapi juga harus diarahkan pada upaya pemenuhan kualitas melalui seleksi yang berbasis kompetensi dan kebutuhan institusional. Di Indonesia, tantangan besar dalam rekrutmen pendidik masih terus berlanjut, terutama terkait dengan kekurangan tenaga pengajar, ketimpangan distribusi, dan variasi mutu calon pendidik di berbagai jenjang pendidikan. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), Indonesia diperkirakan mengalami kekurangan lebih dari satu juta guru hingga tahun 2024 (Anggoro & Bouty, 2022). Kekurangan ini tidak hanya terjadi di wilayah terpencil dan tertinggal, tetapi juga di kawasan perkotaan yang mengalami pertumbuhan sekolah tanpa diimbangi perekrutan guru yang proporsional.

Lebih lanjut, di era digital dan globalisasi saat ini, institusi pendidikan dituntut untuk lebih adaptif terhadap perkembangan zaman. Hal ini termasuk dalam hal rekrutmen tenaga pendidik, yang tidak lagi cukup hanya melihat latar belakang akademik dan pengalaman kerja, tetapi juga harus mempertimbangkan kemampuan guru dalam menguasai teknologi pendidikan, berpikir kritis, dan memiliki kepekaan sosial. Guru yang direkrut dengan mempertimbangkan dimensi *soft skills* dan literasi digital terbukti lebih siap menghadapi kompleksitas pembelajaran abad ke-21, karena keduanya mendukung peran guru sebagai fasilitator dan pembelajar sepanjang hayat (Septianingrum et al., 2022) dan (Munawir & Muhidin, 2025).

Dalam teori manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dipahami sebagai upaya mencari serta menarik sekelompok kandidat terpilih untuk mengisi posisi yang diperlukan oleh organisasi (Rivai, 2004). Rekrutmen yang baik merupakan langkah awal untuk memastikan mutu sumber daya manusia, termasuk dalam bidang pendidikan. Menurut Dessler, keberhasilan rekrutmen ditentukan oleh tiga hal utama: kualitas sumber rekrutmen, ketepatan metode seleksi, dan kesesuaian strategi dengan kebutuhan organisasi (Dessler, 2017). Sementara itu, Mondy dan Joseph menegaskan bahwa sistem rekrutmen yang efektif harus mengedepankan prinsip keadilan, keterbukaan, dan objektivitas (Mondy & Joseph, 2016). Dalam konteks pendidikan, prinsip-prinsip ini penting agar proses seleksi pendidik tidak hanya mengejar jumlah tetapi juga menjamin kualitas.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Fahmi menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang sistematis dan terstruktur dapat meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan seperti Madrasah Bertaraf Internasional Amanatul Ummah (Nazil, 2023). Selain itu, implementasi rekrutmen berbasis kompetensi di Pondok Pesantren Al Azhar juga menekankan pentingnya penilaian terhadap kompetensi inti, teknis, dan perilaku calon tenaga pendidik untuk memastikan integritas spiritual dan etika mereka (Badrudin et al., 2025).

Untuk menjawab permasalahan tersebut, pemerintah dan lembaga pendidikan perlu menerapkan metode, teknik, strategi, dan sumber rekrutmen yang tepat agar dapat menjaring tenaga pendidik yang kompeten dan sesuai kebutuhan lapangan. Rekrutmen yang efektif tidak hanya memperhatikan aspek administratif, tetapi juga menekankan

pada kualitas kompetensi pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

METODOLOGI

Penelitian ini disusun menggunakan pendekatan *library research*, dengan menelaah berbagai literatur akademik, regulasi pemerintah, dan laporan penelitian sebelumnya yang relevan. Dalam studi kepustakaan, tidak diperlukan lokasi penelitian secara fisik karena seluruh data diperoleh dari sumber-sumber tertulis yang relevan dengan topik pembahasan. Kepustakaan (*library research*) menurut Sugiyono dalam Sari (2020) yaitu kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dokumentasi. Teknik dokumentasi yaitu metode pengumpulan data dengan mengacu pada sumber-sumber tertulis, seperti arsip, dokumen, dan literatur yang berisi pandangan, teori, dalil, atau ketentuan hukum yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah Analisis Isi (Content Analysis), yaitu suatu teknik yang digunakan untuk menelaah informasi yang bersumber dari berbagai materi tertulis, seperti literatur, jurnal ilmiah, dokumen resmi, serta temuan dari penelitian terdahulu.

Fokus utama kajian ini mencakup empat aspek penting dalam proses perekrutan pendidik di Indonesia, yaitu: (1) metode dan teknik rekrutmen; (2) strategi rekrutmen; (3) sumber rekrutmen; dan (4) implikasi rekrutmen terhadap kualitas pendidikan. Penelaahan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman menyeluruh mengenai bagaimana kebijakan dan praktik rekrutmen tenaga pendidik dapat ditingkatkan guna menunjang sistem pendidikan nasional secara berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode dan Teknik Rekrutmen Tenaga Pendidik

Metode dan teknik rekrutmen tenaga pendidik merupakan bagian krusial dalam upaya memenuhi kebutuhan guru yang berkualitas. Proses rekrutmen tenaga pendidik di Indonesia umumnya melibatkan beberapa tahapan, antara lain: identifikasi kebutuhan tenaga pendidik, pengumuman lowongan, seleksi administrasi, tes kompetensi, wawancara, dan penempatan. Metode ini bertujuan untuk memastikan bahwa calon tenaga pendidik memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.

Menurut penelitian Nur Khalimah, perekrutan tenaga pendidik terbagi menjadi empat langkah utama: mempersiapkan proses rekrutmen, menerima lamaran, melakukan seleksi, dan menempatkan kandidat terpilih (Khalimah, 2024). Setiap tahapan ini harus dilaksanakan secara sistematis dan transparan untuk memperoleh tenaga pendidik profesional yang berkompeten serta sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan.

Dari sisi teori, Handoko menekankan bahwa rekrutmen harus mampu menarik pelamar sebanyak dan sebaik mungkin melalui metode yang sistematis dan efisien

(Handoko, 2014). Selanjutnya, Simamora membagi metode rekrutmen menjadi dua pendekatan: internal (mutasi atau promosi) dan eksternal (lowongan terbuka) (Simamora, 2004).

Teknik seleksi yang digunakan meliputi evaluasi berkas lamaran, tes tertulis untuk mengukur kompetensi akademik dan pedagogik, serta wawancara untuk menilai kepribadian dan motivasi calon tenaga pendidik. Beberapa lembaga pendidikan juga menerapkan *microteaching* sebagai bagian dari proses seleksi untuk menilai kemampuan mengajar calon tenaga pendidik.

Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik

Strategi rekrutmen tenaga pendidik di Indonesia perlu disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing lembaga pendidikan, yang mencakup lembaga formal seperti sekolah dan perguruan tinggi, ataupun lembaga nonformal seperti lembaga pelatihan. Menurut Fahmi, strategi rekrutmen yang efektif melibatkan perencanaan yang matang, identifikasi kebutuhan tenaga pendidik, serta penerapan sistem seleksi yang objektif dan transparan (Nazil, 2023).

Fahmi juga menegaskan bahwa strategi rekrutmen di madrasah berbasis internasional meliputi perencanaan SDM, penyebaran informasi lowongan, seleksi, serta wawancara akhir. Strategi ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang tidak hanya berkompentensi akademik, namun juga menjunjung tinggi integritas dan menunjukkan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara, strategi yang efektif harus berdasarkan perencanaan SDM dan analisis jabatan yang akurat (Mangkunegara, 2011). Sedangkan Hasibuan menyatakan bahwa strategi rekrutmen yang unggul adalah yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif melalui pemilihan tenaga kerja berkualitas (Hasibuan, 2017). Penggunaan platform digital dalam proses rekrutmen juga menjadi bagian penting dari strategi modern yang adaptif terhadap perubahan zaman. Sebagai contoh penggunaan media sosial untuk penyebaran informasi lowongan dan proses seleksi dapat meningkatkan efisiensi dan jangkauan rekrutmen tenaga pendidik.

Sumber Rekrutmen Tenaga Pendidik

Proses perekrutan tenaga pendidik di Indonesia berasal dari dua sumber kategori utama, yakni dari dalam institusi itu sendiri (sumber internal) dan dari luar institusi atau pihak eksternal. Sumber internal meliputi promosi atau mutasi dari tenaga pendidik yang sudah ada dalam lembaga pendidikan tersebut. Sedangkan sumber eksternal melibatkan perekrutan dari luar lembaga, seperti lulusan baru dari perguruan tinggi, tenaga pendidik dari lembaga lain, atau melalui program pemerintah seperti Program Pendidikan Profesi Guru (PPG).

Dalam konteks Indonesia, rekrutmen guru dari jalur eksternal sering menghadapi tantangan dalam pemerataan mutu. (Siregar, 2024) mengungkapkan bahwa lembaga pendidikan di daerah terpencil menghadapi kesulitan dalam menjaring guru berkualitas karena keterbatasan akses transportasi, minimnya infrastruktur, dan kurangnya daya tarik lokasi bagi tenaga pendidik. Oleh karena itu, Kemendikbudristek bersama Kementerian PANRB menegaskan bahwa pemberian insentif, percepatan karier, dan penempatan

strategis merupakan bagian dari kebijakan afirmatif untuk menarik guru profesional ke daerah 3T (Kemendikbudristek & Kementerian PANRB, 2023)

Menurut penelitian oleh (Afor et al., 2022), pemilihan sumber rekrutmen harus mempertimbangkan kebutuhan spesifik lembaga pendidikan, ketersediaan calon tenaga pendidik yang kompeten, serta efisiensi proses rekrutmen. Penggunaan sumber eksternal dapat memberikan kesempatan untuk mendapatkan tenaga pendidik dengan perspektif dan pengalaman baru, sementara sumber internal dapat memotivasi tenaga pendidik yang sudah ada untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pemilihan sumber rekrutmen yang tepat berdampak langsung terhadap kecepatan dan kualitas hasil rekrutmen. Kombinasi antara sumber internal dan eksternal seringkali digunakan untuk mengoptimalkan proses seleksi (Agia & Sudrajat, 2023).

Implikasi Rekrutmen terhadap Kualitas Pendidikan

Proses rekrutmen tenaga pendidik yang efektif memiliki dampak langsung mutu pembelajaran dan capaian pendidikan peserta didik. Rekrutmen yang selektif dan berbasis kompetensi akan menghasilkan guru yang mampu menjalankan pembelajaran yang efektif, kontekstual, dan berorientasi pada karakter peserta didik. Menurut (Adityaputra & Rindaningsih, 2025) tenaga pendidik yang direkrut dengan seleksi yang ketat cenderung memiliki motivasi tinggi, profesionalitas, serta kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan kurikulum dan teknologi pembelajaran.

Menurut penelitian oleh (Amrullah et al., 2023), Pelaksanaan rekrutmen secara selektif dan berlandaskan pada kompetensi diyakini mampu melahirkan tenaga pendidik yang profesional serta memiliki kesiapan untuk menghadapi berbagai tantangan dalam proses pembelajaran. Sebaliknya, rekrutmen yang tidak selektif dapat berdampak negatif terhadap kualitas pendidikan, seperti rendahnya motivasi belajar siswa, tingginya angka putus sekolah, dan menurunnya reputasi lembaga pendidikan.

Proses rekrutmen yang adil dan transparan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan dan memperkuat citra institusi (Marlina et al., 2024). Robbins menegaskan bahwa keberhasilan sebuah organisasi dalam jangka panjang bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, yang merupakan aset paling berharga (Robbins & Judge, 2008). Dengan demikian, institusi-institusi pendidikan di Indonesia perlu untuk menerapkan proses rekrutmen yang sistematis, transparan, dan berbasis kompetensi guna memastikan kualitas pendidikan yang tinggi dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Proses rekrutmen tenaga pendidik yang sistematis dan berbasis kompetensi merupakan fondasi penting dalam peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Metode rekrutmen yang mencakup identifikasi kebutuhan, seleksi administrasi, tes kompetensi, dan wawancara terbukti efektif dalam menjaring calon guru yang berkualitas. Teknik ini harus dilaksanakan secara transparan, adil, dan objektif agar dapat menjamin profesionalisme tenaga pendidik sejak awal perekrutan.

Strategi rekrutmen yang adaptif, seperti pemanfaatan teknologi digital, perencanaan SDM berbasis kebutuhan lembaga, dan penerapan sistem seleksi modern, menjadi kunci dalam menjawab tantangan kekurangan guru serta ketimpangan distribusi tenaga pendidik. Penggunaan sumber rekrutmen dari jalur internal maupun eksternal secara seimbang dapat memberikan variasi kompetensi dan memperkuat dinamika pembelajaran di lembaga pendidikan.

Rekrutmen yang dilaksanakan dengan baik memiliki implikasi positif terhadap peningkatan mutu pembelajaran, motivasi guru, dan pencapaian hasil belajar siswa. Sebaliknya, rekrutmen yang tidak selektif dan tidak sesuai kebutuhan dapat berdampak negatif terhadap kinerja lembaga pendidikan. Oleh karena itu, penguatan kebijakan rekrutmen secara berkelanjutan, berbasis kompetensi, dan kontekstual perlu menjadi perhatian serius bagi pemerintah dan pengelola pendidikan di semua jenjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityaputra, F., & Rindaningsih, I. (2025). STRATEGI REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SEBUAH TINJAUAN SISTEMATIS. *Pediaqu : Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 2564–2571. <https://publisherqu.com/index.php/pediaqu/article/view/1936>
- Afor, S., Arkiang, F., Ola, M. I., & Yanti, S. I. (2022). EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 11(2). <https://doi.org/10.54437/juw>
- Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Sanskara: Pendidikan Dan Pengajaran*, 01(02), 40–44. <https://doi.org/10.58812/spp.v1.i02>
- Amrullah, S., Nuhayati, & Windawati. (2023). Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMK Negeri 8 Garut. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp/article/download/61445/23796>
- Anggoro, Y. A., & Bouty, S. N. (2022, January 27). *Menuntaskan Rekrutmen Satu Juta Guru*. Sekretariat Kabinet RI. <https://setkab.go.id/menuntaskan-rekrutmen-satu-juta-guru/>
- Badrudin, Irlin Cahyani, P., & Ahmad Naji Farhan, S. (2025). IMPLEMENTASI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK BERBASIS KOMPETENSI DI PONDOK PESANTREN AL AZHAR. *EDUTEACH: Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Pembelajaran*, 06(1), 48–56. <https://ejournal.umri.ac.id/index.php/eduteach/article/download/8493/3416/>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education. <http://www.pearsonmylabandmastering.com>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kemendikbudristek, & Kementerian PANRB. (2023). *Menteri PANRB dan Mendikbudristek siapkan skenario insentif bagi guru daerah 3T*.
<https://menpan.go.id/site/berita-terkini/menteri-panrb-dan-mendikbudristek-siapkan-skenario-insentif-bagi-guru-daerah-3t>
- Khalimah, N. (2024). SISTEM REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN. *Jurnal PICEM*, 2(1), 526–532.
<https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/picem/article/download/3280/1731>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marlina, E., Andriani, T., & Aryani, N. (2024). STRATEGI REKRUTMEN BERBASIS KOMPETENSI UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN. In *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin* (Vol. 8, Issue 12).
- Mondy, R. W., & Joseph, J. M. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Munawir, & Muhidin, N. M. (2025). Menjadi Guru Profesional di Abad 21: Keterampilan Dalam Literasi Digital. *JURNAL PENDIDIKAN*, 34(2), 145–156.
<https://doi.org/10.32585/jp.v34i2.6685>
- 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*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.51178/ce.v4i1.1276>
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (D. Angelica, R. Cahyani, & A. Rosyid, Trans.; 12th ed.). Salemba Empat.
- Sari, M. (2020). *NATURAL SCIENCE : Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*, ISSN : 2715-470X (Online), 2477 – 6181 (Cetak) *Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA*. 41–53.
- Septianingrum, A. D., Suhandi, A. M., Putri, F. S., & Prihantini. (2022). Peningkatan Kompetensi Pendidik dalam Literasi Digital untuk Menghadapi Tantangan Pembelajaran Abad 21. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7).
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

Siregar, R. (2024). Tantangan Pendidikan Terpencil Lokasi Perdesaan di Indonesia.

JURNAL EDUKATIF, 2(2), 201–207.

<https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/edukatif>