

**SISTEM REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN****Nur Khalimah**Universitas KH Mukhtar Syafaat
e-mail: : Nurkhalimah935@gmail.com**ABSTRACT**

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui sistem rekrutmen pendidik dan tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Metode yang digunakan adalah library research yakni dengan mencari informasi melalui literatur jurnal di internet, buku sebagai penguat gagasan dari penulis. Dari hasil yang telah ditemukan melalui sumber informasi yang telah ditemukan peneliti bahwa Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik bisa dilakukan melalui empat kegiatan 1) Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik, 2) Penyebaran pengumuman rekrutmen tenaga pendidik baru, 3) Penerimaan lamaran tenaga pendidik baru, 4) Seleksi pelamar, 5) Wawancara

Kata Kunci: Rekrutmen, Tenaga Pendidik

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu unsur strategik untuk memajukan dan mensejahterakan bangsa (Habibi, 2022). Pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia, diantaranya adalah pendidik dan tenaga pendidik (Habibi, 2022). Sumber daya manusia yang berpotensi dalam bidang akademik dan berkualitas adalah cita-cita bangsa Indonesia yang belum bisa di capai. Pendidikan juga memiliki tujuan tersendiri untuk mencerdaskan peserta didik serta membentuk karakter manusia ke arah yang lebih baik.

Rekrutmen merupakan suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercapai (Arifa, 2020). bahwa rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai tuntutan melalui proses penyeleksian. (Arifa, 2020)

Rekrutmen tenaga kependidikan memiliki dampak yang signifikan

terhadap kualitas pendidikan suatu negara (Asrofi et al., 2024). Perencanaan rekrutmen memungkinkan lembaga pendidikan untuk secara strategis mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kependidikan, baik dalam hal jumlah maupun kualitas, yang diperlukan untuk mencapai visi dan misi pendidikan mereka (Asrofi et al., 2024).

Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat penting agar diperoleh hasil rekrutmen yang efektif (Arifa, 2020). Pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dilakukan melalui beberapa langkah, diantaranya adalah analisis kebutuhan, analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode rekrutmen yang paling tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyeleksi calon tenaga pendidik baru, serta penempatan tenaga pendidik baru (Arifa, 2020).

Pendidik merupakan faktor salah satu 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 (Agia & Sudrajat, 2023). Sedangkan, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (UU Nomor 20/2003, Bab I, Pasal 1, ayat (5) dan ayat (6). Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (UU Nomor 20/2003, Bab XI, Pasal 39, ayat (1)). (Ping & Poernomo, 2021)

Lembaga pendidikan merupakan wadah dimana bertemunya seorang guru dan peserta didik guna untuk melakukan sebuah proses ditransformasi edukasi yang menjadikan kata ketidaktahuan menjadi lebih mengerti dan mengetahui, lembaga pendidikan juga merupakan lembaga yang diunggulkan dan dibutuhkan

Masyarakat (Hadiono & Inayah, 2020).

B. Metode

Kajian ini menggunakan metode penelitian kualitatif studi pustaka (library research). Tahapan penelitian dilaksanakan dengan menghimpun sumber data kepustakaan, melakukan klasifikasi data berdasarkan formula penelitian, mengutip referensi untuk dipaparkan sebagai temuan penelitian, membuat abstraksi untuk mendapatkan informasi yang utuh, menginterpretasikan data hingga menghasilkan pengetahuan untuk menarik kesimpulan (Darmalaksana, 2020). Menurut Zed (2004), library research tidak hanya untuk langkah awal dalam mempersiapkan sebuah kerangka konsep penelitian, melainkan sekaligus memanfaatkan berbagai sumber pustaka untuk memahami gejala-gejala baru yang terjadi. Melalui studi pustaka ini penulis menganalisis sistem rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan

C. Hasil Dan Pembahasan

Rekrutmen Tenaga pendidik (Guru) harus benar-benar dilakukan dengan serius atau harus sesuai dengan prosedur rekrutmen tenaga pendidik. Sesuai dengan ketentuan yang tersusun di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 yang membahas Standar Nasional Pendidikan bab VI mengenai standar pendidikan dan tenaga pendidikan pasal 28 seperti yang dijelaskan dibawah ini (Agia & Sudrajat, 2023)

1. Tenaga Pendidik diwajibkan memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, dan mempunyai kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

2. yang dimaksud mempunyai kemampuan akademik seperti yang dijelaskan pada ayat 1 yaitu jenjang pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang tenaga pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran jenjang pendidikan SD, SMP, dan SMA yaitu:

- a. Kompetensi pedagogik
- b. Kompetensi kepribadian
- c. Kompetensi profesional
- d. Kompetensi sosial

Dalam rangka mendapatkan calon tenaga pendidik yang profesional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan dan perekrutan tenaga pendidik diantaranya:

1. Rekrutmen tenaga pendidik harus direncanakan secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan

2. Rekrutmen tenaga pendidik harus dilaksanakan secara objektif artinya panitia menyeleksi pegawai baru, menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif (Sumari Mawardi, 2020)

Agar didapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon tenaga pendidik.

Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik bisa dilakukan melalui empat kegiatan (Agia & Sudrajat, 2023) yaitu sebagai berikut :

1. Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru adalah melakukan persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru. Persiapan

rekrutmen tenaga pendidik baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut bisa memperoleh tenaga pendidik yang baik.

- a. Pembentukan panitia rekrutmen tenaga pendidik baru.
- b. Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan tenaga pendidik, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- c. Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi tenaga pendidik baru.
- d. Penetapan prosedur pendaftaran tenaga pendidik baru.
- e. Penetapan jadwal rekrutmen tenaga pendidik baru.
- f. Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru, seperti media pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- g. Penyiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran tenaga pendidik baru.
- h. Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

1. Penyebaran pengumuman rekrutmen tenaga pendidik baru

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

2. Penerimaan lamaran tenaga pendidik baru

Begitu pengumuman penerimaan lamaran tenaga pendidik baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka

waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan tenaga pendidik baru disekolah.

3. Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran tenaga pendidik baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamaran yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian. Untuk seleksi sendiri melakukan tahapan tes seperti tes pengetahuan akademik, tes psikologis, tes bakat, mengukur kemampuan potensi (IQ), tes minat bidang pekerjaan dan masih banyak yang lainnya.

4. Wawancara

Seleksi wawancara merupakan tahapan tanya jawab yang dilakukan oleh pengelola atau penanggung jawab dengan pelamar atau calon tenaga pendidik.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dapat diambil kesimpulannya yaitu: Sistem rekrutmen yang dilakukan sudah sesuai dengan prosedur yang telah dirancang sebelum melakukan rekrutmen tenaga pendidik (Guru), dari mulai registrasi pelamar, seleksi pelamar, dan yang terakhir pengumuman calon tenaga pendidik (guru) sudah sesuai.

E. Daftar Pustaka

Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(02), 40–44. <https://doi.org/10.58812/spp.v1i02.111>

- Arifa, B. N. (2020). Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 5(2), 167–176. <http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema>
- Asrofi, A. M., Amilda, A., & Rohman, A. (2024). Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kependidikan Di MAN 3 Palembang. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 4(3), 479–487. <https://doi.org/10.54957/jolas.v4i3.826>
- Habibi, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga Di Lembaga Pendidikan. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1(1), 1–11.
- Hadiono, A. F., & Inayah, I. F. (2020). Pengaruh Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Mutu Pendidikan Yayasan Pendidikan dan Sosial Pondok Pesantren Al-Fadl Banyuwangi Prodi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi JMPID (*Jurnal Mana*. 7146(April), 185–203. <https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/jmpid/article/view/665/445>
- Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). GAUDIUM VESTRUM: JURNAL KATEKETIK PASTORAL Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal ...*, 5(1), 1–12.
- Sumari Mawardi, M. Z. I. M. (2020). JMPID (*Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*) *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume: 2, No: 2, September 2020. 7146(September), 270–293.