

DINAMIKA REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN: KEBIJAKAN, SUMBER, METODE, DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA

Nanda Zulfan Anugrah¹, Tuti Andriani², Nini Aryani³

Email: zulfananugrah11@gmail.com¹, tutiandriani@uin-suska.ac.id², nini.aryani@gmail.com³

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Tulisan ini membahas tentang rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan dalam institusi pendidikan merupakan proses strategis yang dipengaruhi oleh kebijakan, sumber, metode, dan berbagai faktor eksternal maupun internal. Dan metode penulisan ini dengan deskriptif kualitatif yaitu dengan mengumpulkan data-data dan bukti terkait sumber yang valid. Kebijakan rekrutmen umumnya dipengaruhi oleh regulasi pemerintah yang menentukan standar nasional dan persyaratan dalam pengadaan tenaga pendidik, seperti program ASN PPPK di Indonesia. Sumber rekrutmen dapat berasal dari internal, seperti pegawai yang dipromosikan, atau eksternal melalui perekrutan terbuka dan program pemerintah. Metode rekrutmen melibatkan prosedur seleksi dokumen, wawancara, hingga uji kompetensi, yang bertujuan untuk memastikan calon tenaga pendidik memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan lembaga. Faktor-faktor lain, seperti kondisi demografis, kualifikasi akademik, kompetensi, dan kondisi keuangan juga turut berperan dalam menentukan kebijakan dan praktik rekrutmen. Dengan mempertimbangkan semua elemen ini, institusi dapat mengoptimalkan proses rekrutmen untuk mencapai kualitas dan kuantitas tenaga pendidik yang diinginkan guna mendukung pencapaian visi dan misi pendidikan.

Kata Kunci: Kebijakan, Sumber, Metode, Faktor, Rekrutmen Tenaga Pendidik, Kependidikan.

PENDAHULUAN

Rekrutmen, seleksi, serta penempatan pendidik dan tenaga kependidikan adalah serangkaian proses yang terus-menerus terjadi dalam mengelola sebuah lembaga pendidikan. Manajemen sekolah secara berkala bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan ini berdasarkan perencanaan dan analisis kebutuhan serta analisis pekerjaan. Selain itu, tujuan dari pelaksanaan aktivitas ini adalah untuk menjaga kelangsungan kegiatan pendidikan dan meningkatkan pelayanan yang diberikan oleh lembaga pendidikan tersebut.

Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kependidikan merupakan tahapan penting dalam mengelola sumber daya manusia di bidang pendidikan. Proses ini bertujuan untuk memilih dan menempatkan tenaga kependidikan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kependidikan memiliki peran yang penting dalam memastikan keberlanjutan pendidikan yang berkualitas. Tenaga kependidikan yang berkualitas akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran. Dengan memiliki tenaga kependidikan yang tepat, lembaga pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap menghadapi tantangan dunia nyata.

Selanjutnya, proses rekrutmen tenaga kependidikan juga berkaitan erat dengan pengembangan karier dan pertumbuhan profesional para tenaga kependidikan itu sendiri. Dalam proses seleksi, lembaga pendidikan akan mempertimbangkan kualifikasi, pengalaman, dan potensi pengembangan tenaga kependidikan. Dengan penempatan yang tepat, tenaga kependidikan dapat mengembangkan kompetensi dan keterampilan mereka sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan, sehingga menciptakan profesionalisme yang tinggi dalam pendidikan.

Faktor lain yang sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan adalah sistem rekrutmen guru yang berperan penting dalam mendapatkan guru berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Kualitas pengajar pada sebuah lembaga pendidikan memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan mutu lembaga pendidikan. Sedangkan faktor utama dalam peningkatan mutu lembaga kependidikan adalah keefektifan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam rangka peningkatan sekolah. Karena mereka memiliki kontak langsung dengan siswa. Penting bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk memiliki profesionalisme dan kualitas yang baik untuk menciptakan proses pembelajaran yang aktif. Selain itu, sarana dan prasarana yang memadai juga mendukung hal tersebut. Melalui keterlibatan orang dan siswa sendiri dalam program-program sekolah, serta memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, tenaga pendidik dan kependidikan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif. Dalam kondisi seperti itu, masyarakat secara otomatis akan membantu memenuhi kebutuhan sekolah, dan dengan demikian, peningkatan mutu lembaga tidak akan sulit diwujudkan. Aspek penting dalam meningkatkan mutu lembaga melibatkan peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan. Salah satunya adalah melalui peningkatan penghasilan serta standar kesejahteraan. Oleh karena itu, diharapkan akan terjadi peningkatan dalam profesionalisme guru dan penguasaan mereka atas bidang keahlian yang sesuai, serta meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Untuk mendapatkan staf pengajar dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan standar yang ditetapkan, sekolah perlu mengoptimalkan proses rekrutmen. Menurut Kanthi Pamungkas Sari dan Mujahidun, terdapat beberapa kegiatan utama yang umumnya dilakukan dalam proses rekrutmen, yaitu: a) Persiapan rekrutmen: Tahap ini melibatkan melakukan analisis terhadap kebutuhan guru dan menyusun panitia rekrutmen. Analisis kebutuhan guru membantu sekolah dalam menentukan jumlah dan guru mata pelajaran apa saja yang diperlukan sesuai dengan program pendidikan yang ada. Panitia rekrutmen akan bertanggung jawab dalam melaksanakan proses seleksi. b) Pengumuman penerimaan guru: Pengumuman dibuat oleh sekolah melalui berbagai saluran, seperti website

sekolah, media sosial, papan pengumuman, dan juga melalui informasi yang dibagikan guru kepada teman, kerabat, atau tetangga.

Proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan bagian penting dari kebijakan pendidikan yang bertujuan memastikan kualitas dan pemerataan pendidikan di Indonesia. Kebijakan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik, peningkatan kualifikasi, hingga penyesuaian terhadap kebutuhan lokal di setiap daerah. Pemerintah, melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, bersama pemerintah daerah, terus melakukan pembenahan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik melalui mekanisme perekrutan yang lebih terstruktur dan terpadu.

Masalah yang sering timbul di sejumlah lembaga pendidikan saat melakukan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah terkait dengan ketidakmatangan perencanaan rekrutmen. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti kurangnya keselarasan dalam pengkualifikasian tenaga pendidik dan kependidikan yang dibutuhkan, kurangnya ketelitian dalam sistem penempatan, serta kekurangan dalam mekanisme perekrutan dan penentuan kelayakan bagi para pelamar. Tidak heran jika akibatnya, beberapa guru yang kurang profesional atau tidak memiliki kompetensi yang memadai dalam bidangnya akhirnya dapat direkrut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul “ Kebijakan, Sumber, Metode, Dan Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan ”.

METODE

Metode ini adalah dengan deskriptif kualitatif yaitu dengan mengumpulkan data-data dan bukti terkait sumber yang valid dan jenis pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu studi pustaka (library research) dengan mengumpulkan buku-buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung tema penelitian, di antaranya literatur tentang standar kompetensi dan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian kepustakaan juga dapat didefinisikan sebagai penelitian yang identik dengan kegiatan analisis teks atau wacana yang menyelidiki suatu peristiwa, baik berupa perbuatan atau tulisan yang diteliti untuk mendapatkan fakta-fakta yang tepat (menemukan asal-usul, sebab penyebab sebenarnya, dan sebagainya).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan-Kebijakan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah proses yang digunakan untuk mencari atau mengidentifikasi calon-calon yang berkualitas dan berpotensi untuk menjadi bagian dari staf pendidik dan kependidikan di sekolah. Tujuannya adalah agar sekolah dapat memilih individu yang sesuai dengan harapan mereka. Dalam perspektif Islam, pentingnya proses rekrutmen dianggap sangat krusial karena memiliki dampak langsung pada kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kebijakan rekrutmen tenaga pendidik di Indonesia diarahkan untuk memastikan pendidikan berkualitas yang sejalan dengan tuntutan zaman. Langkah ini termasuk perubahan dari pengangkatan pegawai negeri (CPNS) ke sistem Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang dimulai sejak 2021. Langkah ini dilakukan untuk mengatasi masalah guru honorer yang seringkali diandalkan untuk memenuhi kekurangan guru di berbagai wilayah dan tingkat pendidikan. Pendekatan PPPK bertujuan meningkatkan kesejahteraan guru dan memastikan kesesuaian kualifikasi tenaga pendidik yang dipekerjakan. adapun kebijakan rekrutmen dilakukan di dalam suatu organisasi karena kemungkinan terdapat lowongan pekerjaan dengan berbagai alasan yaitu:

1. Pendirian Organisasi Baru, Pembukaan kelas baru atau penambahan kelas sebagai akibat peningkatan jumlah siswa, sehingga memerlukan perekrutan guru baru.

2. Perluasan Kegiatan, Seperti penambahan kegiatan ekstrakurikuler atau kelas-kelas tambahan.
3. Pembuatan Pekerjaan dan Program Program Baru, Ini terjadi ketika organisasi merencanakan program-program baru yang membutuhkan tambahan tenaga kerja.
4. Perpindahan Pekerja ke Organisasi Lain, Seperti mutasi atau pekerja yang pindah ke organisasi lain karena alasan seperti perpindahan tempat tinggal atau mengikuti suami/istri yang pindah ke daerah lain.
5. Pekerja yang mengundurkan diri, baik secara sukarela maupun sebagai tindakan disiplin. Contohnya, pekerja yang mengundurkan diri karena cuti hamil atau karena pelanggaran peraturan yang mengakibatkan pemecatan oleh pihak lembaga atau instansi terkait.
6. Pekerja yang pensiun karena telah mencapai usia pensiun, Usia pensiun menandakan bahwa pekerja tidak lagi dapat melanjutkan proses belajar dan mengajar.
7. Pekerja yang meninggal dunia.

Sumber Sumber dan Metode Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Secara ideal, pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan harus dirancang dengan memanfaatkan berbagai sumber guna mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang maksimal. Dalam terminologi Kompri (2014), proses rekrutmen dapat dijalankan dengan memanfaatkan dua jenis sumber, yaitu internal dan eksternal.

1. Sumber Internal

Mencakup karyawan yang sudah ada dalam organisasi yang dapat diangkat menjadi calon untuk promosi, perpindahan jabatan, atau rotasi tugas, dan juga mantan karyawan yang mungkin dapat dipertimbangkan untuk kembali bekerja. Menurut Hasibuan, sumber internal adalah pegawai yang berasal dari dalam organisasi dan akan mengisi posisi yang kosong. Proses ini dapat dilakukan dengan cara melakukan Mutasi atau memindahkan pegawai yang memenuhi persyaratan jabatan atau pekerjaan yang sedang dibutuhkan.

Manfaat dari menggunakan sumber internal adalah sebagai berikut:

- a) Biaya yang dibutuhkan cenderung lebih rendah.
 - b) Dapat mempertahankan loyalitas dan meningkatkan motivasi dari pegawai yang sudah ada.
 - c) Pegawai sudah familiar dengan lingkungan dan budaya kerja di kantor tersebut.
- Sementara itu, kelemahan dari penggunaan sumber internal adalah sebagai berikut:
- a) Keterbatasan dalam mendapatkan bakat-bakat baru.
 - b) Mengurangi peluang bagi individu lain untuk berkembang.
 - c) Potensi peningkatan perasaan puas diri di antara pegawai yang ada.

Adapun metode internal antara lain sebagai berikut :

- a) Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (Job Posting Program). Sistem rekrutmen terbuka yang memberi kesempatan kepada semua pegawai yang berminat untuk mengisi posisi kosong yang membutuhkan kemampuan tinggi.
- b) Perbantuan Pekerja. Rekrutmen ini melibatkan penempatan pegawai dari unit kerja lain untuk mengisi posisi tertentu.
- c) Persediaan/ Daftar Keterampilan. Ini adalah catatan yang mencatat informasi tentang keterampilan dan kompetensi karyawan, yang mencakup data dan catatan terkait perkembangan serta potensi peningkatan karyawan dalam menjalankan tugas mereka.
- d) Rekomendasi dari Karyawan atau Referensi (Temannya, Anggota Keluarga Karyawan, atau Karyawan dari Perusahaan Lain).

2. Sumber Eksternal

sumber eksternal adalah individu yang akan mengisi posisi yang kosong di kantor dan

berasal dari luar kantor tersebut. Rekrutmen yang menggunakan sumber eksternal dapat menghasilkan banyak calon pekerja yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan kebutuhan lembaga. Tetapi, metode ini juga memiliki sejumlah kelemahan, termasuk kebutuhan untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang telah ada di lembaga tersebut.

Metode eksternal dapat diterapkan dengan berbagai cara berikut:

- a) Walk-in Applicant: Sejumlah calon pelamar datang langsung ke departemen rekrutmen perusahaan untuk mencari pekerjaan. Mereka diminta untuk mengisi formulir lamaran guna menunjukkan minat dan kemampuan yang mereka miliki.
- b) Write-in: Metode ini melibatkan pengiriman surat lamaran langsung kepada perusahaan oleh calon pelamar
- c) Iklan: Menggunakan berbagai media seperti surat kabar, majalah, televisi, radio, dan media lainnya untuk mengumumkan lowongan pekerjaan.
- d) Agen Penempatan Tenaga Kerja: Agen-agen yang bertindak sebagai perantara antara perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan pencari kerja. Contohnya adalah Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) atau agen penyalur tenaga kerja wanita (TKW).
- e) Lembaga-lembaga Pendidikan dan Pelatihan: Institusi-institusi yang menyediakan pelatihan dan pendidikan untuk calon pekerja.
- f) Organisasi Keahlian/Profesi: Misalnya, organisasi akuntan, insinyur, atau konsultan yang memiliki anggota dengan keahlian khusus.
- g) Serikat Pekerja: Organisasi yang mewakili kepentingan pekerja dan dapat membantu dalam proses perekrutan.
- h) Perguruan Tinggi: Universitas atau institusi pendidikan tinggi yang menjadi sumber calon pekerja yang terdidik.
- i) Open House: Sebuah pendekatan relatif baru dalam perekrutan di mana perusahaan mengundang masyarakat setempat untuk mengunjungi fasilitas mereka, mendapatkan informasi, dan bahkan menonton video tentang profil perusahaan.
- j) Konsultan Manajemen: Penggunaan jasa konsultan yang memiliki keahlian khusus dalam proses perekrutan.

Faktor Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen

Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, beberapa faktor utama berperan penting dalam memengaruhi seleksi dan pengambilan keputusan. Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi rekrutmen tersebut adalah :

1. Kebutuhan Kualifikasi Khusus: Untuk memenuhi standar pendidikan, tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi yang jelas, terutama terkait dengan latar belakang akademik dan pengalaman mengajar. Hal ini bertujuan memastikan bahwa calon yang terpilih memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan institusi pendidikan.
2. Kebijakan Pemerintah: Pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan terkait status tenaga honorer dan seleksi ASN (Aparatur Sipil Negara) dengan mekanisme PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Hal ini memengaruhi persaingan di pasar tenaga kerja, terutama bagi tenaga honorer yang beralih ke ASN.
3. Kebutuhan Institusi dan Perencanaan Sumber Daya Manusia: Kebutuhan tenaga kerja seringkali disesuaikan dengan perkembangan jumlah siswa dan program sekolah. Misalnya, beberapa sekolah menggunakan metode perencanaan terintegrasi yang mengaitkan jumlah dan jenis tenaga pendidik yang direkrut dengan visi jangka panjang sekolah.
4. Metode Rekrutmen dan Seleksi: Proses seleksi yang beragam seperti wawancara, uji kompetensi, dan pemeriksaan dokumen bertujuan untuk menilai kemampuan dan kecocokan calon dengan budaya institusi. Di SMA Muhammadiyah 8 Gresik, misalnya, pelamar diharuskan mengikuti wawancara akademik dan non-akademik, serta team

teaching untuk menguji kemampuan pengajaran secara langsung.

5. Kondisi Demografis dan Geografis. Di wilayah-wilayah tertentu, terutama yang terpencil atau kurang berkembang, kesulitan akses dan fasilitas pendidikan memengaruhi proses rekrutmen tenaga pendidik. Kurangnya tenaga pengajar di daerah tersebut menuntut rekrutmen dengan insentif tambahan untuk menarik calon.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, kebijakan, sumber, metode, dan faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan dapat dirangkum sebagai berikut: Kebijakan rekrutmen tenaga pendidik sering kali dipengaruhi oleh regulasi pemerintah dan standar nasional. Contohnya, kebijakan mengenai seleksi ASN PPPK di Indonesia menentukan persyaratan dan kuota tenaga pendidik berdasarkan kebutuhan institusi dan ketersediaan anggaran. Kebijakan ini dibuat untuk memastikan bahwa sekolah-sekolah memiliki tenaga pengajar yang cukup serta berkualitas. Sumber rekrutmen dapat berupa pelamar internal maupun eksternal. Beberapa lembaga pendidikan memprioritaskan tenaga pendidik yang sudah memiliki pengalaman di bidang terkait, sementara yang lain memanfaatkan program pemerintah, seperti program ASN PPPK, untuk mencari kandidat yang memenuhi standar nasional. Metode yang digunakan dalam rekrutmen mencakup seleksi dokumen, wawancara, dan uji kompetensi untuk menilai kecocokan calon dengan posisi yang dibutuhkan. Beberapa sekolah menerapkan metode seleksi berbasis kinerja, seperti uji team teaching, guna menguji kemampuan pengajaran kandidat secara langsung. faktor utama berperan penting dalam memengaruhi seleksi dan pengambilan Keputusan yaitu Kebutuhan Kualifikasi Khusus, Kebijakan Pemerintah, Kebutuhan Institusi dan Perencanaan Sumber Daya Manusia, Metode Rekrutmen dan Seleksi, Kondisi Demografis dan Geografis.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir Hamzah, Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research), (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020)
- Anindya Ummi Sholikhah et al., “Proses Recruitmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Muhammadiyah Waru” (2022):
- Hajjaj, W. A., Tinggi, S., & Islam, A, Sistem rekrutmen dan seleksi pendidik berstandar Islami, *AL-WIJDAN: Journal of Islamic Education Studies.*, VII, 2022
- Hadiono, A. F., & Inayah, I. F, 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, 2020
- Hendrizal Dkk, Analisis Konsep Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, *Jurnal Bening* Volume 11 No. 1 Tahun 2024
- Kanthi Pamungkas. Sari and Mujahidun, “Manajemen Rekrutmen Profesional Guru Jenjang Pendidikan Dasar Muhammadiyah Kabupaten Magelang’,” *The 8th University Research Colloquium 2018 Universitas Muhammadiyah Purwokerto* (2018)
- Maivia Sandela, “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Sa’Adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok,” *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (2019)
- Surianti, Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bantaeng, *STIE Nobel Indonesia* 2021
- Widodo, R., & Nabilah Saputri, N. I, Strategi Rekrutmen Sdm Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur’an Wal Hadits (MTS dan MA), *Jurnal Kependidikan Islam*, Volume 12, 2022
- Windsari dkk, Strategi Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang Efektif di SMA Muhammadiyah 8 Gresik, *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, Vol: 1, No 3, 2024.