

PERMASALAHAN-PERMASALAHAN REKRUITMEN PENDIDIKAN DAN KEPENDIDIKAN

Naufal Hariza Putra¹, Neftihana², Nurul Aini Fadila³, Rizki Ananda⁴
Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan dan
Ilmu Pendidikan, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai^{1,2,3}
naufalhariza66963@gmail.com¹,
neptihana@gmail.com², nurulainifadilaaa@gmail.com³,
rizkiananda@universitaspahlawan.ac.id⁴

ABSTRACT

Recruitment of educators and education personnel in basic education plays an important role in ensuring the availability of quality human resources at this level. The aim of the recruitment process is to attract individuals who have the necessary qualifications, skills and motivation to excel as educators in the basic education environment. This includes the careful selection of teachers, principals, administrative staff and other support personnel based on factors such as their academic and professional qualifications, ability to facilitate learning, involvement in school committees and understanding of diversity. By implementing a comprehensive and sustainable recruitment strategy for educators and educational staff in the basic education field, we aim to meet the need for qualified professionals, improve the quality of education, and foster an inclusive and diverse learning environment.

Keywords: recruitment, educators, education personnel

ABSTRAK

Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan pada pendidikan dasar memegang peranan penting dalam menjamin tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas pada jenjang tersebut. Tujuan dari proses rekrutmen ini adalah untuk menarik individu yang memiliki kualifikasi, keterampilan, dan motivasi yang diperlukan untuk unggul sebagai pendidik di lingkungan pendidikan dasar. Hal ini mencakup pemilihan guru, kepala sekolah, staf administrasi, dan personel pendukung lainnya yang cermat berdasarkan faktor-faktor seperti kualifikasi akademik dan profesional mereka, kemampuan memfasilitasi pembelajaran, keterlibatan dalam komite sekolah, dan pemahaman tentang keberagaman. Dengan menerapkan strategi rekrutmen yang menyeluruh dan berkelanjutan bagi para pendidik dan staf kependidikan di bidang pendidikan dasar, kami bertujuan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga profesional yang berkualitas, meningkatkan kualitas pendidikan, dan menumbuhkan lingkungan pembelajaran yang inklusif dan beragam.

Kata Kunci: rekrutmen, tenaga pendidik, tenaga kependidikan

A. Pendahuluan

Rekrutmen dan penempatan tenaga pengajar dan personel merupakan aspek krusial dalam pengelolaan kelembagaan di bidang pendidikan. Manajemen sekolah bertanggung jawab untuk merencanakan dan menganalisis secara cermat kebutuhan lembaga pendidikannya, serta melakukan analisis pekerjaan untuk menjamin keberlanjutan dan peningkatan layanan pendidikan. Direktorat Tenaga Kependidikan dan Direktur Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan menekankan pentingnya merekrut calon-calon yang berkualitas dan menjanjikan untuk memenuhi peran pengajaran dan pendidikan di sekolah (Widodo et al., 2022)

Pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Anggota masyarakat yang berdedikasi ini diberi kepercayaan untuk mendukung terselenggaranya pendidikan, antara lain pengelola satuan pendidikan, pemilik, pembimbing pembelajaran, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, asisten laboratorium, dan teknisi sumber belajar. Pendidik

yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, tutor, instruktur, fasilitator, dan banyak lagi, berkontribusi aktif dalam penyelenggaraan pendidikan (Suparlan, 2006).

Peningkatan kualitas pendidikan sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang terlibat. Oleh karena itu, perekrutan, seleksi, dan penempatan tenaga pengajar harus dilakukan secara cermat, dengan memperhatikan keahlian, kualifikasi, dan keselarasan dengan tujuan pendidikan. Upaya rekrutmen harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik sekolah, dan memastikan bahwa hanya pendidik dengan komitmen kuat dan keterampilan profesional yang patut dicontoh yang dipilih untuk meningkatkan standar pendidikan yang diberikan (Adelia et al., 2023).

Rekrutmen adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena melibatkan pencarian dan seleksi individu yang selaras dengan kebutuhan dan tujuan spesifik suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Ini merupakan langkah awal dalam memperoleh sumber daya manusia, dilanjutkan dengan proses seleksi untuk

menentukan calon pekerja yang paling cocok. Penempatan kemudian berfokus pada penugasan individu yang memenuhi syarat untuk peran tertentu, memastikan mereka memenuhi tanggung jawab mereka sebagaimana digariskan oleh institusi (Mardiah Nila, 2016).

Seluk-beluk manajemen SDM dalam perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia di lembaga pendidikan menunjukkan betapa memakan waktu dan biaya yang besar dalam memperoleh personel yang tepat. Institusi pendidikan harus hati-hati memilih individu yang kompeten yang mampu memenuhi tanggung jawab mereka dengan ketekunan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Kuantitas dan kualitas sumber daya manusia harus seimbang secara harmonis, dengan mempertimbangkan atribut fisik dan non fisik seperti kecerdasan dan ketajaman mental (Nasri, 2020).

Guru adalah landasan penting dalam sistem pendidikan, karena mereka terlibat erat dalam mengatasi berbagai tantangan pendidikan yang ada di sekolah. Mereka saling terhubung dengan setiap aspek sistem pendidikan, memainkan peran penting dalam memastikan

kelancaran aliran pengetahuan melalui proses belajar mengajar, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan siswanya. Sangat penting bahwa guru tidak hanya memiliki kecakapan pendidikan yang kuat, tetapi juga pemahaman yang mendalam tentang materi pelajaran yang mereka ajarkan.

Menjadi seorang pendidik, khususnya guru, merupakan sebuah jalan istimewa dan eksklusif yang tidak semua orang bisa tempuh. Diperlukan menjalani pendidikan khusus untuk menyempurnakan dan memperdalam pengetahuan seseorang terhadap materi pelajaran yang diajarkan. Selain itu, calon guru harus terlibat dalam berbagai pengalaman langsung, seperti asisten pengajar, untuk sepenuhnya mengembangkan keterampilan mereka sebelum diakui sebagai profesional di bidangnya. Proses yang ketat dan ekstensif ini memastikan bahwa hanya individu yang paling berdedikasi dan berkualitas yang dapat dengan bangga menyandang gelar guru.

Menyadari dampak penting dari tenaga pengajar dan kependidikan, sangatlah penting untuk menerapkan strategi rekrutmen yang baik untuk

menghasilkan calon-calon yang berketerampilan tinggi. Proses rekrutmen di bidang pendidikan bertujuan untuk mendapatkan individu-individu yang memiliki kualitas luar biasa, menjamin keselarasan yang harmonis antara individu dan lembaga pendidikan sesuai dengan pedoman hukum. Pada akhirnya, pendekatan strategis ini memfasilitasi seleksi bersama antara kandidat dan sekolah berdasarkan kepentingan bersama dan tujuan jangka panjang.

Dalam pemilihan tenaga pendidik dalam suatu lembaga pendidikan, penting untuk mencari individu yang memiliki keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendidik dan membimbing siswa secara efektif di bidangnya masing-masing. Yang tidak kalah penting adalah penekanan pada karakter dan kesehatan guru, karena integritas dan kesehatan fisik sangat penting untuk memenuhi peran penting dalam membentuk pola pikir generasi muda bangsa. Proses rekrutmen guru harus diatur dengan cermat dan dilaksanakan dengan hati-hati, karena memungkinkan identifikasi dan seleksi calon guru yang selaras

dengan nilai-nilai pendidikan dan tujuan lembaga.

B. Metode Penelitian

metode yang digunakan dalam penyusunan artikel ini adalah *Literature review* atau tinjauan pustaka, yang melibatkan penggalian berbagai sumber ilmiah seperti jurnal, artikel, buku dan tesis. Melalui pemeriksaan dan penilaian yang cermat terhadap penelitian sebelumnya, metode ini memungkinkan terjadinya diskusi menyeluruh dengan menggunakan teori-teori terkait untuk menjelaskan dan membangun pemahaman yang kohesif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Strategi adalah rencana yang dibuat dengan cermat dan dibuat oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu, baik pada tingkat pribadi maupun organisasi. Proses menarik dan mempertahankan tenaga pendidik dan kependidikan melibatkan identifikasi dan perekrutan individu yang memiliki keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan yang telah

ditentukan dari sebuah lembaga pendidikan.

Melakukan kegiatan penya-ringan tenaga pengajar dan kependidikan dapat dilakukan secara selektif dengan menyasar kelompok tertentu, sehingga memberikan peluang yang lebih menguntungkan untuk merekrut individu yang sesuai dengan standar sekolah. Meskipun proses rekrutmen terutama berfokus pada menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi pengajar, penting untuk menilai dan memilih calon anggota staf secara cermat. Memastikan kesejahteraan psikologis staf pengajar dan kependidikan selaras dengan lingkungan sekolah adalah hal yang terpenting.

Menyusun deskripsi pekerjaan yang terdefinisi dengan baik, juga dikenal sebagai deskripsi posisi di tingkat manajerial, merupakan aspek penting dalam proses rekrutmen. Keberhasilan sekolah di masa depan bergantung pada pemilihan strategis staf pengajar dan kependidikan yang kompeten dan selaras dengan visi sekolah. Identifikasi dan perekrutan sumber daya penting ini dapat bersumber dari internal atau eksternal, dimana sumber daya

manusia memainkan peran penting dalam bidang pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aset yang sangat diperlukan dalam dunia pendidikan (Hanifah, 2022).

Penting untuk berhati-hati dalam memilih individu yang tepat selama proses rekrutmen untuk menghindari potensi perasaan “kasihan” terhadap karyawan baru jika terjadi PHK atau tidak diperpanjangnya kontrak. Rasa persatuan dan persahabatan di tempat kerja dapat menimbulkan empati terhadap individu yang terkena dampak. Dengan memastikan bahwa staf baru memiliki kemampuan yang kuat, dapat meningkatkan kemungkinan kesuksesan mereka di perusahaan. Sangat penting bagi semua departemen untuk berkolaborasi dengan manajemen SDM untuk memberikan pelatihan dan dukungan yang diperlukan bagi karyawan baru. Manajer SDM harus terlibat secara aktif dengan berbagai unit kerja untuk memantau kemajuan personel baru secara efektif (Pasiska, et al, 2020).

Permasalahan dalam perekrutan tenaga pendidik adalah hal yang biasa bagi sekolah, terutama ketika proses perekrutan yang terencana dan terjadwal tidak

berjalan lancar. Penentuan waktu upaya rekrutmen ini sering kali dilakukan secara mendadak, sehingga menghambat calon kandidat untuk mengirimkan lamaran mereka tepat waktu. Penting bagi sekolah untuk melakukan pendekatan terhadap proses rekrutmen dengan pertimbangan dan tinjauan masa depan yang cermat, dengan memberikan informasi yang jelas dan komprehensif kepada kandidat jauh sebelumnya agar persiapan yang memadai dapat dilakukan (Hanifah, 2022).

Beberapa permasalahan muncul selama proses rekrutmen, antara lain kurangnya guru terampil namun belum mahir dalam metode pengajarannya. Selain itu, terdapat kebutuhan akan pelatihan dan ketidakseimbangan jumlah pelamar. Beberapa pendidik atau tenaga kependidikan mungkin meninggalkan jabatannya sebelum waktunya karena berbagai alasan. Selain itu, kurangnya konsistensi dalam waktu sosialisasi mengenai perekrutan guru.

Terkadang, terdapat perbedaan dalam penempatan personel dalam hal peran dan tanggung jawabnya. Misalnya, menugaskan seorang guru

musik hanya berdasarkan bakatnya, bukan mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan pelatihannya. Permasalahan ini lebih dari sekedar penempatan personel, karena pendidik dan staf sekolah memainkan peran penting dalam melaksanakan kegiatan pendidikan. Tidak jarang kita jumpai guru yang kurang semangat dalam bekerja sehingga menyebabkan hasil pencapaian tujuan di bawah standar. Kurangnya motivasi di kalangan guru dapat disebabkan oleh berbagai faktor, yang pada akhirnya menghambat kemampuan mereka untuk melakukan yang terbaik.

Dalam kondisi saat ini, masih banyak institusi yang belum sepenuhnya memahami pentingnya dan keuntungan dari praktik rekrutmen yang efektif, sehingga mengabaikan peran pentingnya, khususnya dalam organisasi dengan operasi yang luas dan kebutuhan yang rumit, seperti lembaga pendidikan. Pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi merupakan upaya penting yang menuntut ketekunan dan akuntabilitas maksimal. Kualitas personel yang akan dipekerjakan suatu organisasi sangat bergantung pada ketelitian

prosedur perekrutan dan seleksi yang dilakukan (Aldino & Murtafiah 2023).

Rekrutmen tenaga pendidikan dan kependidikan di Indonesia menghadapi beberapa permasalahan utama yang perlu diatasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Berikut adalah beberapa permasalahan tersebut:

1. Kurangnya Transparansi dan Akuntabilitas: Proses rekrutmen seringkali tidak transparan, yang mengakibatkan munculnya praktik nepotisme dan korupsi. Hal ini dapat mengurangi kualitas calon tenaga pendidikan yang terpilih.
2. Ketimpangan Distribusi Guru: Banyak daerah terpencil atau tertinggal yang kekurangan tenaga pendidik, sementara di daerah perkotaan terdapat kelebihan guru. Distribusi yang tidak merata ini menyebabkan kesenjangan dalam kualitas pendidikan antar wilayah.
3. Kualifikasi dan Kompetensi yang Kurang: Banyak calon tenaga pendidik yang belum memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan. Hal ini disebabkan oleh standar yang tidak konsisten serta kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional.

4. Pendanaan yang Tidak Memadai: Keterbatasan anggaran pendidikan berdampak pada kemampuan pemerintah dalam merekrut dan mempertahankan tenaga pendidik berkualitas. Gaji yang rendah dan fasilitas yang kurang memadai juga menjadi faktor penghambat.

5. Proses Seleksi yang Tidak Efektif: Metode seleksi yang digunakan seringkali tidak efektif dalam mengidentifikasi kandidat yang paling sesuai. Kurangnya penggunaan teknologi dan inovasi dalam proses seleksi juga menjadi masalah.

6. Kesejahteraan dan Motivasi Guru: Rendahnya kesejahteraan dan minimnya insentif bagi tenaga pendidik dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Hal ini juga berdampak pada tingginya tingkat turnover guru.

7. Administrasi yang Rumit: Birokrasi yang berbelit-belit dalam proses rekrutmen dan pengangkatan tenaga pendidik dapat menghambat efektivitas dan efisiensi rekrutmen.

8. Regulasi dan Kebijakan yang Tidak Konsisten: Kebijakan dan regulasi yang sering berubah-ubah atau tidak konsisten menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian bagi calon tenaga pendidik dan pengelola pendidikan.

Upaya untuk mengatasi permasalahan-permasalahan ini harus melibatkan reformasi dalam kebijakan dan praktik rekrutmen, peningkatan transparansi dan akuntabilitas, serta peningkatan kesejahteraan dan pengembangan profesional bagi tenaga pendidik. Pemerintah juga perlu memastikan distribusi guru yang lebih merata dan memanfaatkan teknologi untuk mendukung proses rekrutmen yang lebih efektif dan efisien.

Adapun untuk mengatasi masalah rekrutmen tenaga pendidikan dan kependidikan, berbagai langkah dapat diambil, termasuk:

1. **Transparansi dan Akuntabilitas:** Menerapkan proses rekrutmen yang transparan dan akuntabel untuk menghindari praktik nepotisme dan korupsi. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan standar yang jelas, pengawasan yang ketat, dan melibatkan pihak-pihak independen dalam proses seleksi.

2. **Penyediaan Pelatihan dan Pengembangan Profesional:** Memberikan pelatihan dan pengembangan profesional secara teratur kepada calon tenaga pendidik dan tenaga pendidik yang sudah ada.

Ini termasuk pelatihan dalam penggunaan teknologi pendidikan, metodologi pengajaran terbaru, dan peningkatan kompetensi lainnya.

3. **Penyediaan Insentif dan Kesejahteraan:** Meningkatkan kesejahteraan guru melalui peningkatan gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja. Memberikan insentif kepada tenaga pendidik yang bekerja di daerah terpencil atau memiliki kinerja yang baik juga dapat menjadi motivasi tambahan.

4. **Penggunaan Teknologi dalam Proses Rekrutmen:** Memanfaatkan teknologi untuk mempercepat dan meningkatkan efisiensi proses rekrutmen. Ini termasuk penggunaan platform daring untuk pendaftaran, tes, dan wawancara, serta analisis data untuk mengevaluasi kinerja calon.

5. **Pengembangan Kebijakan yang Konsisten dan Berkelanjutan:** Membuat kebijakan rekrutmen yang konsisten dan berkelanjutan, dengan mempertimbangkan masukan dari berbagai pemangku kepentingan. Kebijakan yang jelas dan stabil dapat menciptakan kepastian bagi calon tenaga pendidik.

6. **Peningkatan Kualifikasi dan Kompetensi:** Mendorong calon

tenaga pendidik untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi mereka melalui pendidikan lanjutan, pelatihan, dan sertifikasi. Ini dapat dilakukan dengan menyediakan program beasiswa atau insentif untuk pendidikan lanjutan.

7. Peningkatan Distribusi Guru: Mengambil langkah-langkah untuk meratakan distribusi guru dengan memberikan insentif bagi guru untuk bekerja di daerah-daerah terpencil atau dengan kekurangan tenaga pendidik.

8. Sosialisasi dan Edukasi Masyarakat: Melakukan kampanye sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat tentang pentingnya pendidikan dan peran guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini dapat meningkatkan minat masyarakat untuk menjadi tenaga pendidik.

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini secara holistik dan berkelanjutan, diharapkan dapat mengatasi berbagai masalah yang terkait dengan rekrutmen tenaga pendidikan dan kependidikan.

D. Kesimpulan

Permasalahan yang muncul selama proses rekrutmen, antara lain

kurangnya guru terampil namun belum mahir dalam metode pengajarannya. Selain itu, terdapat kebutuhan akan pelatihan dan ketidakseimbangan jumlah pelamar. Beberapa pendidik atau tenaga kependidikan mungkin meninggalkan jabatannya sebelum waktunya karena berbagai alasan. Selain itu, kurangnya konsistensi dalam waktu sosialisasi mengenai perekrutan guru. Terkadang ketika proses perekrutan yang terencana dan terjadwal tidak berjalan lancar. Penentuan waktu upaya rekrutmen ini sering kali dilakukan secara mendadak, sehingga menghambat calon kandidat untuk mengirimkan lamaran mereka tepat waktu. Penting bagi sekolah untuk melakukan pendekatan terhadap proses rekrutmen dengan pertimbangan dan tinjauan masa depan yang cermat, dengan memberikan informasi yang jelas dan komprehensif kepada kandidat jauh sebelumnya agar persiapan yang memadai dapat dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Suparlan. 2006. Guru Sebagai Profesi. Yogyakarta: Hikayat Publising.

- Adelia, S. D., Arijannah, N., Saraswati, E. D., & Rachman, F. A. (2023). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Ál-fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 207-221.
- Aldino, M., & Murtafiah, N. H. (2023). PERAN STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK TERHADAP KUALITAS GURU. *UNISAN JURNAL*, 2(5), 800-808.
- Hanifah, U. (2022). *STRATEGI REKRUTMEN DAN MOTIVASI KERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA* (Doctoral dissertation, S2-Magister Manajemen Pendidikan Islam).
- Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, seleksi dan penempatan dalam perspektif islam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(2), 223-235.
- Nasri, N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. *PANDAWA*, 2(1), 166-179.
- Pasiska, P., Mutyati, M., & Kanada, R. (2020). Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Lan Tabur Kota Pagar Alam. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 85-96.
- Widodo, R., Saputri, N., & Intania, N. (2022). 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*, 12(2), 171-181.