

DAMPAK TEKNIK REKRUTMEN TERHADAP KUALITAS GURU DI SEKOLAH PEDESAAN

Naila Inas Tsuroya
Pascasarjana UIN Prof.K.H. Saifuddin Zuhri
Nailatsry14@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of recruitment techniques on teacher quality at Biroyatul Huda Private School in Cilongok, a rural area. A qualitative approach was employed to understand the recruitment process, which includes stages such as using social media for job announcements and selecting candidates based on academic qualifications and personal characteristics. The findings indicate that recruitment methods relying on personal networks and limited information negatively affect teacher quality. Many teachers join rural private schools not out of long-term commitment but due to a lack of available options, leading to low dedication and teaching quality, as some view their roles as temporary alternatives. Economic factors are the primary motivation, resulting in high teacher turnover and dissatisfaction with salaries and professional development opportunities. This research recommends the development of a more structured and holistic recruitment system to enhance educational quality in rural schools.

Keywords: *teacher quality, rural schools, recruitment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak teknik rekrutmen terhadap kualitas guru di Sekolah Swasta MA Biroyatul Huda Cilongok, sebuah sekolah di pedesaan. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami proses rekrutmen yang melibatkan tahapan seperti pemanfaatan media sosial untuk pengumuman lowongan dan seleksi berdasarkan kualifikasi akademik serta karakter calon guru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa teknik rekrutmen yang bergantung pada jejaring personal dan keterbatasan informasi berdampak pada kualitas guru. Banyak guru bergabung dengan sekolah swasta di pedesaan bukan karena komitmen jangka panjang, melainkan karena keterbatasan pilihan yang tersedia. Hal ini menyebabkan rendahnya dedikasi dan kualitas pengajaran, karena sebagian guru memandang pekerjaan ini sebagai alternatif sementara. Faktor ekonomi menjadi motivasi utama, yang mengarah pada tingginya perputaran guru dan rendahnya kepuasan terhadap gaji serta pengembangan profesional. Penelitian ini merekomendasikan pengembangan sistem rekrutmen yang lebih terstruktur dan holistik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah pedesaan.

Kata Kunci: kualitas guru, sekolah pedesaan, rekrutmen

A. Pendahuluan

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai tempat untuk melaksanakan proses belajar mengajar. Keberadaan sekolah sangat penting dalam membentuk karakter suatu masyarakat dan mendorong kemajuan yang beradab. Tanpa adanya pendidikan, masyarakat akan kesulitan untuk berkembang dengan baik. Oleh karena itu, pendidikan dirancang untuk mencetak generasi muda yang akan menjadi pilar masa depan dunia. Generasi muda ini harus memiliki pola pikir yang mampu menghadapi berbagai tantangan zaman. Namun, kondisi pendidikan di daerah pedesaan sering kali dihadapkan oleh berbagai tantangan, seperti kurangnya akses terhadap sumber daya, fasilitas yang minim, dan kekurangan tenaga pendidik. Hal ini membuat pendidikan di daerah pedesaan cenderung tidak seimbang jika dibandingkan dengan pendidikan di perkotaan.

Tenaga pendidik atau guru merupakan salah satu elemen krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas guru merupakan

salah satu faktor kunci dalam meningkatkan pendidikan di pedesaan. Beberapa tantangan yang dihadapi guru di pedesaan meliputi rendahnya motivasi dan rasa percaya diri, kurangnya pengakuan terhadap profesi guru, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung (Sukrajap, 2024). Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah unsur utama dalam sebuah lembaga pendidikan yang efektif, sehingga sangat penting bagi sekolah-sekolah di pedesaan untuk memastikan bahwa mereka memiliki guru yang mampu memberikan pendidikan yang optimal kepada siswanya. SDM yang mumpuni merujuk pada pendidik dan staf kependidikan yang memiliki pengetahuan luas, keterampilan tinggi, serta kompetensi yang memadai dalam bidangnya masing – masing (Melda Aulia, Zunan Setiawan, Nurul Fadhillah, Ateng Kusnandar Adisaputra, David Nehemia Sabarwan, Abdul Kahar Maranjaya, 2023).

Dengan mempertimbangkan pentingnya peran seorang guru, proses rekrutmen sangat diperlukan. Rekrutmen adalah langkah untuk

mencari, menemukan, dan menarik calon pelamar yang akan dipekerjakan dalam suatu organisasi. Lembaga pendidikan sering mengalami kesulitan dalam menemukan kandidat guru yang memiliki kombinasi ideal antara kualifikasi akademis, pengalaman mengajar, dan kemampuan bilingual yang dibutuhkan (Syahri, 2024).

Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas, perlu untuk melibatkan pihak-pihak yang kompeten dan berdedikasi dalam usaha memberikan yang terbaik serta memajukan pendidikan, khususnya di daerah pedesaan. Hal ini akan memastikan bahwa sekolah dapat berperan optimal dalam membangun karakter dan potensi generasi muda di lingkungan yang lebih terbatas. Menurut Nurchaeni (2023) yang mengutip dari data UNESCO dalam *Global Education Monitoring* (GEM) Report pada tahun 2016, diperlihatkan bahwa kualitas guru di Indonesia menempati urutan ke 14 dari 14 negara berkembang dunia. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kinerja guru di Indonesia jauh dari harapan sosok pendidikan yang mampu mendorong siswa agar berkualitas (Nurchaeni et al., 2023).

Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas, sekolah di daerah pedesaan perlu merekrut tenaga pendidik yang tidak hanya sekedar mengisi kekosongan, tetapi juga memiliki kompetensi profesional di bidangnya dan dedikasi yang tinggi. Dalam konteks kompleksitas rekrutmen tenaga pendidik di sekolah pedesaan, penelitian ini akan mengeksplorasi tiga aspek kunci: (1) proses dan strategi rekrutmen yang diterapkan oleh lembaga pendidikan, (2) motivasi dan pertimbangan calon guru dalam memilih sekolah di wilayah pedesaan, serta (3) tantangan retensi dan komitmen guru di lingkungan sekolah dengan keterbatasan sumber daya. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan mengungkap dinamika sistemik perekrutan tenaga pendidik yang tidak sekedar memenuhi kebutuhan administratif, melainkan juga membangun sistem pendidikan yang berkelanjutan dan berkualitas di wilayah pedesaan. Analisis mendalam terhadap praktik rekrutmen akan memberikan perspektif komprehensif tentang upaya strategis lembaga pendidikan dalam menjembatani kesenjangan kualitas pendidikan antara wilayah pedesaan dan perkotaan, serta

mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi keberlanjutan tenaga pendidik dalam menghadapi tantangan lingkungan pendidikan yang kompleks.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yakni menggunakan pendekatan kualitatif karena dalam penelitian yang akan dibahas tidak berkenaan dengan angka - angka melainkan menggambarkan tentang dampak teknik rekrutmen terhadap kualitas guru di sekolah pedesaan, dengan cara mendeskripsikan, menggambarkan, dan menguraikan. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2024 di MA Biroyatul Huda Cilongok. Subjek penelitian ini adalah Kepala Sekolah MA Biroyatul Huda Cilongok dan salah satu Guru di sekolah tersebut. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini analisis data yang dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan melalui tahap-tahap: analisis selama pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Proses dan Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik di Sekolah

Lembaga pendidikan harus memanfaatkan sumber daya yang tersedia, terutama tenaga pendidik, dengan sebaik-baiknya karena merupakan elemen vital dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pendidik mencakup berbagai peran seperti guru, dosen, konselor, dan lainnya yang berkontribusi langsung dalam kegiatan pendidikan. Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan sangat penting untuk menghasilkan individu yang terdidik dan berkualitas, berkontribusi pada pengembangan keterampilan, karakter, dan kualitas pendidikan (Dian Adelia et al., 2023). Keberhasilan mencetak lulusan unggul sangat bergantung pada peran kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan, yang mana kepala sekolah harus menjalankan proses rekrutmen pendidik secara baik melalui sistem manajemen rekrutmen yang adil dan selektif. Proses seleksi yang hati-hati ini penting karena berdampak langsung pada kualitas lulusan, dan pendidik yang terpilih harus memenuhi kriteria, termasuk latar belakang akademik yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu

(Sholikhah et al., 2022). Proses rekrutmen tenaga pendidik di sekolah, terutama dalam hal ini kepala sekolah, memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan yang akan diberikan.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Pak Eko, Kepala Sekolah MA Biroyatul Huda Cilongok, menjelaskan terdapat beberapa strategi dan tahapan yang diterapkan dalam rekrutmen tenaga pendidik di sekolah tersebut. Pak Eko menjelaskan bahwa proses pertama dimulai dengan “rapat internal untuk menentukan kebutuhan,” di mana pihak sekolah berdiskusi mengenai jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan dari calon pendidik. Dalam rapat ini, tim memutuskan kriteria yang jelas, seperti latar belakang pendidikan dan keahlian tertentu yang dibutuhkan untuk posisi tersebut.

Setelah rapat internal, tahapan selanjutnya adalah pengumuman melalui media sosial, yang dimanfaatkan oleh sekolah dan beberapa guru untuk menyebarkan informasi lowongan pekerjaan. Pak Eko menekankan pentingnya media sosial sebagai saluran komunikasi efektif di era digital untuk menjangkau lebih banyak calon pendidik. Seperti

yang di contohkan oleh Bu Angsit, salah satu guru yang pernah mengikuti proses rekrutmen di MA Biroyatul Huda Cilongok, adalah bahwa “informasi mengenai rekrutmen datang dari sosial media waktu itu ada yang bikin story,” yang kemudian membuatnya tertarik untuk mendaftar. Hal ini menunjukkan bagaimana media sosial bisa menjadi alat yang sangat efektif dalam menjangkau calon tenaga pendidik yang mungkin belum terjangkau melalui saluran informasi tradisional., yang tertarik mendaftar setelah melihat informasi rekrutmen di media sosial. Selain media sosial, Pak Eko juga mengandalkan jejaring personal, seperti teman, keluarga, atau kolega, untuk menarik calon pendidik yang sudah dikenal atau memiliki kedekatan dengan sekolah. Proses rekrutmen ini menggabungkan saluran umum dan hubungan personal untuk menemukan tenaga pendidik yang berkualitas.

Tahapan berikutnya dalam proses rekrutmen adalah seleksi administratif, yang menurut Pak Eko, dilakukan untuk memastikan bahwa calon pendidik memenuhi kualifikasi dasar yang ditetapkan oleh sekolah. Pak Eko menyebutkan bahwa seleksi

administratif ini dilakukan untuk memverifikasi dokumen seperti ijazah dan transkrip nilai yang menunjukkan bahwa calon pendidik setidaknya memiliki latar belakang pendidikan minimal S1. Proses ini merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa calon yang dipilih memiliki kualifikasi yang memadai. Dalam wawancara dengan Bu Angsit, dia juga mengonfirmasi bahwa salah satu syarat untuk melamar adalah S1, yang merupakan kualifikasi minimal yang diterima oleh sekolah.

Setelah tahapan administratif, calon pendidik akan menjalani wawancara untuk menilai lebih lanjut kemampuan mereka. Pak Eko menjelaskan bahwa dalam wawancara ini, “penilaian kemampuan mengajar” menjadi salah satu fokus utama. Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana calon pendidik mampu mengajar dan bagaimana mereka menyampaikan materi. Wawancara ini juga mencakup “penilaian akidah/karakter,” yang menjadi bagian penting dalam seleksi. Menurut Pak Eko, akidah dan karakter sangat penting untuk memastikan bahwa calon pendidik tidak hanya memiliki kemampuan mengajar yang baik, tetapi juga memiliki nilai-nilai

moral yang sesuai dengan visi dan misi sekolah. Hal ini juga ditunjukkan dalam wawancara dengan Bu Angsit, yang mengatakan bahwa proses seleksi tidak hanya menilai keterampilan mengajar tetapi juga karakter calon pendidik. Penggabungan kedua aspek ini, yaitu kemampuan mengajar dan karakter, menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya mencari tenaga pendidik yang memiliki pengetahuan akademik, tetapi juga yang memiliki karakter yang baik dan sesuai dengan nilai-nilai yang dijunjung oleh sekolah.

Pak Eko menambahkan bahwa meskipun ada berbagai tahapan seleksi yang ketat, proses rekrutmen ini selalu dilakukan dengan transparansi yang tinggi. Bu Angsit mengonfirmasi hal ini dengan menyebutkan bahwa selama proses seleksi, masalah-masalahnya sudah disajikan dulu, yang berarti calon pendidik sudah tahu apa yang diharapkan dari mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah berusaha menjaga keterbukaan informasi sepanjang proses rekrutmen, sehingga calon pendidik tidak merasa terkejut dengan persyaratan yang ada. Kejelasan ini sangat penting untuk menciptakan

lingkungan yang saling percaya antara calon pendidik dan pihak sekolah. Proses rekrutmen ini, menurut Pak Eko, memang tidak selalu melibatkan pihak yayasan secara langsung. "*Yayasan tidak terlibat,*" katanya, meskipun beberapa guru senior diminta untuk membantu dalam proses seleksi. Beberapa guru senior dilibatkan dalam proses ini untuk memberikan rekomendasi tentang kandidat yang paling cocok untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Pak Eko menjelaskan bahwa meskipun tidak terlibat langsung dalam setiap tahapan, yayasan tetap memiliki pengaruh dalam memastikan bahwa rekrutmen dilakukan dengan sesuai standar yang sudah ditetapkan. Bu Angsit juga menegaskan bahwa proses ini berjalan dengan lancar dan tidak ada kendala berarti selama proses seleksi.

Dari wawancara yang dilakukan dengan Pak Eko dan Bu Angsit, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen di sekolah ini terstruktur dan transparan, menggabungkan strategi rapat internal, pengumuman melalui media sosial, dan jejaring personal untuk menarik calon pendidik berkualitas. Seleksi yang meliputi administrasi, wawancara, dan

penilaian kemampuan mengajar serta karakter mencerminkan fokus pada kompetensi akademik dan nilai-nilai sekolah. Transparansi dalam proses rekrutmen mendukung kelancaran seleksi, sehingga calon pendidik yang terpilih dapat berkontribusi positif dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas.

Motivasi dan Pertimbangan Calon Guru dalam Memilih Sekolah

Motivasi berperan penting dalam memilih pekerjaan, dengan setiap individu memiliki motivasi yang mendorong mereka memilih pekerjaan yang sesuai dengan tujuan pribadi. Motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu, menjadi faktor utama karena memberikan kepuasan dan makna dalam pekerjaan (Putrawan, 2024). Menjadi guru adalah profesi mulia yang dipengaruhi oleh faktor pribadi, sosial, dan pendidikan. Motivasi untuk memilih profesi ini dipengaruhi oleh faktor intrinsik, ekstrinsik, dan altruistik. Pengalaman positif di sekolah, pelatihan guru, dan praktik lapangan memengaruhi motivasi calon guru dalam memilih tempat mengajar (Fatawuri Syamsuddin et al., 2023).

Motivasi calon guru dalam memilih sekolah dipengaruhi oleh faktor pribadi dan eksternal. Angsit Uki Rumaina, seorang guru fresh graduate, memilih mengajar di sekolah ini setelah mengetahui lowongan melalui media sosial. Informasi tersebut menjadi faktor utama dalam keputusannya untuk melamar, didorong oleh kualifikasi yang sesuai meskipun ia tidak mengingat persyaratan lainnya. Proses seleksi di MA Biroyatul Huda Cilogok, menurut Pak Eko, tidak melibatkan yayasan secara langsung. Sebagai gantinya, seleksi lebih banyak dilakukan oleh pihak internal sekolah, seperti guru senior atau panitia seleksi, yang lebih memahami kondisi dan kebutuhan pengajaran di sekolah tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan dalam memilih calon pendidik tidak hanya bergantung pada prosedur resmi, tetapi juga pada penilaian yang lebih personal dan sesuai dengan kebutuhan khusus sekolah, yang mungkin tidak tercermin dalam proses seleksi formal di sekolah negeri.

Motivasi calon guru dalam memilih tempat mengajar dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti status pekerjaan dan prospek jangka

panjang. Angsit, yang baru lulus, mengungkapkan bahwa ia memilih untuk mengajar di sekolah tersebut karena waktu yang terbatas untuk mencari pekerjaan. Ia mengatakan, "Saya lulus bulan Mei dan mendaftar di sini itu Juli," yang menunjukkan bahwa kesempatan yang ada pada waktu yang tepat mempengaruhi keputusannya. Di sisi lain, Pak Eko menambahkan bahwa banyak guru di sekolah swasta bergabung sebagai pilihan terakhir setelah tidak berhasil mendapatkan tempat di sekolah negeri. Ia mengatakan, "Di sekolah swasta itu ya, yang betul-betul yang orang-orang yang ketemu lagi butuh kerja gitu, tidak punya pilihan lain," menunjukkan bahwa terbatasnya pilihan dapat memengaruhi keputusan untuk mengajar di sekolah tertentu, meskipun sekolah tersebut mungkin bukan pilihan utama. Selain faktor informasi dan kebutuhan ekonomi, calon guru mempertimbangkan kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dan lingkungan tempat mereka bekerja. Meskipun Angsit memilih untuk mengajar di sekolah tersebut karena adanya lowongan yang sesuai dengan kualifikasi dan waktu yang tepat, ia juga menyadari bahwa sekolah tersebut menjadi tempat

pertama yang ia pilih untuk mengawali karirnya. Di sisi lain, Pak Eko menilai bahwa banyak guru yang datang ke sekolah swasta dengan tujuan yang lebih pragmatis, yakni untuk mendapatkan penghidupan yang lebih stabil, meskipun mereka tidak selalu memiliki keinginan kuat untuk mengajar di sana. Beliau menyampaikan, "Sekolah swasta sebagai pilihan terakhir," yang artinya bagi beberapa orang, memilih tempat mengajar bisa lebih didorong oleh faktor kebutuhan ekonomi daripada aspirasi profesional yang ideal.

Tantangan Retensi dan Komitmen Guru di Sekolah Pedesaan

Retensi merujuk kemampuan lembaga untuk mempertahankan karyawan berkualitas agar tetap loyal dan berkomitmen. Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi antara lain struktur organisasi, peluang pengembangan karir, penghargaan terhadap karyawan, desain tugas, dan hubungan antar karyawan. Faktor-faktor ini penting dalam menentukan tingkat loyalitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan (Faadhilah, 2022). Namun, tantangan retensi dan komitmen guru, terutama di sekolah pedesaan, cukup kompleks, terutama di sekolah swasta dengan

keterbatasan finansial dan fasilitas. Di sekolah swasta pedesaan, salah satu tantangan utama adalah tingginya tingkat perputaran guru, terutama di kalangan guru yang sudah lama mengabdikan. Pak Eko menjelaskan bahwa "guru yang sudah lama cenderung keluar" merupakan fenomena yang sering terjadi. Hal ini menjadi masalah besar bagi sekolah yang ingin menjaga kualitas pendidikan dan kontinuitas pengajaran, karena banyak guru berpengalaman mencari kesempatan di tempat lain, baik karena tawaran yang lebih baik atau lingkungan kerja yang lebih mendukung. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah tantangan retensi dan komitmen guru.

Tantangan dalam retensi dan komitmen guru di sekolah pedesaan, khususnya di sekolah swasta, cukup kompleks karena keterbatasan finansial dan fasilitas. Menurut Pak Eko, salah satu tantangan utama adalah tingginya tingkat perputaran guru, terutama di kalangan guru yang sudah lama mengabdikan. Guru-guru berpengalaman cenderung mencari peluang lain dengan tawaran yang lebih baik, baik dalam gaji, fasilitas, maupun lingkungan kerja. Hal ini

menghambat upaya sekolah untuk menjaga kualitas pendidikan dan kontinuitas pengajaran.

Faktor utama yang memengaruhi retensi guru adalah masalah gaji. Pak Eko menekankan bahwa transparansi gaji sejak awal rekrutmen sangat penting untuk menghindari kekecewaan. Dengan kejelasan ini, calon guru dapat membuat keputusan yang lebih matang tentang komitmen mereka terhadap sekolah tersebut. Selain itu, Pak Eko juga menyoroti pentingnya memilih guru yang memiliki komitmen tinggi, yang lebih tahan terhadap kondisi kurang ideal, termasuk masalah keuangan. Namun, meskipun komitmen tinggi penting, banyak guru yang memilih keluar setelah beberapa tahun, terutama jika mereka merasa tidak dapat berkembang lebih lanjut.

Sekolah swasta menghadapi keterbatasan sumber daya yang memengaruhi kualitas pendidikan dan retensi guru. Banyak guru merasa tidak puas dengan kondisi tersebut, dan guru berpengalaman sering kali mendapatkan tawaran dari sekolah lain yang lebih menjanjikan. Selain itu, sekolah swasta sering kali menjadi pilihan terakhir bagi mereka yang tidak

memiliki banyak pilihan lain, sebagaimana disampaikan oleh Pak Eko. Untuk mengatasi tantangan ini, penting bagi sekolah untuk meningkatkan komunikasi dengan guru, memberikan insentif, serta menyediakan dukungan untuk pengembangan karir dan penghargaan terhadap kerja keras mereka. Pendekatan holistik ini akan membantu meningkatkan retensi guru di sekolah pedesaan, terutama di sekolah swasta.

Dampak Teknik Rekrutmen Tenaga Pendidik

Penelitian ini mengungkapkan kompleksitas proses rekrutmen tenaga pendidik di sekolah pedesaan, yang tidak sekadar prosedur administratif, melainkan sebuah sistem strategis yang menentukan kualitas pendidikan. Temuan utama menunjukkan bahwa teknik rekrutmen di sekolah swasta pedesaan melibatkan tahapan yang sistematis, mulai dari rapat internal penentuan kebutuhan, pemanfaatan media sosial untuk pengumuman lowongan, hingga seleksi bertingkat yang memperhatikan kualifikasi akademik dan penilaian karakter. Proses rekrutmen tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis calon guru, tetapi

juga mempertimbangkan aspek moral dan kesesuaian nilai-nilai dengan visi sekolah, menandakan pendekatan holistik dalam membangun tenaga pendidik berkualitas.

Refleksi mendalam atas temuan penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen guru di sekolah pedesaan bukan sekadar proses menempatkan tenaga pendidik, melainkan upaya strategis membangun ekosistem pendidikan berkelanjutan. Fenomena yang terungkap mengindikasikan bahwa motivasi calon guru sangat beragam, mulai dari kebutuhan ekonomi hingga panggilan ideologis untuk mencerdaskan generasi. Menariknya, penelitian ini mengungkapkan bahwa banyak guru sekolah swasta pedesaan bergabung bukan karena pilihan utama, melainkan karena keterbatasan kesempatan, yang berpotensi memengaruhi kualitas dan komitmen pengajaran. Kondisi ini mencerminkan kompleksitas tantangan pendidikan di wilayah pedesaan, di mana sumber daya terbatas bertemu dengan semangat pengabdian. Selain itu, interpretasi hasil penelitian mengungkapkan bahwa rendahnya kualitas rekrutmen guru di sekolah pedesaan disebabkan oleh beragam

faktor struktural dan kultural. Sistem rekrutmen yang ada lebih bersifat reaktif daripada proaktif, di mana sekolah seringkali hanya mengandalkan jejaring personal dan media sosial untuk menjaring calon guru, bukan melalui sistem perencanaan karier yang terstruktur. Faktor ekonomi menjadi determinan utama, di mana guru lebih dipandang sebagai tenaga kerja yang memenuhi kebutuhan hidup daripada agen perubahan sosial. Rendahnya kompensasi dan terbatasnya ruang pengembangan profesional di sekolah swasta pedesaan menyebabkan tingginya perputaran guru, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kualitas pendidikan dan kontinuitas pembelajaran.

Dibandingkan dengan studi sebelumnya, penelitian memberikan perspektif unik tentang dinamika rekrutmen guru di sekolah pedesaan. Sementara penelitian sebelumnya, seperti studi Sholikhah dkk. (2022) di MTs Muhammadiyah Waru, lebih menekankan pada prosedur administratif rekrutmen, penelitian ini mengeksplorasi dimensi psikologis dan motivasional calon guru (Sholikhah et al., 2022). Studi Syamsuddin dkk. (2023) tentang

motivasi mahasiswa pendidikan guru juga berbeda, karena fokus pada motivasi intrinsik sebelum memasuki profesi, sedangkan penelitian ini mengungkap motivasi konkret dalam konteks rekrutmen aktual. Perbedaan signifikan terletak pada pendekatan holistik yang mempertimbangkan tidak hanya kualifikasi akademik, tetapi juga aspek karakter, jaringan sosial, dan dinamika ekonomi yang memengaruhi pilihan guru untuk bergabung di sekolah pedesaan (Fatawuri Syamsuddin et al., 2023).

Secara konseptual, penelitian ini membuka ruang untuk pengembangan model rekrutmen guru yang lebih dinamis dan kontekstual. Model rekrutmen masa depan harus mengintegrasikan pendekatan multidimensional yang mencakup penilaian kompetensi akademik, kompetensi pedagogis, kapasitas adaptasi, dan keselarasan nilai-nilai personal dengan misi pendidikan. Penelitian lanjutan perlu difokuskan pada pengembangan instrumen asesmen yang mampu mengukur potensi guru secara komprehensif, tidak hanya melalui tes tertulis, tetapi juga melalui simulasi pengajaran, penilaian psikologis, dan evaluasi komitmen berkelanjutan. Lebih dari

sekadar teknik rekrutmen, fokus utama harus diarahkan pada penciptaan ekosistem pendidikan yang mampu mengembangkan, memelihara, menginspirasi tenaga pendidik agar tetap berkomitmen dalam misi mencerdaskan generasi, terutama di wilayah-wilayah yang paling membutuhkan.

D. Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa rekrutmen tenaga pendidik di sekolah pedesaan merupakan proses yang kompleks dan strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Proses ini melibatkan tahapan sistematis, seperti rapat internal untuk menentukan kebutuhan, penggunaan media sosial untuk pengumuman lowongan, serta seleksi yang menilai kualifikasi akademik dan karakter calon guru. Namun, banyak guru yang bergabung di sekolah swasta pedesaan bukan karena pilihan utama, melainkan karena keterbatasan kesempatan, yang dapat memengaruhi kualitas dan komitmen mereka. Faktor struktural dan kultural seperti sistem rekrutmen yang lebih reaktif, bergantung pada jejaring personal dan media sosial, serta masalah ekonomi, rendahnya

kompensasi, dan terbatasnya ruang pengembangan profesional menyebabkan tingginya perputaran guru. Hal ini berdampak negatif pada kualitas pendidikan dan kontinuitas pembelajaran, yang menunjukkan perlu perbaikan dalam perencanaan karier, kesejahteraan guru, dan kebijakan pengembangan profesional di sekolah-sekolah pedesaan.

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.v1i0.2.111>
- Ardi Marwan, Bambang Sumintono, & Nora Mislan. (2008). Revitalizing Rural Schools : a Challenge for. *Educational Issues, Research and Policies*, May 2014, 171–188.
- Dharma, S. (2013). *Penulisan_Modul_Direktorat_Tenaga_Kependidikan* (pp. 1–27).
- Dian Adelia, S., Nuzul Arijannah, Dewi Saraswati, E., & Aulia Rachman, F. (2023). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 207–221. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.443>
- Drs. H. Ali Nurdin, M. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf* (p. 123).
- du Plessis, P. (2014). Problems and complexities in rural schools: Challenges of education and social development. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 1109–1117. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n20p1109>
- Faadhilah, Z. (2022). Analisis Retensi Kerja Tenaga Pendidik Yayasan Darul Quran Mulia Bogor. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/64110%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/64110/1/11180182000054_ZAAHIDAH_FAADHILAH_watermark.pdf
- Fatawuri Syamsuddin, A., Rahman, H., & Yusuf, F. (2023). Motivasi dan Persepsi Mahasiswa Pendidikan Guru dalam Memilih Mengajar sebagai Karir Masa Depan: Studi Eksplorasi Pada Mahasiswa PGSD UNM. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 719–727. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7991198>
- Hoesny, M. U., & Darmayanti, R. (2021). Permasalahan dan Solusi untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru : Sebuah Kajian Pustaka. *Scholaria : Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 11(2), 123–132. <https://ejournal.uksw.edu/scholaria/article/view/3595>
- Melda Aulia, Zunan Setiawan, Nurul Fadhilah, Ateng Kusnandar Adisaputra, David Nehemia Sabarwan, Abdul Kahar

- Maranjaya, and M. R. T. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi Dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nurchaeni, S., Wuryandini, E., & Miyono, N. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 90–93. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1381>
- Nurmasyitah, P., Amini, Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 2046–2052.
- Parella, E. (2022). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Cv. Eureka Media Aksara*. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB2.pdf>
- Putrawan, G. D. (2024). Motivasi Kerja Intrinsik Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri (Studi Fenomenologi Pada Guru Honorer Yang Bekerja Di Sekolah Dasar Negeri). *Indonesian Journal of Education and Learning*, 08(01), 21–35. <https://doi.org/10.31002/ijel.v8i1.1689>
- Sholikhah, A. U., Nurjanah, K. R., Rosyid, M. A., & Marfuah, F. (2022). Proses Recruitmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MTs Muhammadiyah Waru. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 30–48.
- Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h.102.
- Sukrajap, A. (2024). *Peran Guru di pedesaan menghadirkan pendidikan berkualitas di tengah-tengah keterbatasan*. <https://satudesa.id/news/peran-guru-di-pedesaan:-menghadirkan-pendidikan-berkualitas-di-tengah-keterbatasan#:~:text=Keterlibatan masyarakat desa juga memainkan,-anak Indonesia%2C tanpa terkecuali>.
- Syahri, M. (2024). Perilaku Organisasi Dalam Menumbuhkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Alfath*, 1(1), 52.
- Wibowo, D. F. N., Puspita, D., Trihantoyo, S., & . N. (2024). Pola Rekrutmen Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di MA Bilingual Muslimat NU Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 3(1), 243–247. <https://doi.org/10.47233/jpst.v3i1.1625>