

## PENGERTIAN, PRINSIP-PRINSIP, DAN TUJUAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Hafiz Mahendra<sup>1</sup>, Tuti Andriani<sup>2</sup>, Nini Aryani<sup>3</sup>

[hafizmahendra91@gmail.com](mailto:hafizmahendra91@gmail.com)<sup>1</sup>, [tutiandriani@uin-suska.ac.id](mailto:tutiandriani@uin-suska.ac.id)<sup>2</sup>, [nini.aryani@gmail.com](mailto:nini.aryani@gmail.com)<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau<sup>1,2</sup>, STKIP 'Aisyiyah Riau<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan proses penting dalam upaya memenuhi kebutuhan pendidikan yang berkualitas di setiap jenjang. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan pengertian, prinsip-prinsip, dan tujuan rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Rekrutmen secara umum adalah proses seleksi dan penerimaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Prinsip-prinsip utama dalam rekrutmen mencakup transparansi, objektivitas, akuntabilitas, dan efektivitas, yang semuanya bertujuan untuk memastikan bahwa proses seleksi berjalan adil dan berkualitas. Tujuan utama rekrutmen ini meliputi pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten, peningkatan kualitas pendidikan, serta pemerataan distribusi tenaga kerja ke berbagai wilayah. Dengan pendekatan rekrutmen yang sesuai, institusi pendidikan dapat mengoptimalkan layanan pendidikan serta mendukung keberlanjutan dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan.

### PENDAHULUAN

Salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga kependidikan merujuk kepada individu yang merupakan bagian dari masyarakat dan diprioritaskan untuk mendukung pelaksanaan pendidikan. Tenaga Pendidik dan kependidikan termasuk kedalam kategori pengelola satuan pendidikan, pemilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Di sisi lain, pendidik adalah individu yang merupakan bagian dari tenaga kependidikan dan memiliki kualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, atau dalam bidang keahlian yang spesifik. Tenaga pendidik dan kependidikan ini berpartisipasi dalam penyelenggaraan Pendidikan.<sup>1</sup>

Di Indonesia, rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan oleh pemerintah, terutama melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, serta pemerintah daerah untuk tingkat sekolah. Kebijakan ini didasari oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menekankan pentingnya profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan dalam mewujudkan pendidikan bermutu. Tenaga pendidik yang berkualitas menjadi prioritas untuk mendukung pencapaian Standar Nasional Pendidikan.

Rekrutmen merupakan salah satu aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yang melibatkan proses pencarian dan seleksi individu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan mereka. Rekrutmen memiliki peran yang penting karena merupakan langkah awal dalam menyediakan SDM yang diperlukan. Dalam proses rekrutmen, SDM dikumpulkan dan kemudian dilakukan proses seleksi. Seleksi ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang calon tenaga

---

<sup>1</sup> Nova Intania Rochmad Widodo, Nabilah Saputri, “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* 2 (2022): 171–81.

pendidik dan menentukan siapa yang memiliki kualifikasi yang tepat untuk menjadi pegawai lembaga pendidikan. Melalui proses seleksi ini, lembaga pendidikan dapat memperoleh SDM yang memenuhi kriteria untuk menjalankan tugas-tugas tertentu. Setelah itu, tahap berikutnya dalam pengelolaan SDM adalah penempatan, yang bertujuan untuk menempatkan individu yang memenuhi syarat dalam posisi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan tersebut.<sup>2</sup>

Selain itu, perubahan kebutuhan di lapangan pendidikan, seperti digitalisasi dan penerapan kurikulum berbasis kompetensi, turut mendorong rekrutmen tenaga pendidik yang memiliki keterampilan teknologi dan inovasi. Tantangan dalam rekrutmen ini meliputi ketimpangan distribusi tenaga pendidik antara daerah perkotaan dan pedesaan, serta kebutuhan peningkatan kompetensi agar tenaga pendidik dapat menjawab tantangan pendidikan yang semakin kompleks. Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah juga melakukan rekrutmen guru melalui mekanisme Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk mengatasi kekurangan guru dan memberikan kesempatan bagi guru honorer untuk menjadi tenaga tetap. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan kualitas pendidikan di Indonesia.

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.<sup>3</sup>

Selain itu, proses ini juga berperan dalam menjaga keadilan dan kesetaraan dalam pendidikan. Dalam proses rekrutmen dan seleksi, prinsip-prinsip objektivitas dan transparansi harus dijunjung tinggi. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap calon tenaga kependidikan memiliki kesempatan yang sama untuk bersaing dan memperoleh posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi mereka. Dengan demikian, proses ini dapat menghindari diskriminasi dan menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif.

## **METODE PENELITIAN**

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).<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> S Suriadin, "Sistem Rekrutmen Dan Seleksi, Penempatan Tenaga Pendidik Di Smp Islam Darul Hikmah Makassar," *Ash-Shahabah* (2019): 122–128.

<sup>3</sup> Anindya Ummi Sholikhah et al., "Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Muhammadiyah Waru" (2022): 30–48.

<sup>4</sup> Amir Hamzah, *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020), 7

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengertian Rekrutmen dan Seleksi

Pengadaan/rekrutmen pengadaan adalah suatu proses kegiatan mengusahakan calon pendidik yang tepat sesuai dengan persyaratan yang telah ada ditetapkan dalam klasifikasi jabatan. Pengadaan tenaga kependidikan merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga kependidikan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Pengadaan ini merupakan usaha-usaha mengatur komposisi tenaga kependidikan secara seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas kependidikan melalui penyeleksian yang dilakukan.

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Eithzal Rivai mengemukakan rekrutmen adalah proses untuk menentukan dan menarik calon pelamar, yang mampu bekerja pada suatu perusahaan. Maltis menyatakan, rekrutmen pegawai adalah proses atau tindakan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai.<sup>5</sup>

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen adalah suatu proses mencari dan menarik calon tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai akibatnya rekrutmen tidak hanya menarik simpati atau minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja. Jadi intinya rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan. Melalui rekrutmen organisasi dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja.

Seleksi tenaga pendidik dan kependidikan adalah proses yang dirancang untuk memilih individu yang memenuhi kualifikasi tertentu guna mengisi posisi yang diperlukan dalam bidang pendidikan. Seleksi ini meliputi proses rekrutmen, penyaringan, dan penilaian kompetensi yang dilakukan terhadap calon tenaga pendidik (seperti guru, dosen) dan tenaga kependidikan (seperti staf administrasi, teknisi, pustakawan, dll.). Tujuan dari seleksi ini adalah memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan institusi pendidikan serta mampu berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan secara efektif.<sup>6</sup>

Menurut beberapa penelitian terkini, proses seleksi yang baik mencakup evaluasi aspek keahlian teknis, kompetensi pedagogis, serta kepribadian. Adapun tahapan seleksi biasanya terdiri dari seleksi administratif, uji kompetensi, dan wawancara. Seleksi ini penting untuk menjamin kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, mengingat peran strategis mereka dalam mempengaruhi hasil belajar peserta didik serta efektivitas operasional sekolah atau lembaga pendidikan.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Candra Wijaya dkk, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan), 2019, 82

<sup>6</sup> Hamid, A., & Salim, S. (2021). *Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 50-60

<sup>7</sup> Mustika, R., & Wijayanti, N. (2022). *Penerapan Sistem Seleksi Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik*. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 11(2), 45-57

## B. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Adapun prinsip-prinsip rekrutmen yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Prinsip Kemanusiaan, prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak dan tidak dianggap mesin.
2. Prinsip Demokrasi, prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.
3. Prinsip *The Right Man On The Right Place*, prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.
4. Prinsip *Equal Pay For Equal Work*, pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas prestasi kerja yang didapat oleh karyawan yang bersangkutan.
5. Prinsip Kesatuan Arah, prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas dibutuhkan ke satu arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.
6. Prinsip Kesatuan Tujuan, prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.
7. Prinsip Kesatuan Komando, karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu atasan. Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja, prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.<sup>8</sup>

## C. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Menurut Qurratu A.,yun Tujuan utama proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga pendidik yang tepat dalam suatu jabatan tertentu sehingga mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah dalam jangka waktu yang lama.<sup>9</sup>

Kegiatan rekrutmen ini penting bagi suatu organisasi, Karena kualitas SDM suatu organisasi tergantung pada kualitas rekrutmennya. Mondy dan Noe menyebutkan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan setelah perencanaan SDM dirancang, karena dengan perencanaan tersebut sudah dapat ditetapkan kualifikasi orang yang dibutuhkan organisasi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, atau kualifikasi khusus.

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting karena membutuhkan tanggung jawab yang besar dalam kemanfaatan sekolah, profesionalisme seorang tenaga pendidik harus memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi, meningkatkan kemampuan kompetensi dan performa, dan melaksanakan kegiatan pengajaran untuk pencapaian hasil yang lebih baik. Dengan demikian, melihat pentingnya kualitas tenaga pendidik dalam mencapai keberhasilan, lembaga sangat bergantung pada proses rekrutmen yang dilakukan oleh panitia pelaksana tersebut.

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi

---

<sup>8</sup> Candra Wijaya dkk, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, ( Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan ), 2019, 86

<sup>9</sup> Qurratu A“yun Dkk, “Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SMA,” *Jurnal Pendidikan* Vol. 4 No.7 (2019), 850–856.

waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan. Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Memperoleh sumber tenaga yang potensial.
2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi.
3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar.
4. Untuk kebutuhan seleksi.<sup>10</sup>

Tujuan rekrutmen lainnya adalah untuk memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi dan sekaligus untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Jangka pendeknya berarti memenuhi kebutuhan akan pegawai sesuai dengan tuntutan saat ini, sedangkan jangka panjangnya adalah memenuhi penyediaan pegawai secara terus menerus.

## KESIMPULAN

Rekrutmen adalah proses pencarian, pemilihan, dan pengundangan calon karyawan atau tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau institusi. Dalam konteks tenaga pendidik dan kependidikan, rekrutmen bertujuan menemukan individu yang mampu memberikan kontribusi terbaik dalam bidang pendidikan, baik secara langsung (sebagai pengajar) maupun tidak langsung (sebagai staf administratif atau kependidikan lainnya). Beberapa prinsip yang umumnya diterapkan dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah kemanusiaan, demokrasi, keadilan, kesatuan arah, komando dan lain sebagainya. Rekrutmen ini dilakukan untuk memastikan ketersediaan tenaga pengajar dan tenaga kependidikan yang memadai, sehingga proses pendidikan dapat berjalan lancar. Melalui proses rekrutmen yang selektif, institusi pendidikan dapat menjaring tenaga pengajar dan kependidikan yang berkualitas dan kompeten. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan layanan pendidikan secara keseluruhan. Rekrutmen bertujuan menjaga keberlanjutan tenaga pendidik dan kependidikan, terutama untuk menggantikan tenaga yang pensiun atau berpindah institusi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anindya Ummi Sholikhah et al., "Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Muhammadiyah Waru" (2022)
- Amir Hamzah, *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020)
- Candra Wijaya dkk, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan ), 2019
- Hamid, A., & Salim, S. (2021). *Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1)
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Pers, 2016)
- Mustika, R., & Wijayanti, N. (2022). *Penerapan Sistem Seleksi Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik*. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 11(2)
- Nova Intania Rochmad Widodo, Nabilah Saputri, "Strategi Rekrutmen SDM Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs Dan

---

<sup>10</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Pers, 2016), 95

- MA),” *Jurnal Kependidikan Islam* 2 (2022)
- Qurratu A’yun Dkk, “Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SMA,” *Jurnal Pendidikan* Vol. 4 No.7 (2019)
- S Suriadin, “Sistem Rekrutmen Dan Seleksi, Penempatan Tenaga Pendidik Di Smp Islam Darul Hikmah Makassar,” *Ash-Shahabah* (2019).