



STRATEGI DAN IMPLIKASI REKRUTMEN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN: TELAHAH ATAS HAKEKAT, METODE, DAN SUMBER REKRUTMEN

Oleh:

Wichda 'Ainis Salamah^{1*}, Sukarman², Siti Aisiyah³

^{1*,2,3}Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
 Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

*Email: 242610001093@unisnu.ac.id, pakar@unisnu.ac.id, 242610001142@unisnu.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.37081/jipdas.v5i3.3066>

Article info:

Submitted: 13/05/25

Accepted: 09/08/25

Published: 30/08/25

Abstrak

Rekrutmen merupakan salah satu tahapan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menentukan kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang direkrut dalam suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif tentang hakekat rekrutmen, metode dan teknik yang digunakan dalam proses rekrutmen, strategi serta sumber rekrutmen, serta menganalisis implikasinya dalam dunia pendidikan. Penulisan ini menggunakan metode studi kepustakaan dengan menganalisis referensi-referensi dari buku, artikel jurnal ilmiah, dan sumber terpercaya lainnya dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa rekrutmen yang efektif memerlukan strategi yang tepat dalam memilih sumber internal maupun eksternal, serta penggunaan metode seleksi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Dalam konteks pendidikan, proses rekrutmen memiliki pengaruh langsung terhadap mutu layanan pendidikan, efektivitas manajemen sekolah, dan pencapaian tujuan pendidikan. Rekrutmen yang baik menghasilkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dan berintegritas, yang berdampak pada terciptanya iklim pendidikan yang positif. Implikasi dari kajian ini adalah pentingnya lembaga pendidikan memiliki sistem rekrutmen yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada mutu demi tercapainya tujuan pendidikan yang berkelanjutan dan berkualitas.

Kata Kunci: Rekrutmen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Rekrutmen, Pendidikan, Sumber Rekrutmen.

1. PENDAHULUAN

Rekrutmen adalah salah satu aspek paling penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama di lembaga pendidikan, di mana kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berperan langsung dalam kualitas pendidikan itu sendiri. Proses rekrutmen tidak hanya melibatkan pencarian kandidat untuk mengisi posisi kosong, tetapi juga mencakup pencarian individu yang memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Melalui proses ini, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang kompeten, berintegritas, serta mampu memberikan kontribusi positif terhadap kualitas layanan pendidikan.

Berdasarkan penelitian oleh Robbins dan Coulter (2016), rekrutmen yang efektif dapat menghasilkan tim yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan serta mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, strategi rekrutmen yang tepat akan memberikan kontribusi besar dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Di sisi lain, Lussier (2018)



menambahkan bahwa rekrutmen yang dilakukan tanpa perencanaan yang matang dapat mengarah pada kesalahan seleksi, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi, termasuk dalam dunia pendidikan.

Dalam konteks pendidikan, kualitas rekrutmen memiliki implikasi yang sangat besar. Tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten dan memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kualitas pembelajaran dan pengelolaan pendidikan secara keseluruhan. Sebagaimana dinyatakan oleh Sagala (2010), keberhasilan pendidikan sangat tergantung pada kualitas guru dan manajer pendidikan, yang sebagian besar ditentukan oleh bagaimana rekrutmen dilakukan. Jika rekrutmen tidak memperhatikan kualitas kandidat, maka proses pembelajaran yang dilaksanakan tidak akan optimal, yang pada gilirannya dapat merugikan peserta didik.

Lebih lanjut, rekrutmen yang salah atau tidak sesuai dengan kebutuhan dapat menimbulkan ketidakseimbangan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. Sebagai contoh, tenaga pengajar yang tidak memenuhi standar kompetensi yang diharapkan dapat menyebabkan rendahnya mutu pembelajaran dan menurunnya tingkat kepuasan peserta didik. Susanti (2021) menegaskan bahwa lembaga pendidikan yang tidak memperhatikan seleksi yang ketat dalam rekrutmen akan kesulitan menjaga kualitas pendidikan yang mereka tawarkan.

Selain itu, dalam dunia pendidikan, rekrutmen juga tidak hanya tentang kemampuan teknis atau akademis, tetapi juga kemampuan interpersonal dan kepribadian yang sesuai dengan budaya organisasi lembaga pendidikan tersebut. Proses rekrutmen yang baik harus memperhatikan "value fit" atau kecocokan nilai antara lembaga dan calon tenaga pendidik. Hal ini penting karena tenaga pendidik yang memiliki nilai yang sejalan dengan budaya organisasi cenderung lebih loyal dan memiliki kinerja yang lebih baik. Pabedinskaite dan Tučkienė (2015) dalam penelitian mereka menjelaskan bahwa budaya organisasi yang sehat dan berbasis nilai dapat meningkatkan retensi tenaga pendidik dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

Dengan demikian, rekrutmen bukan sekadar mengisi posisi kosong, tetapi juga memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan lembaga pendidikan dan dapat bekerja sesuai dengan budaya yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk memperhatikan berbagai aspek dalam proses rekrutmen, mulai dari pemilihan metode dan teknik yang tepat, hingga pemilihan sumber rekrutmen yang relevan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penulisan jurnal ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan (library research). Data dikumpulkan melalui telaah terhadap berbagai literatur yang relevan, seperti buku-buku teks manajemen sumber daya manusia, jurnal ilmiah, artikel pendidikan, serta dokumen kebijakan pendidikan.

Sumber-sumber tersebut dianalisis secara kritis untuk menggambarkan konsep, strategi, serta implikasi rekrutmen dalam konteks manajemen SDM pendidikan. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengkaji fenomena secara mendalam dan holistik, terutama yang bersifat konseptual dan teoritis. Validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan informasi dari berbagai referensi ilmiah yang kredibel dan mutakhir.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Kajian mengenai rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang pendidikan, telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya peran strategi dan metode rekrutmen dalam menentukan kualitas sumber daya manusia suatu lembaga pendidikan.

Penelitian oleh Siregar (2020) dalam jurnal Manajemen Pendidikan Islam menunjukkan bahwa penerapan rekrutmen berbasis kompetensi di madrasah mampu meningkatkan efektivitas kerja guru dan



memperkuat budaya organisasi. Rekrutmen yang terencana dan melibatkan asesmen kompetensi kepribadian serta pedagogis memberikan kontribusi signifikan terhadap mutu pembelajaran.

Sementara itu, Rahmawati dan Nugroho (2019) dalam jurnal Manajemen Pendidikan meneliti pengaruh strategi rekrutmen terhadap kinerja guru di sekolah swasta. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa strategi rekrutmen eksternal melalui jaringan profesional dan kerja sama dengan perguruan tinggi mampu menghadirkan tenaga pendidik yang lebih siap menghadapi tantangan pembelajaran digital.

Penelitian oleh Susanti (2021) dalam jurnal Administrasi Pendidikan menemukan bahwa sumber rekrutmen yang digunakan lembaga pendidikan memengaruhi retensi tenaga kerja. Sumber internal yang dikombinasikan dengan promosi berbasis prestasi terbukti mampu meningkatkan loyalitas guru dan mengurangi angka turnover.

Siregar (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta menyimpulkan bahwa rekrutmen yang dilakukan secara sistematis dan selektif berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dalam konteks ini, seleksi berbasis kompetensi menjadi kunci untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Susanti (2021) dalam jurnal Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran menekankan pentingnya strategi rekrutmen berbasis kebutuhan riil lembaga pendidikan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lembaga yang mengutamakan proses identifikasi kebutuhan sebelum merekrut cenderung menghasilkan tenaga pendidik yang lebih adaptif dan profesional.

Penelitian oleh Yusri dan Sari (2018) pada lembaga pendidikan Islam menunjukkan bahwa pemilihan strategi rekrutmen yang tepat, seperti kolaborasi dengan LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan), mampu meningkatkan efisiensi serta menghasilkan calon guru dengan kompetensi pedagogik dan religiusitas yang baik.

Thakur dan Shukla (2022) dalam jurnal internasional International Journal of Educational Management menyatakan bahwa rekrutmen yang dilakukan melalui pendekatan modern berbasis digital mampu memperluas jangkauan dan meningkatkan kualitas kandidat guru, terutama di sekolah-sekolah swasta dengan persaingan tinggi.

Dalam kajian yang dilakukan oleh Beheshti dan Khosrowpour (2019), terungkap bahwa terdapat hubungan positif antara strategi rekrutmen yang proaktif dan inovatif dengan peningkatan kinerja lembaga pendidikan. Mereka menekankan pentingnya sinergi antara divisi HR dengan pimpinan sekolah dalam setiap proses rekrutmen.

Penelitian oleh Cho dan Lee (2017) juga memperkuat pandangan tersebut dengan menyoroti bahwa lembaga pendidikan yang menerapkan strategi human resource development (HRD) secara terintegrasi sejak tahap rekrutmen hingga pengembangan karier, mampu menciptakan iklim inovatif yang mendukung peningkatan kualitas layanan pendidikan.

Temuan-temuan dari penelitian terdahulu ini menjadi dasar penting dalam memperkuat argumen konseptual pada tulisan ini, bahwa strategi, metode, dan sumber rekrutmen memiliki implikasi nyata terhadap kualitas, stabilitas, dan keberlanjutan lembaga pendidikan.

Dengan merujuk pada berbagai penelitian tersebut, terlihat bahwa rekrutmen dalam dunia pendidikan tidak dapat dipandang sebagai aktivitas administratif semata, melainkan sebagai fondasi strategis yang menentukan keberhasilan jangka panjang suatu lembaga pendidikan. Maka dari itu, dibutuhkan perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi yang mendalam dalam proses rekrutmen tenaga pendidik.

B. PEMBAHASAN

1) Hakekat Rekrutmen SDM dalam Lembaga Pendidikan

Rekrutmen dalam konteks lembaga pendidikan bukan sekadar proses administratif untuk mengisi kekosongan jabatan, tetapi merupakan kegiatan strategis yang berkaitan langsung dengan mutu



pendidikan. Rekrutmen merupakan proses awal dari serangkaian sistem manajemen sumber daya manusia yang akan memengaruhi keberhasilan lembaga dalam jangka panjang (Hasibuan, 2017). Dalam lembaga pendidikan, rekrutmen menjadi jembatan antara visi-misi institusi dengan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yang dibutuhkan.

Rekrutmen yang efektif mampu menghasilkan tenaga kerja yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai institusional, seperti integritas, komitmen terhadap pendidikan, dan kecintaan terhadap dunia belajar-mengajar (Sutrisno, 2016). Rekrutmen yang dilandasi filosofi pendidikan akan menghasilkan SDM yang memiliki orientasi jangka panjang terhadap pengembangan peserta didik.

2) Metode dan Teknik Rekrutmen

Metode rekrutmen yang digunakan di lembaga pendidikan dapat dibedakan menjadi dua pendekatan utama: internal dan eksternal. Rekrutmen internal dilakukan dengan mengambil tenaga kerja dari lingkungan lembaga itu sendiri, misalnya melalui promosi atau rotasi. Teknik ini sering kali mendorong motivasi kerja karena memberikan peluang karier bagi pegawai yang ada (Handoko, 2014). Sementara itu, rekrutmen eksternal melibatkan pencarian tenaga kerja dari luar organisasi melalui berbagai saluran seperti job fair, media sosial, lembaga pelatihan tenaga pendidik, dan kerja sama dengan LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan).

Dalam konteks pendidikan, kedua metode ini memiliki kelebihan dan kelemahan. Rekrutmen internal cenderung lebih efisien dan dapat memotivasi staf untuk meningkatkan kinerjanya karena ada kesempatan untuk promosi atau peningkatan jabatan. Namun, jika digunakan secara berlebihan, metode ini bisa menghambat inovasi dan memanifestasikan budaya yang statis di dalam organisasi. Di sisi lain, rekrutmen eksternal memberikan kesempatan untuk mendapatkan kandidat dengan latar belakang yang lebih beragam dan keterampilan yang lebih terkini, namun memerlukan proses seleksi yang lebih ketat dan lebih banyak waktu.

Siregar (2020) menemukan bahwa lembaga pendidikan yang memanfaatkan kedua metode secara seimbang memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan dalam dunia pendidikan, terutama dalam hal implementasi teknologi dan inovasi pembelajaran. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mampu mengelola kedua metode rekrutmen ini secara strategis, menggabungkan keunggulan masing-masing.

Dalam praktiknya, teknik rekrutmen yang efektif harus melalui tahapan identifikasi kebutuhan jabatan, penyusunan spesifikasi pekerjaan, serta penyebaran informasi lowongan secara terbuka dan transparan (Mondy & Noe, 2013). Lembaga pendidikan yang modern kini mulai memanfaatkan platform digital seperti situs lowongan kerja berbasis pendidikan, media sosial profesional, hingga sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi untuk mempermudah proses ini (Thakur & Shukla, 2022).

3) Strategi dan Sumber Rekrutmen

a) Strategi Rekrutmen

1) Pentingnya Strategi Rekrutmen dalam Pendidikan

Strategi rekrutmen adalah rencana terarah yang dirancang untuk menarik dan memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, strategi ini memegang peranan krusial karena kualitas tenaga pendidik dan kependidikan sangat menentukan mutu pendidikan itu sendiri. Rekrutmen yang tidak dirancang dengan baik dapat menghasilkan SDM yang tidak sesuai dengan nilai, kebutuhan, atau budaya lembaga, sehingga berdampak pada performa institusi secara keseluruhan.

Menurut Beheshti dan Khosrowpour (2019), strategi rekrutmen di sektor pendidikan yang sukses umumnya mencakup pemetaan kebutuhan SDM, penggunaan metode seleksi berbasis kompetensi, dan keterlibatan pihak manajerial dalam proses rekrutmen. Strategi yang berbasis analisis kebutuhan ini memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut tidak hanya sekadar memenuhi kualifikasi administratif, tetapi juga memiliki kecocokan nilai dan kapabilitas kontekstual.



Strategi juga harus fleksibel dan responsif terhadap perubahan zaman. Di era digital saat ini, lembaga pendidikan dituntut untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi, sehingga tenaga pendidik yang direkrut harus mampu menguasai metode pembelajaran berbasis teknologi informasi (Yusri & Sari, 2018). Oleh karena itu, strategi rekrutmen harus selaras dengan rencana jangka panjang lembaga pendidikan, bukan hanya berfokus pada pemenuhan posisi jangka pendek.

2) Pendekatan Strategis dalam Rekrutmen

Berdasarkan kajian oleh Thakur dan Shukla (2022), ada tiga pendekatan strategis utama dalam rekrutmen pendidikan:

- Strategi Jangka Pendek (Taktis): Fokus pada pengisian kebutuhan mendesak.
- Strategi Jangka Menengah: Mengandalkan data kebutuhan tenaga pengajar berdasarkan proyeksi pertumbuhan peserta didik.
- Strategi Jangka Panjang (Transformasional): Membangun keunggulan lembaga melalui perekrutan SDM unggul, employer branding, dan jejaring dengan kampus LPTK.

Selain itu, strategi rekrutmen juga harus memperhatikan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, serta akuntabilitas. Cho dan Lee (2017) menyebutkan bahwa lembaga pendidikan yang menjalankan rekrutmen secara terbuka dan kompetitif cenderung lebih dipercaya oleh masyarakat dan memiliki tenaga pendidik dengan loyalitas yang tinggi.

b) Sumber Rekrutmen

Proses rekrutmen merupakan titik awal dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan. Pemilihan sumber rekrutmen yang tepat menjadi bagian penting dari strategi manajemen SDM yang efektif. Terdapat dua sumber rekrutmen utama yang umum digunakan, yaitu rekrutmen internal dan eksternal. Keduanya memiliki karakteristik, keunggulan, dan keterbatasan masing-masing. Dalam konteks pendidikan, pemilihan jenis sumber rekrutmen harus mempertimbangkan kebutuhan institusi, kultur organisasi, serta tujuan jangka panjang lembaga tersebut (Beheshti & Khosrowpour, 2019).

Sumber rekrutmen dibagi menjadi dua

1) Rekrutmen Internal

Rekrutmen internal adalah proses pengisian posisi kosong dengan memanfaatkan tenaga kerja yang sudah berada di dalam organisasi. Ini bisa melalui promosi, rotasi jabatan, ataupun penugasan ulang. Menurut Lussier (2018), sistem ini lebih efisien karena kandidat telah mengenal budaya organisasi dan memiliki rekam jejak kinerja.

Sumber internal melibatkan pencarian tenaga kerja dari dalam lembaga, seperti promosi, mutasi, atau pengangkatan dari tenaga honorer menjadi tetap. Lussier (2018) menyebut bahwa strategi ini hemat biaya, meningkatkan loyalitas pegawai, dan memperpendek masa adaptasi.

Kelebihan dari sumber internal antara lain:

a. Efisiensi Waktu dan Biaya

Rekrutmen internal mengurangi kebutuhan akan proses iklan, seleksi awal, dan pelatihan dasar. Prosesnya cenderung lebih cepat karena kandidat sudah dikenal oleh organisasi (Robbins & Judge, 2020).

b. Meningkatkan Moral dan Loyalitas Pegawai

Ketika pegawai melihat adanya peluang karier dalam institusi, motivasi kerja cenderung meningkat. Ini juga berkontribusi terhadap retensi pegawai (Yadav & Saxena, 2022).

c. Minim Risiko Kultural

Kandidat internal sudah memahami nilai-nilai lembaga, budaya kerja, serta dinamika internal organisasi. Hal ini mengurangi kemungkinan terjadinya ketidaksesuaian budaya kerja (Cho & Lee, 2017).

d. Pengembangan Karier Jangka Panjang

Strategi ini menunjukkan komitmen lembaga terhadap pengembangan profesional staf. Ini menjadi sinyal positif bahwa lembaga mendukung pertumbuhan karier staf (Harwati, 2021).



Kekurangan rekrutmen internal antara lain:

a. Potensi Konflik Internal

Promosi dari dalam dapat memunculkan persaingan tidak sehat atau ketegangan antarpegawai jika tidak dikelola secara adil dan transparan (Susanti, 2021).

b. Stagnasi Inovasi

Karyawan internal mungkin terjebak dalam rutinitas dan cara pandang yang konservatif. Kurangnya "darah segar" bisa menurunkan kreativitas organisasi (Thakur & Shukla, 2022).

c. Terbatasnya Kandidat Potensial

Pilihan kandidat dalam organisasi bisa sangat terbatas, terutama untuk posisi strategis yang membutuhkan keahlian khusus atau pengalaman luas (Beheshti & Khosrowpour, 2019).

d. Mengosongkan Posisi Lama

Ketika seorang pegawai dipromosikan, posisinya sebelumnya menjadi kosong dan perlu diisi kembali, menciptakan kebutuhan rekrutmen berantai.

2) Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal adalah proses mencari tenaga kerja dari luar organisasi. Ini melibatkan pencarian kandidat melalui media publik, situs lowongan kerja, kerja sama dengan lembaga pendidikan, hingga headhunting profesional (Luthans, 2019).

Sumber eksternal mencakup pencarian tenaga kerja dari luar, seperti pengumuman di media massa, portal daring, kerja sama dengan kampus, dan jaringan alumni. Susanti (2021) menyatakan bahwa rekrutmen eksternal dapat meningkatkan kualitas dan keragaman tenaga pengajar.

Keuntungan rekrutmen eksternal antara lain:

a. Menambah Inovasi dan Perspektif Baru

Rekrutmen dari luar memberi peluang bagi masuknya ide segar, pengalaman berbeda, dan keterampilan yang mungkin belum dimiliki organisasi (Pabedinskaite & Tučkienė, 2015).

b. Akses ke Tenaga Ahli dan Talenta Spesifik

Sering kali kandidat eksternal memiliki keahlian yang dibutuhkan segera oleh organisasi namun tidak tersedia secara internal, misalnya penguasaan teknologi pendidikan terbaru (Siregar, 2020).

c. Kompetisi Sehat dan Profesionalisme

Membuka seleksi ke luar menunjukkan bahwa organisasi bersifat terbuka dan meritokratis, yang bisa meningkatkan citra kelembagaan (Yusri & Sari, 2018).

d. Mendorong Adaptasi dan Perubahan Organisasi

Masuknya tenaga baru dengan perspektif luar dapat menantang status quo dan mempercepat proses inovasi dalam lembaga pendidikan.

Kekurangan rekrutmen eksternal antara lain:

a. Biaya Tinggi dan Proses Lama

Proses rekrutmen eksternal melibatkan iklan, seleksi awal, wawancara, hingga pelatihan dasar. Hal ini menuntut waktu dan sumber daya yang lebih banyak dibanding rekrutmen internal (Luthans, 2019).

b. Risiko Ketidaksesuaian Budaya

Kandidat eksternal mungkin tidak terbiasa dengan budaya kerja organisasi, sehingga membutuhkan waktu adaptasi atau bahkan menimbulkan resistensi (Cho & Lee, 2017).

c. Tingkat Turnover Lebih Tinggi

Penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja eksternal cenderung memiliki tingkat pengunduran diri lebih tinggi dalam 1–2 tahun pertama jika tidak diimbangi dengan sistem onboarding yang baik (Yadav & Saxena, 2022).

d. Menurunkan Moral Pegawai Internal

Ketika posisi penting diisi oleh orang luar, staf internal bisa merasa tidak dihargai atau terabaikan, yang berdampak pada semangat kerja mereka (Harwati, 2021).



4) Implikasi Pemilihan Strategi dan Sumber Rekrutmen

Pemilihan strategi dan sumber rekrutmen yang tepat akan berdampak langsung terhadap kualitas SDM, produktivitas lembaga, dan keberhasilan program pendidikan. Siregar (2020) mengungkapkan bahwa lembaga dengan strategi jangka panjang dalam rekrutmen cenderung memiliki tingkat retensi tinggi dan mutu pendidikan yang konsisten.

Pabedinskaite & Tučkienė (2015) juga menyimpulkan bahwa rekrutmen yang selaras dengan budaya organisasi akan menghasilkan SDM yang tidak hanya kompeten, tetapi juga loyal dan kolaboratif.

Strategi rekrutmen yang sukses sangat tergantung pada kejelasan kebutuhan lembaga dan kualitas saluran rekrutmen yang digunakan. Menurut Beheshti dan Khosrowpour (2019), strategi rekrutmen yang bersifat proaktif, seperti membangun bank data calon tenaga pendidik, menjalin kemitraan dengan kampus LPTK, serta membangun citra positif institusi pendidikan di masyarakat, terbukti efektif dalam menarik kandidat unggul.

Sumber rekrutmen juga harus dipertimbangkan secara kontekstual. Untuk lembaga pendidikan yang berbasis agama, misalnya, strategi rekrutmen perlu memperhatikan aspek ideologis dan nilai-nilai religius calon tenaga pendidik. Sumber rekrutmen bisa berasal dari pesantren, kampus keagamaan, atau jaringan alumni institusi.

Selain itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk menggunakan sistem seleksi berbasis kompetensi, di mana proses wawancara, tes kemampuan pedagogik, dan simulasi mengajar dijadikan indikator utama dalam menyaring pelamar (Yusri & Sari, 2018). Strategi ini mampu meminimalisir kekeliruan dalam memilih tenaga pendidik yang hanya unggul secara akademik namun lemah dalam soft skills dan karakter.

5) Implikasi Rekrutmen terhadap Mutu Pendidikan

Rekrutmen yang tepat akan berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan. Susanti (2021) menjelaskan bahwa lembaga pendidikan yang menempatkan SDM secara selektif dan tepat pada posisi yang dibutuhkan cenderung menunjukkan peningkatan kualitas pembelajaran, kedisiplinan tenaga pendidik, serta kepuasan peserta didik dan orang tua.

Sebaliknya, rekrutmen yang dilakukan secara asal-asalan dapat menyebabkan terjadinya mismatch antara jabatan dan kompetensi, menurunnya semangat kerja, serta tingginya angka turnover (Siregar, 2020). Implikasi lainnya adalah menurunnya kepercayaan publik terhadap institusi, terutama dalam hal kredibilitas tenaga pengajarnya.

Cho dan Lee (2017) juga menekankan pentingnya integrasi rekrutmen dengan pengembangan karier. Rekrutmen bukanlah tahap akhir, melainkan pintu masuk bagi siklus manajemen SDM yang berkelanjutan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu menyiapkan program orientasi, mentoring, dan pelatihan lanjutan bagi tenaga pendidik baru.

Secara keseluruhan, strategi rekrutmen SDM yang terencana dan selaras dengan visi pendidikan akan berdampak jangka panjang terhadap reputasi dan kualitas output peserta didik. Di era transformasi pendidikan saat ini, lembaga harus mulai menyesuaikan pola rekrutmennya dengan kebutuhan zaman, termasuk penggunaan teknologi, pendekatan humanis, serta integritas proses seleksi.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Rekrutmen dalam pendidikan merupakan proses strategis yang tidak hanya bertujuan mengisi kekosongan posisi, tetapi juga menentukan arah dan kualitas lembaga pendidikan secara menyeluruh.
2. Strategi rekrutmen yang efektif harus mencakup perencanaan kebutuhan, metode seleksi berbasis kompetensi, dan pemilihan sumber rekrutmen yang tepat (internal maupun eksternal) agar dapat menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan sesuai dengan nilai-nilai lembaga.
3. Metode rekrutmen internal memberikan efisiensi dan meningkatkan loyalitas pegawai, tetapi berisiko stagnasi inovasi jika tidak disertai pembaruan. Sebaliknya, rekrutmen eksternal membuka



peluang inovasi dan perekrutan tenaga ahli, tetapi memerlukan proses adaptasi dan biaya yang lebih tinggi.

4. Sumber rekrutmen yang digunakan harus disesuaikan dengan visi-misi lembaga pendidikan, konteks budaya organisasi, dan kebutuhan jangka pendek maupun jangka panjang lembaga.

5. Implikasi langsung dari strategi dan sumber rekrutmen yang tepat adalah peningkatan mutu pendidikan, termasuk dalam aspek kualitas pembelajaran, efektivitas manajemen sekolah, serta retensi dan loyalitas tenaga pendidik.

6. Lembaga pendidikan yang menerapkan proses rekrutmen secara profesional dan terencana terbukti lebih mampu membangun iklim kerja positif, menumbuhkan inovasi, dan mencapai tujuan pendidikan berkelanjutan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Arifa, B. N. (2022). Pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 5(2). <https://doi.org/10.15575/isema.v5i2.5740> Jurnal UIN SGD

Beheshti, H. M., & Khosrowpour, M. (2019). Strategic recruitment in educational organizations. *Journal of Human Resource and Sustainability*, 8(2), 35–47.

Cho, Y., & Lee, J. (2017). Cultural fit and recruitment outcomes in educational institutions. *International Journal of Educational Administration*, 10(1), 42–56.

Harwati, S. (2021). Manajemen rekrutmen guru dan dampaknya terhadap kinerja sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 101–113.

Jesika, J., & Hidayati, D. (2023). Transformasi digital sistem rekrutmen calon pegawai tenaga kependidikan. *Academy of Education Journal*, 15(1). <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2303> Jurnal Cokroaminoto

Lussier, R. N. (2018). *Human resource management: Functions, applications, & skill development* (2nd ed.). SAGE Publications.

Luthans, F. (2019). *Organizational behavior* (13th ed.). McGraw-Hill Education.

Maliki, F. A. (2022). Strategi rekrutmen tenaga pendidik di SD Islam Plus As-Sa'adatain Depok. [Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta]. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/62250> Repository UIN Jakarta

Pabedinskaite, A., & Tučkienė, S. (2015). The impact of recruitment source on performance and cultural fit. *Baltic Journal of Management*, 10(3), 376–392.

Putri, A. A., Syahriza, A. L., & Windasari, W. (2024). Pengaruh manajemen perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan manajemen mutu pembelajaran di SMP Islam Terpadu At-Taqwa. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 10. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.491> Pubmedia

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Siregar, M. (2020). Strategi rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu sekolah. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 4(2), 88–95.

Susanti, R. (2021). Rekrutmen guru profesional berbasis kompetensi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 145–158.

Susanto, D. B., & Hamzali, S. (2023). Peran teknologi dalam meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi karyawan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(8). <https://doi.org/10.56338/jks.v7i8.5898> Jurnal Universitas Muhammadiyah Palu+1 Jurnal Pendidikan Tambusai+1

Syamsir, S., Anjelini, S., Ningsih, A. Y., Marsalinda, R., Nurhakim, A., Kurnia, R., & Lila, R. (2023). Penerapan teknologi dalam proses seleksi pegawai: Tantangan dan peluang. *Jurnal*



Pendidikan Tambusai, 7(2). <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/20846>Jurnal Pendidikan Tambusai

Thakur, A., & Shukla, D. (2022). Recruitment trends in education sector: A strategic review. *International Journal of HRM and Organizational Studies*, 6(1), 55–66.

Ubaedila, I., Merthayasa, A. A. A., Khariri, A., Sayudin, S., & Tamamiyah, L. (2023). Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPIT Ibnu Khaldun Cirebon. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(10). <https://doi.org/10.59141/japendi.v4i10.2695Japend>

Ubaidillah, M., & Afifin, M. O. (2022). Strategi rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas madrasah di Madrasah Aliyah Walisongo Gending Probolinggo. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(3). <https://doi.org/10.37348/aksi.v2i3.498ejurnal.staiha.ac.id>

Yadav, R., & Saxena, S. (2022). Comparative study of internal and external hiring. *Asian Journal of Management Research*, 12(3), 210–225.

Yusri, H., & Sari, N. (2018). Teknologi dalam seleksi dan rekrutmen tenaga pengajar. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 20(1), 66–74.