

## **REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN : STUDI LITERATUR SISTEMATIS DENGAN PRISMA**

**Khairul Umam<sup>1</sup>, Afina Fidaroin Naja<sup>2</sup>, Arie Wahyu Maulidya<sup>3</sup>, Syunu Trihantoyo<sup>4</sup>,  
Muhammad Sholeh<sup>5</sup>**  
Universitas Negeri Surabaya<sup>1,2,3,4,5</sup>  
24010845119@mhs.unesa.ac.id<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi optimal dalam proses seleksi dan rekrutmen pendidik serta tenaga kependidikan guna meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur dengan pendekatan PRISMA, yang memfasilitasi penyaringan sistematis terhadap artikel ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi yang efektif melibatkan kombinasi wawancara, tes kompetensi, serta penilaian berdasarkan validitas dan reliabilitas. Selain itu, rekrutmen dapat dilakukan melalui pendekatan terpusat atau desentralisasi, tergantung pada kebutuhan institusi. Kriteria utama dalam seleksi pendidik mencakup kualifikasi akademik, pengalaman, keterampilan komunikasi, kompetensi teknologi, profesionalisme, serta kesesuaian dengan visi dan misi institusi. Dengan menerapkan sistem seleksi yang ketat dan berbasis data, institusi pendidikan dapat meningkatkan efisiensi dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas serta mendukung pengembangan pendidikan yang berkelanjutan.

**Kata kunci:** Rekrutmen, Seleksi, Tenaga Pendidik dan Kependidikan

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze optimal strategies in the selection and recruitment process of educators and academic staff to enhance the quality of education. The research employs a literature review method using the PRISMA approach, which facilitates a systematic screening of relevant scholarly articles. The findings indicate that an effective selection process involves a combination of interviews, competency tests, and assessments based on validity and reliability. Additionally, recruitment can be conducted through centralized or decentralized approaches, depending on institutional needs. The key selection criteria for educators include academic qualifications, experience, communication skills, technological competence, professionalism, and alignment with the institutions vision and mission. By implementing a rigorous and data-driven selection system, educational institutions can improve efficiency in acquiring high-quality personnel and support sustainable educational development.*

**Keywords:** Recruitment, Selection, Educator and Academic Staff

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan yang berkualitas tidak dapat terlepas dari peran tenaga pendidik dan kependidikan. Kedua unsur ini memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran di sekolah maupun di lembaga pendidikan lainnya. Tenaga kependidikan mencakup berbagai profesi yang berkontribusi dalam penyelenggaraan pendidikan, seperti pengelola satuan pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, serta pengawas dan peneliti. Sementara itu, tenaga pendidik adalah individu yang secara langsung bertanggung jawab dalam proses pembelajaran, termasuk guru, dosen, konselor, tutor, instruktur, serta fasilitator di berbagai bidang keahlian (Widodo, Saputri, & Intania, 2022). Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik serta kependidikan di Indonesia merupakan bagian dari kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk memastikan tenaga profesional di bidang pendidikan memiliki kompetensi yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

Kebijakan ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menegaskan pentingnya profesionalisme dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan oleh pemerintah pusat melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, serta oleh pemerintah daerah untuk tingkat sekolah (Ika Nur Farida, A.Z. Fanani, 2020).

Lembaga pendidikan sebagai tempat berlangsungnya proses pembelajaran harus memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Keberadaan tenaga pendidik yang profesional sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sekolah bukan hanya sekadar tempat berkumpulnya peserta didik, tetapi juga merupakan institusi yang memiliki tanggung jawab dalam mencetak generasi unggul. Oleh karena itu, diperlukan sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif agar lembaga pendidikan dapat memperoleh tenaga pendidik yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan institusi (Damri, Yudo Indra Prasetyo, Misrawani, 2014). Dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan memiliki peran yang sangat krusial. Mereka bertanggung jawab dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas, membentuk karakter peserta didik, serta meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Proses rekrutmen yang baik harus mempertimbangkan berbagai aspek, mulai dari analisis kebutuhan tenaga pendidik, seleksi berdasarkan kompetensi, hingga evaluasi dan pengembangan karier tenaga pendidik. Jika suatu lembaga pendidikan tidak memiliki mekanisme rekrutmen yang sistematis, maka akan sulit mencapai tujuan pendidikan yang optimal (Hafiz Mahendra, Tuti Andriani, 2024). Selain itu, kualitas lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh efektivitas tenaga pendidik dan kependidikan. Faktor seperti kesejahteraan tenaga pendidik, fasilitas pembelajaran, serta dukungan dari orang tua dan masyarakat menjadi aspek penting yang harus diperhatikan. Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya bergantung pada kualifikasi akademik guru, tetapi juga pada keterampilan pedagogis, kemampuan komunikasi, serta profesionalisme tenaga pendidik dalam membimbing siswa (Rismananda Chelsea Khahnya, Ica Putri Nabila, 2024).

Dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, diperlukan prinsip objektivitas dan transparansi agar setiap calon memiliki kesempatan yang sama untuk bersaing. Mekanisme yang adil akan memastikan bahwa tenaga pendidik yang terpilih benar-benar memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan institusi pendidikan. Selain itu, regulasi yang jelas dalam rekrutmen tenaga pendidik akan membantu menciptakan sistem pendidikan yang inklusif dan berkualitas (Damri, Yudo Indra Prasetyo, Misrawani, 2014). Dengan adanya sistem rekrutmen dan seleksi yang baik, tenaga pendidik yang berkualitas dapat diperoleh, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran serta menghasilkan lulusan yang kompeten. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik serta kependidikan guna memberikan rekomendasi strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan studi literatur dengan pendekatan Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA), yang merupakan kerangka sistematis dalam melakukan tinjauan literatur secara transparan dan komprehensif. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data sekunder, yaitu jurnal-jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Berikut langkah-langkah Studi Literatur dengan PRISMA:

### **1) Identifikasi Sumber Data**

Proses dimulai dengan mengidentifikasi sumber data yang kredibel, seperti database jurnal ilmiah (misalnya Google Scholar, Scopus, Web of Science, atau Sinta). Kata kunci yang digunakan dalam pencarian disusun berdasarkan konsep

utama penelitian, menggunakan kombinasi Boolean operators (AND, OR) untuk memperluas atau mempersempit pencarian.

2) Penyaringan Awal (Screening)

Dari hasil pencarian, diperoleh 20 jurnal yang sesuai dengan kata kunci yang telah ditentukan. Artikel-artikel ini kemudian diseleksi berdasarkan judul dan abstrak untuk mengevaluasi kesesuaian dengan topik penelitian. Pada tahap ini, jurnal yang tidak relevan atau tidak memenuhi fokus penelitian dieliminasi.

3) Seleksi Berdasarkan Kriteria

Dari 20 jurnal yang telah diidentifikasi, dilakukan seleksi lebih lanjut berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan.

a. Kriteria inklusi dapat mencakup jurnal dengan topik yang sesuai, diterbitkan dalam rentang waktu tertentu (misalnya dalam 5 tahun terakhir), dan berasal dari sumber yang terpercaya.

b. Kriteria eksklusi meliputi jurnal yang tidak memiliki akses penuh terhadap isinya, tidak relevan dengan konteks penelitian, atau menggunakan metodologi yang berbeda dengan fokus penelitian ini.

Hasil dari proses ini mengerucutkan jumlah jurnal yang dipertimbangkan menjadi 10 jurnal.

4) Evaluasi Kelayakan (Eligibility Assessment)

Selanjutnya, dilakukan evaluasi mendalam terhadap isi jurnal yang telah diseleksi, mencakup analisis metodologi, temuan utama, serta kesesuaiannya dengan tujuan penelitian. Jurnal yang tidak memiliki data yang cukup atau tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap studi ini dieliminasi. Setelah tahap ini, hanya 4 jurnal yang memenuhi persyaratan berdasarkan kriteria dan isi penelitian.

5) Sintesis Data

Empat jurnal yang lolos tahap seleksi akhir kemudian dianalisis lebih lanjut untuk memperoleh informasi yang dapat digunakan dalam menyusun kesimpulan penelitian. Proses ini melibatkan ekstraksi data dari setiap jurnal, perbandingan hasil penelitian, serta sintesis temuan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan, Berdasarkan hasil kajian dari artikel yang ditulis oleh (Agia & Sudrajat, 2023) dan (Hesti Kusumaningrum et al., 2024) proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan dalam Lembaga Pendidikan harus dilakukan secara sistematis agar mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan institusi. Berikut adalah tahapan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan:

### Persiapan Rekrutmen

Tahapan awal dalam proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah persiapan yang matang agar proses perekrutan dapat berjalan secara sistematis dan efektif. Langkah pertama dalam tahap ini adalah analisis kebutuhan tenaga kerja, yang dilakukan dengan mengevaluasi jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang ada serta memperkirakan kebutuhan tambahan berdasarkan jumlah siswa, perkembangan kurikulum, dan kebijakan institusi. Analisis ini juga mencakup pemetaan kompetensi tenaga pendidik yang dibutuhkan agar dapat memberikan pendidikan yang berkualitas. Setelah kebutuhan tenaga kerja teridentifikasi, langkah berikutnya adalah penyusunan kriteria dan kualifikasi, yang meliputi persyaratan akademik seperti jenjang pendidikan minimal, sertifikasi profesi, pengalaman kerja yang relevan, serta keterampilan khusus yang harus dimiliki kandidat. Kriteria ini dibuat untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang diterima benar-benar

memenuhi standar yang dibutuhkan oleh lembaga. Kemudian, lembaga menyusun deskripsi pekerjaan secara rinci untuk memberikan gambaran tentang tugas, tanggung jawab, serta indikator keberhasilan tenaga pendidik dan kependidikan yang direkrut. Deskripsi ini mencakup beban kerja, metode pengajaran yang diharapkan, serta target yang harus dicapai oleh tenaga pendidik dalam kurun waktu tertentu. Setelah itu, dibuat kebijakan dan prosedur rekrutmen yang mencakup metode seleksi, tahapan yang harus dilalui oleh kandidat, pihak yang bertanggung jawab dalam proses rekrutmen, serta standar penilaian yang digunakan. Tahap ini sangat penting agar proses rekrutmen dapat berjalan dengan transparan, adil, dan menghasilkan tenaga pendidik yang benar-benar berkualitas sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.

### **Penyebaran Informasi**

Setelah persiapan rekrutmen selesai, langkah selanjutnya adalah menyebarluaskan informasi mengenai lowongan kerja agar menjangkau calon kandidat yang potensial. Penyebaran informasi dapat dilakukan melalui media online, seperti situs web resmi lembaga, portal lowongan kerja, media sosial, serta grup diskusi pendidikan. Penggunaan media online memiliki beberapa keuntungan, seperti jangkauan yang lebih luas, proses penyebaran yang cepat, serta kemudahan dalam memantau respons dari calon pelamar. Selain media online, lembaga juga dapat menggunakan media cetak, seperti koran lokal, majalah pendidikan, serta papan pengumuman di sekolah atau institusi pendidikan terkait. Penyebaran informasi melalui media cetak tetap relevan, terutama di daerah yang akses internetnya terbatas atau bagi calon kandidat yang lebih terbiasa mencari informasi melalui media konvensional. Dengan kombinasi kedua metode ini, diharapkan informasi lowongan kerja dapat menjangkau berbagai lapisan masyarakat dan menarik kandidat yang benar-benar memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.

### **Pencarian Kandidat**

Tahap ini dilakukan dengan mencari kandidat yang sesuai melalui dua metode utama, yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal dilakukan dengan mencari tenaga pendidik atau kependidikan dari dalam lembaga, misalnya dengan mempromosikan guru honorer menjadi pegawai tetap atau memindahkan staf administrasi ke posisi yang lebih sesuai dengan keahlian mereka. Rekrutmen internal memiliki beberapa keuntungan, seperti proses adaptasi yang lebih singkat, loyalitas yang lebih tinggi terhadap lembaga, serta efisiensi biaya karena tidak memerlukan proses seleksi yang panjang. Namun, jika tenaga kerja yang dibutuhkan tidak tersedia dalam lingkungan internal, maka lembaga harus melakukan rekrutmen eksternal. Rekrutmen eksternal dilakukan dengan membuka lowongan secara luas melalui berbagai platform, seperti kerja sama dengan universitas atau lembaga pelatihan guru, menghadiri bursa kerja, serta melalui seleksi terbuka. Keuntungan dari metode ini adalah kemungkinan mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan dengan perspektif serta keterampilan yang lebih beragam, yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga tersebut.

### **Penerimaan Lamaran**

Setelah kandidat mengetahui informasi lowongan dan mulai mengirimkan lamaran, tahap berikutnya adalah proses penerimaan dan seleksi awal dokumen. Pada tahap pemeriksaan dokumen, tim rekrutmen akan mengecek kelengkapan administrasi setiap pelamar, seperti ijazah, sertifikat kompetensi, pengalaman kerja, surat rekomendasi, serta dokumen pendukung lainnya. Pemeriksaan ini penting untuk memastikan bahwa setiap kandidat memenuhi syarat minimal yang telah ditentukan dalam tahap persiapan rekrutmen. Setelah dokumen diperiksa, dilakukan seleksi awal dokumen, di mana tim rekrutmen akan

mengevaluasi kesesuaian dokumen pelamar dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kandidat yang dinilai memenuhi syarat akan diumumkan dalam hasil seleksi awal, yang biasanya dipublikasikan melalui situs web resmi, email, atau media komunikasi lainnya. Tahap ini bertujuan untuk menyaring kandidat yang benar-benar memenuhi persyaratan sebelum masuk ke tahap seleksi lebih lanjut.

### **Proses Seleksi**

Pada tahap ini, kandidat yang lolos seleksi awal akan mengikuti serangkaian tes untuk mengukur kompetensi, keterampilan, serta kesesuaian mereka dengan posisi yang dilamar. Proses seleksi dimulai dengan seleksi administrasi, yaitu verifikasi akhir terhadap dokumen yang telah dikumpulkan oleh kandidat. Setelah itu, kandidat akan mengikuti tes tulis, yang dapat mencakup tes kompetensi bidang, tes pedagogik bagi calon tenaga pendidik, serta tes kemampuan teknis bagi tenaga kependidikan. Selanjutnya, bagi calon tenaga pendidik, akan dilakukan tes keterampilan mengajar, di mana mereka diminta untuk melakukan simulasi mengajar guna menilai metode pengajaran, penguasaan materi, serta interaksi dengan siswa. Selain itu, dilakukan juga tes psikologi untuk mengevaluasi kepribadian, kecerdasan emosional, dan tingkat kesesuaian karakter kandidat dengan budaya kerja institusi. Terakhir, kandidat akan mengikuti wawancara, yang bertujuan untuk mengetahui lebih dalam motivasi, visi, serta kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan di dunia pendidikan.

### **Pengumuman**

Setelah seluruh tahapan seleksi selesai, hasil seleksi diumumkan kepada para kandidat. Metode pengumuman yang digunakan dapat berupa email, situs web resmi lembaga, atau media sosial. Dalam pengumuman, harus dicantumkan isi pengumuman yang mencakup daftar kandidat yang lolos, informasi mengenai tahapan selanjutnya, serta dokumen yang perlu dipersiapkan sebelum memulai pekerjaan. Transparansi dalam proses pengumuman sangat penting agar kandidat yang tidak lolos dapat memahami alasan mereka tidak diterima dan dapat memperoleh umpan balik jika diperlukan. Oleh karena itu, transparansi dalam pengumuman harus dijaga dengan mencantumkan kriteria penilaian dan memberikan kesempatan bagi kandidat untuk menanyakan hasil seleksi mereka.

### **Penempatan**

Tahap terakhir dalam proses rekrutmen adalah menempatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang diterima ke dalam lingkungan kerja mereka. Proses ini diawali dengan orientasi kerja, di mana tenaga baru diperkenalkan dengan visi, misi, budaya kerja, serta peraturan yang berlaku di lembaga. Selanjutnya, dilakukan penugasan dan pendistribusian tugas, di mana tenaga pendidik dan kependidikan diberikan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi dan posisi mereka. Untuk memastikan kinerja mereka sesuai harapan, dilakukan evaluasi kinerja awal, di mana pimpinan lembaga atau supervisor melakukan pemantauan dan penilaian terhadap kinerja tenaga baru dalam beberapa bulan pertama. Evaluasi ini bertujuan untuk memberikan bimbingan, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta memberikan pelatihan tambahan jika diperlukan agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat berkontribusi secara optimal dalam lembaga pendidikan.

### **Kriteria Pemilihan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Pemilihan tenaga pendidik dan kependidikan begitu penting guna memastikan kualitas mutu pendidikan tetap terjamin dengan baik. Berikut ini beberapa kriteria pemilihan tenaga pendidik dan kependidikan:

- 1) Kualifikasi akademik: Tenaga pengajar dan staf hendaknya memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan bidang yang diajarkan dengan minimal gelar

- sarjana (S1). Selain itu, perlunya sertifikasi kompetensi dan izin mengajar apabila memang dibutuhkan dalam bidang tertentu.
- 2) Berpengalaman: Tenaga pengajar dan staf hendaknya berpengalaman di bidangnya, seperti pengajar yang berpengalaman dalam mengajar pada jenjang yang sesuai dengan posisi yang dilamarnya juga mampu berinovasi dalam metode pengajaran atau pengembangan bahan ajar.
  - 3) Kemampuan komunikasi yang baik: Tenaga pengajar dan staf hendaknya mampu berkomunikasi dengan baik agar mampu menyajikan informasi dan berinteraksi terutama tenaga pengajar yang perlu kemampuan komunikasi yang baik dalam pengajaran dan penyampaian materi atau informasi kepada peserta didik.
  - 4) Keahlian dan kompetensi: Tenaga pengajar dan staf hendaknya mempunyai keahlian sesuai bidangnya yang didukung dengan kompetensi seperti penggunaan teknologi berupa platform pembelajaran daring.
  - 5) Kemampuan sosial dan interpersonal: mampu pengajar dan staf hendaknya mempunyai kemampuan interpersonal yang baik agar dapat bekerja sama dalam tim dan membangun hubungan positif antar sesama.
  - 6) Etika dan profesionalisme: Tenaga pengajar dan staf hendaknya mampu bersikap profesional dan tanggung jawab atas segala tugas yang diemban, berintegritas dan beretika.
  - 7) Kemampuan mengatur kelas: Tenaga pengajar hendaknya mampu dalam mengatur kelas untuk menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif.
  - 8) Kemampuan adaptasi dan inovasi: Tenaga pengajar dan staf hendaknya bisa beradaptasi atas perubahan dan perkembangan pendidikan, teknologi pendidikan, perubahan kurikulum dan pembelajaran.
  - 9) Minat dan motivasi: Tenaga pengajar dan staf hendaknya mempunyai minat motivasi yang tinggi dalam bidang pendidikan dan senantiasa melakukan pengembangan diri dengan terus belajar.
  - 10) Referensi dan rekam jejak: Pengumpulan referensi dari tempat kerja sebelumnya dan rekam jejak yang baik sebagai salah satu penilaian dan peluang agar terpilih.
  - 11) Keselarasan dengan visi misi institusi pendidikan: Tenaga pengajar dan staf hendaknya mempunyai keselarasan dengan visi misi institusi pendidikan untuk membantu mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

### **Teknik Seleksi yang Efektif**

Teknik seleksi yang efektif, seperti wawancara, tes, dan penilaian, memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Darmansah, Ibnu, & Oktapianingsi, 2024). Proses rekrutmen yang efektif memungkinkan lembaga pendidikan mengidentifikasi calon tenaga pengajar dan staf yang tidak hanya memiliki kualifikasi, tetapi juga memiliki visi, nilai, dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah (Wildhan Falahati Akbar, Muhammad Farel Maulana Firman, & Windasari, 2024). Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Pada prosesnya, seleksi berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, ujian fisik. Dalam proses seleksi itu dipakai berbagai macam jenis dalam mengevaluasi persyaratan dan terutama untuk testing. Terdapat empat komponen dalam suatu proses seleksi tersebut terditi dari 1) Kuantitas (jumlah) tenaga kerja yang dibutuhkan 2) Standard kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan 3) Kualifikasi dari sejumlah calon tenaga kerja 4) Serangkaian alat-alat seleksi (Nurmasyitah et al., 2023).

Dalam melaksanakan seleksi dapat diterapkan beberapa bentuk seleksi diantaranya (1) Seleksi administratif (2) Seleksi Tertulis (3) Seleksi Tidak Tertulis. Sistem seleksi yang dilaksanakan harus berasaskan efisiensi (uang, waktu dan tenaga) dan bertujuan untuk memperoleh karyawan yang terbaik dengan penempatannya yang tepat. Menurut Andrew F. Sikula (1) *Succesive-Hurdles*, sistem seleksi yang dilaksanakan berdasarkan urutan testing, yakni jika pelamar tidak lulus pada suatu testing, ia tidak boleh mengikuti testing berikutnya dan pelamar tersebut dinyatakan gugur. (2) *Compensatory-Approach*, sistem seleksi yang dilakukan dengan cara pelamar mengikuti seluruh testing, kemudian dihitung nilai rata-rata tes apakah mencapai standar atau tidak. Pelamar yang mencapai nilai standar dinyatakan lulus, sebaliknya dinyatakan gugur atau tidak lulus. Terdapat dua konsep penting yang harus diperhatikan untuk peralatan seleksi ini, yaitu reliabilitas dan validitas. Untuk memperoleh reliabilitas dan validitas maka digunakan beberapa instrumen dalam seleksi. yaitu: (a) Surat-surat rekomendasi, pada umumnya surat-surat rekomendasi tidak berkaitan dengan kinerja pekerjaan karena semuanya mengandung pujian positif. (b) Format lamaran, pada tahap ini perlu format baku formulir lamaran untuk mempermudah penyeleksi mendapatkan informasi atau data yang lengkap dari calon karyawan. (c) Tes Kemampuan, tes kemampuan adalah alat-alat yang menilai kesesuaian antara para pelamar dengan syarat-syarat pekerjaan Pada tahap ini dilakukan penilaian terhadap para pelamar dengan syarat yang telah ditetapkan. (d) Tes Potensi Akademik (*ability test*), beraneka macam tes mengukur sejauh mana kemampuan pelamar mulai dari kemampuan verbal dan keterampilan kualitatif sampai pada kecepatan persepsi. (e) Tes Kepribadian, tes kepribadian (*personality test*) menaksir sifat-sifat (*traits*), karakteristik pekerja yang cenderung konsisten dan bertahan lama. (f) Tes psikologi, para pengusaha corporate, pengusaha retail, perdagangan eceran, perbankan dan perusahaan jasa lainnya sejak lama menggunakan tes psikologi. Tes ini dilakukan di atas kertas dan pensil untuk membuat para pelamar yang tak berguna dan dianggap sering mencuri dalam pekerjaan. Namun pada saat ini banyak tes psikologi yang dirancang untuk menganalisis apakah para pelamar mempunyai etika kerja yang baik, dapat dimotivasi, atau sebaliknya dapat dikalahkan oleh tantangan-tantangan pekerjaan. (g) Wawancara, wawancara adalah percakapan dua orang atau lebih yang berlangsung antara narasumber dan pewawancara dengan tujuan mengumpulkan data-data berupa informasi. Oleh karena itu, teknik wawancara adalah salah satu cara pengumpulan data, misalnya untuk penelitian tertentu (Windasari, Armeilia, & Maritza, 2024).

Teknik rekrutmen dapat dilakukan melalui asas sentralisasi dan asas desentralisasi, tergantung pada keadaan organisasi, kebutuhan, dan jumlah calon pegawai yang hendak akan direkrut. Teknik sentralisasi biasanya dilaksanakan secara terpusat di kantor pusat organisasi jika pegawai yang akan direkrut berjumlah sangat besar dengan kualifikasi yang bervariasi. Sedangkan, teknik rekrutmen desentralisasi terjadi dalam organisasi relatif kecil kebutuhan rekrutmen yang terbatas, dan dalam organisasi mempekerjakan berbagai tipe pekerja (Nurmasyitah et al., 2023). Rekrutmen dengan cara ini dipakai untuk posisi yang profesional, ilmiah, atau administratif bagi suatu organisasi. Dasar-dasar rekrutmen dan seleksi tenaga kependidikan menurut Sirait antara lain: pertama, kebijakan perburuhan pemerintah dimana seleksi penerimaan pegawai baru harus berdasarkan dan berpedoman pada undang-undang pemerintah, kedua, spesifikasi pekerjaan atau jabatan, seleksi harus didasarkan dan berpedoman kepada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dilakukan. Dalam spesifikasi, telah ditetapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Ketiga, ekonomis, tindakan ekonomis hendaknya menjadi dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya, waktu, dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan. Keempat, Etika sosial, hendaknya seleksi penerimaan pegawai baru dilakukan sesuai dengan etika sosial. Artinya, memperhatikan norma-norma yang berlaku

## SIMPULAN

Bahwa proses seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik serta staf pendidikan memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Teknik seleksi yang efektif, seperti wawancara, tes kemampuan, dan penilaian kepribadian, dapat membantu institusi pendidikan dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan.

## 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.v1i02.111>
- Ananda, R., Angelina, L., Hazlina, F., & Nurhisma, N. (2023). Rekrutment Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Dasar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(10), 8349–8354. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i10.3096>
- Asdrayany, D., & Zohriah, A. (2024). Analisis rekrutmen tenaga dalam organisasi pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 5(1), 34–44.
- Damri, Yudo Indra Prasetyo, Misrawani, S. R. (2014). Analisis Kebijakan Terkait Perekrutan Tenaga Kependidikan Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Pendidikan. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 4(4), 180–187.
- Darmansah, T., Ibnu, M., & Oktapianingsi, R. (2024). Peran Rekrutmen dan Seleksi SDM Terhadap Kualitas Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan (JITK)*, 2(2), 355–359.
- Faisal, Neliwati, & Rifa'i, M. (2023). Recruitment and Selection Management of Educators and Education Staff to Improve Education Quality. *EDUTEC : Journal of Education And Technology*, 7(2), 543–551. <https://doi.org/10.29062/edu.v7i2.685>
- Hafiz Mahendra, Tuti Andriani, N. A. (2024). Pengertian, prinsip-prinsip, dan tujuan rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(12), 501–506.
- Hesti Kusumaningrum, Jihan Zalika Rachman, & Mahesa Rangga Maulana. (2024). Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Talenta Karyawan Terbaik di Lembaga Pendidikan. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(2), 220–230. <https://doi.org/10.54259/diajar.v3i2.2459>
- Ika Nur Farida, A.Z. Fanani, M. N. H. (2020). Sistem Rekrutmen Guru dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar. *Jurnal Kependidikan Islam*, 10(2), 162–175. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2020.10.2.162-175>
- Mansur Hidayat Pasaribu, M. F. Z. O. K. B. (2020). Recruitment of Educators: Efforts to Improve the Quality of Education in MTS Negeri 2 Medan. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(2), 35–43. <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i2.63>
- 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.
- Rismananda Chelsea Khahanya, Ica Putri Nabila, S. T. (2024). Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 34 Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 3(2), 231–239. <https://doi.org/10.31004/jpion.v3i2.265>
- Saadah, N., & Jamilus, J. (2024). Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatra Barat. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 43–58. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v8i1.949>
- Supriyati, E., & Hutapea, J. (2022). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada sekolah advent parongpong. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi*,

- Sosial, Dan Humaniora, 3(9), 41–54. Retrieved from <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/740>
- 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, 171–181. <https://doi.org/0.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>
- Wildhan Falahati Akbar, Muhammad Farel Maulana Firman, & Windasari, W. (2024). Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 59 Surabaya Melalui Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(02), 97–105. <https://doi.org/10.58812/spp.v2i02.384>
- Windasari, W., Armeilia, O. S., & Maritza, K. I. A. (2024). Strategi Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang Efektif di SMA Muhammadiyah 8 Gresik. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 1–12. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.357>