

**STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU DALAM MENINGKATKAN
MUTU PENDIDIKAN DI MTsN 2 EMPAT LAWANG**

Sri Uswatun Hasanah¹, Zainal Berlian², Baharuddin³

¹MPI Magister UIN Raden Fatah Palembang

²MPI Magister UIN Raden Fatah Palembang

³MPI Magister UIN Raden Fatah Palembang

Alamat e-mail : ¹hasanahsriuswatun@gmail.com, ²zainalberlian68@gmail.com,
³baharudin@pap.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze teacher recruitment and selection strategies in improving educational quality at MTsN 2 Empat Lawang. This research used a qualitative descriptive approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation. The results showed that teacher recruitment was carried out based on the school's needs by considering applicants' qualifications and competencies. The selection process included administrative screening, interviews, and competency assessments. These strategies helped the school obtain qualified teachers who supported the improvement of learning quality and educational outcomes. Although there were some challenges, such as the limited number of qualified applicants, the school continuously improved its recruitment and selection process to obtain professional and competent educators.

Keywords: teacher recruitment, teacher selection, educational quality, human resource management.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi rekrutmen dan seleksi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTsN 2 Empat Lawang. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen guru dilakukan berdasarkan kebutuhan madrasah dengan memperhatikan kualifikasi dan kompetensi calon guru. Proses seleksi dilakukan melalui seleksi administrasi, wawancara, dan penilaian kompetensi. Strategi rekrutmen dan seleksi yang diterapkan membantu madrasah memperoleh guru yang sesuai dengan kebutuhan sehingga mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan. Meskipun terdapat beberapa kendala, seperti terbatasnya jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, madrasah terus berupaya memperbaiki proses rekrutmen dan seleksi agar memperoleh tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas.

Kata Kunci: rekrutmen guru, seleksi guru, mutu pendidikan, manajemen sumber daya manusia.

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan investasi strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang menentukan kemajuan suatu bangsa. Kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana prasarana, maupun kebijakan pemerintah, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya, khususnya guru. Guru menjadi aktor utama dalam proses pendidikan karena berperan sebagai fasilitator, pembimbing, motivator, dan teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan lembaga tersebut dalam memperoleh dan mengelola tenaga pendidik yang profesional. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kualitas guru yang baik tidak muncul secara instan, melainkan diawali melalui proses rekrutmen dan seleksi yang efektif, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan (Taufiq, 2023).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam memastikan tersedianya

tenaga pendidik yang kompeten dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Salah satu fungsi utama MSDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi tertentu untuk mengisi posisi yang dibutuhkan organisasi, sedangkan seleksi merupakan proses penyaringan dan penentuan calon yang paling sesuai berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan karakteristik yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dan seleksi yang tepat akan menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas, sedangkan proses yang kurang optimal berpotensi menghasilkan guru yang tidak sesuai dengan kebutuhan lembaga sehingga dapat memengaruhi kualitas layanan pendidikan (Dwiayama, 2023).

Secara internasional, penelitian mengenai human resource management menunjukkan bahwa kualitas organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas proses perekrutan tenaga kerja. Organisasi pendidikan yang menerapkan prinsip meritokrasi, transparansi, dan berbasis kompetensi dalam proses rekrutmen cenderung memiliki tenaga pendidik yang lebih profesional dan produktif.

Pendekatan berbasis merit tidak hanya mempertimbangkan latar belakang akademik, tetapi juga kompetensi, kemampuan kerja, integritas, dan kesesuaian dengan budaya organisasi. Oleh sebab itu, rekrutmen dan seleksi tidak lagi dipandang sebagai aktivitas administratif semata, melainkan sebagai strategi penting dalam membangun keunggulan kompetitif lembaga pendidikan (Iqbal, 2026).

Dalam konteks pendidikan Islam, rekrutmen dan seleksi guru memiliki karakteristik yang lebih kompleks dibandingkan lembaga pendidikan umum. Selain mempertimbangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, lembaga pendidikan Islam juga menuntut adanya kompetensi keagamaan, akhlak, komitmen terhadap nilai-nilai Islam, serta kemampuan menjadi teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, proses rekrutmen guru pada madrasah tidak hanya berorientasi pada kemampuan akademik, tetapi juga memperhatikan aspek spiritual dan moral calon guru. Rekrutmen yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman diyakini mampu menghasilkan tenaga pendidik yang

tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki integritas dan karakter yang kuat (Musfiroh, 2026).

Mutu pendidikan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Mutu pendidikan mencakup kualitas input, proses, output, dan outcome pendidikan yang dihasilkan oleh suatu lembaga. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan adalah kualitas tenaga pendidik. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Sebaliknya, apabila lembaga pendidikan mengalami kesalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi guru, maka kualitas pembelajaran yang dihasilkan juga berpotensi menurun. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan harus diawali dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, terutama pada tahap rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik (Taufiq, 2023).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan

kualitas tenaga pendidik dan mutu lembaga pendidikan. Nurmasiyah dkk. (2023) menjelaskan bahwa rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara efektif memungkinkan lembaga pendidikan memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tujuan pendidikan. Selain itu, penelitian Riani dkk. (2024) menemukan bahwa sistem rekrutmen guru yang dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan persiapan, pelaksanaan, dan seleksi mampu membantu lembaga memperoleh guru yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan sekolah (Riani, 2024).

Meskipun demikian, praktik rekrutmen dan seleksi guru di berbagai lembaga pendidikan masih menghadapi berbagai tantangan. Tantangan tersebut antara lain terbatasnya jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, ketidaksesuaian kompetensi calon guru dengan kebutuhan lembaga, kurang optimalnya sistem penilaian calon guru, serta pengaruh faktor nonkompetensi dalam pengambilan keputusan. Selain itu, perkembangan teknologi, digitalisasi pendidikan, dan tuntutan kompetensi abad ke-21 mengharuskan lembaga pendidikan

untuk lebih selektif dalam memilih tenaga pendidik yang tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan dan inovasi pendidikan (Nurmasiyah, 2023).

MTsN 2 Empat Lawang sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam negeri memiliki tanggung jawab dalam menyediakan layanan pendidikan yang bermutu bagi masyarakat. Upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah tidak terlepas dari kualitas tenaga pendidik yang dimiliki. Oleh karena itu, strategi rekrutmen dan seleksi guru menjadi aspek yang sangat penting dalam memastikan bahwa guru yang diterima benar-benar memiliki kompetensi, integritas, dan komitmen yang sesuai dengan visi dan misi madrasah. Dengan menerapkan strategi rekrutmen dan seleksi yang tepat, madrasah dapat memperoleh sumber daya manusia yang mampu mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal, MTsN 2 Empat Lawang terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan sumber daya manusia, khususnya tenaga

pendidik. Namun demikian, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi guru diterapkan di madrasah tersebut serta kontribusinya terhadap peningkatan mutu pendidikan. Sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada konsep umum rekrutmen dan seleksi atau dilakukan pada konteks lembaga pendidikan yang berbeda. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih mendalam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi rekrutmen dan seleksi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTsN 2 Empat Lawang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam serta memberikan rekomendasi praktis bagi madrasah dalam mengembangkan sistem rekrutmen dan seleksi guru yang lebih efektif, transparan, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam strategi rekrutmen dan seleksi guru yang diterapkan di MTsN 2 Empat Lawang serta kontribusinya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan secara sistematis berdasarkan data dan fakta yang diperoleh selama proses penelitian (Creswell, 2018)

Penelitian dilaksanakan di MTsN 2 Empat Lawang, Kabupaten Empat Lawang, Sumatera Selatan. Informan penelitian dipilih secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi guru. Informan penelitian meliputi kepala madrasah, wakil kepala madrasah, tenaga kependidikan yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta guru yang pernah mengikuti proses seleksi di madrasah tersebut.

Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan

untuk memperoleh informasi mengenai strategi rekrutmen dan seleksi guru, tahapan pelaksanaannya, kendala yang dihadapi, serta upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Observasi digunakan untuk mengamati kondisi dan aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di madrasah. Sementara itu, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang relevan, seperti data guru, struktur organisasi, dokumen kebijakan, serta arsip yang mendukung penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yang meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kondensasi data dilakukan dengan memilih dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif agar mudah dipahami. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi untuk memperoleh temuan yang sesuai dengan tujuan penelitian (Miles, 2014).

Keabsahan data diuji melalui teknik triangulasi sumber dan

triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik ini digunakan untuk meningkatkan kredibilitas dan validitas temuan penelitian sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi guru di MTsN 2 Empat Lawang dilaksanakan secara terencana untuk memperoleh tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan madrasah. Proses rekrutmen diawali dengan analisis kebutuhan guru berdasarkan bidang studi, jumlah peserta didik, dan beban mengajar yang ada. Setelah kebutuhan ditentukan, pihak madrasah melakukan penyebaran informasi penerimaan guru serta menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar. Langkah ini dilakukan untuk menjaring calon guru yang memiliki kualifikasi akademik

dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Proses seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan, seperti pemeriksaan administrasi, wawancara, dan penilaian kompetensi calon guru. Pada tahap administrasi, madrasah menyeleksi kelengkapan dokumen dan kesesuaian latar belakang pendidikan pelamar. Selanjutnya, wawancara dilakukan untuk mengetahui pengalaman, kemampuan komunikasi, motivasi kerja, serta pemahaman calon guru terhadap visi dan misi madrasah. Selain itu, aspek kepribadian dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam juga menjadi pertimbangan dalam proses seleksi. Melalui tahapan tersebut, madrasah berupaya memperoleh guru yang tidak hanya memiliki kemampuan akademik yang baik, tetapi juga mampu menjadi teladan bagi peserta didik.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi yang diterapkan memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTsN 2 Empat Lawang. Guru yang direkrut melalui proses yang selektif memiliki kemampuan yang lebih baik dalam melaksanakan pembelajaran, mengelola kelas, dan

berinteraksi dengan peserta didik. Hal ini berdampak pada meningkatnya kualitas proses pembelajaran serta terciptanya lingkungan pendidikan yang lebih kondusif. Keberadaan guru yang kompeten juga mendukung pelaksanaan berbagai program madrasah dalam upaya meningkatkan prestasi akademik maupun nonakademik peserta didik.

Selain memberikan dampak positif, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi guru. Kendala tersebut antara lain terbatasnya jumlah pelamar yang sesuai dengan kebutuhan madrasah, persaingan dengan lembaga pendidikan lain dalam memperoleh guru berkualitas, serta perlunya penyesuaian antara kompetensi calon guru dengan perkembangan kebutuhan pendidikan saat ini. Meskipun demikian, pihak madrasah terus berupaya melakukan perbaikan dan pengembangan strategi rekrutmen serta seleksi agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat dipahami bahwa rekrutmen dan seleksi guru merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara terencana, objektif, dan sesuai kebutuhan mampu membantu madrasah memperoleh tenaga pendidik yang profesional. Dengan demikian, strategi rekrutmen dan seleksi guru menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan mutu pendidikan di MTsN 2 Empat Lawang, baik dari aspek proses pembelajaran maupun pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi guru di MTsN 2 Empat Lawang telah dilaksanakan secara terencana untuk memperoleh tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan madrasah. Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari penentuan kebutuhan guru, seleksi administrasi, hingga wawancara dan penilaian kompetensi calon guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi yang baik berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Guru yang terpilih memiliki kompetensi yang sesuai sehingga mampu

mendukung proses pembelajaran yang lebih efektif dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan di madrasah.

Meskipun terdapat beberapa kendala, seperti terbatasnya jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, MTsN 2 Empat Lawang terus berupaya meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan seleksi. Oleh karena itu, rekrutmen dan seleksi guru yang tepat menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian tujuan madrasah secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.).
- Dwiyama, f. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kebutuhan Pada Lembaga Pendidikan. *Jurnal Mappesona*.
- Iqbal, M. &. (2026). Implementation of Meritocracy Principles in Human Resource Recruitment and Selection in Educational Institutions. *Journal of Education and Learning Sciences*.

Miles, M. B. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.)*.

Musfiroh, S. d. (2026). Dinamika rekrutmen dan seleksi dalam penguatan sumber daya manusia pendidikan Islam berbasis nilai-nilai. *Jurnal Madinasika: Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, 441–446.

Nurmasyitah, P. d. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*.

Riani, N. W. (2024). Penerapan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru di Yayasan Dharma Laksana Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*.

Taufiq, S. &. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Global Education Journal*.