



Vol. 05 No. 01 (2026) : 737-745

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DI SDIT ATMALIAH DESA SUDALARANG KECAMATAN PANGATIKAN KABUPATEN GARUT TAHUN AJARAN 2024/2025

EVI ALVINA NURAENI, SUNARTO, SRI LESTARI

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: evialvini34@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SDIT Atmaliah Desa Sudalarang Kecamatan Pangatikan Kabupaten Garut Tahun Ajaran 2024/2025. Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan yang menentukan kualitas pembelajaran dan mutu lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan pihak yayasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Atmaliah dilakukan melalui perencanaan kebutuhan guru, penyebaran informasi lowongan secara langsung dan digital, serta mempertimbangkan kompetensi akademik dan karakter religius calon guru. Proses seleksi dilakukan secara bertahap meliputi seleksi administrasi, tes akademik, wawancara, micro teaching, dan evaluasi kemampuan membaca Al-Qur'an serta pemahaman nilai-nilai Islam. Faktor pendukung strategi rekrutmen dan seleksi meliputi komitmen yayasan, budaya sekolah Islami, dan kebutuhan peningkatan mutu pendidikan. Adapun faktor penghambat meliputi keterbatasan jumlah pelamar yang sesuai dengan kualifikasi serta persaingan dengan lembaga pendidikan lain. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi yang sistematis dan berbasis nilai Islam mampu meningkatkan kualitas tenaga pendidik di SDIT Atmaliah.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Tenaga Pendidik, Manajemen Pendidikan Islam, SDIT

Abstract

This study aims to analyze the recruitment and selection strategy of educators at SDIT Atmaliah, Sudalarang Village, Pangatikan District, Garut Regency for the 2024/2025 Academic Year. The recruitment and selection of educators is an important part of the management of educational human resources that determines the quality of learning and the quality of educational institutions. This study uses a qualitative approach with a case study method. Data collection techniques are carried out through observation, interviews, and documentation. The research subjects consisted of school principals, vice principals, teachers, and the foundation. The results of the study show that the recruitment strategy for educators at SDIT Atmaliah is carried out through planning teacher needs, disseminating vacancy information directly and digitally, and considering the academic competence and religious character of prospective teachers. The selection process is carried out in stages including administrative selection, academic tests, interviews, micro teaching, and evaluation of the ability to read the Qur'an and understand Islamic values. Supporting

factors for recruitment and selection strategies include the commitment of the foundation, Islamic school culture, and the need to improve the quality of education. The inhibiting factors include the limitation of the number of applicants who are in accordance with qualifications and competition with other educational institutions. This study concludes that a systematic recruitment and selection strategy based on Islamic values is able to improve the quality of educators at SDIT Atmaliah.

Keywords: Recruitment, Selection, Educators, Islamic Education Management, SDIT

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam membangun kualitas sumber daya manusia yang unggul dan berkarakter. Dalam konteks pendidikan Islam, keberadaan tenaga pendidik memiliki peranan penting dalam membentuk peserta didik yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki akhlak mulia dan nilai religius yang kuat. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk memiliki strategi pengelolaan tenaga pendidik yang efektif agar mampu menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional maupun tujuan pendidikan Islam. (Majid, 2019)

Tenaga pendidik merupakan komponen utama dalam keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Guru bukan hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, teladan, dan pengembang karakter peserta didik. Kualitas guru sangat menentukan kualitas lulusan sekolah. (Hasibuan Malayu, 2020) Apabila proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dilakukan secara profesional, maka sekolah akan memperoleh guru yang kompeten, berintegritas, dan mampu menjalankan tugas pendidikan secara optimal. Sebaliknya, rekrutmen yang tidak terencana dapat menyebabkan rendahnya kualitas pembelajaran dan menurunnya mutu pendidikan. (Nasution, 2017)

Dalam manajemen pendidikan modern, proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik menjadi bagian penting dari manajemen sumber daya manusia pendidikan. (Hartati, 1999) Rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan lembaga, sedangkan seleksi merupakan proses menentukan calon terbaik melalui berbagai tahapan penilaian. Kedua proses tersebut harus dilakukan secara sistematis, objektif, dan sesuai dengan kebutuhan sekolah agar memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas. (Ramayulis., 2018)

Lembaga pendidikan Islam terpadu seperti SDIT memiliki karakteristik khusus dalam proses perekrutan tenaga pendidik. Selain mempertimbangkan kompetensi akademik dan pedagogik, sekolah juga memperhatikan aspek religiusitas, akhlak,

kemampuan membaca Al-Qur'an, serta kesesuaian visi dan misi calon guru dengan budaya sekolah Islam. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi lembaga pendidikan Islam dalam menemukan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. (Syafaruddin., 2018)

SD IT Atmaliah Desa Sudalarang Kecamatan Pangatikan Kabupaten Garut merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam terpadu yang terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan tenaga pendidik yang profesional. Dalam menghadapi perkembangan pendidikan dan tuntutan masyarakat, sekolah perlu memiliki strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif agar mampu memperoleh guru yang kompeten dan memiliki komitmen terhadap pendidikan Islam. (Mulyasa, 2018)

Berdasarkan fenomena di lapangan, SDIT Atmaliah menghadapi berbagai tantangan dalam proses perekrutan tenaga pendidik, seperti keterbatasan jumlah pelamar yang sesuai dengan kualifikasi, meningkatnya persaingan antar sekolah dalam memperoleh guru berkualitas, serta kebutuhan akan guru yang mampu mengintegrasikan pembelajaran umum dengan nilai-nilai Islam. Oleh sebab itu, sekolah perlu menerapkan strategi yang tepat dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik.

Strategi rekrutmen yang baik tidak hanya berfokus pada pencarian tenaga kerja semata, tetapi juga mencakup perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, penentuan kriteria guru, penggunaan media informasi yang efektif, serta evaluasi proses perekrutan. (Rivai, 2019) Selain itu, proses seleksi juga harus dilakukan secara objektif melalui berbagai tahapan seperti tes administrasi, wawancara, micro teaching, dan penilaian kepribadian agar sekolah dapat memilih tenaga pendidik terbaik. (Toto Suharto, 2020)

Penelitian mengenai rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik telah banyak dilakukan, namun sebagian besar masih berfokus pada lembaga pendidikan umum dan belum secara spesifik membahas strategi rekrutmen berbasis nilai-nilai Islam di sekolah dasar Islam terpadu. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang diterapkan di SDIT Atmaliah serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. (Pendididik et al., 2022)

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SDIT Atmaliah Desa Sudalarang Kecamatan Pangatikan Kabupaten Garut Tahun Ajaran 2024/2025. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan

manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam serta menjadi referensi bagi sekolah lain dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Kebaruan (novelty) dalam penelitian ini terletak pada fokus kajian mengenai strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik berbasis nilai-nilai Islam terpadu di sekolah dasar Islam terpadu wilayah pedesaan, khususnya SDIT Atmaliah Desa Sudalarang Kecamatan Pangatikan Kabupaten Garut. Penelitian ini tidak hanya membahas aspek administratif rekrutmen tenaga pendidik, tetapi juga menyoroti integrasi kompetensi profesional dengan kompetensi religius sebagai indikator utama dalam seleksi guru. Selain itu, penelitian ini mengungkap model seleksi tenaga pendidik yang memadukan tes akademik, micro teaching, wawancara keislaman, dan evaluasi karakter Islami sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan di sekolah Islam terpadu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam proses strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SDIT Atmaliah. Metode studi kasus digunakan agar peneliti dapat memperoleh gambaran nyata mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dalam konteks lembaga pendidikan Islam. (Moleong, 2021)

Lokasi penelitian dilaksanakan di SDIT Atmaliah Desa Sudalarang Kecamatan Pangatikan Kabupaten Garut Tahun Ajaran 2024/2025. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah, pihak yayasan, wakil kepala sekolah, dan tenaga pendidik. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. (Sugiyono, 2022) Observasi digunakan untuk melihat langsung proses perekrutan dan seleksi tenaga pendidik. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai strategi yang diterapkan sekolah. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa arsip, surat keputusan, dan dokumen perekrutan guru.

Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan member check agar data yang diperoleh valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. (Arikunto, 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil SDIT Atmaliah dalam proses rekrutmen tenaga pendidik memulai tahapan dengan melakukan analisis kebutuhan guru berdasarkan jumlah peserta didik, kebutuhan mata pelajaran, dan pengembangan program sekolah. Analisis kebutuhan tersebut dilakukan oleh kepala sekolah bersama pihak yayasan agar perekrutan guru benar-benar sesuai dengan kebutuhan lembaga. Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik menjadi langkah awal yang penting karena menentukan kualitas dan efektivitas proses pembelajaran di sekolah.

Strategi rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Atmaliah dilakukan secara terbuka dengan memanfaatkan media sosial, informasi dari jaringan internal yayasan, serta rekomendasi dari lembaga pendidikan Islam lainnya. Sekolah juga memanfaatkan komunikasi masyarakat sekitar untuk menjaring calon tenaga pendidik yang memiliki kompetensi akademik dan pemahaman keislaman yang baik. Strategi ini dinilai cukup efektif dalam menjaring calon guru yang sesuai dengan budaya sekolah.

Dalam proses perekrutan, sekolah menetapkan beberapa kriteria utama bagi calon tenaga pendidik, yaitu memiliki latar belakang pendidikan yang relevan, mampu membaca Al-Qur'an dengan baik, memiliki akhlak yang baik, dan memiliki komitmen terhadap pendidikan Islam. Kriteria tersebut menjadi dasar utama dalam proses seleksi karena sekolah mengutamakan keseimbangan antara kemampuan akademik dan karakter religius.

Tahapan seleksi administrasi dilakukan dengan memeriksa kelengkapan dokumen seperti ijazah, transkrip nilai, sertifikat pendukung, dan pengalaman mengajar. Proses administrasi bertujuan untuk memastikan bahwa calon guru memenuhi syarat formal sesuai ketentuan sekolah. Seleksi administrasi juga menjadi tahap awal penyaringan calon guru sebelum mengikuti tes lanjutan.

Setelah lolos administrasi, calon tenaga pendidik mengikuti tes akademik yang bertujuan untuk mengukur kompetensi dasar calon guru dalam bidang pendidikan dan materi pembelajaran. Tes akademik dilakukan secara tertulis dan disesuaikan dengan bidang yang akan diajarkan. Melalui tes ini, sekolah dapat mengetahui kemampuan intelektual dan kesiapan calon guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Tahap berikutnya adalah micro teaching atau praktik mengajar. Pada tahap ini, calon guru diminta melakukan simulasi pembelajaran di hadapan tim seleksi. Penilaian dilakukan terhadap kemampuan komunikasi, penguasaan materi, metode pembelajaran, pengelolaan kelas, dan kemampuan membangun interaksi dengan peserta didik. Tahapan micro teaching dianggap sangat penting karena dapat menggambarkan kemampuan nyata calon guru dalam proses pembelajaran.

Selain kemampuan akademik, SDIT Atmaliah juga melakukan tes kemampuan membaca Al-Qur'an dan wawancara keislaman. Tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa calon guru memiliki pemahaman agama yang baik dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik. Kemampuan religius menjadi salah satu prioritas sekolah dalam menentukan kelayakan calon tenaga pendidik.

Wawancara dilakukan langsung oleh kepala sekolah dan pihak yayasan untuk mengetahui motivasi, komitmen, kepribadian, dan kesiapan calon guru dalam bekerja di lingkungan sekolah Islam terpadu. Wawancara juga digunakan untuk menggali pemahaman calon guru mengenai visi dan misi sekolah sehingga sekolah dapat memilih guru yang memiliki kesesuaian nilai dengan budaya lembaga.

Faktor pendukung keberhasilan strategi rekrutmen dan seleksi di SDIT Atmaliah antara lain adanya komitmen yayasan dalam meningkatkan mutu pendidikan, kerja sama antar pimpinan sekolah, serta budaya sekolah yang religius dan disiplin. Faktor tersebut membantu sekolah dalam membangun sistem perekrutan yang lebih terarah dan profesional.

Adapun faktor penghambat dalam proses rekrutmen dan seleksi meliputi keterbatasan jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, persaingan dengan sekolah lain dalam memperoleh guru berkualitas, dan keterbatasan sumber daya sekolah. Namun demikian, sekolah terus melakukan evaluasi dan pengembangan strategi agar proses rekrutmen dan seleksi dapat berjalan lebih optimal di masa mendatang.

Pembahasan

Strategi rekrutmen tenaga pendidik merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan karena berhubungan langsung dengan kualitas pembelajaran di sekolah. SDIT Atmaliah telah menerapkan strategi rekrutmen yang cukup sistematis dengan melakukan analisis kebutuhan guru sebelum membuka lowongan pekerjaan. Langkah ini menunjukkan bahwa sekolah memiliki perencanaan yang jelas dalam memenuhi kebutuhan tenaga pendidik.

Rekrutmen terbuka melalui media sosial dan jaringan pendidikan Islam menjadi strategi yang efektif dalam menjaring calon tenaga pendidik. Penggunaan media digital memberikan kemudahan bagi sekolah untuk menjangkau lebih banyak pelamar. Selain itu, jaringan internal lembaga pendidikan Islam membantu sekolah memperoleh calon guru yang memiliki karakter dan nilai yang sesuai dengan budaya sekolah.

Penetapan kriteria religius sebagai syarat utama dalam perekrutan menunjukkan bahwa SDIT Atmaliah tidak hanya berorientasi pada kompetensi

akademik tetapi juga pembentukan karakter Islami. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan Islam yang menekankan keseimbangan antara ilmu pengetahuan dan akhlak mulia. Guru dipandang sebagai teladan sehingga aspek religius menjadi perhatian utama sekolah.

Tahapan seleksi administrasi memberikan manfaat dalam menyaring calon tenaga pendidik secara formal sebelum memasuki tahap lanjutan. Seleksi administrasi membantu sekolah memastikan bahwa pelamar memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran. Dengan demikian, sekolah dapat meminimalkan ketidaksesuaian kompetensi guru.

Pelaksanaan tes akademik dalam seleksi tenaga pendidik menunjukkan upaya sekolah untuk memperoleh guru yang profesional dan kompeten. Kompetensi akademik sangat penting dalam mendukung kualitas pembelajaran. Guru yang memiliki penguasaan materi yang baik akan lebih mudah menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan bermakna bagi peserta didik.

Micro teaching menjadi salah satu tahapan yang sangat penting karena memberikan gambaran nyata tentang kemampuan mengajar calon guru. Melalui praktik mengajar, sekolah dapat menilai keterampilan komunikasi, kreativitas, dan kemampuan pedagogik calon tenaga pendidik. Tahapan ini juga membantu sekolah dalam memilih guru yang mampu menciptakan suasana belajar yang aktif dan menyenangkan.

Tes kemampuan membaca Al-Qur'an dan wawancara keislaman merupakan ciri khas seleksi tenaga pendidik di sekolah Islam terpadu. Tahapan ini menjadi bentuk integrasi antara profesionalisme guru dengan nilai-nilai religius. Guru yang memiliki kemampuan membaca Al-Qur'an dan pemahaman agama yang baik akan lebih mudah dalam menanamkan nilai-nilai Islam kepada peserta didik.

Wawancara mendalam mengenai motivasi dan komitmen calon guru menunjukkan bahwa sekolah sangat memperhatikan loyalitas dan kesiapan tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pendidikan. Komitmen menjadi faktor penting karena guru tidak hanya bekerja sebagai profesi tetapi juga menjalankan amanah pendidikan dan pembinaan karakter peserta didik.

Faktor pendukung seperti komitmen yayasan dan budaya sekolah religius memberikan dampak positif terhadap keberhasilan strategi rekrutmen dan seleksi. Lingkungan sekolah yang kondusif membantu terciptanya sistem manajemen tenaga pendidik yang lebih profesional. Selain itu, dukungan yayasan memberikan kemudahan dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan mutu guru.

Meskipun demikian, keterbatasan jumlah pelamar yang sesuai kualifikasi masih menjadi tantangan bagi sekolah. Persaingan antar lembaga pendidikan dalam memperoleh guru berkualitas juga menjadi hambatan tersendiri. Oleh karena itu, sekolah perlu terus meningkatkan strategi promosi, kerja sama dengan perguruan tinggi, dan pengembangan sistem pembinaan guru agar kualitas tenaga pendidik dapat terus meningkat.

KESIMPULAN

Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SDIT Atmaliah Desa Sudalarang Kecamatan Pangatikan Kabupaten Garut Tahun Ajaran 2024/2025 dilaksanakan secara sistematis dan terencana. Proses rekrutmen dilakukan melalui analisis kebutuhan tenaga pendidik, penyebaran informasi lowongan secara terbuka, serta penetapan kriteria guru yang mencakup kompetensi akademik dan karakter religius.

Tahapan seleksi dilakukan melalui seleksi administrasi, tes akademik, micro teaching, tes kemampuan membaca Al-Qur'an, dan wawancara keislaman. Strategi tersebut mampu membantu sekolah memperoleh tenaga pendidik yang profesional dan sesuai dengan visi pendidikan Islam terpadu.

Faktor pendukung strategi rekrutmen dan seleksi meliputi komitmen yayasan, budaya sekolah Islami, dan kerja sama antar pihak sekolah. Adapun faktor penghambat meliputi keterbatasan jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi dan persaingan antar lembaga pendidikan dalam memperoleh guru berkualitas.

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi yang mengintegrasikan aspek profesional dan religius mampu meningkatkan mutu tenaga pendidik serta mendukung terciptanya pendidikan Islam yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Hartati, S. (1999). *Systematisasi Penerapan Manajemen Berbasis*. 37–48.
<http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JIEL/article/download/50/45>
- Hasibuan Malayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi AKsara.
- Majid, A. (2019). *Perencanaan Pembelajaran*. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa, E. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. (2017). *Metode Research Penelitian Ilmiah*. Bumi AKsara.
- Pendididik, T., Di, D., & Tinggi, S. (2022). *REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA*. 01(03), 737-748.
- Ramayulis. (2018). *Metodologi Pendidikan Agama Islam*. Kalam Mulia.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Syafaruddin. (2018). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Ciputat Press.
- Toto Suharto. (2020). *Manajemen Pendidikan Islam*. Ar-Ruzz Media.