

STRATEGI REKRUTMEN BERBASIS KOMPETENSI UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Elly Marlina¹, Tuti Andriani², Nini Aryani³

ellymarlina02011974@gmail.com¹, tutiandriani@uin-suska.ac.id², nini.aryani@gmail.com³

Universitas Islam Negri Sulthan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas strategi rekrutmen berbasis kompetensi dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan. Rekrutmen berbasis kompetensi merupakan pendekatan yang menekankan pada kesesuaian antara kompetensi individu dan kebutuhan kompetensi posisi kerja yang ada. Dengan pendekatan ini, diharapkan proses rekrutmen mampu menghasilkan tenaga pendidik yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan karakter yang sesuai dengan standar pendidikan yang diinginkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif-deskriptif dengan pendekatan studi kasus pada beberapa sekolah yang menerapkan strategi rekrutmen berbasis kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah yang menerapkan rekrutmen berbasis kompetensi cenderung memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang lebih sesuai dengan kebutuhan institusi, memiliki kinerja yang lebih baik, dan mampu beradaptasi terhadap tuntutan perubahan di dunia pendidikan.

Kata Kunci: Rekrutmen Berbasis Kompetensi, Kualitas Pendidik, Tenaga Kependidikan, Strategi Rekrutmen.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of competency-based recruitment strategies in improving the quality of educators and education personnel in educational institutions. Competency-based recruitment is an approach that emphasizes the suitability between individual competencies and the competency needs of existing job positions. With this approach, it is expected that the recruitment process will be able to produce educators who have the abilities, skills, and characters that are in accordance with the desired educational standards. The method used in this study is qualitative-descriptive with a case study approach in several schools that implement competency-based recruitment strategies. The results of the study indicate that schools that implement competency-based recruitment tend to have educators and education personnel who are more in line with institutional needs, have better performance, and are able to adapt to the demands of change in the world of education.

Keywords: *Competency-Based Recruitment, Quality Of Educators, Education Personnel, Recruitment Strategies.*

PENDAHULUAN

Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan menjadi proses krusial untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan mampu menghadirkan individu yang memiliki kompetensi dan karakter yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Proses ini mencakup beberapa tahapan yang harus dilalui secara sistematis agar hasilnya sesuai dengan harapan. Namun, dalam pelaksanaannya, proses rekrutmen tidak jarang menemui berbagai kendala yang dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut. Kendala-kendala tersebut dapat muncul dari internal lembaga pendidikan, seperti keterbatasan anggaran, hingga faktor eksternal, seperti keterbatasan sumber daya tenaga kerja yang berkualitas.

Di tengah tuntutan untuk terus meningkatkan mutu pendidikan, institusi pendidikan harus mampu menghadapi berbagai tantangan dalam proses rekrutmen. Dengan

perencanaan yang matang dan strategi rekrutmen yang efektif, institusi diharapkan dapat merekrut tenaga pendidik dan kependidikan yang mampu beradaptasi dengan perubahan zaman serta memiliki kemampuan profesional yang dibutuhkan dalam dunia pendidikan yang semakin dinamis. Berdasarkan latar belakang tersebut, makalah ini akan membahas kendala-kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, serta menguraikan tahapan-tahapan yang perlu dilalui dalam proses tersebut. Dengan memahami kendala dan tahapan rekrutmen secara komprehensif, diharapkan lembaga pendidikan dapat lebih optimal dalam melakukan rekrutmen untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Rekrutmen yang efektif sangat penting dalam menentukan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di institusi pendidikan. Tenaga pendidik yang kompeten adalah faktor utama dalam menunjang kualitas pendidikan, yang berdampak langsung pada prestasi dan perkembangan peserta didik. Menurut Supriyanto (2019), tenaga pendidik yang memiliki kompetensi sesuai standar akan lebih efektif dalam menyampaikan materi, memahami kebutuhan siswa, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk merancang proses rekrutmen yang tidak hanya selektif, tetapi juga mampu memastikan bahwa tenaga pendidik yang terpilih memenuhi kompetensi yang diharapkan.

Secara tradisional, proses rekrutmen di institusi pendidikan seringkali hanya menekankan pada kualifikasi formal, seperti ijazah dan pengalaman kerja, tanpa memperhatikan secara spesifik keterampilan, kemampuan, dan karakter personal yang diperlukan dalam mengajar dan mengelola kelas (Setiawan, 2020). Pendekatan seperti ini sering kali kurang optimal dalam menemukan tenaga pendidik yang tidak hanya terampil tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan pendidikan yang dinamis. Sebagai respons terhadap keterbatasan ini, rekrutmen berbasis kompetensi menjadi pendekatan yang semakin banyak digunakan untuk memastikan kesesuaian antara keterampilan individu dengan kebutuhan spesifik posisi kerja (Armstrong, 2021).

Rekrutmen berbasis kompetensi menekankan pada evaluasi kompetensi teknis maupun kompetensi non-teknis, seperti kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, dan adaptabilitas (Spencer & Spencer, 1993). Kompetensi ini menjadi sangat penting dalam konteks pendidikan, di mana pendidik tidak hanya bertindak sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai pembimbing yang membentuk karakter dan keterampilan siswa (Mulyasa, 2018). Dengan menerapkan rekrutmen berbasis kompetensi, institusi pendidikan diharapkan dapat mengidentifikasi dan memilih tenaga pendidik yang memiliki kompetensi teknis dan non-teknis yang relevan untuk menunjang pembelajaran yang berkualitas.

Namun, meskipun rekrutmen berbasis kompetensi telah terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di berbagai sektor, penerapannya dalam dunia pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pemahaman dan keterampilan dalam merancang proses rekrutmen berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah atau institusi pendidikan (Sutrisno, 2019). Selain itu, kendala lain yang sering muncul adalah keterbatasan sumber daya dalam mengevaluasi kompetensi calon tenaga kependidikan secara objektif dan tepat (Rahayu, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas strategi rekrutmen berbasis kompetensi dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di institusi pendidikan. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam penerapan rekrutmen berbasis kompetensi di lingkungan pendidikan serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen di masa mendatang. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi institusi pendidikan untuk

memperbaiki proses rekrutmen mereka, sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif-deskriptif dengan pendekatan studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai penerapan strategi rekrutmen berbasis kompetensi dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Metode kualitatif-deskriptif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena secara menyeluruh melalui pengumpulan data yang mendalam dan analisis yang terperinci (Sugiyono, 2019). Pendekatan studi kasus dipilih untuk mengeksplorasi praktik rekrutmen berbasis kompetensi yang diterapkan di beberapa sekolah dan melihat bagaimana strategi ini memengaruhi kualitas tenaga pendidik di lingkungan pendidikan yang berbeda.

Desain penelitian kualitatif-deskriptif ini berfokus pada pengumpulan data yang mendalam untuk menggali faktor-faktor, proses, dan hasil dari penerapan rekrutmen berbasis kompetensi di institusi pendidikan. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang kaya dan komprehensif mengenai praktik rekrutmen di lingkungan pendidikan dan kendala yang dihadapi dalam implementasinya (Creswell, 2017). Studi kasus dalam penelitian ini juga berfungsi untuk menggambarkan penerapan strategi rekrutmen berbasis kompetensi pada berbagai konteks institusi pendidikan, memberikan wawasan tentang keberhasilan dan tantangan dari strategi ini. Subjek penelitian terdiri dari beberapa siswa SDIT Tiara yang telah menerapkan strategi rekrutmen berbasis kompetensi.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa metode, yaitu:

Wawancara

Wawancara dilakukan dengan manajemen sekolah, kepala sekolah, serta bagian sumber daya manusia yang terlibat dalam proses rekrutmen pendidik. Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai proses, standar, dan tantangan dalam penerapan rekrutmen berbasis kompetensi. Wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang detail dan spesifik tentang pandangan dan pengalaman subjek mengenai proses rekrutmen (Berg & Lune, 2012).

Observasi

Peneliti melakukan observasi partisipatif pada saat proses rekrutmen berlangsung untuk memahami bagaimana tahap-tahap seleksi berbasis kompetensi diterapkan secara langsung di lapangan. Observasi ini membantu dalam memperkuat data yang diperoleh dari wawancara dengan cara melihat langsung aktivitas dan prosedur yang dilakukan selama rekrutmen (Spradley, 2016).

Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan meliputi kebijakan rekrutmen, deskripsi pekerjaan, serta kriteria kompetensi yang diterapkan oleh institusi pendidikan yang menjadi subjek penelitian. Dokumen-dokumen ini membantu peneliti dalam memahami kerangka kerja dan dasar teori yang digunakan sekolah dalam rekrutmen berbasis kompetensi (Bowen, 2009).

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yaitu mengidentifikasi dan mengkategorikan tema-tema penting yang muncul dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis ini dipilih untuk memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi pola-pola yang relevan dengan tujuan penelitian dan memahami hubungan antara proses rekrutmen berbasis kompetensi dan kualitas tenaga pendidik (Braun & Clarke, 2006).

Proses analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan untuk menyederhanakan data yang diperoleh dari lapangan, sehingga fokus analisis dapat diarahkan pada tema-tema yang relevan. Penyajian data dilakukan untuk melihat pola-pola tematik yang muncul dari hasil wawancara dan observasi, sementara penarikan kesimpulan dilakukan dengan menghubungkan temuan-temuan utama dengan teori dan literatur yang relevan (Miles & Huberman, 1994).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Strategi Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Sekolah

Dari hasil wawancara dan observasi di lapangan, ditemukan bahwa sekolah yang menerapkan rekrutmen berbasis kompetensi umumnya memiliki proses seleksi yang lebih terstruktur. Beberapa tahapan seleksi yang dilakukan meliputi:

a) Identifikasi Kompetensi Inti dan Kompetensi Khusus

Sekolah yang menerapkan strategi ini terlebih dahulu menetapkan kriteria kompetensi inti dan kompetensi khusus yang diperlukan bagi setiap posisi. Kompetensi inti mencakup kemampuan komunikasi, empati, manajemen kelas, dan adaptabilitas, yang diharapkan ada pada semua pendidik. Sementara itu, kompetensi khusus terkait dengan bidang studi atau keahlian tertentu, seperti penguasaan teknologi pembelajaran atau metode pengajaran berbasis proyek (*project-based learning*).

b) Penilaian Kompetensi dalam Proses Seleksi

Proses seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan, antara lain wawancara berbasis kompetensi dan simulasi mengajar (*micro-teaching*). Pada tahapan ini, kemampuan calon pendidik dalam berinteraksi dengan siswa dan menerapkan metode pembelajaran dinilai secara langsung. Hasil observasi menunjukkan bahwa tahapan ini efektif dalam mengidentifikasi calon pendidik yang memiliki kecocokan dengan nilai dan budaya sekolah serta kemampuan yang diharapkan. Misalnya, calon guru yang mampu menunjukkan kemampuan dalam mengelola dinamika kelas lebih cenderung dipertimbangkan untuk diterima di sekolah.

c) Penggunaan Tes Kompetensi Non-Teknis

Selain penilaian teknis, beberapa sekolah juga menggunakan tes kompetensi non-teknis untuk menilai *soft skills* calon pendidik, seperti kemampuan komunikasi, pemecahan masalah, dan kerja sama tim. Tes ini dinilai membantu dalam menilai aspek karakter calon pendidik yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif.

Dampak Rekrutmen Berbasis Kompetensi terhadap Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berbasis kompetensi memiliki dampak positif terhadap kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Beberapa manfaat yang dirasakan adalah:

a) Peningkatan Kualitas Pembelajaran

Pendidik yang direkrut berdasarkan kompetensi menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengelola kelas, menerapkan metode pembelajaran inovatif, dan membangun interaksi positif dengan siswa. Dari observasi di kelas, guru yang direkrut melalui rekrutmen berbasis kompetensi cenderung lebih efektif dalam mengembangkan proses belajar yang partisipatif dan mendukung siswa dalam memahami materi pelajaran dengan lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dinilai dalam proses rekrutmen, seperti kemampuan komunikasi dan manajemen kelas, berperan penting dalam mendukung kualitas pembelajaran.

b) Penurunan Tingkat Turnover

Beberapa sekolah melaporkan bahwa rekrutmen berbasis kompetensi membantu menurunkan tingkat turnover guru. Pendidik yang direkrut sesuai kompetensi umumnya lebih nyaman dan merasa sesuai dengan tuntutan kerja yang ada. Mereka cenderung memiliki komitmen lebih tinggi terhadap sekolah karena merasa mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja. Hal ini berbeda dengan tenaga pendidik yang direkrut berdasarkan kualifikasi semata, yang terkadang mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan ekspektasi kerja sehingga cenderung lebih mudah berpindah tempat.

c) Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan

Rekrutmen berbasis kompetensi juga berdampak pada kualitas tenaga kependidikan, seperti staf administrasi atau staf bimbingan dan konseling. Tenaga kependidikan yang direkrut dengan mempertimbangkan kompetensi non-teknis, seperti ketelitian, kecepatan dalam mengambil keputusan, dan kemampuan interpersonal, lebih mampu menjalankan tugas secara efektif. Temuan ini mendukung bahwa pendekatan berbasis kompetensi juga relevan bagi tenaga kependidikan, bukan hanya untuk pendidik.

Tantangan dalam Penerapan Rekrutmen Berbasis Kompetensi

a) Keterbatasan Sumber Daya dan Waktu

Beberapa sekolah mengungkapkan bahwa proses rekrutmen berbasis kompetensi membutuhkan waktu dan sumber daya yang lebih besar dibandingkan rekrutmen konvensional. Tahapan seleksi seperti wawancara berbasis kompetensi dan micro-teaching memerlukan persiapan dan waktu tambahan. Hal ini menjadi kendala terutama bagi sekolah yang memiliki keterbatasan anggaran dan staf HR yang kurang memadai.

b) Kurangnya Pemahaman tentang Kompetensi yang Dibutuhkan

Tantangan lain yang muncul adalah kurangnya pemahaman mengenai kompetensi apa saja yang perlu dinilai untuk setiap posisi. Beberapa sekolah mengaku kesulitan dalam menyusun deskripsi kompetensi yang spesifik dan relevan, sehingga proses penilaian kompetensi belum sepenuhnya optimal. Sekolah-sekolah ini merasa membutuhkan pelatihan atau panduan dari ahli untuk menyusun kerangka kompetensi yang tepat.

c) Resistensi terhadap Perubahan

Implementasi rekrutmen berbasis kompetensi juga dihadapkan pada resistensi dari pihak internal, seperti staf yang terbiasa dengan pendekatan rekrutmen konvensional. Beberapa staf merasa kurang nyaman dengan proses seleksi yang lebih ketat dan membutuhkan keterlibatan lebih besar dari mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan menuju rekrutmen berbasis kompetensi membutuhkan dukungan dan pelatihan yang memadai untuk mengurangi resistensi.

Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Spencer & Spencer (1993), yang menyatakan bahwa rekrutmen berbasis kompetensi dapat membantu organisasi menemukan individu yang memiliki kecocokan dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam konteks pendidikan, pendekatan ini tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis tetapi juga menilai soft skills yang esensial untuk keberhasilan proses pembelajaran.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, penelitian ini memperkuat temuan Armstrong (2021), bahwa strategi rekrutmen berbasis kompetensi dapat menurunkan tingkat turnover dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan kemampuan dan karakter individu. Dalam hal tantangan implementasi, penelitian ini juga mendukung pendapat Rahayu (2020), yang menyatakan bahwa sekolah membutuhkan dukungan berupa panduan dan pelatihan untuk menerapkan rekrutmen berbasis kompetensi secara efektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengindikasikan bahwa penerapan rekrutmen

berbasis kompetensi di sekolah memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai. Namun, efektivitas strategi ini bergantung pada kesiapan sumber daya dan dukungan manajemen dalam mengatasi tantangan yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan strategi rekrutmen berbasis kompetensi di institusi pendidikan menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Rekrutmen berbasis kompetensi memungkinkan sekolah untuk memilih tenaga kerja yang tidak hanya memenuhi persyaratan teknis, tetapi juga memiliki kompetensi non-teknis seperti komunikasi, empati, dan manajemen kelas, yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Pendidik yang direkrut melalui pendekatan ini cenderung lebih mampu dalam mengelola kelas, mengimplementasikan metode pembelajaran inovatif, serta memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Meskipun demikian, penerapan rekrutmen berbasis kompetensi menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal keterbatasan sumber daya, waktu, dan pemahaman mengenai kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap posisi. Keterbatasan ini menjadi hambatan bagi beberapa institusi pendidikan untuk menerapkan strategi ini secara optimal. Oleh karena itu, dukungan manajemen dan peningkatan kapasitas dalam memahami serta merancang kerangka kompetensi sangat diperlukan agar strategi ini dapat diimplementasikan secara lebih efektif.

Sekolah dan institusi pendidikan perlu mengembangkan kerangka kompetensi yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan spesifik dari setiap posisi pendidik dan tenaga kependidikan. Pengembangan ini bisa mencakup panduan mengenai kompetensi inti dan kompetensi khusus yang dibutuhkan, sehingga proses seleksi dapat lebih terarah dan sesuai dengan standar yang diinginkan.

Untuk meningkatkan pemahaman mengenai rekrutmen berbasis kompetensi, sekolah perlu menyediakan pelatihan bagi tim rekrutmen, terutama bagi mereka yang terlibat langsung dalam proses seleksi. Pelatihan ini sebaiknya mencakup metode penilaian kompetensi, penggunaan wawancara berbasis kompetensi, serta teknik observasi untuk menilai keterampilan calon pendidik dan tenaga kependidikan secara komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2021). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded*
- Mulyasa, E. (2018). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, N. (2020). "Kendala Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Sektor Pendidikan". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 7(2), 45-58.
- Setiawan, B. (2020). "Pentingnya Kompetensi dalam Proses Rekrutmen Guru di Sekolah Menengah". *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan Sekolah*, 5(3), 122-130.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- Spradley, J. P. (2016). *Participant Observation*. Waveland Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, A. (2019). "Peran Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik di

Sekolah". *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 6(1), 37-50.
Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.