



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 3608-3613

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sophos School Indonesia

Hilmi Luthfiyah, Rizki Amelia, Hasyim Asyari

Megister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta  
Hilmiluthfiyah6@gmail.com , Ramelia077@gmail.com , Hasyimasyari@uinjkt.ac.id

### **Abstrak**

*Sistem rekrutmen guru yang baik dan profesional menjadi elemen penting dalam menunjang keberhasilan pendidikan di sekolah. Sophos School Indonesia merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk merekrut guru secara selektif guna meningkatkan mutu pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap proses rekrutmen guru di Sophos School Indonesia serta bagaimana sistem tersebut berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang transparan, berbasis kompetensi, dan melalui tahapan seleksi yang ketat mampu menghasilkan guru berkualitas yang berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran.*

*Kata kunci: Rekrutmen Guru, Mutu Pembelajaran, Kualitas Pendidikan, SDM Pendidikan*

### **1. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan suatu proses untuk mewujudkan potensi individu yang ada pada diri manusia melalui pembaharuan terus menerus. sehingga pendidikan sangat penting dalam kehidupan yaitu memberikan pengetahuan dan keterampilan serta membentuk karakter atau budi pekerti pada individu agar dapat menjalankan kehidupan bermasyarakat dengan benar.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan yang diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari pembicaraan tentang Sumber Daya Manusia (SDM), karena Sumber Daya Manusia merupakan orang yang mengonsep, merencanakan, menjalankan, mengontrol, serta mengevaluasi kegiatan dan juga merupakan orang yang menjalankan roda sistem manajemen organisasi. Dalam menjalankan sistem manajemen tersebut, maka lembaga pendidikan membutuhkan SDM yang handal dan berkompeten.

Dalam undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI pasal 39 menyatakan: (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknik untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, dan (2) Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada

masyarakat, terutama diperuntukkan kepada seorang pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak lepas dari standar yang dimiliki oleh seorang pendidik dan tenaga kependidikan. Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bab VI pasal 28 ayat 1 dan 2 menyatakan: (1) pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, dan (2) kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Guru yang profesional sangat diperlukan dalam meningkatkan mutu sekolah dan menyiapkan peserta didik untuk menjadi manusia yang unggul dan kompeten. Hal ini terdapat dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 4, menjelaskan bahwa: “Profesional adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.”

Rekrutmen sendiri merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan oleh organisasi. Kegiatan rekrutmen, seleksi, dan penilain kerja dilaksanakan sebagai sebuah jalinan kegiatan-kegiatan yang saling berkaitan. Karena keterkaitan itu maka kegiatan tersebut sama-sama mempengaruhi bagaimana strategi sumber daya manusianya. Merekrut dapat juga dipahami sebagai proses memilih dan menghadirkan tenaga kerja baru untuk mengisi jabatan yang masih kosong dengan menggunakan sistem tertentu. Mekanisme penerimaan tenaga pendidik hendaknya menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan, sebab pada tahap ini, lembaga memiliki wewenang dalam menentukan dan menyeleksi tenaga pendidik sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Kesalahan dalam proses merekrut tenaga pendidik dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran dalam pencapaian tujuan dan cita-cita lulusan yang diinginkan. Oleh karenanya, proses merekrut tenaga pendidik dapat dikatakan pula sebagai salah satu kunci dari pendidikan yang bermutu.

Prinsip transparansi dalam pengumuman perekrutan untuk dapat mendatangkan banyak pelamar yang memenuhi syarat, kadang tidak dilakukan oleh lembaga. Begitu juga dengan pelaksanaannya cenderung dilaksanakan secara tertutup, bahkan ada yang tanpa seleksi, dan tiba-tiba posisi yang awalnya kosong sudah diisi oleh seseorang. Padahal rekrutmen diadakan dengan tujuan agar mendapatkan tenaga pendidik yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi sebagaimana yang dibutuhkan oleh lembaga.

Tujuan utama dalam proses rekrutmen guru adalah mendapatkan sumber daya manusia atau tenaga kependidikan yang tepat sesuai dengan bidang yang dibutuhkan sehingga pendidik tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen guru merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang sangat besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia sangat bergantung pada prosedur rekrutmen guru yang dilaksanakan tersebut. Dengan demikian melihat pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan, sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung dengan proses rekrutmen guru yang dilakukan oleh lembaga pendidikan tersebut.

Peran guru sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. rekrutmen guru ini bertujuan untuk mendapatkan guru yang profesional dan mempunyai kualifikasi yang terbaik. Sebelum melakukan kegiatan diperlukan persiapan rekrutmen guru baru, persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui proses rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik dalam rangka manajemen peningkatan mutu sekolah. Latar belakang rekrutmen di sebabkan oleh berbagai macam alasan, misalnya ada pensiun atau ada yang pindah karena suatu alasan. Dengan dilaksanakan rekrutmen guru sebagai solusi untuk pemenuhan kebutuhan jumlah guru di Sophos School Indonesia.

Sophos School Indonesia menerapkan sistem rekrutmen guru yang dirancang secara profesional dan sistematis. Proses rekrutmen dimulai dengan identifikasi kebutuhan guru berdasarkan jumlah siswa dan mata pelajaran yang memerlukan pengajar tambahan. Setelah kebutuhan ditentukan, sekolah mengumumkan lowongan melalui berbagai platform seperti media sosial, website resmi, dan portal pendidikan. Pelamar kemudian diseleksi secara administratif berdasarkan kriteria seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, serta kelengkapan dokumen. Kandidat yang lolos tahap awal mengikuti uji kompetensi akademik untuk mengukur penguasaan materi ajar. Tahap selanjutnya adalah micro teaching dan wawancara yang bertujuan menilai keterampilan mengajar dan kepribadian calon guru. Tahapan akhir berupa psikotes dan pengecekan referensi bertujuan memastikan karakter dan stabilitas emosional calon pengajar. Setelah dinyatakan lulus seluruh tahapan, calon guru diwajibkan mengikuti pelatihan pra-tugas guna mengenal kultur sekolah dan metode pembelajaran yang diterapkan di Sophos School.

## **2. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif. Alasan digunakannya pendekatan kualitatif yang penulis gunakan karena peneliti ingin mengungkap bagaimana strategi kepala madrasah untuk merekrut tenaga pendidik. Yang memiliki arti penelitian ini nantinya akan mendapat penjelasan tentang keadaan apa yang benar terjadi di sekolah tersebut. Seperti diketahui bahwa penelitian kualitatif ini penelitian yang memahami sebuah fenomena dalam konteks natural dan nantinya tidak ada manipulasi dalam fenomena yang diamati peneliti. Adapun metode yang akan penulis pakai yakni deskriptif. Metode deskriptif yakni penelitian yang memberikan suatu gambaran secara sangat sistematis tentang bagaimana keadaan program, layanan, fenomena atau nantinya penyediaan informasi tentang kondisi situasi dan juga masyarakat, pandangan, juga proses yang berlangsung.

Lokasi penelitian yang digunakan sebagai obyek penelitian ini adalah di Sophos School Indonesia yang beralamatkan di Kawasan CBD Kav AH. 2 No. 6 BSD City South Tangerang-Banten. Adapun alasan memilih lokasi penelitian karena di sekolah tersebut mempunyai sistem rekrutmen yang dimana sistem rekrutmen itu digunakan untuk merekrut atau menarik guru atau karyawan ketika sekolah sedang membutuhkan tenaga pendidik. Sumber data primer ini peneliti memperoleh data dari berbagai sumber yakni dari Sumber data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang SDM, dan beberapa guru yang telah melalui proses rekrutmen. Sedangkan sumber data sekunder berasal dari dokumen sekolah seperti SOP rekrutmen, brosur lowongan kerja, serta artikel ilmiah dan dokumen resmi yang relevan.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### 3.1. Sistem Rekrutmen Guru Di Sophos School Indonesia

Dalam buku Burhanuddin Yusuf, “Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian” Sedangkan Bernadian dan Russel (1993) dalam buku Burhanuddin Yusuf, mendefinisikan “Penarikan tenaga kerja atau rekrutmen sebagai proses penemuan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan”

Rekrutemen guru dilakukan karena adanya lowongan kerja dengan beberapa alasan, yaitu berdirinya lembaga baru, perluasan pekerjaan, membesarkan lembaga, banyaknya beban tugas, mutasi pegawai yang meninggal dunia. Dalam lingkup pendidikan, rekrutmen sumber daya manusia lebih banyak difokuskan pada pengadaan guru disekolah.

Tujuan dilakukannya untuk rekrutmen guru, yaitu: 1). Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial: Pelamar yang memiliki potensi yang sesuai diharapkan oleh suatu lembaga. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan suatu lembaga, 2). Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi: Pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Terkadang dalam praktiknya banyak surat lamaran yang masuk dianggap sampah karena tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan, 3). Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar: Pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan suatu lembaga. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi para pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau prodi atau persyaratan lainnya, 4). Untuk kebutuhan seleksi: Artinya dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka prose seleksi akan lebih mudah, karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon pelamar yang dibutuhkan

Sistem ini tidak hanya bertujuan menjaring guru yang cakap secara akademik, tetapi juga guru yang memiliki integritas, kepedulian terhadap siswa, serta komitmen tinggi terhadap dunia pendidikan. Selain proses rekrutmen yang selektif, Sophos School Indonesia juga berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pelatihan rutin, supervisi akademik, serta pemberian fasilitas pembelajaran modern. Guru secara berkala mengikuti pelatihan yang membahas inovasi pembelajaran, kurikulum, penggunaan teknologi dalam kelas, dan strategi mengajar yang kreatif. Kepala sekolah dan tim manajemen juga melakukan supervisi pembelajaran dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan efektivitas mengajar. Lingkungan belajar yang kondusif didukung oleh ruang kelas yang nyaman, fasilitas multimedia, dan jaringan internet yang stabil.

Secara nyata, sistem rekrutmen yang ketat dan program peningkatan kualitas guru di Sophos School berdampak positif terhadap mutu pembelajaran. Hal ini terlihat dari meningkatnya hasil belajar siswa, semakin aktifnya keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran, serta tingginya tingkat kepuasan orang tua terhadap layanan pendidikan yang diberikan sekolah. Selain itu, inovasi dalam metode pengajaran seperti blended learning, project-based learning, dan pendekatan diferensiasi juga semakin berkembang seiring dengan peningkatan kualitas tenaga

pendidik. Guru-guru yang direkrut tidak hanya mampu menyampaikan materi, tetapi juga menjadi fasilitator pembelajaran yang mampu menginspirasi dan membentuk karakter siswa.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen guru yang terencana, selektif, dan berkelanjutan terbukti mampu mendukung peningkatan mutu pembelajaran secara signifikan. Hal ini memperkuat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam manajemen pendidikan, khususnya pada aspek perekrutan tenaga pendidik yang profesional. Menurut UU No.20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksud diatas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dimiliki seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam tatanan bermasyarakat sendiri, guru baik formal maupun non formal masih dianggap sebagai suatu pekerjaan yang sangat mulia, terutama jika dipandang dari kacamata islam sebagai agama mayoritas yang dianut oleh sebagian besar rakyat indonesia. Guru masih dijadikan panutan oleh sebagian masyarakat kita dalam bertingkah laku.

Menurut Abd. Wahab dan Umiarso, ada enam indikator yang dapat dilihat dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu: kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa, kemampuan mengelola kelas serta kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. indikator tersebut merupakan bagian dari kompetensi professional. Kompetensi professional adalah salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Kompetensi professional guru sangat penting kaitannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa, karena proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa yang diperoleh siswa tidak hanya ditentukan oleh sekolah, pola dan struktur serta isi kurikulumnya, akan tetapi ditentukan oleh kemampuan guru yang mengajar dalam membimbing siswanya.

### *3.2. Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sophos School Indonesia*

Mutu adalah kemampuan (ability) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (services) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (satisfaction) pelanggan (customers) yang dalam pendidikan dikelompokkan menjadi dua, yaitu internal customers dan eksternal. Internal customer yaitu siswa atau mahasiswa sebagai pembelajar dan eksternal customer yaitu masyarakat dan dunia industri. Mutu tidak berdiri sendiri artinya banyak faktor untuk mencapainya dan untuk memelihara mutu

Peran yang sangat signifikan dalam pendidikan terletak pada kualitas, yang mencakup seluruh elemen didalam sekolah, seperti: peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, dan proses pendidikan itu sendiri. Untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal, diperlukan dukungan dari sekolah yang memiliki standar kualitas tinggi. Sekolah berkualitas diartikan sebagai institusi yang secara menyeluruh dapat memenuhi kepuasan para pelanggan. Menurut Dedi Mulyasana, pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang mampu melakukan proses

pendewasaan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan membebaskan peserta didik dari kebodohan, ketidakjujuran, ketidakbenaran, ketidakmampuan, serta dari buruknya akhlak dan iman.

Sistem rekrutmen guru di Sophos School Indonesia dirancang secara strategis untuk mendukung peningkatan mutu pembelajaran. Proses seleksi dilakukan melalui tahapan yang ketat dan terstruktur, mencakup seleksi administrasi, tes kompetensi akademik, uji pedagogik, serta wawancara mendalam untuk menilai integritas, karakter, dan kemampuan komunikasi calon guru. Selain itu, sekolah juga menekankan pentingnya keselarasan visi antara guru dan nilai-nilai pendidikan yang dianut oleh Sophos School, seperti pembelajaran holistik, inovatif, dan berpusat pada siswa. Dengan memastikan bahwa guru yang direkrut memiliki kualifikasi profesional, semangat belajar yang tinggi, serta keterampilan pedagogis yang mutakhir, sistem ini secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar. Guru-guru baru yang lolos seleksi juga mendapatkan pelatihan lanjutan dan pendampingan intensif di awal masa kerja, sehingga mampu beradaptasi dengan kurikulum dan budaya sekolah. Melalui sistem rekrutmen yang komprehensif ini, Sophos School Indonesia berhasil menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif, inspiratif, dan berstandar tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap perkembangan akademik dan karakter siswa.

#### 4. Kesimpulan

Sistem rekrutmen guru di Sophos School Indonesia merupakan faktor strategis dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Proses rekrutmen yang dilakukan secara selektif, objektif, dan transparan telah mampu menjaring guru-guru berkualitas yang berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Program pelatihan dan evaluasi yang dilakukan secara berkala juga mendukung profesionalisme guru. Oleh karena itu, sistem rekrutmen guru yang baik sangat penting dalam manajemen mutu sekolah dan harus terus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan pendidikan masa kini.

#### Referensi

- Bernadin, H. J., & Russel, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Daryanto. (2011). *Evaluasi pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Pedoman rekrutmen guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi guru profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasana, D. (2011). *Pendidikan bermutu dan berdaya saing*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- OECD. (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. OECD Publishing.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sallis, E. (2002). *Total quality management in education*. London: Kogan Page.
- Sophos School Indonesia. (2024). *Pedoman rekrutmen dan pengembangan guru*. Dokumen internal (tidak dipublikasikan).
- Sudjana, D. (2009). *Strategi pembelajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tilaar, H. A. R. (2002). *Manajemen pendidikan nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahab, A., & Umiarso. (2011). *Manajemen pendidikan: Teori dan praktek*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Yusuf, B. (2019). *Manajemen sumber daya manusia pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.