

## **STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DI SMA NEGERI 11 SAMARINDA**

**Ambar Sri Pratiwi<sup>1</sup>, Alya Puspita Zahra<sup>2</sup>, Yasinta Monitasari<sup>3</sup>, Nur Nabila Sarah<sup>4</sup>, Hendra Putra Sastranegara<sup>5</sup>, Zainal Pahmiyadi<sup>6</sup>, Rihadini Triyoga<sup>7</sup>, Wahyu Setiyaningrum<sup>8</sup>, Laili Komariyah<sup>9</sup>**

Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan, Universitas Mulawarman, Indonesia

Alamat e-mail : [ambarstyawan02@gmail.com](mailto:ambarstyawan02@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the recruitment and selection strategies of educators at SMA Negeri 11 Samarinda in an effort to improve educational quality. The research is grounded in the importance of systematic, transparent, and competency-based human resource management in education. This qualitative research employed a descriptive approach, collecting data through interviews, observations, and documentation involving three key sources: the principal, vice principal, and teacher. Data analysis used source and method triangulation to ensure the validity of findings. The results revealed that the recruitment and selection process at SMA Negeri 11 Samarinda was conducted based on the principles of transparency, objectivity, and competence, despite challenges such as limited training facilities and administrative workload. The principal played a central role in planning teacher needs, while the vice principal handled the technical implementation, and teachers carried out policy practices aimed at improving professionalism. These findings highlight that synergy among school components through a systems approach is essential for achieving sustainable educational management success.*

**Keywords :** *Strategy, Recruitment and selection, Educators, Senior High School*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi yang tepat dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA Negeri 11 Samarinda, Kalimantan Timur. Dalam prosesnya penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang diuraikan secara deskriptif dengan sumber data yang terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Proses pengambilan data dengan menggunakan subjek penelitian yang diperoleh dari 3 informan utama, yaitu 1 kepala sekolah, 1 wakil kepala sekolah bidang Humas dan 1 guru. Pengolahan data menggunakan uji kredibilitas data dalam yaitu dengan teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di SMA Negeri 11 Samarinda telah dilaksanakan berdasarkan prinsip transparansi, objektivitas, dan kompetensi, meskipun terdapat tantangan dalam hal keterbatasan fasilitas pelatihan dan beban administrasi guru. Kepala sekolah berperan sentral dalam perencanaan kebutuhan guru, sedangkan wakil kepala sekolah memastikan pelaksanaan teknis dan guru

menjadi pelaksana kebijakan yang berorientasi pada peningkatan profesionalisme. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi antarkomponen sekolah melalui pendekatan sistem menjadi kunci keberhasilan manajemen pendidikan yang berkelanjutan

Kata kunci : Strategi, Rekrutmen dan seleksi, Tenaga Pendidik, dan SMA Negeri

---

#### **A. Pendahuluan**

Pendidikan memainkan peran penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif di tengah era global. Kualitas pendidikan di tingkat satuan pendidikan sangat bergantung pada kualitas pendidik sebagai faktor utama dalam proses belajar mengajar. (Izzati et al., 2025) Namun, banyak institusi pendidikan di Indonesia masih mengalami kendala dalam mendapatkan pendidik yang memiliki latar belakang akademik dan kompetensi profesional yang cukup. Ketidakseimbangan distribusi guru antar daerah, khususnya di wilayah dengan akses sumber daya pendidikan yang terbatas, memperparah masalah ini (Haekal, 2022) Hal ini menunjukkan betapa pentingnya penerapan proses rekrutmen dan seleksi pendidik yang terencana, objektif, dan berbasis kompetensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Banyak penelitian mendukung kepentingan hal tersebut. Rekrutmen berbasis kompetensi dapat memastikan kualitas pendidik di satuan Pendidikan. (Hakim et al., n.d.) sementara rekrutmen yang efektif harus didukung oleh peningkatan motivasi kerja agar kinerja pendidik bisa optimal (Hanifah, 2021) Proses seleksi yang melibatkan penilaian kompetensi dan observasi langsung membantu menemukan pendidik yang sesuai dengan kebutuhan lembaga Pendidikan.(Dadang Supriyanto & Dadan Hidayatullah, 2023) Dikuatkan pula oleh Ping (2022) bahwa rekrutmen guru merupakan proses strategis yang harus dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan agar sekolah memperoleh tenaga pendidik sesuai kualifikasi dan tujuan mutu pendidikan.(Ping et al., 2022) Dengan demikian, berhasil tidaknya lembaga pendidikan meningkatkan kualitas pembelajaran sangat bergantung pada kualitas proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan.

Dalam konteks manajemen pendidikan, rekrutmen dan seleksi termasuk bagian dari fungsi pengadaan sumber daya manusia yang menjadi dasar keberhasilan organisasi Pendidikan.(Sukmara, n.d.) (Aprilia, n.d.) Proses rekrutmen yang transparan, adil, dan sesuai dengan kompetensi dibutuhkan untuk menemukan calon pendidik yang berkualitas dan memiliki integritas (Achmad & Widiastuti, 2024)). Proses seleksi berikutnya memastikan bahwa individu yang ditempatkan sesuai dengan posisi yang sesuai, sehingga kinerja lembaga pendidikan meningkat secara signifikan (Sholeh et al., 2023); (Hidayat et al., 2024) Sehingga, rekrutmen dan seleksi tidak hanya sekadar proses administratif, tetapi merupakan strategi penting dalam menjaga kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Selain itu, keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di sekolah tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan. Kepala sekolah bertugas menyusun kebijakan, memandu pelaksanaan rekrutmen, serta memberikan fasilitas untuk pengembangan profesional guru.

(Susanti et al., 2023) Temuan Kurniawati et al. (2020) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi manajerial, kepemimpinan, dan kewirausahaan secara efektif berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan. (Kurniawati et al., 2020) Demikian pula, Ningrum & Mustofa (2025) menyatakan bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer, supervisor, motivator, serta inovator memiliki dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru. (Fera Ningrum et al., 2025)

Kerangka teori tentang peningkatan kualitas pendidikan juga melibatkan proses merekrut, memilih, dan melatih guru dalam sistem manajemen yang terpadu. Pendekatan sistem ini menekankan bahwa keberhasilan pendidikan tercipta dari kerja sama semua bagian sekolah, seperti kepemimpinan, guru, kurikulum, siswa, dan dukungan masyarakat. (Fattah Nasution et al., n.d.) **Ketika proses merekrut dan mengembangkan guru dilakukan secara terpadu dalam sistem sekolah, maka kualitas pembelajaran bisa meningkat secara terus menerus.**

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah mendatangkan guru yang profesional, yaitu pendidik yang memiliki keahlian, inovatif, bertanggung jawab, dan mampu menciptakan proses belajar yang efektif. (Yasir et al., 2024) (Ibnu Prayoga et al., n.d.) Profesionalisme guru tidak hanya tumbuh melalui struktur manajemen formal, tetapi juga melalui budaya organisasi yang berbasis pengelolaan pengetahuan seperti pelatihan kerja sama dan pembagian ilmu (Abdurokhim & Yusuf, 2021) Dengan demikian, efektivitas proses merekrut dan memilih guru memengaruhi langsung kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan jangka panjang.

Berdasarkan uraian teori dan fenomena empiris di atas, penelitian ini fokus pada analisis strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA Negeri 11 Samarinda. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi efektivitas proses rekrutmen, peran komponen organisasi sekolah, serta dampaknya terhadap profesionalisme pendidik. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di

bidang pendidikan serta pengembangan kebijakan yang berdasarkan kualitas dan transparansi di tingkat sekolah.

### **B. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Pada penelitian ini peneliti menggunakan penelitian lapangan. yaitu dengan melihat fungsi manajemen pada proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA Negeri 11 Samarinda.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Observasi, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung pada objek yanng diteliti. 2) Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan secara langsung terhadap subjek penelitian dengan mengajukan butir pertanyaan pada sumber informan. Teknik pengumpulan data dilakukan secara terstruktur, artinya peneliti sudah terlebih dahulu menyiapkan konsep pertanyaan yang sesuai dengan penelitian yang dapat dijawab oleh

informan. Objek penelitian dilakukan di SMA Negeri Samarinda. Subjek penelitian sebanyak 3 orang yaitu, 1 Kepala Sekolah, 1 Wakil Kepala Sekolah, dan 1 Tenaga Pendidik (guru).

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan Uji Kredibilitas data dan teknik Triangulasi. Teknik Triangulasi yang dipakai adalah teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan Guru di SMA Negeri 11 Samarinda, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di sekolah ini telah dijalankan sesuai prinsip transparansi, objektivitas, dan berbasis kompetensi, sebagaimana ditegaskan oleh Achmad & Widiastuti (2024) dan Umam (2025) bahwa rekrutmen yang terencana dan selektif menjadi fondasi utama peningkatan mutu pendidikan. (Achmad & Widiastuti, 2024); (Umam et al., 2025)

Kepala Sekolah menjelaskan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dilakukan setiap

tahun menggunakan instrumen Daftar Keadaan Guru (DKG) dan data jumlah rombongan belajar. Langkah ini sejalan dengan pandangan Wakila (2021) bahwa perencanaan merupakan tahap penting dalam manajemen pendidikan karena menentukan arah kebijakan lembaga secara strategis. Pelibatan tim manajemen, wakasek kurikulum, dan koordinator tenaga kependidikan juga menunjukkan implementasi fungsi manajerial kepala sekolah sebagaimana dijelaskan oleh Susanti (2023) dan Kurniawati (2020) bahwa kepala sekolah berperan sebagai manajer yang mampu menggerakkan kolaborasi dalam organisasi pendidikan.(Susanti et al., 2023); (Kurniawati et al., 2020)

Meskipun saat ini sekolah tidak membuka penerimaan guru baru karena seluruh tenaga pengajar berstatus ASN, mekanisme pengajuan tambahan guru tetap berjalan melalui koordinasi dengan Dinas Pendidikan. Hal ini menunjukkan keterpaduan antara lembaga pendidikan dan pihak eksternal sebagaimana dijelaskan dalam pendekatan sistem di mana kolaborasi antarkomponen pendidikan

menjadi kunci keberhasilan manajemen pendidikan.

Dari sisi seleksi dan evaluasi kinerja, sekolah menerapkan pengawasan langsung dan tidak langsung menggunakan aplikasi seperti PMM dan Ruang GTK. Evaluasi dilakukan rutin melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG), yang sejalan dengan temuan Hidayat (2024) bahwa seleksi dan evaluasi yang objektif dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan. (Hidayat et al., 2024) terhadap perkembangan zaman.

Sementara itu, hasil wawancara dengan Wakasek dan Guru menunjukkan bahwa sekolah telah melaksanakan analisis peta jabatan dan kebutuhan mata pelajaran sebelum pengajuan ke dinas. Ini menunjukkan adanya proses rekrutmen berbasis data, sebagaimana disarankan oleh Sukmara (2024) dan Setiawan & Miranti (2024) bahwa perencanaan rekrutmen harus berlandaskan kebutuhan aktual lembaga agar sesuai dengan visi pendidikan. Sekolah juga menilai kompetensi calon guru berdasarkan empat aspek utama: pedagogik, profesional,

kepribadian, dan sosial, sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (Sukmara, n.d.) ; (Setiawan et al., 2024)

Selain itu, meski tidak menerapkan sistem *microteaching* formal, pembinaan dilakukan melalui observasi kelas dan diskusi reflektif antar guru. Praktik ini mendukung pandangan Prayoga (2024) bahwa profesionalisme guru dapat tumbuh melalui budaya reflektif dan kolaboratif di lingkungan kerja. (Ibnu Prayoga et al., n.d.) Adanya komunitas “Guru Ceria” yang berfokus pada pelatihan teknologi pembelajaran juga menggambarkan penerapan *knowledge management* dalam meningkatkan profesionalisme guru sebagaimana disampaikan oleh Abdurokhim & Yusuf (2021). (Abdurokhim & Yusuf, 2021)

Secara keseluruhan, sistem rekrutmen di SMA Negeri 11 Samarinda sudah berjalan efektif, transparan, dan berbasis kompetensi, serta berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan melalui sinergi antara kepala sekolah, guru, dan dinas terkait. Temuan ini memperkuat teori-teori dalam tinjauan pustaka bahwa manajemen sumber daya

manusia pendidikan yang sistematis dan adaptif merupakan kunci untuk menciptakan guru profesional dan lingkungan belajar yang berkualitas. (Agia & Sudrajat, n.d.); (Aprilia, n.d.) (Yasir et al., 2024)

Namun, beberapa guru juga menyoroti tantangan seperti beban administrasi yang tinggi dan keterbatasan fasilitas pelatihan. Perbedaan persepsi ini menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam sistem manajemen pendidikan agar lebih partisipatif dan adaptif terhadap kebutuhan guru.

Hasil triangulasi dari ketiga sumber menunjukkan bahwa terdapat kesesuaian arah pandangan mengenai pentingnya rekrutmen dan pembinaan profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah berfokus pada kebijakan dan visi manajemen; wakasek menyoroti implementasi teknis; sedangkan guru merefleksikan dampak nyata kebijakan tersebut di kelas.

Perbedaan perspektif di antara ketiganya justru memperkuat validitas data, karena menggambarkan sistem pendidikan yang hidup dan dinamis. Data yang dikumpulkan menunjukkan

bahwa mutu pendidikan meningkat ketika ketiga komponen bekerja sinergis dalam sistem manajemen yang terbuka, kolaboratif, dan berbasis evaluasi berkelanjutan

Berdasarkan hasil triangulasi sumber, penelitian ini memperkuat teori pendekatan sistem dalam manajemen pendidikan yang menekankan pentingnya integrasi dan koordinasi antar komponen organisasi sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai penggerak kebijakan strategis, wakasek sebagai penghubung teknis, dan guru sebagai pelaksana utama. (Fattah Nasution et al., n.d.)

Hasil ini juga konsisten dengan temuan Abdurokhim & Yusuf (2021), bahwa peningkatan profesionalisme guru tidak hanya bergantung pada struktur formal, tetapi juga pada dinamika organisasi dan budaya berbagi pengetahuan yang difasilitasi oleh kepemimpinan kepala sekolah. (Abdurokhim & Yusuf, 2021)

Dengan demikian, penerapan metode triangulasi sumber dalam penelitian ini terbukti mampu memberikan gambaran menyeluruh dan valid mengenai praktik manajemen pendidikan di sekolah.

Pendekatan kualitatif dengan triangulasi sumber memastikan bahwa hasil penelitian tidak hanya akurat secara data, tetapi juga kaya makna dan relevan untuk perbaikan kebijakan pendidikan di masa depan.

#### **E. Kesimpulan**

SMA Negeri 11 Samarinda telah melaksanakan strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik secara terencana, transparan, dan berbasis kompetensi. Proses rekrutmen dilakukan melalui analisis kebutuhan guru, sedangkan seleksi menekankan aspek pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Kepala sekolah berperan sebagai pengarah kebijakan, wakil kepala sekolah sebagai pelaksana teknis, dan guru sebagai pelaksana pembelajaran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sinergi antarkomponen sekolah dan kerja sama dengan Dinas Pendidikan mendukung efektivitas manajemen sumber daya manusia. Namun, kendala berupa keterbatasan pelatihan dan beban administrasi masih perlu diperhatikan. Secara keseluruhan, strategi rekrutmen dan seleksi yang sistematis dan adaptif

berkontribusi pada peningkatan profesionalisme dan mutu pendidikan di sekolah.

#### **F. SARAN**

- a) Bagi pemerintah, perlu memperhatikan penempatan dan distribusi guru sesuai kebutuhan sekolah agar keseimbangan tenaga pendidik dapat terjaga.
- b) Bagi Sekolah, disarankan untuk memperkuat program pelatihan dan pembinaan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi serta profesionalisme guru.
- c) tenaga pendidik, diharapkan terus mengembangkan kemampuan pedagogik dan teknologi pembelajaran agar mampu beradaptasi dengan perubahan dan kebutuhan pendidikan modern.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurokhim, & Yusuf, S. (2021). *Strategies to Improve Teacher Professionalism Through the Implementation of Knowledge Management*.
- Achmad, F. S., & Widiastuti, I. (2024). *Educator Recruitment and Selection Strategies in Private Universities in Indonesia: Policies and Practices*. *Al-IshlahSHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(4), 4419–4429. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i4.6000>

- Agia, N. R., & Sudrajat, I. (n.d.). *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)*. 01(02), 40–44.  
<https://doi.org/10.58812/spp.v1.i02>
- Aprilia, T. H. (n.d.). *Human Resource Management in Improving the Quality of Education at State Primary School*.  
<https://doi.org/10.30762/allimna.v4i01.5312>
- Dadang Supriyanto, & Dadan Hidayatullah. (2023). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SMP Al Ma'soem Jatinangor Sumedang. *Simpati*, 2(1), 34–47.  
<https://doi.org/10.59024/simpati.v2i1.505>
- Fattah Nasution, A., Nur, I., & Harin Hanafi, M. (n.d.). Pendekatan Sistem Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. In *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian Kepada Masyarakat* (Vol. 4).
- Fera Ningrum, S., Ali Mustofa, T., Kunci, K., Peran, A., Sekolah, K., & Guru, P. (2025). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Profesionalitas Guru di MTS Muhammadiyah 7 Klego.  
<https://doi.org/10.30868/im.v7i02.7782>
- Haekal, M. (2022). Tantangan Distribusi Guru di Daerah Terpencil Indonesia: Antara Manajemen, Isu Personal, dan Faktor Geografi. *Jurnal Pemikiran Pendidikan*, 12(1).
- Hakim, L., Andriani, T., & Islam Negersi Sultan Syarif Kasim Riau, U. (n.d.). Implementasi Rekrutmen Berbasis Kompetensi dalam Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Keagamaan Dan Pendidikan*, 19(2), 179–196.
- Hanifah, U. (2021). Strategi Rekrutmen dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga. 7(4), 1623–1627.  
<https://doi.org/10.31949/educatio.v7i4.1455>
- Hidayat, A., Raden Intan Lampung, U., Wahab Syakhrani STAI Rasyidiyah Khalidiyah Amuntai, A., & UIN Antasari Banjarmasin, S. (2024). *The Dynamics of Human Resource Management in Education. In Indonesian Journal of Education (INJOE) (Vol. 4, Issue 2)*.
- Ibnu Prayoga, F., Masruroh, N., & Vina Safitri, N. (n.d.). *Social, Humanities, and Educational Studies SHEs: Conference Series 7 (3) (2024) 613-622 Pentingnya Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Indonesia*.  
<https://jurnal.uns.ac.id/shes>
- Izzati, N., Maulana, A. R., & Bashith. (2025). Perkembangan Kualitas Guru dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Dasar.
- Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah. In *Journal of Education Research* (Vol. 1, Issue 2).
- Ping, T., Warman, W., & Komariyah, L. (2022). *Management of Educator Recruitment in Improving the Quality of Education at Samarinda Catholic Elementary School. EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 2(3), 273–283.  
<https://doi.org/10.35877/454ri.edulin.e1152>
- Setiawan, I., Zohriah, A., Firdaos, R., & Syaripudin, E. (2024). Strategi Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dengan Teori Poac Terry (Study Di MAN 4 Pandeglang). *Jurnal Wahana Pendidikan*, 11(1), 117–130.

[https://doi.org/10.25157/jwp.v%vi%i.  
13550](https://doi.org/10.25157/jwp.v%vi%i.13550)

Sholeh, M., Windasari, Lestari, D. N., & Widodo, B. S. (2023). *Selection Process of School Principals in Indonesia and Some Other Countries*. Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan, 7(1), 88–95.  
<https://doi.org/10.23887/jppp.v7i1.56174>

Sukmara, A. R. (n.d.). *Human Resource Management (HR) To Maintain The Quality Of Education*-Ading Rahman Sukmara *Human Resource Management (HR) To Maintain The Quality Of Education*. Jurnal *Ekonomi*, 13, 2024.  
<https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i03>

Susanti, S., Fakhrul Uman, A., Aida fitriyah Ridwan, S., & Ma'ulah, S. (2023). Manajemen Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Jurnal Impresi *Indonesia*, 2(6), 574–581.  
<https://doi.org/10.58344/jii.v2i6.2916>

Umam, K., Afina Fidaroin Naja, Arie Wahyu Maulidya, Syunu Trihantoyo, & Muhammad Sholeh. (2025). Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan : Studi Literatur Sistematis dengan Prisma. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 8(3), 830–838.  
<https://doi.org/10.31539/fj676806>

Yasir, J., Yuniati, S., Annisah, K., & Rahmi, D. (2024). Profesionalisme Guru dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya.