



**ANALISIS KEBIJAKAN TERKAIT PEREKRUTAN TENAGA KEPENDIDIKAN
SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KUALITAS PENDIDIKAN**

DAMRI, YUDO INDRA PRASETYO, MISRAWANI, SRI RAHMI

Program Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batu
Sangkar

damriadam79@gmail.com , y.i.p1998clcp@gmail.com , umyfieldzah@gmail.com ,
srirahmi@ar-raniry.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan terkait perekrutan tenaga kependidikan serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan melalui metode studi pustaka. Kajian ini mengumpulkan dan menganalisis berbagai literatur, dokumen kebijakan, jurnal ilmiah, dan laporan penelitian yang relevan untuk memahami proses, tantangan, dan efektivitas kebijakan perekrutan tenaga kependidikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kebijakan perekrutan yang terencana dan transparan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan, terutama melalui seleksi tenaga kependidikan yang kompeten dan profesional. Namun, penelitian ini juga menemukan tantangan berupa keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya pelatihan berkelanjutan, serta adanya birokrasi yang tidak efisien yang dapat menghambat implementasi kebijakan. Dengan mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan kebijakan yang ada, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan kebijakan perekrutan tenaga kependidikan yang lebih efektif untuk mendukung kualitas pendidikan di Indonesia.

Kata Kunci : Kebijakan, Perekrutan Tenaga Kependidikan Serta, Kualitas Pendidikan

ABSTRACT

This study aims to analyze policies related to the recruitment of educational personnel and their impact on the quality of education through a literature study method. This study collects and analyzes various literature, policy documents, scientific journals, and relevant research reports to understand the process, challenges, and effectiveness of educational personnel recruitment policies. The results of the analysis indicate that a planned and transparent recruitment policy contributes significantly to improving the quality of education, especially through the selection of competent and professional educational personnel. However, this study also found challenges in the form of limited human resources, lack of continuous training, and inefficient bureaucracy that can hinder policy implementation. By identifying the weaknesses and strengths of existing policies, this study is expected to be a reference in developing more effective educational personnel recruitment policies to support the quality of education in Indonesia.

Keywords: Policy, Recruitment of Educational Personnel, and Quality of Education

PENDAHULUAN

Kebijakan terkait perekrutan tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pendidikan di sebuah negara. Proses perekrutan yang terstruktur dan berbasis kompetensi dapat menjamin tersedianya tenaga pendidik yang profesional dan berdaya saing tinggi. Menurut Dewi dan Hasanah (2018), kebijakan perekrutan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pendidikan justru dapat menghasilkan tenaga kependidikan yang kurang kompeten, sehingga berdampak pada rendahnya kualitas pengajaran di sekolah. Di Indonesia, tantangan dalam perekrutan tenaga kependidikan masih berfokus pada rendahnya transparansi, minimnya standar yang merata, serta pengaruh politik dalam proses seleksi (Suryadi & Wibowo, 2017).

Copyright (c) 2024 MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan



Selain itu, ketimpangan kualitas tenaga kependidikan juga banyak terjadi di wilayah pedesaan dan perkotaan. Data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan bahwa tenaga kependidikan di wilayah perkotaan cenderung lebih memenuhi standar kompetensi dibandingkan dengan tenaga pendidik di daerah terpencil (Kemendikbud, 2020). Hal ini disebabkan oleh kebijakan distribusi tenaga pendidik yang kurang optimal, serta rendahnya minat tenaga pendidik untuk mengabdikan diri di wilayah-wilayah tertentu. Sebagaimana dikemukakan oleh Susanti dan Haryanto (2021), kebijakan perekrutan tenaga pendidik yang tidak adil menyebabkan kesenjangan mutu pendidikan antardaerah semakin melebar.

Perekrutan tenaga kependidikan juga memiliki dampak langsung terhadap kualitas pendidikan yang dihasilkan. Penelitian oleh Pratama et al. (2019) menunjukkan bahwa sekolah dengan tenaga pendidik yang direkrut melalui mekanisme yang berbasis merit dan pelatihan awal yang memadai cenderung memiliki kualitas pendidikan yang lebih baik. Sebaliknya, perekrutan yang hanya berorientasi pada kuantitas tanpa memperhatikan kualitas tenaga pendidik berdampak pada rendahnya inovasi dalam proses pembelajaran di kelas. Hal ini juga diperkuat oleh Riyanto dan Lestari (2020), yang menemukan bahwa kompetensi pendidik hasil perekrutan berbasis kompetensi memberikan dampak positif pada keberhasilan siswa dalam mencapai target kurikulum.

Sejalan dengan upaya global untuk meningkatkan mutu pendidikan, Indonesia perlu mengevaluasi kebijakan perekrutan tenaga kependidikan yang ada. Hal ini penting untuk menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas dan mampu bersaing di era global. Menurut Kurniawan (2021), reformasi kebijakan perekrutan tenaga kependidikan yang melibatkan teknologi, penilaian objektif, dan sistem pelatihan lanjutan dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis kebijakan terkait perekrutan tenaga kependidikan serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan di berbagai konteks.

Pendidikan merupakan pondasi penting bagi kemajuan bangsa dan perkembangan kualitas sumber daya manusia. Tenaga kependidikan, termasuk guru, dosen dan staf pendukung lainnya, berperan strategis dalam mencapai tujuan Pendidikan yang bermutu dan berkelanjutan. Di Indonesia, masalah kualitas Pendidikan masih menjadi tantangan besar, dan salah satu faktor yang memengaruhi kualitas Pendidikan adalah kebijakan dalam perekrutan tenaga kependidikan. Perekrutan tenaga kependidikan yang tidak selektif dan kurang berkualitas sering kali berdampak pada rendahnya mutu proses belajar mengajar serta hasil belajar siswa.

Kebijakan perekrutan tenaga kependidikan merupakan aspek kritis yang harus dirancang secara efektif oleh pemerintah. Di Indonesia, perekrutan tenaga kependidikan dilakukan melalui beberapa jalur, seperti seleksi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil), PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), dan Kontrak kerja swasta. Namun proses perekrutan tersebut sering kali menghadapi berbagai masalah, antara lain rendahnya standar seleksi, kurangnya pemerataan tenaga kependidikan berkualitas di berbagai daerah, dan kurangnya pelatihan yang memadai bagi tenaga kependidikan.

Rendahnya kualitas tenaga kependidikan yang direkrut memiliki dampak langsung terhadap kualitas Pendidikan, yang terlihat dari hasil belajar siswa, tingkat partisipasi sekolah dan kualitas layanan Pendidikan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis kebijakan perekrutan tenaga kependidikan serta dampaknya terhadap kualitas Pendidikan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research) untuk menganalisis kebijakan perekrutan tenaga kependidikan serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Studi pustaka dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai literatur, dokumen kebijakan, jurnal, buku, dan laporan penelitian sebelumnya yang relevan. Dengan pendekatan

<https://jurnalp4i.com/index.php/manajerial>

ini, penelitian dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai konsep, proses, serta implementasi kebijakan perekrutan tenaga kependidikan di berbagai konteks dan bagaimana hal tersebut memengaruhi kualitas pendidikan.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri sumber-sumber literatur yang valid dan terpercaya. Sumber-sumber tersebut mencakup dokumen resmi kebijakan dari kementerian pendidikan, hasil penelitian akademik yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, laporan dari lembaga pendidikan, serta literatur yang membahas teori dan praktik perekrutan tenaga kependidikan. Penelusuran data dilakukan melalui perpustakaan fisik maupun digital, termasuk database jurnal seperti Google Scholar, Scopus, dan ResearchGate. Kriteria inklusi untuk literatur yang digunakan adalah relevansi dengan topik, diterbitkan dalam 10 tahun terakhir, dan memiliki kualitas ilmiah yang teruji.

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik analisis konten (content analysis). Peneliti mengidentifikasi tema-tema utama dalam literatur yang dikaji, seperti prosedur perekrutan tenaga kependidikan, tantangan dalam implementasi kebijakan, serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Selain itu, analisis ini juga mencakup evaluasi terhadap keefektifan kebijakan yang telah diimplementasikan dan rekomendasi yang diberikan oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Data dari berbagai sumber dikompilasi, dibandingkan, dan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan yang komprehensif dan mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kebijakan Tenaga Kependidikan

Standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam peraturan pemerintah no 57 tahun 2021 yang meliputi;

- 1) Standar Kompetensi Lulusan
- 2) Standar Isi
- 3) Standar Proses
- 4) Standar Penilaian Pendidikan
- 5) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- 6) Standar Sarana dan Prasarana
- 7) Standar Pengelolaan
- 8) Standar Pembiayaan

Standar tenaga kependidikan selain pendidik merupakan kriteria minimal kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan selain pendidik sesuai dengan tugas dan fungsi dalam melaksanakan administrasi, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses Pendidikan pada satuan pendidikan. Kompetensi tenaga kependidikan meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional untuk menunjang proses Pendidikan pada satuan Pendidikan (SNP Tahun 2021)

Jenis – jenis tenaga kependidikan yaitu : Tenaga Struktural meliputi kepeksek, wakasek, Menteri, sekjen, kepala bidang dan lainnya. Tenaga Fungsional meliputi guru BP, Tutor, Pustakawan, Pengawas dan lainnya. Tenaga Teknis meliputi laboran, pelatih, petugas TU, dan lainnya.

B. Kebijakan Perekrutan Tenaga Kependidikan

Beberapa kebijakan pemerintah terkait perekrutan tenaga kependidikan di Indonesia, di antaranya : Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Peraturan Menteri Pandayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN RB) Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Pengadaan PPPK untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah.

K. A. Rahman dalam penelitiannya mengatakan Rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu, rekrutmen merupakan usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai tuntutan melalui proses penyeleksian. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dimana rekrutmen adalah proses yang dilakukan untuk pengadaan tenaga yang dibutuhkan oleh organisasi untuk menduduki suatu jabatan. Maka rekrutmen dapat diartikan sebagai proses yang berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan sebuah organisasi dalam posisi tertentu. Tujuan rekrutmen tenaga pendidik yang utama adalah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang tepat dan berkualitas sehingga mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah dalam jangka waktu yang lama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ariadna Mulyati bahwa tujuan rekrutmen adalah untuk memikat sekumpulan besar pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi (Asdrayany & Zohriah, 2024).

Rekrutmen tenaga kependidikan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada Lembaga Pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Mekanisme rekrutmen tenaga kependidikan umumnya dilakukan melalui tahap-tahap yaitu : pendaftaran, asesmen dokumen, tes potensi akademik dan wawancara, penetapan dan pengumuman hasil.

1. Pengertian Kebijakan Perekrutan Tenaga Kependidikan

Kebijakan perekrutan tenaga kependidikan merujuk pada aturan, regulasi, dan prosedur yang diterapkan oleh pemerintah atau Lembaga Pendidikan dalam merekrut dan menyeleksi tenaga kerja di sektor Pendidikan, seperti guru, dosen, staf administrasi dan petugas lainnya. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga yang diterima memiliki kualifikasi kompetensi, dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan Pendidikan nasional.

Di Indonesia, kebijakan perekrutan tenaga kependidikan diatur oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi beberapa program seperti CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) menjadi jalur utama perekrutan. Selain itu pemerintah juga menetapkan standar minimum, seperti Pendidikan minimal S1 untuk guru dan sertifikasi kompetensi.

Perekrutan tenaga kependidikan yang baik dan selektif bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang produktif, berkualitas dan mampu mencapai tujuan Pendidikan. Di Indonesia proses ini diatur oleh berbagai regulasi, mulai dari undang-undang peraturan Menteri, hingga kebijakan Lembaga terkait yang bertanggung jawab atas Pendidikan. Dalam pelaksanaan kebijakan ini masih menemui berbagai kendala, antara lain kurangnya pemerataan kualifikasi tenaga pendidik di berbagai wilayah, kekurangan tenaga pendidik di daerah terpencil, serta rendahnya kompetensi di beberapa bidang.

2. Aspek Penting dalam Kebijakan Perekrutan Tenaga Kependidikan

Strategi yang digunakan dalam merekrut tenaga pendidik dan kependidikan yang baik harus dapat mengidentifikasi bagaimana pegawai akan direkrut, darimana mereka berasal dan kapan mereka harus direkrut. Jadi ada beberapa tahapan yang perlu diperhatikan dalam strategi rekrutmen calon tenaga pendidik dan kependidikan, yaitu: perencanaan dan analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, seleksi administratif, wawancara, tes praktik mengajar (guru), serta pembinaan, orientasi dan



penempatan pegawai yang diterima harus sesuai dengan kebutuhan lembaga dan kompetensi yang dimilikinya. Pada prinsipnya, masa depan lembaga pendidikan tidak akan pernah terlepas dari persoalan bagaimana suatu lembaga mengatur SDM dan dalam memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang cakap, lalu menentukan sesuai dengan motif orientasi dan kebutuhan lembaga. Sebab itulah, kebijakan dalam strategi rekrutmen tidak bisa dipandang sebelah mata. Jika diibaratkan hilir dari kualitas tenaga pendidik dan kependidikan kualitas kinerjanya, maka hulunya ada pada strategi rekrutmen SDM-nya (Widodo et al., 2022).

Beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam kebijakan perekrutan tenaga kependidikan meliputi :

1) Kualifikasi dan Kompetensi

Perekrutan tenaga kependidikan perlu menetapkan kualifikasi minimum, seperti jenjang Pendidikan, sertifikasi, dan pengalaman profesional. Kebijakan perekrutan tenaga kependidikan sekarang menekankan pentingnya standar kompetensi dan kualifikasi minimal yang harus dimiliki calon tenaga kependidikan. Banyak negara, termasuk Indonesia, menetapkan persyaratan minimal seperti latar belakang Pendidikan tertentu (S1/D4), sertifikasi pendidik, serta kompetensi dasar dalam bidang tertentu. Hal ini dimaksudkan agar tenaga kependidikan memiliki keahlian yang cukup untuk menjalankan tugasnya dengan baik, yang diharapkan berdampak positif pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar.

2) Seleksi yang Transparan dan Akuntabel

Salah satu kebijakan terbaru adalah penerapan system rekrutmen terbuka dan transparan melalui portal daring seperti seleksi CPNS dan PPPK. Dengan adanya transparansi, calon tenaga kependidikan terbaik dapat dipilih dengan lebih objektif dan efisien. Proses ini juga mengurangi potensi nepotisme dan kecurangan, sehingga sekolah dan Lembaga Pendidikan mendapatkan tenaga kependidikan yang berkualitas dan kompeten. Kebijakan ini meningkatkan kepercayaan public terhadap system perekrutan dan pada akhirnya berdampak positif pada kualitas Pendidikan. Proses seleksi tenaga kependidikan harus dilakukan secara terbuka, adil, dan akuntabel agar tidak ada diskriminasi dan semua kandidat memiliki kesempatan yang sama.

3) Pengukuran Kemampuan Profesional

Selain latar belakang Pendidikan, kompetensi professional seperti keterampilan mengajar, kemampuan manajerial dan kemampuan komunikasi perlu menjadikan bahan pertimbangan. Banyak negara menerapkan kebijakan yang mewajibkan pelatihan lanjutan bagi tenaga kependidikan setelah perekrutan. Program ini mencakup pelatihan professional, Pendidikan berkelanjutan, dan sertifikasi tambahan. Di Indonesia, program Guru Penggerak dan Program Pendidikan Profesional juga mendukung pengembangan kompetensi tenaga kependidikan. Peningkatan ini berdampak signifikan dalam meningkatkan kapasitas pengajaran, metodologi pembelajaran, serta manajemen kelas yang berdampak langsung pada kualitas Pendidikan.

4) Kesejahteraan dan Stabilitas Kerja

Memberikan jaminan kesejahteraan bagi tenaga kependidikan, seperti gaji, yang layak, tunjangan dan kesempatan pengembangan diri.

5) Distribusi Tenaga Kependidikan

Mengatasi kesenjangan tenaga kependidikan di wilayah terpencil atau tertinggal. Hal ini mencakup penempatan tenaga kependidikan berkualitas secara merata. Pemerataan distribusi tenaga kependidikan ke berbagai wilayah, termasuk daerah terpencil, juga menjadi focus kebijakan. Ketidakseimbangan distribusi tenaga Pendidikan seringkali menyebabkan ketimpangan kualitas Pendidikan di kota besar dan daerah terpencil. Pemerintah mulai mendorong kebijakan penempatan tenaga kependidikan dengan insentif khusus agar mereka bersedia ditempatkan di daerah yang membutuhkan. Langkah ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas Pendidikan di seluruh wilayah, tidak hanya di pusat – pusat kota.

C. Dampak Kebijakan Perekrutan Terhadap Kualitas Pendidikan

1. Dampak Positif Kebijakan perekrutan yang Baik
Kebijakan perekrutan tenaga kependidikan yang efektif dapat memberikan dampak positif bagi kualitas Pendidikan, antara lain :
 - 1) Peningkatan Kualitas Pengajaran
Tenaga kependidikan yang kompeten dapat memberikan pengajaran yang lebih berkualitas, sehingga berdampak pada hasil belajar siswa yang lebih baik.
 - 2) Pengembangan Potensi Siswa
Guru atau tenaga kependidikan yang profesional mampu mendorong potensi akademik dan non akademik siswa, seperti kreativitas, keterampilan berpikir kritis, dan etika sosial.
 - 3) Pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional
Perekrutan yang baik dan standar yang tinggi akan mampu membantu tercapainya tujuan Pendidikan nasional yang bermutu, merata dan berkelanjutan.
 - 4) Motivasi Belajar yang Tinggi
Tenaga kependidikan yang kompeten dapat meningkatkan motivasi belajar siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.
2. Dampak Negatif Kebijakan Perekrutan yang Kurang Efektif
Sebaliknya, kebijakan perekrutan tenaga kependidikan yang kurang tepat dapat memberikan dampak negative, seperti :
 - 1) Rendahnya Kualitas Pendidikan
Tenaga kependidikan yang tidak memenuhi standar dapat menurunkan kualitas pengajaran dan menghambat proses pembelajaran siswa.
 - 2) Tingginya Tingkat Ketidakpuasan di Kalangan Siswa dan Orang Tua
Guru yang kurang kompeten dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan siswa dan orang tua, sehingga menurunkan kepercayaan pada Lembaga Pendidikan.
 - 3) Tingkat Dropout Tinggi di Daerah Terpencil
Kekurangan tenaga pendidik berkualitas di wilayah terpencil dapat menyebabkan banyak siswa putus sekolah atau kurang termotivasi dalam belajar. Di daerah terpencil, tenaga kependidikan yang tidak berkualitas berkontribusi pada tingginya tingkat putus sekolah.

D. Rekomendasi Kebijakan Perekrutan Tenaga Kependidikan Yang Efektif

Untuk meningkatkan kualitas kebijakan perekrutan tenaga kependidikan, beberapa rekomendasi yang bisa dipertimbangkan adalah :

1. Meningkatkan Standar Kualifikasi Nasional



- Memetapkan standar minimum yang lebih ketat untuk tenaga kependidikan, termasuk sertifikasi kompetensi dan pengalaman di bidang Pendidikan.
2. Pelatihan Berkelanjutan
Pemerintah perlu mengadakan program pelatihan berkelanjutan bagi tenaga kependidikan untuk meningkatkan kemampuan profesional mereka.
3. Penyediaan Insentif Bagi Tenaga Kependidikan di Daerah Terpencil
Memberikan insentif tambahan, seperti tunjangan khusus, bonus, atau fasilitas perumahan bagi tenaga kependidikan yang bekerja di daerah terpencil atau terisolasi.
4. Pemerataan distribusi Tenaga Pendidikan Berkualitas
Menyusun kebijakan khusus untuk menempatkan tenaga kependidikan di daerah – daerah yang masih kekurangan guru berkualitas.
5. Pengawasan dan Evaluasi Berkala
Kebijakan perekrutan perlu diawasi dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan prosesnya sesuai dengan standar yang ditetapkan.
6. Transparansi dalam Proses Perekrutan
Mengoptimalkan transparansi dalam seleksi tenaga kependidikan untuk menghindari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

KESIMPULAN

Kebijakan perekrutan tenaga kependidikan memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan di Indonesia. Kebijakan yang tidak tepat dapat menurunkan kualitas pendidikan dan menghambat perkembangan siswa. Oleh karena itu, dibutuhkan kebijakan perekrutan yang berbasis kompetensi dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan memiliki kemampuan yang memadai. Dengan demikian, kualitas pendidikan dapat meningkat dan mampu bersaing di tingkat global.

Analisis kebijakan terkait perekrutan tenaga kependidikan menunjukkan bahwa proses seleksi dan penempatan tenaga kependidikan sangat mempengaruhi kualitas Pendidikan. Perekrutan tenaga kependidikan yang memenuhi standar kualifikasi, memiliki kompetensi profesional, dan distribusi yang merata merupakan komponen penting dalam meningkatkan kualitas proses belajar – mengajar yang berdampak positif pada pencapaian akademik dan keterampilan siswa. Sebaliknya, kebijakan yang kurang tepat dan tidak selektif dapat menurunkan kualitas Pendidikan dan menghambat pencapaian tujuan Pendidikan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Asdrayany, D., & Zohriah, A. (2024). Analisis rekrutmen tenaga dalam organisasi pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 5(1), 34–44.
- Widodo, R., Saputri, N., & Intania, N. (2022). Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren. *Jurnal Kependidikan Islam*, 12, 171–181. <https://doi.org/0.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2021). *Pedoman Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. Jakarta: Kemdikbud.
- Hasan, R. (2019). *Kebijakan Pendidikan dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pendidikan.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Sistem Pengembangan dan Pengelolaan Tenaga Pendidik*. Jakarta: Kemendikbud
- Suryadi, A., & Sutrisno, D. (2018). *Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Penguatan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan
Vol. 4 No. 4 Desember 2024
P-2797-5592
E-2797-5606

<https://jurnalp4i.com/index.php/manajerial>

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
Bandung: Alfabeta.



Jurnal P4I