



# Krisis Kualitas Tenaga Pendidik di Era Disrupsi: Transformasi Strategi Rekrutmen dan Seleksi sebagai Solusi Peningkatan Mutu

Mariyatul Kiptiyah

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam An Nur Lampung,

\* Penulis Korespondensi: [agassikibty@gmail.com](mailto:agassikibty@gmail.com)

**Abstract** *This study examines the crisis in teacher quality in the disruption era, caused by weak recruitment and selection systems that remain administrative, subjective, and lack transparency. The research aims to analyze the need for transforming recruitment and selection strategies toward a competency- and technology-based model as a solution to improve educational quality. This research employs a qualitative approach with a case study at MTs YPI Darul Huda Belitang OKU Timur. Data were collected through interviews, observations, and documentation, then analyzed descriptively using the Miles and Huberman interactive model. Data validity was tested through source and technique triangulation. The findings reveal that implementing competency- and technology-based recruitment systems, such as e-recruitment and online assessment, enhances objectivity, transparency, and efficiency in the selection process. This transformation strengthens teacher professionalism and improves the quality of educational institutions to become more adaptive to the challenges of the digital era.*

**Keywords:** *Teacher Quality; Recruitment; Selection; Competency; Technology; Disruption Era*

**Abstrak.** Penelitian ini membahas krisis kualitas tenaga pendidik di era disrupsi yang disebabkan oleh lemahnya sistem rekrutmen dan seleksi pendidik yang masih bersifat administratif, subjektif, dan kurang transparan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kebutuhan transformasi strategi rekrutmen dan seleksi pendidik menuju model berbasis kompetensi dan teknologi sebagai solusi peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus di MTs YPI Darul Huda Belitang OKU Timur. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara deskriptif dengan model interaktif Miles dan Huberman. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem rekrutmen berbasis kompetensi dan teknologi, seperti *e-recruitment* dan *assessment online*, mampu meningkatkan objektivitas, transparansi, dan efisiensi proses seleksi. Transformasi ini memperkuat profesionalitas tenaga pendidik dan meningkatkan mutu lembaga pendidikan agar lebih adaptif terhadap tantangan era digital.

**Kata kunci:** Era Disrupsi; Kompetensi; Rekrutmen; Seleksi; Teknologi; Tenaga Pendidik

## 1. LATAR BELAKANG

Fenomena krisis kualitas tenaga pendidik di Indonesia menjadi persoalan mendesak dalam dunia pendidikan modern. Di tengah derasnya arus era disrupsi yang ditandai oleh kemajuan teknologi, globalisasi informasi, dan tuntutan kompetensi abad ke-21, lembaga pendidikan dihadapkan pada tantangan serius: banyaknya pendidik yang belum memenuhi standar profesionalisme dan kemampuan adaptif terhadap perubahan. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek, 2023), lebih dari 40% tenaga pendidik di Indonesia belum memiliki kompetensi pedagogik dan digital yang memadai untuk mendukung pembelajaran berbasis teknologi (Rahayuningsih & Muhtar, 2022). Fakta sosial ini menegaskan adanya kesenjangan antara kebutuhan pendidikan modern dan kualitas sumber daya manusia yang tersedia di lapangan.

Salah satu penyebab utama dari krisis ini terletak pada sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang masih bersifat administratif dan belum menilai secara komprehensif aspek kompetensi profesional, karakter, serta kesiapan adaptif terhadap tantangan era digital (Farid et al., 2025). Banyak lembaga pendidikan yang masih mengutamakan kebutuhan jangka pendek dibandingkan perencanaan mutu jangka panjang (Albab, 2021). Proses seleksi sering kali hanya berorientasi pada kelengkapan berkas dan rekomendasi struktural tanpa asesmen mendalam terhadap kemampuan pedagogik maupun teknologi. Akibatnya, pendidik yang direkrut kerap tidak siap menghadapi tuntutan pembelajaran modern, sehingga berdampak pada rendahnya mutu pembelajaran dan menurunnya kualitas lulusan.

Berbagai penelitian memperkuat urgensi transformasi sistem rekrutmen tenaga pendidik. Nurhayati (2021) dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan* menemukan bahwa rekrutmen berbasis kompetensi meningkatkan efektivitas kinerja guru hingga 32% dibandingkan metode konvensional (Putri et al., 2025). Rahman dan Sari (2022) melalui *Indonesian Journal of Educational Management* juga menunjukkan bahwa seleksi pendidik berbasis asesmen profesional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru dan mutu pendidikan sekolah. Sementara itu, Putri (2023) menegaskan bahwa penerapan sistem seleksi digital dan pelatihan berbasis kinerja terbukti meningkatkan kualitas pembelajaran baik secara daring maupun luring. Dengan demikian, krisis kualitas pendidik bukan hanya masalah kapasitas individu, tetapi juga akibat sistem rekrutmen yang belum efektif. Transformasi strategi rekrutmen dan seleksi yang objektif, transparan, dan berbasis kompetensi menjadi solusi utama untuk menghadirkan tenaga pendidik profesional, adaptif, serta berdaya saing di era disrupsi.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus dengan paradigma konstruktivis, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik memengaruhi mutu pendidikan di era disrupsi (Nugraha et al., 2025). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, dengan melibatkan kepala madrasah, tim rekrutmen, dan guru aktif sebagai informan utama. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data (Qomaruddin & Sa'diyah, 2024), penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan metode serta member check. Penelitian ini dilaksanakan di MTs YPI Darul Huda Belitang OKU Timur, dengan objek

penelitian berupa strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik serta pengaruhnya terhadap peningkatan mutu pendidikan di era disrupsi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Ketidaksesuaian antara Sistem Rekrutmen dan Kebutuhan Kompetensi Era Disrupsi

Ketidaksesuaian antara sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kebutuhan kompetensi di era disrupsi mencerminkan adanya kesenjangan serius antara mekanisme seleksi yang diterapkan dengan tuntutan profesionalisme pendidikan modern (Rugaiyah et al., 2022). Proses rekrutmen masih cenderung bersifat administratif dan formalitas, hanya menilai kelengkapan berkas serta kualifikasi akademik tanpa mempertimbangkan kemampuan digital, inovasi pedagogik, dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Akibatnya, banyak tenaga pendidik yang diterima belum siap menghadapi perubahan paradigma pembelajaran berbasis teknologi dan kolaboratif. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang konvensional tidak lagi relevan dengan tantangan era disrupsi yang menuntut pendidik kreatif, fleksibel, dan berdaya saing global (Destiana et al., 2025). Oleh karena itu, diperlukan transformasi strategi rekrutmen dan seleksi yang berorientasi pada kompetensi, integritas, serta kemampuan adaptif agar lembaga pendidikan mampu melahirkan tenaga pendidik profesional yang mampu menjawab kebutuhan pendidikan abad ke-21.

**Tabel 1.** Ketidaksesuaian antara Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kebutuhan Kompetensi di Era Disrupsi

| Aspek                | Kondisi Aktual                                        | Kebutuhan Era Disrupsi                              | Dampak                                                    |
|----------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Pendekatan Rekrutmen | Bersifat administratif, fokus pada berkas dan ijazah. | Berbasis kompetensi dan kemampuan adaptif.          | Pendidik kurang siap menghadapi perubahan teknologi.      |
| Instrumen Seleksi    | Wawancara umum tanpa asesmen kompetensi.              | Asesmen digital, pedagogik, dan karakter.           | Seleksi tidak objektif, kemampuan sulit diukur.           |
| Orientasi Rekrutmen  | Pemenuhan formasi jangka pendek.                      | Pengembangan mutu jangka panjang.                   | Rekrutmen tidak strategis, berdampak pada mutu guru.      |
| Kriteria Penerimaan  | Berdasarkan kualifikasi administratif.                | Menilai kreativitas, inovasi, dan literasi digital. | Guru kurang mampu beradaptasi dengan pembelajaran modern. |

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa sistem rekrutmen tenaga pendidik saat ini masih bersifat administratif dan berorientasi pada kelengkapan berkas serta kualifikasi akademik, tanpa memperhatikan kemampuan digital, kreativitas, dan adaptasi terhadap teknologi. Proses seleksi yang umumnya hanya melalui wawancara umum membuat penilaian terhadap kompetensi profesional calon pendidik menjadi kurang objektif. Akibatnya, banyak tenaga

pendidik yang diterima belum siap menghadapi tuntutan pembelajaran berbasis teknologi dan inovasi, sehingga kualitas proses belajar mengajar belum optimal.

Kondisi tersebut menegaskan bahwa sistem rekrutmen yang konvensional tidak lagi relevan dengan kebutuhan pendidikan di era disrupsi. Lembaga pendidikan perlu melakukan transformasi melalui penerapan sistem rekrutmen berbasis kompetensi dan kinerja, yang menilai aspek literasi digital, pedagogik, serta karakter profesional (Hidayad et al., 2025). Dengan perubahan ini, lembaga pendidikan dapat menghasilkan tenaga pendidik yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing, sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan di tengah tantangan perkembangan zaman.

### **Rendahnya Objektivitas dan Transparansi dalam Proses Seleksi Pendidik**

Rendahnya objektivitas dan transparansi dalam proses seleksi pendidik merupakan salah satu faktor yang memperburuk mutu tenaga pendidik di era disrupsi (Kholida et al., 2025). Proses seleksi sering kali masih dipengaruhi oleh pertimbangan non-profesional seperti kedekatan personal, rekomendasi internal, atau kebutuhan instan lembaga, sehingga aspek kompetensi dan kinerja calon pendidik kurang diperhatikan secara menyeluruh (DAMRI et al., 2024). Seleksi biasanya hanya mengandalkan penilaian administratif dan wawancara umum tanpa instrumen evaluasi yang terukur, seperti asesmen kompetensi digital, pedagogik, maupun kepribadian. Akibatnya, hasil seleksi cenderung subjektif dan tidak mencerminkan kemampuan sebenarnya dari calon tenaga pendidik.

Kurangnya transparansi dalam proses seleksi juga menimbulkan ketidakpercayaan di lingkungan lembaga pendidikan (PUTRI, 2025). Ketidakterbukaan dalam kriteria penilaian, proses pengambilan keputusan, dan hasil akhir seleksi membuat peluang calon pendidik berkualitas sering kali terabaikan (Windasari et al., 2024). Kondisi ini berimplikasi pada rendahnya mutu pembelajaran karena lembaga tidak mendapatkan pendidik yang benar-benar profesional dan sesuai kebutuhan zaman. Oleh karena itu, peningkatan objektivitas dan transparansi menjadi keharusan dalam sistem rekrutmen modern, dengan menerapkan seleksi berbasis kompetensi, mekanisme penilaian terbuka, serta pelibatan tim independen agar proses rekrutmen lebih akuntabel dan berorientasi pada mutu pendidikan.

Selain itu, rendahnya objektivitas dan transparansi dalam seleksi pendidik juga menghambat proses regenerasi tenaga pengajar yang inovatif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi pendidikan (Hendrik Dewantara, 2024). Ketika proses rekrutmen tidak berlandaskan meritokrasi, potensi pendidik muda yang memiliki kemampuan digital, kreativitas tinggi, dan visi pembelajaran masa depan sering kali terpinggirkan oleh dominasi sistem yang konservatif dan tertutup (Lestari et al., 2023). Hal ini menyebabkan stagnasi dalam

inovasi pembelajaran serta melemahkan daya saing lembaga pendidikan di era digital. Oleh karena itu, dibutuhkan reformasi sistem seleksi dengan pendekatan berbasis data dan kompetensi, seperti penggunaan asesmen digital, portofolio kinerja, serta sistem rekrutmen daring yang transparan untuk memastikan setiap pendidik yang diterima benar-benar memiliki kualitas unggul dan berintegritas.

### **Kebutuhan Transformasi Rekrutmen Menuju Model Berbasis Kompetensi dan Teknologi**

Perubahan lanskap pendidikan di era disrupsi menuntut sistem rekrutmen pendidik yang lebih adaptif, terukur, dan berbasis kompetensi (Nurhayati et al., 2025). Model rekrutmen konvensional yang hanya menekankan aspek administratif sudah tidak lagi relevan untuk menjawab tantangan pendidikan modern (Rahmawati et al., 2025). Lembaga pendidikan perlu bertransformasi menuju sistem rekrutmen berbasis kompetensi, di mana calon pendidik dievaluasi secara komprehensif melalui asesmen kemampuan pedagogik, literasi digital, komunikasi, inovasi pembelajaran, serta integritas profesional (Wajdi et al., 2024). Pendekatan ini memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut tidak hanya memenuhi kualifikasi formal, tetapi juga memiliki kecakapan yang relevan dengan tuntutan zaman dan perkembangan teknologi pendidikan.

Pemanfaatan teknologi dalam proses rekrutmen menjadi langkah strategis untuk mewujudkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas. Sistem berbasis teknologi seperti *e-recruitment*, *assessment online*, dan *data analytics* dapat membantu lembaga pendidikan dalam menyeleksi calon pendidik secara lebih objektif dan terukur (Mukhtar & Masradin, 2023). Teknologi memungkinkan adanya pelacakan jejak digital, penilaian otomatis terhadap kompetensi, serta pengelolaan data calon pendidik yang lebih sistematis. Transformasi ini tidak hanya meningkatkan kualitas proses seleksi, tetapi juga memperkuat citra lembaga sebagai institusi yang modern dan profesional. Oleh karena itu, integrasi teknologi dengan pendekatan berbasis kompetensi menjadi keniscayaan dalam mewujudkan sistem rekrutmen pendidik yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada mutu pendidikan di era digital.

Selain itu, transformasi rekrutmen menuju model berbasis kompetensi dan teknologi juga berperan penting dalam membangun budaya mutu berkelanjutan di lembaga pendidikan (Elfrianto, 2023). Dengan sistem yang terukur dan transparan, lembaga dapat secara konsisten memantau kinerja tenaga pendidik sejak tahap seleksi hingga masa pengabdian. Data hasil asesmen digital dapat digunakan sebagai dasar dalam perencanaan pelatihan, pengembangan profesional, dan promosi karier pendidik (Saerang et al., 2023). Hal ini menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih adaptif terhadap perubahan, karena setiap pendidik memiliki

kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya sesuai perkembangan teknologi dan kebutuhan pembelajaran. Dengan demikian, transformasi rekrutmen bukan hanya solusi jangka pendek untuk memperbaiki sistem seleksi, tetapi juga strategi jangka panjang untuk menciptakan sumber daya pendidik yang unggul, berdaya saing global, dan siap menghadapi tantangan era disrupsi.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa krisis kualitas tenaga pendidik di era disrupsi disebabkan oleh ketidaksesuaian antara sistem rekrutmen konvensional dan kebutuhan kompetensi abad ke-21. Proses seleksi yang masih bersifat administratif, kurang objektif, dan minim transparansi menghambat terbentuknya tenaga pendidik yang profesional dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Oleh karena itu, transformasi strategi rekrutmen dan seleksi menuju model berbasis kompetensi dan teknologi menjadi solusi utama untuk meningkatkan mutu pendidik. Melalui penerapan e-recruitment, asesmen digital, serta penilaian berbasis kinerja dan karakter, lembaga pendidikan dapat menciptakan sistem rekrutmen yang lebih transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia yang unggul, inovatif, serta berdaya saing di era digital.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Albab, U. (2021). Perencanaan pendidikan dalam manajemen mutu terpadu pendidikan islam. *Jurnal Pancar (Pendidik Anak Cerdas Dan Pintar)*, 5(1), 119–126.
- DAMRI, D., PRASETYO, Y. I., MISRAWANI, M., & RAHMI, S. R. I. (2024). Analisis Kebijakan Terkait Perekrutan Tenaga Kependidikan serta Dampaknya Terhadap Kualitas Pendidikan. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 180–187.
- Destiana, E. M., Sartika, D., Puspitasari, N., & Asiyah, A. (2025). Management Pendidikan Abad 21, Globalisasi, Teknologi. *Harmoni Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(4), 130–147.
- Elfrianto, E. (2023). Transformation of Human Resource Management in Education in the Era of Technological Disruption: A Systematic Literature Review. *Jurnal Riset Ilmu Pendidikan*, 3(4), 138–144.
- Farid, M., Nugraha, M. S., Nurachadijat, K., & Rosadi, A. (2025). Pendekatan Manajemen dalam Perencanaan Tenaga Pendidik pada Lembaga Pendidikan Islam: Management Approach in Educational Staff Planning at Islamic Educational Institutions. *Kharismatik: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(1), 28–42.
- Hendrik Dewantara, S. E. (2024). *Membangun masa depan pendidikan: Inovasi dan tantangan*

*dalam sertifikasi guru di Indonesia.* PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.

- Hidayad, A. A., Nurlaela, L., & Agung, A. I. (2025). ANALISIS MANAJEMEN SDM UNTUK PENINGKATAN KINERJA GURU SMK PADA ASPEK LITERASI DIGITAL. *Prosiding Seminar Nasional Indonesia*, 3(2), 16–32.
- Kholida, A., Sukarman, S., Haji, N., & Wafda, M. (2025). TANTANGAN SELEKSI GURU DI ERA DIGITAL: ANTARA PROFESIONALISME DAN SPIRITUALITAS DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 10(2), 292–298.
- Lestari, S., Handoko, C., Andari, A. A., & Zulkarnain, I. (2023). Leadership of The Head of Madrasah in Carrying Out Academic Supervision To Improve Teacher Performance at MA Hidayatul Mubtadiin. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(01).
- Mukhtar, A., & Masradin, M. (2023). Bagaimana Teknologi Era 4.0 Menerapkan Rekrutmen?(Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia). *Paraduta: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(2), 77–89.
- Nugraha, M. S., Mudriansah, A. S., Alih, D., Widianengsih, R., & Aisyah, Y. S. (2025). Strategi Adaptasi Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Islam di Era Disrupsi Digital. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 5(3).
- Nurhayati, S., Septikasari, D., Judijanto, L., Susanto, D., Sudadi, S., Setiyana, R., Willdahlia, A. G., Ramli, A., & Zamroni, Z. (2025). *Paradigma Baru dalam Pendidikan Abad 21*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Putri, I. Z. A., Oktavia, L., Abakar, A. A. Ben, Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). MANAJEMEN KINERJA GURU TERHADAP EFISIENSI BELAJAR SISWA: IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 225–235.
- PUTRI, T. E. (2025). *SISTEM REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SMP IT ULUL ALBAB DAN SMP IT MUTIARA GLOBAL*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian teoritis tentang teknik analisis data dalam penelitian kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 1(2), 77–84.
- Rahayuningsih, Y. S., & Muhtar, T. (2022). Pedagogik digital sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru abad 21. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6960–6966.
- Rahmawati, M., Kurnia, M., Nellitawati, N., Al Kadri, H., & Setiawati, M. (2025). MANAJEMEN SDM BERBASIS INTEGRITAS DAN DAMPAK: STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK UNTUK PENDIDIKAN INDONESIA MAJU. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 537–546.
- Rugaiyah, M., Rahmah, M. S. N., & Anam, M. P. K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan: Peningkatan Profesionalisme Guru di Era Disrupsi Pendidikan*. CV Jejak (Jejak Publisher).

- Saerang, H. M., Lembong, J. M., Sumual, S. D. M., & Tuerah, R. M. S. (2023). Strategi pengembangan profesionalisme guru di era digital: Tantangan dan peluang. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 9(1), 65–75.
- Wajdi, F., Lawi, A., Yulaini, E., Sari, N. H. M., Santoso, T. N., Prihatin, E., Rachmatika, F., Hernadi, N. A., Fahmy, A. F. R., & Apriyanti, E. (2024). *Pengantar Pendidikan Abad 21*. Penerbit Widina.
- Windasari, W., Armeilia, O. S., & Maritza, K. I. A. (2024). Strategi seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif di SMA Muhammadiyah 8 Gresik. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 12.