



Original Article

Pemenuhan Mutu Pendidikan pada Satuan PAUD dengan Kelangkaan Sumber Daya Manusia

Nidaa' Fauziyyah Putri Nuryanto^{1✉}, Ali Formen²

^{1,2}Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Negeri Semarang

Correspondence Author: nidaafnuryanto@gmail.com✉

Abstract:

Tenaga pendidik adalah salah satu kunci mutu satuan pendidikan tidak terkecuali pada jenjang PAUD. Artikel ini mendiskusikan tentang permasalahan dalam proses perekrutan tenaga pendidik pada satuan PAUD akibat kelangkaan sumber daya manusia. Artikel ini untuk mengetahui (1) perekrutan dan seleksi tenaga pendidik di Sanggar Belajar Segambut mempengaruhi mutu pendidikan, (2) mengetahui kelangkaan sumber daya manusia di Sanggar Belajar Segambut Malaysia mempengaruhi mutu pendidikan, dan (3) mengetahui langkah strategis yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Sanggar Belajar Segambut. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi secara partisipatif, wawancara tiga narasumber, dan dokumentasi. Ditemukan bahwa proses perekrutan dan seleksi di Sanggar Belajar Segambut dilakukan sebulan sekali, serta kelangkaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi menjadi kendala Sanggar Belajar Segambut dalam memenuhi mutu pendidikan. Peneliti menyarankan penelitian lanjutan tentang pemenuhan mutu pendidikan di Sanggar Belajar Segambut dari perspektif hak pendidikan anak

Keywords: Kelangkaan sumber daya manusia, Pemenuhan mutu pendidikan, Satuan PAUD



<https://jurnal.uisu.ac.id/riwayat>

Pendahuluan

Tenaga pendidik yang berkualitas memiliki peran penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang lebih berkualitas dan efektif, yang pada gilirannya akan menghasilkan peserta didik yang unggul. Kualitas tenaga pendidik sangat diperlukan untuk beradaptasi dengan karakteristik peserta didik yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi (Hasanah dkk., 2024). Selain itu, tenaga pendidik juga diharapkan mampu memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan pengalaman belajar. Oleh karena itu, proses

perekrutan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi sangat krusial dalam upaya menemukan tenaga pendidik yang mampu memenuhi standar mutu pendidikan di suatu lembaga. Perekrutan yang efektif dan sistematis tidak hanya memastikan bahwa calon tenaga pendidik memiliki kompetensi akademik yang memadai, tetapi juga keterampilan mengajar dan kemampuan berkomunikasi yang diperlukan untuk berinteraksi dengan peserta didik secara efektif.

Salah satu langkah pemenuhan mutu pendidikan di suatu satuan pendidikan adalah rekrutmen tenaga pendidik. Rekrutmen adalah proses awal yang dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk mencari dan mengangkat sumber daya manusia dengan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan ([Cupian dkk., 2020](#)). Tujuan utama dari rekrutmen adalah untuk memastikan bahwa satuan pendidikan memiliki tenaga pendidik yang berkualitas dan sesuai dalam mewujudkan visi dan misi lembaga ([Cupian dkk., 2020](#)). [Adelia dkk. \(2023\)](#) mengatakan bahwa perekrutan harus dilakukan sesuai dengan kebijakan sekolah untuk meningkatkan mutu pengajaran di sekolah, hal ini dilakukan dengan mencari instruktur yang memiliki komitmen tinggi dan profesional dalam pekerjaannya. Jika proses perekrutan tidak dilakukan secara optimal dapat berdampak negatif bagi lembaga pendidikan yang berpotensi tidak memperoleh tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan spesifik dan standar kualitas yang ditetapkan ([Lina, 2020](#)). Ketidakesesuaian ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas pengajaran, yang akan berdampak negatif terhadap hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk menerapkan strategi perekrutan yang sistematis dan berbasis data, guna memastikan bahwa mereka dapat menarik dan mempertahankan tenaga pendidik yang kompeten dan berdedikasi.

[Yuliani & Aliyyah \(2024\)](#) pada penelitiannya menemukan bahwa perekrutan tenaga pendidik di Indonesia masih belum berjalan secara efektif, disebabkan oleh kurangnya profesionalisme dari pihak perekrut atau sekolah, ketidakjelasan syarat dan kriteria yang ditetapkan dalam proses rekrutmen, terbatasnya sumber daya manusia yang berminat terhadap profesi tenaga pendidik serta rendahnya kualifikasi yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan pada bulan Oktober 2023, di Sanggar Belajar Segambut, Malaysia. Sanggar belajar ini melaksanakan proses perekrutan dengan menyeleksi mahasiswa-mahasiswa dari Indonesia untuk mengisi posisi sebagai tenaga pendidik. Masa kerja tenaga pendidik yang direkrut hanya selama satu bulan. Hal ini disebabkan oleh regulasi izin tinggal di Malaysia yang hanya berlaku untuk durasi tersebut. Setelah satu bulan berakhir, Sanggar Belajar Segambut harus melakukan proses perekrutan kembali untuk mencari tenaga pendidik yang baru. Kondisi ini menciptakan tantangan dalam menciptakan kontinuitas dalam proses belajar mengajar, serta dapat mempengaruhi perkembangan siswa yang membutuhkan waktu dan konsistensi dalam pendekatan pengajaran. Selain itu, masa kerja tenaga pendidik yang hanya dibatasi selama satu bulan mengakibatkan mereka tidak memiliki cukup waktu untuk merancang dan melaksanakan pengajaran yang optimal. Permasalahan yang terdapat pada Sanggar Belajar Segambut adalah bukti bahwa perekrutan tenaga pendidik yang dilakukan masih belum optimal.

Penelitian tentang pemenuhan mutu pendidikan pernah dilakukan oleh [Murni dkk., \(2024\)](#). Pada penelitian tersebut ditemukan permasalahan yaitu kekurangan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi dalam bidang Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD). Hal tersebut diakibatkan oleh proses rekrutmen yang dilakukan secara informal dan personal tanpa adanya publikasi yang terbuka untuk menarik calon tenaga pendidik yang berkualitas serta tidak ada proses seleksi yang lebih mendetail seperti wawancara mendalam atau tes tertulis. Namun dari penelitian tersebut hanya berfokus pada pemenuhan mutu pendidikan di tingkat sekolah dasar, sementara aspek pemenuhan mutu pendidikan di satuan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) belum diteliti secara mendalam. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam literatur yang ada,

mengingat pentingnya pendidikan pada tahap awal perkembangan. Hingga saat ini belum terdapat penelitian yang secara khusus mengkaji pemenuhan mutu pendidikan yang dilakukan di Sanggar Belajar Segambut. Penelitian yang telah dilakukan di lembaga ini lebih terfokus pada aspek penguatan nasionalisme di kalangan peserta didik seperti yang diteliti oleh [Hidayah & Ratih \(2024\)](#). Ketiadaan penelitian tentang pemenuhan mutu pendidikan di Sanggar Belajar Segambut menciptakan ruang untuk eksplorasi lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti berinisiatif melakukan penelitian mengenai pemenuhan mutu pendidikan pada Sanggar Belajar Segambut yang terkendala kurangnya tenaga pendidik yang bertujuan untuk mengetahui langkah strategis yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Sanggar Belajar Segambut. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk merumuskan rekomendasi yang dapat meningkatkan mutu pendidikan, sehingga mampu menjawab tantangan yang dihadapi dalam menciptakan lingkungan belajar yang optimal bagi peserta didik.

Pertanyaan yang diajukan dalam masalah ini adalah: (1) bagaimana proses perekrutan dan seleksi tenaga pendidik di Sanggar Belajar Segambut mempengaruhi mutu pendidikan? (2) bagaimana kelangkaan sumber daya manusia di Sanggar Belajar Segambut mempengaruhi mutu pendidikan? (3) bagaimana langkah strategis yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Sanggar Belajar Segambut?

Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang diberikan oleh individu atau kelompok terhadap masalah sosial ([Creswell, 2009](#)). Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan memahami fenomena sosial dan perspektif subjek penelitian. Dengan menerapkan metode kualitatif, peneliti dapat memahami objek penelitian dengan lebih menyeluruh.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan dua tahap, dilakukan analisis lapangan pada tanggal 1 Oktober sampai dengan 29 Oktober 2023 dan dilakukan pendalaman data melalui *Zoom Meeting* pada tanggal 29 April 2024

Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini terdiri dari pengelola Sanggar Belajar Segambut dan 2 tenaga pendidik di Sanggar Belajar Segambut.

Prosedur

Prosedur penelitian ini terdiri dari tiga tahap utama yaitu, tahap persiapan, tahap pengumpulan data, dan tahap analisis data. Pada tahap persiapan, peneliti melakukan langkah-langkah penting, termasuk memperoleh izin untuk melakukan penelitian di lembaga tersebut serta menyusun pedoman untuk observasi dan wawancara. Selanjutnya, tahap pengumpulan data dilakukan melalui berbagai metode termasuk observasi langsung, wawancara dengan pengelola sanggar dan tenaga pendidik, serta pengambilan dokumentasi yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, observasi partisipatif, wawancara, dan dokumentasi. Sebelumnya peneliti akan melakukan pengamatan langsung mengenai proses pembelajaran di Sanggar Belajar Segambut yang terkendala kekurangan sumber daya manusia. Observasi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kelangkaan sumber daya manusia terhadap mutu pembelajaran di Sanggar Belajar Segambut. Selanjutnya peneliti akan melakukan wawancara dengan pengelola Sanggar Belajar Segambut dan 2 tenaga pendidik terkait pendapat dan pandangan mereka mengenai kelangkaan sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap mutu pendidikan. Dokumentasi terkait kegiatan pembelajaran akan dilampirkan sebagai pendukung penelitian.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis data menurut Miles dan Huberman dalam [Creswell \(2009\)](#) yang terdiri dari tiga tahap utama. Pertama, Reduksi Data yaitu proses merangkum dan memfokuskan data yang relevan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kedua, Penyajian Data dimana data yang telah direduksi di susun dalam bentuk narasi. Narasi ini menggambarkan secara mendetail proses pemenuhan mutu pendidikan di Sanggar Belajar Segambut, sehingga memberikan konteks yang lebih jelas mengenai situasi yang diteliti. Ketiga, Penarikan Kesimpulan yang mencakup analisis untuk menarik kesimpulan tentang efektivitas serta tantangan yang dihadapi dalam pemenuhan mutu pendidikan.

Hasil

Gambaran Umum Sanggar Belajar Segambut

Sanggar Belajar Segambut adalah salah satu sanggar belajar yang dinaungi oleh Sekolah Indonesia Kuala Lumpur (SIKL). Peserta didik pada Sanggar Belajar Segambut merupakan anak-anak dari Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang orang tuanya tidak memiliki dokumen migrasi yang lengkap, sehingga anak-anak tersebut tidak mempunyai akses terhadap fasilitas pendidikan formal di Malaysia. Sanggar Belajar Segambut didirikan pada tahun 2023. Sanggar tersebut memiliki visi yaitu menyediakan pendidikan non formal bagi anak-anak pekerja migran Indonesia, serta misi mendidik anak-anak pekerja migran Indonesia yang berakhlakul karimah, berwawasan kebangsaan dan berilmu pengetahuan. Saat ini terdapat 3 orang pengurus di Sanggar Belajar Segambut yang terdiri dari 1 orang pengelola sanggar dan 2 tenaga pendidik.

Proses Perekrutan dan Seleksi Tenaga Pendidik di Sanggar Belajar Segambut

Proses perekrutan dan seleksi secara umum adalah proses mencari, memilih, dan mengangkat seseorang untuk dijadikan tenaga pendidik yang potensial bagi suatu lembaga pendidikan berdasarkan kriteria seperti, pendidikan, kepribadian, keterampilan, dan pengalaman kerja. Proses rekrutmen yang ideal menurut [Kusumaningrum dkk. \(2024\)](#) yaitu penyusunan strategi, pencarian calon tenaga pendidik, penyisihan calon tenaga pendidik, keputusan penerimaan atau penolakan, pengumpulan pelamar terseleksi. Perekrutan adalah proses menemukan orang atau kandidat dengan kualifikasi dan minat yang diperlukan. Pada hasil wawancara, Eko (nama disamarkan) sebagai pengelola sanggar mengungkapkan bahwa,

“Ya, masih satu bulan sekali. Hampir setiap sanggar begitu sih sifatnya. Karena kendala di Sanggar Belajar Malaysia ini memang kekurangan tenaga pendidik. Jadi tenaga pendidik tetap itu masih perlu dibantu oleh mahasiswa-mahasiswa KKN atau MBKM yang

datang.”

Dapat diketahui dari wawancara tersebut, Sanggar Belajar Segambut melakukan proses rekrutmen tenaga pendidik setiap sebulan sekali dengan membuka lowongan relawan untuk mahasiswa Indonesia. Eko juga mengatakan,

“Ya, yang penting mau mengajar aja. Karena semua sanggar yang ada di Malaysia begitu sih, karena kekurangan guru. Bahkan yang tidak tamat SMA pun tidak apa-apa.”

Ia menjelaskan bahwa pada proses perekrutan tersebut tidak ada kualifikasi terkait riwayat pendidikan calon tenaga pendidik. Kualifikasi yang dibutuhkan oleh Sanggar Belajar Segambut adalah memiliki motivasi atau minat mengajar. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, proses perkrutan dan seleksi yang dilakukan Sanggar Belajar Segambut dimulai dari menemukan informasi lewat grup mahasiswa, mengisi formulir pendaftaran, melakukan wawancara, kemudian menunggu pengumuman hasil rekrutmen.



Gambar 1. Informasi Perekrutan Tenaga Pendidik Sanggar Belajar Segambut

Proses perekrutan dan seleksi yang dilakukan setiap bulan di Sanggar Belajar segambut berpotensi memengaruhi mutu pendidikan yang disampaikan. Mina (nama disamarkan) selaku tenaga pendidik menyampaikan bahwa,

“Masih ada tenaga relawan yang dari universitas itu biasanya berganti empat bulan sekali atau sebulan sekali, dan ini juga menimbulkan dampak adaptasi anak itu. Adaptasi anak dengan orang lebih dewasa itu kan berbeda, jadi anak itu harus melakukan pendekatan yang lebih lama. Kemudian evaluasi perkembangan anak itu kan harusnya berkelanjutan. Tapi dengan pergantian guru ini evaluasi perkembangan anak ini gak bisa berkelanjutan.”

Mina menjelaskan bahwa program relawan ini masih digunakan oleh pihak sanggar. Menurut Mina tenaga pendidik yang berganti-ganti menimbulkan proses adaptasi anak kepada orang dewasa lebih lama karena harus ada proses pendekatan terlebih dahulu, ia juga menyatakan bahwa program relawan sebagai tenaga pendidik yang digunakan oleh Sanggar Belajar Segambut dapat menghambat proses evaluasi perkembangan anak. Mina dalam wawancaranya mengatakan,

“Kita nggak tahu gimana jadwal-jadwalnya atau tadi mengenai buku panduan ataupun RPPH itu kan kami nggak punya, kita kosong di sana.”

Mina menyampaikan bahwa tenaga pendidik baru terkendala dalam beradaptasi pada

saat awal ditempatkan di Sanggar Belajar Segambut karena tidak adanya buku panduan yang mencakup capaian pembelajaran peserta didik dengan tenaga pendidik sebelumnya. Hal tersebut mengakibatkan tenaga pendidik yang baru tidak mengetahui sudah sejauh mana perkembangan peserta didik. Sebagai pengelola sanggar, Eko juga menyadari bahwa proses perekrutan dan seleksi yang dilakukan setiap bulan di Sanggar Belajar Segambut mempengaruhi perkembangan peserta didik terutama dalam kemampuan beradaptasi antara peserta didik dengan tenaga pendidik yang baru. Berdasarkan data-data yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen di Sanggar Belajar Segambut belum optimal. Proses perekrutan yang dilakukan setiap bulan tentu saja mempengaruhi mutu pendidikan karena frekuensi perekrutan yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam kualitas tenaga pendidik, mengingat setiap pengajar baru membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan kurikulum dan metode pengajaran yang diterapkan. Proses adaptasi yang lambat dapat mengganggu kontinuitas pembelajaran, mengakibatkan ketidakpastian dalam memahami materi yang diajarkan, serta menghambat perkembangan akademik peserta didik ([Mulyani, 2024](#)).

Kelangkaan Sumber Daya Manusia di Sanggar Belajar Segambut

Kelangkaan sumber daya manusia merupakan masalah yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia yang kurang efektif ([Mardikaningsih, 2020](#)). Kelangkaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada jumlah tenaga pendidik, tetapi juga mencakup kurangnya tenaga ahli yang memenuhi kualifikasi dan standar yang diperlukan dibidangnya ([Aldino dkk., 2023](#)). Tenaga pendidik yang profesional memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tenaga pendidik yang memiliki komitmen profesionalisme yang tinggi cenderung lebih efektif dalam mencapai tujuan atau keberhasilan dalam peningkatan mutu pendidikan ([Agia & Sudrajat, 2023](#)). Oleh karena itu, dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, setiap lembaga pendidikan diharapkan memiliki tenaga pendidik yang berkompetensi sesuai dengan bidang serta profesi yang diemban. Kelangkaan sumber daya manusia menjadi kendala utama di Sanggar Belajar Segambut, hal ini disampaikan oleh Eko dalam wawancara yaitu,

“Karena tidak ada orangnya, itu saja dari dulu. Untuk rekrutmennya, kita itu siapa yang mau mengajar silakan gitu, tapi kami tinggal memberikan honor berapa sebulan, yang penting ada itu karena memang tata kelola sanggar yang penting ada gurunya sekarang.”

Eko mengemukakan bahwa kendala yang dihadapi dalam proses perekrutan tenaga pendidik adalah kekurangan sumber daya manusia sehingga tenaga pendidik yang direkrut tidak sesuai dengan kualifikasi kebutuhan pembelajaran peserta didik. Eko juga menyebutkan bahwa tenaga pendidik yang direkrut oleh Sanggar Belajar Segambut tidak diharuskan memiliki profesionalisme sebagai tenaga pendidik, hal tersebut disampaikan oleh Eko pada wawancaranya yaitu,

“Kalau tenaga pendidik sih yang mau aja. Kita tidak menargetkan harus S1. SMA pun boleh.”

Dampak dari kurangnya sumber daya manusia di Sanggar Belajar Segambut juga dirasakan oleh Yuli (nama disamarkan) selaku tenaga pendidik yang kesulitan dalam mempersiapkan rencana pembelajaran dikarenakan kurangnya koordinasi dengan pengelola saat melakukan orientasi tenaga pendidik baru. Menurut data yang didapat peneliti di lapangan, tenaga pendidik yang baru hanya diberi arahan singkat mengenai kegiatan-kegiatan yang biasanya dilakukan di Sanggar Belajar Segambut. Pemberian arahan oleh pengelola juga

dilaksanakan sehari sebelum para tenaga pendidik yang baru mulai mengajar. Hal tersebut diakibatkan oleh kurangnya sumber daya manusia yang bertugas untuk memberi orientasi kepada tenaga pendidik baru. Dampak dari kelangkaan sumber daya manusia juga disampaikan oleh Yuli dalam wawancaranya yaitu,

“Jadi proses mengajarnya itu karena kami mahasiswa dari UNNES saat itu dikirim tiga orang jadi kami mengajarnya secara bergantian karena disitu ada dua kelas, yaitu kelas kecil dan kelas besar dimana range umurnya itu beragam.”

Yuli mengemukakan bahwa tenaga pendidik di Sanggar Belajar Segambut harus bergantian dalam mengajar di dua kelas dengan rentang umur peserta didik yang berbeda akibat kurangnya sumber daya manusia.



Gambar 2. Pengumuman Hasil Seleksi Tenaga Pendidik di Sanggar Belajar Segambut



Gambar 3. Kegiatan Belajar Mengajar di Sanggar Belajar Segambut

Dari data-data yang telah diperoleh dapat disimpulkan bahwa kelangkaan sumber daya manusia di Sanggar Belajar Segambut menjadi kendala dalam pemenuhan mutu pendidikan. Ketidacukupan tenaga pendidik yang tidak memenuhi kualifikasi yang diperlukan akan berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang mereka berikan kepada peserta didik. Tenaga pendidik yang tidak memiliki latar belakang dan kompetensi yang sesuai cenderung

tidak dapat menyapaikan materi dengan efisien, mengelola kelas secara efektif, atau menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan siswa ([Shofa dkk., 2023](#)).

Strategi

Strategi merupakan salah satu perencanaan jangka panjang yang mencakup berbagai Tindakan yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu, yang umumnya berkaitan dengan pencapaian keberhasilan ([Julia & Masyuroh, 2022](#)). Dalam konteks pendidikan, strategi tidak hanya melibatkan penyusunan rencana, tetapi juga penetapan langkah-langkah spesifik yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Proses ini melibatkan analisis yang mendalam terhadap kebutuhan peserta didik, identifikasi sumber daya manusia, serta pengembangan metode pengajaran yang inovatif. Dalam menghadapi kelangkaan sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik di Sanggar Belajar Segambut, Eko sebagai pengelola sanggar menyesuaikan jumlah tenaga pendidik di setiap sanggar yang ada di Malaysia. Hal tersebut diungkapkan Eko dalam wawancaranya yaitu,

“Kita rolling ngambil dari sanggar belajar yang lain. Contoh, yang di Segambut kurang, yang di Sentul cukup, jadi yang di Sentul dikurangi dikit untuk ditempatkan di Segambut. Jadi tetap diusahakan, kurang sih, iya, tapi tidak kurang banget.”

Dalam melakukan evaluasi tenaga pendidik Eko mengemukakan bahwa evaluasi terhadap setiap tenaga pendidik di Sanggar Belajar Segambut dilakukan setiap tiga bulan sekali. Hal-hal yang dievaluasi yaitu dari segi cara mengajar, metode pembelajaran yang digunakan oleh tenaga pendidik, serta lingkungan kelas. Eko mengatakan dalam wawancaranya, yaitu

“Biasanya evaluasinya itu setiap bulan, dari segi cara mengajarnya, metode belajar yang dipakai atau bisa juga dari lingkungan belajar seperti tata letak ruang kelas.”

Eko juga menjelaskan bahwa hasil dari evaluasi tersebut diserahkan kepada tenaga pendidik tetap dan kemudian diimplementasikan serta dipantau perubahannya.

Dari data-data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa Sanggar Belajar Segambut menerapkan strategi untuk mengatasi kelangkaan sumber daya manusia dengan menyesuaikan jumlah tenaga pendidik yang ditempatkan di sanggar-sanggar yang ada di Malaysia. Selain itu, mereka melakukan evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik setiap tiga bulan sekali. Dalam hal tersebut, Sanggar Belajar masih belum sepenuhnya optimal dalam menyusun strategi yang bertujuan memenuhi mutu pendidikan. Pada Peraturan Pemerintah No. 19 pasal 2 (2005) tentang Standar Nasional Pendidikan yang menyebutkan 8 Standar Nasional Pendidikan yaitu, standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan standar pembiayaan pendidikan, dan standar penilaian pendidikan. Dapat diketahui langkah strategis yang dilakukan Sanggar Belajar Segambut masih terbatas pada standar proses dan standar pengelolaan. Sanggar Belajar Segambut perlu merencanakan langkah strategis tambahan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan lainnya untuk mencapai pemenuhan mutu pendidikan yang lebih komprehensif.

Kesimpulan

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen di Sanggar Belajar Segambut belum optimal. Proses perekrutan yang dilakukan setiap bulan mempengaruhi mutu pendidikan karena tenaga pendidik yang baru dan peserta didik memerlukan waktu untuk beradaptasi. Kelangkaan sumber daya manusia yang berkualitas juga menjadi kendala dalam pemenuhan mutu pendidikan. Ketidakcukupan tenaga pendidik yang tidak memenuhi

kualifikasi berpengaruh terhadap kualitas pengajaran. Sanggar Belajar Segambut telah menerapkan strategi untuk mengatasi kelangkaan sumber daya manusia dengan menyesuaikan jumlah tenaga pendidik yang ditempatkan di sanggar-sanggar yang ada di Malaysia dan melakukan evaluasi tenaga pendidik. Namun, strategi yang diterapkan masih memerlukan perbaikan untuk mencapai standar mutu pendidikan yang diharapkan.

Saran

Berdasarkan data yang telah didapatkan, Sanggar Belajar Segambut melakukan proses perekrutan dan seleksi setiap bulan sebagai respons terhadap kelangkaan sumber daya manusia. Frekuensi pergantian tenaga pendidik yang terlalu cepat mempengaruhi pemenuhan mutu pendidikan di Sanggar Belajar Segambut. Maka dari itu, peneliti memberi saran kepada pemerintah untuk memperhatikan pemenuhan mutu pendidikan bagi anak-anak pekerja migran Indonesia di Malaysia dengan mempertimbangkan hak pendidikan anak. Penelitian ini hanya mencakup data dari pengelola sanggar dan tenaga pendidik. Sebagai langkah selanjutnya, peneliti menyarankan agar dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pemenuhan mutu pendidikan di Sanggar Belajar Segambut dalam perspektif hak pendidikan anak dengan melibatkan stakeholder yang lebih luas seperti masyarakat sekitar atau instansi pemerintah.

Daftar Pustaka

- Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*, 01(02), 40–44. <https://doi.org/10.58812/spp.v1.i02>
- Aldino, M., Murtafiah, N. H., & Tamyis. (2023). Peran Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik terhadap Kualitas Guru. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 02(05), 800–808.
- Creswell, J. W. (2009). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *Muqarnas* (Vol. 8). <https://doi.org/10.1163/22118993-90000268>
- Cupian, Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 50–63.
- Dian Adelia, S., Nuzul Arijannah, Dewi Saraswati, E., & Aulia Rachman, F. (2023). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 207–221. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.443>
- Fauzan, R., Harsono, K., Meisandy, R. P., Barokah, M., & Muhaimin, M. I. (2024). Optimising Human Resource Management as an Effort to Improve Employee Performance through Digital Attendance. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 16–25.
- Hasanah, I. M., Asbari, M., & Wardah, H. (2024). Guru Berkualitas: Esensi Pendidikan Bermutu. *Journal of Information Systems and Management*, 3(3), 23–27.
- Hidayah, K., & Ratih, R. (2024). Penguatan Nasionalisme melalui Kebhinekaan Global, Literasi Numerasi dan Motivasi Berwirausaha Pada Anak-Anak Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 56–67.
- Julia, M., & Masyuroh, A. J. (2022). Literature Review: Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungna dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395.
- Kusumaningrum, H., Rachman, J. Z., & Maulana, M. R. (2024). Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Talenta Karyawan Terbaik di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(2), 220–230. <https://doi.org/10.54259/diajar.v3i2.2459>
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of*

- Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja , Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(1), 44–54.
- Mulyani, E. (2024). Pengaruh Kobtinuitas Belajar dan Motivasi Berprestasi Terhadap Hasil Belajar dengan Dimoderasi oleh Persistensi Diri. *Jurnal Sains Student Research*, 2(3), 567–579.
- Murni, A. A. A., Sobry, M., & Thohri, M. (2024). Analisis Proses Perekrutan dan Seleksi Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Shadruddin NW Suralaga. *Jurnal Kependidikan Islam*, 14(2), 218–230.
<https://doi.org/10.15642/jkpi.2024.14.2.218-230>
- Peraturan Pemerintah RI. (2005). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Standar Nasional Pendidikan (PP Nomor 19 Pasal 2 Tahun 2005)*.
- Romulo, C. S., & Dalimunthe, Z. (2024). Effect of related party transaction and tax haven utilization on tax avoidance moderated by Country-by-Country reporting. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 26-40.
- Shofa, G. Z., Nurlaila, S., & Atikah, C. (2023). Inovasi Dan Permasalahan Pendidikan (Kualifikasi Guru Belum Optimal). *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 5(1), 120–126.
- Wulandari, D. (2024). The Effectiveness of Youtube Channel as Learning Media at Conversation Class. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 67-69.
- Yuliani, S., & Aliyyah, R. R. (2024). Seleksi Tenaga Pendidik : Penerapan Rekrutmen pada Sekolah Dasar. *Karimah Tauhid*, 3(3), 2685–2702.