

Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 59 Surabaya Melalui Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Wildhan Falahati Akbar¹, Muhammad Farel Maulana Firman², Windasari³

¹ Universitas Negeri Surabaya, wildhan.23198@mhs.unesa.ac.id

² Universitas Negeri Surabaya, muhhammadfarelfarel.23212@mhs.unesa.ac.id

³ Universitas Negeri Surabaya, windasari@unesa.ac.id

Info Artikel

Article history:

Received Mei, 2024

Revised Mei, 2024

Accepted Mei, 2024

Kata Kunci:

Kualitas Pendidikan,
Pendidikan, Rekrutmen Guru,
Tenaga Kependidikan

Keywords:

Education, Education Personnel,
Quality of Education, Recruitment
of Teachers

ABSTRAK

Ini adalah artikel tentang upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN 59 Surabaya melalui proses rekrutmen dan seleksi guru dan kependidikan. Institusi ini telah mengambil tindakan strategis untuk meningkatkan staf pengajar dan tenaga kependidikan karena kesulitan untuk mencapai standar pendidikan yang diinginkan. Artikel ini membahas bagaimana SMPN 59 Surabaya melakukan rekrutmen dan seleksi yang cermat untuk memastikan bahwa guru dan tenaga kependidikan yang terpilih memiliki kualifikasi, keterampilan, dan komitmen yang sesuai dengan visi dan misi sekolah. Pengumuman pekerjaan, tes pengetahuan dan kompetensi, wawancara, observasi pengajar, dan pemeriksaan referensi adalah beberapa contoh proses seleksi yang dibahas di sini. Diharapkan bahwa proses ini akan memberikan dampak positif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN 59 Surabaya. Selain itu, akan menjadi inspirasi bagi institusi pendidikan lain untuk memperkuat tim pengajar mereka.

ABSTRACT

This is an article about efforts to raise the standard of education at SMPN 59 Surabaya through the hiring procedure and the selection of the instruture and qualifications. The institution has taken strategic measures to increase its teaching and educational staff due to its difficulty in achieving desired educational standards. This article discusses how SMPN 59 Surabaya carries out careful recruitment and selection to ensure that the educators and educators selected have the qualifications, skills, and commitments that match the vision and mission of the school. Job announcements, knowledge and competence tests, interviews, teacher observations, and reference examinations are some examples of the selection process discussed here. It is expected that this process will have a favorable effect on raising educational standard at SMPN 59 Surabaya. Besides, it would be an inspiration for other educational institutions to strengthen their teaching team.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Wildhan Falahati Akbar

Institution: Universitas Negeri Surabaya Jl. Raya Kampus Unesa, Lidah Wetan, Kec. Lakarsantri, Surabaya, Jawa Timur 60213

Email: wildhan.23198@mhs.unesa.ac.id

1. PENDAHULUAN

Guru dan Tenaga Kependidikan memainkan peran penting dalam proses pendidikan, khususnya dalam pembentukan jati diri bangsa melalui pengembangan kepribadian dan prinsip yang diinginkan. Maka dari itu, untuk meningkatkan standar organisasi pendidikan, terutama madrasah, diperlukan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Pasal 1 Ayat 6 UU Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003 berbunyi pendidik adalah individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya dengan spesialis tertentu serta berkontribusi pada penyediaan pendidikan. Sementara UU Sisdiknas No 20 tahun 2003 pasal 1 ayat (5) mendefinisikan guru dan tenaga kependidikan dianggap sebagai sumber daya manusia yang bersertifikasi dalam pendidikan karena mereka adalah orang-orang yang mengabdikan diri kepada masyarakat dan diangkat untuk membantu pendidikan. dan keduanya mempunyai peran yang signifikan dalam menentukan standar pendidikan nasional (Mukhlisoh, 2018).

Namun, Tim Dosen APUPI (2012: 231) menyatakan bahwa manajemen pendidik dan staf kependidikan mencakup semua tindakan yang dilakukan sejak pengajar dan tenaga kependidikan bergabung dengan institusi pendidikan hingga mereka berhenti, termasuk rencana sumber daya manusia, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan, kompensasi, penghargaan, perekrutan, seleksi, penempatan. Rekrutmen adalah prosedur untuk mempekerjakan orang untuk melakukan tugas tertentu. Dalam hal penerimaan guru dan staf kependidikan honorer di sekolah, juga perlu menentukan standar yang diperlukan untuk mempekerjakan karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang diperlukan dan keterampilan yang dimiliki (Mukhlisoh, 2018).

Dalam lembaga pendidikan, manajemen guru dan tenaga kependidikan adalah proses SDM yang mencakup semua tindakan yang berkaitan dengan pengembangan, pengorganisasian, perekrutan, seleksi, penempatan, pembayaran, penghargaan, dan pemberhentian guru dan staf kependidikan untuk mencapai tujuan tertentu (Muniroh & Muhyadi, 2017).

Untuk memenuhi peran guru dan tenaga kependidikan yang sangat krusial, diperlukan sistem penarikan yang memungkinkan calon guru dan tenaga kependidikan yang berpengalaman berpartisipasi. Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan adalah kumpulan tindakan dan metode yang digunakan untuk mendapatkan sejumlah manusia yang berkualitas dalam hal tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan persyaratan yang berlaku, sehingga individu dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Tujuan dari aktivitas rekrutmen adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang bagaimana pelamar tidak hanya menemukan dan membuat keputusan tentang tawaran pekerjaan, tetapi juga bagaimana mengelola proses rekrutmen dan memperoleh informasi yang mungkin bermanfaat bagi mereka untuk memutuskan apakah mereka cocok untuk posisi tersebut (Agia & Sudrajat, 2023).

Penjaminan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan menjadi kunci dalam pembangunan bangsa. Dengan guru dan staf pendidikan yang profesional maka akan tercipta pendidikan yang berkualitas, dengan itu tiap individu memiliki kesempatan yang lebih baik untuk mencapai potensi maksimalnya dan akan berkontribusi dalam masyarakat (Kusnandi, 2018). Tenaga pendidik dan kependidikan meliputi Guru, Dosen, dan Staf lainnya yang memegang peran penting dalam menciptakan pengalaman pembelajaran yang optimal. Kualitas mereka mempengaruhi hasil pendidikan yang dicapai oleh siswa (Mulyasa, 2012). Penerapan sistem penjaminan mutu sangat penting guna memastikan bahwa pendidikan secara keseluruhan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh institusi terkait dan konsep tentang penjaminan kualitas diimplementasikan dengan standar yang dapat diukur dan jelas untuk mengetahui pencapaian mutu, (Mursalim). Beberapa asumsi dasar bagi guru dan tenaga kependidikan sebagai SDM menjadi faktor yang logis dan strategis, faktor-faktor yang menentukan kesuksesan suatu sistem pembelajaran adalah:

1. Manusia adalah sumber daya utama dalam suatu institusi pendidikan.
2. Tiap individu bertanggung jawab atas keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan.
3. Dalam organisasi, faktor yang paling dapat dikontrol adalah manusia.
4. Penampilan manusia berhubungan dengan sebagian besar masalah organisasi.
5. Identifikasi dan manajemen perilaku proses untuk mencapai tujuan sekolah adalah fokus utama sistem (Nurlindah et al., 2020).

Rekrutmen merupakan langkah awal yang bersifat esensial karena menjadi dasar keberhasilan fungsi sumber daya manusia (Akilah, 2019). Merekrut dengan tujuan menemukan sumber daya potensial yang selaras dengan nilai-nilai organisasi sehingga mampu meningkatkan kemungkinan pertumbuhan dan peningkatan organisasi. Rekrutmen yang tepat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi (Herlambang et al., 2022), kinerja organisasi mengacu pada prestasi pekerjaan yang dihasilkan oleh organisasi sesuai dengan persyaratan atau peraturan yang berlaku pada organisasi. Peningkatan organisasi tentunya tidak lepas dari kontribusi SDM. Karena potensi sumber daya manusia yang potensial adalah aset perusahaan. Lain hal ketika rekrutmen tidak tepat, maka mengakibatkan ketidaksesuaian antara keterampilan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu jabatan dalam organisasi (Do Karim et al., 2020; Hasanah & Siregar, 2021). Adanya Proses Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 59 Surabaya menjadi garis besar atas pengaruh keberhasilan siswa, penilaian terhadap masyarakat, penilaian akreditasi dan peningkatan kualitas pendidikan. Maka kami selaku mahasiswa Manajemen Pendidikan ingin menelaah proses rekrutmen pada SMPN 59 Surabaya melewati artikel kami yang berjudul "Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 59 Surabaya Melalui Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan" (Dassi & Ruby, 2023).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Pengertian Seleksi Dan Rekrutmen Guru Tenaga Kependidikan*

Studi oleh Djojonegoro (2015) menunjukkan bahwa pengangkatan guru dan tenaga kependidikan di institusi pendidikan membutuhkan strategi yang teliti untuk menarik kandidat yang mempunyai visi, nilai, dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Studi oleh Wahyuni (2018) menunjukkan bahwa proses pemilihan guru dan tenaga kependidikan di institusi pendidikan melibatkan berbagai jenis tes, wawancara, observasi, dan pemeriksaan referensi untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih memenuhi syarat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi guru dan staf kependidikan merupakan proses penting untuk memastikan mutu pendidikan yang optimal di sebuah lembaga pendidikan. Institusi pendidikan dapat mengembangkan strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk menarik dan mempertahankan individu yang berkualitas dalam tim pengajar dan kependidikan mereka. Mereka harus memahami definisi dan pentingnya proses ini.

2.2 *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Guru Dan Tenaga Kependidikan*

Menurut Suherman (2017), proses ini mencakup mengidentifikasi kebutuhan organisasi, mengumumkan lowongan pekerjaan, dan mempekerjakan kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi tersebut.

Menurut Wibowo (2019), proses seleksi ini melibatkan penggunaan berbagai metode evaluasi, termasuk tes pengetahuan, wawancara, observasi mengajar, dan pemeriksaan referensi.

Dengan demikian, bias kita simpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi guru dan staf kependidikan merupakan tahap krusial dalam memastikan kualitas pengajaran dan manajemen pendidikan di sebuah organisasi. Organisasi dapat

memperoleh individu yang berkualitas tinggi yang berkomitmen untuk mendukung visi dan misi pendidikan mereka dengan memahami masalah yang ada dan menerapkan strategi yang tepat.

2.3 Kebijakan Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Menurut penelitian Pratiwi (2016), kebijakan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan harus jelas dan terstruktur untuk memastikan kesetaraan, keadilan, dan transparansi dalam proses seleksi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan ini memainkan peran penting dalam menciptakan proses rekrutmen dan seleksi yang adil, efisien, dan berkualitas tinggi di lembaga pendidikan. Untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut sesuai dan relevan dengan tujuan pendidikan yang diinginkan, evaluasi dan adaptasi ke dalam konteks lokal sangat penting.

2.4 Kebijakan Perekrutan Dan Seleksi Untuk Memenuhi Tujuan Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Studi yang dilakukan oleh Johnson (2017) menunjukkan bahwa kebijakan yang mendukung perekrutan dan pengangkatan guru berkualitas tinggi dapat secara langsung meningkatkan prestasi akademik siswa. Ini menunjukkan betapa pentingnya hubungan antara kualitas pendidikan dan kualitas pengajar.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan perekrutan dan seleksi yang efektif merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan pendidikan, yaitu meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Untuk memastikan bahwa pendidikan dapat terus berkembang dan memenuhi tuntutan zaman, diperlukan evaluasi kebijakan ini dan pengembangan kebijakan yang berkelanjutan.

2.5 Pelatihan Rekrutmen Guru Dan Tenaga Kependidikan

Studi yang dilakukan oleh Smith (2017) menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat dapat membantu tim rekrutmen dalam menarik dan memilih individu yang berkualitas dalam bidang pendidikan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan rekrutmen bagi guru dan tenaga kependidikan merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa institusi pendidikan dapat merekrut orang yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Untuk memastikan bahwa investasi dalam pelatihan rekrutmen memberikan manfaat yang signifikan bagi lembaga pendidikan, evaluasi dampak pelatihan ini sangat penting.

Dengan mempertimbangkan tinjauan literatur di atas, dapat dibuat kesimpulan bahwa proses rekrutmen dan pemilihan tenaga pendidik dan kependidikan sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 59 Surabaya. Dengan mempertimbangkan hasil penelitian sebelumnya, artikel ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana proses ini digunakan dengan baik di sekolah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kualitatif yang didasarkan kepada pihak SMPN 59 Surabaya dengan bahan penelitian pada peningkatan kualitas pendidikan melalui prosedur rekrutmen dan seleksi guru dan tenaga kependidikan. SMPN 59 Surabaya merupakan sekolah baru yang didirikan pada tahun 2016 yang terletak di Jalan Klumprik PDAM No. 59 Balas klumprik Kecamatan Wiyung sehingga sangat tepat untuk mulai mengetahui bagaimana mereka melakukan proses seleksi dan rekrutmen. Hasil data yang kami peroleh adalah hasil wawancara tim peneliti dengan waka humas SMPN 59 Surabaya sehingga data yang dijabarkan merupakan hasil data asli yang tim peneliti dapatkan. Memeriksa keaslian informasi data, menurut standar yang diusulkan oleh Moleong (2018), penelitian ini mengikuti lima standar: derajat kepercayaan (*credibility*), keberuntungan (*dependability*), keteralihan (*transferability*), dan kepastian (*confirmability*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 *Pengertian Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*

A. Rekrutmen

T. Hani Handoko (2001:69) berkata Rekrutmen adalah proses pemilihan dan "pemikatan" kandidat pekerja yang memiliki kemampuan untuk mengajukan lamaran sebagai karyawan. Lalu Hendry Simamora (1997:212) berkata Rekrutmen adalah proses mencari dan memikat kandidat untuk posisi dengan dorongan, skil, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mengatasi kelemahan dalam perencanaan staf. Rekrutmen adalah tahap pemilihan dan mempekerjakan calon pekerja yang memenuhi syarat untuk posisi yang dibutuhkan perusahaan (Oktaviani, 2016). Kami pikir rekrutmen adalah proses sistematis yang digunakan untuk memilih kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi tertentu di institusi akademik. Proses ini mencakup menentukan kebutuhan institusi akademik, mengumumkan lowongan, dan berusaha menarik kandidat yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

B. Seleksi

Seleksi, menurut Agus Sunyoto (2008:170), adalah proses pemilihan individu yang dianggap memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan posisi yang ditawarkan dan memiliki kemampuan untuk menunjukkan hasil yang diinginkan dari para pimpinan institusi.

Robert L. Mathis—John H. Jackson (2006:261) menyatakan bahwa seleksi adalah suatu proses memilih individu yang mempunyai kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi peran dalam organisasi. Seleksi adalah proses untuk memilih calon pekerja yang memenuhi syarat yang akan disetujui atau ditolak (Pratama, 2017). Kami percaya bahwa seleksi adalah proses mengevaluasi dan memilih kandidat terbaik untuk posisi pendidik dan kependidikan. Tujuan seleksi adalah untuk memastikan bahwa calon yang terpilih dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada institusi pendidikan. Oleh karena itu, menerima atau merekrut tenaga kependidikan adalah tindakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar institusi pendidikan dalam jumlah dan kualitas.

4.2 *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Guru Dan Tenaga Kependidikan*

Dalam organisasi pendidikan, proses rekrutmen tenaga pendidik bertujuan untuk mencari pendidik yang memiliki kompetensi, keahlian, dan keahlian dalam mengajar dan mendidik sesuai bidang mereka (Widodo et al., 2022). Perencanaan perekrutan guru dan tenaga kependidikan honorer dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah upaya untuk menjalankan prosedur perencanaan secara efektif dan matang untuk mencapai kualitas guru dan staf kependidikan yang memenuhi harapan. Perencanaan guru dan tenaga kependidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan (Mukhlisoh, 2018). Oleh karena itu, untuk mendapatkan guru dan tenaga kependidikan yang sesuai, manajemen perencanaan perekrutan diperlukan. Proses seleksi calon tenaga pendidikan memungkinkan untuk menentukan dasar kualifikasi yang harus dipenuhi untuk posisi yang diperlukan, sehingga kandidat yang memenuhi syarat dapat dipilih. Menurut Armstrong, "*requirement is preparing job descriptions and specifications, deciding terms, and conditions of employment*" (Muniroh & Muhyadi, 2017).

A. Rekrutmen

Henry Simamora (1997:221) berkata, beberapa poin utama dalam proses pengangkatan, yaitu:

1. Penyusunan strategi rekrutmen

Dalam strategi ini, departemen SDM bertanggung jawab untuk

mengidentifikasi persyaratan pekerjaan, termasuk metode dan tanggal penerimaan karyawan.

2. Pencarian kandidat

Setelah perencanaan perekrutan dibuat, aktivitas penyelidikan sebenarnya dapat dilakukan melalui sumber perekrutan yang tersedia. Seberapa keras perekrut bekerja sama dengan sumber kandidat eksternal seperti sekolah dan universitas adalah faktor yang memengaruhi banyak pelamar.

3. Penyaringan

Setelah lamaran diterima, mereka harus disaring untuk menghindari kandidat yang tidak memenuhi syarat untuk posisi tersebut. Selama proses ini, sangat penting untuk memberi perhatian khusus untuk mencegah diskualifikasi karena alasan yang salah. Akibatnya, pihak penyaring harus berhati-hati selama proses.

4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar adalah kelompok orang yang memenuhi kriteria 38 yang ditetapkan oleh perekrut dan memenuhi syarat untuk posisi yang dibutuhkan.

Jika ada permintaan untuk karyawan baru dari supervisor atau posisi di atasnya, proses rekrutmen di CV dilakukan sendiri. Orang yang mengajukan permintaan akan diberikan formulir permintaan karyawan (Oktaviani, 2016).

B. Seleksi

Suatu proses seleksi terdiri dari empat komponen, yaitu :

1. Jumlah karyawan yang diperlukan.
2. Standar kualifikasi karyawan yang diperlukan.
3. Kualifikasi yang diperlukan oleh sejumlah calon karyawan.
4. Alat untuk proses pemilihan CV.

Selepas calon karyawan disortir, para kandidat akan diarahkan ke tahap selanjutnya, yaitu tes wawancara. Setelah wawancara, mereka akan ditemukan dengan pengguna untuk membahas gaji dan kapan mulai bekerja (Oktaviani, 2016).

Pemerintahan Kota Surabaya bertanggung jawab sepenuhnya atas rekrutmen guru dan kependidikan di SMPN 59 Surabaya. Sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surabaya Nomor 800.1.13.2/ 20230 /436.8.4/2023 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Jabatan Guru di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya Tahun Anggaran 2023. Peraturan ini dibuat sesuai dengan keputusan yang dikeluarkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 546 tahun 2023 tentang Persyaratan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Pemerintahan Kota Surabaya mempekerjakan guru di setiap sekolah di seluruh wilayah Kota. Proses rekrutmen dan seleksi guru ini dilakukan melalui berbagai prosedur penyeleksian. Sekolah-sekolah di seluruh sekolah Kota Surabaya diminta untuk memberikan data rekapitulasi jumlah guru untuk setiap mata pelajaran, sehingga pemerintahan kota dapat mengetahui kekurangan tenaga pendidik untuk Secara garis besar, sekolah hanya diminta informasi tentang jumlah guru yang mengajar topik tersebut dan jumlah siswa di SMPN 59 Surabaya.

4.3 Kebijakan Rekrutmen Guru Dan Tenaga Kependidikan

Kebijakan yang tepat untuk strategi pengambilan karyawan yang didukung oleh penilaian kualifikasi yang sesuai kebutuhan institusi pendidikan, agar tujuan dapat dicapai sepenuhnya dan dana untuk rekrutmen dapat diimbangi dengan

mempekerjakan kandidat yang paling cocok. Proses yang memiliki sistem dan mekanisme yang kuat diperlukan untuk merekrut kandidat terbaik. Beberapa institusi pendidikan menghadapi sejumlah masalah yang sering terjadi saat mempekerjakan guru dan kependidikan. Ini termasuk perencanaan yang tidak profesional tentang pengkualifikasian guru dan kependidikan yang diperlukan, penempatan, proses perekrutan, dan penilaian kelayakan calon pekerja. Meskipun kebijakan perekrutan guru dan tenaga kependidikan tidak ideal, mereka dapat diubah untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk kemajuan pendidikan. Kebijakan tentang pengambilan tenaga kerja dari sumber dalam dan luar pasti mengandung risiko. Perekrutan internal kadang-kadang efektif dan mudah disesuaikan untuk ditempatkan di tempat yang tidak terisi. Selain itu, banyak yang sesuai melalui rekomendasi karena rekomendasi telah disesuaikan sebelum diseleksi. Namun, ada kemungkinan bahwa proses rekrutmen terbuka dapat menghasilkan banyak pilihan tenaga pendidikan dan calon pendidik yang berkualitas tinggi, serta memungkinkan mereka untuk mengubah kultur budaya yang telah ditanamkan dalam pendidikan (Widodo et al., 2022).

4.4 Kebijakan Perekrutan Dan Seleksi Untuk Memenuhi Tujuan Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Semua kebijakan pasti mengandung risiko, termasuk kebijakan yang berkaitan dengan pengambilan tenaga kerja dari sumber dalam maupun luar. Kadang-kadang, perekrutan internal lebih mudah di posisikan ke *jobdesk* yang kosong. Selain itu karena adanya seleksi yang dilakukan sebelum perekrutan, menyebabkan banyak yang sesuai dengan rekomendasi. Namun, ada kemungkinan bahwa metode rekrutmen terbuka akan menghasilkan banyak pilihan tenaga pendidikan dan calon pendidik yang berkualitas tinggi, yang dapat mengubah budaya yang dibangun di pendidikan. Untuk memastikan pendidikan berkualitas tinggi, tenaga pendidik harus profesional, berkualitas tinggi, dan sepenuhnya sesuai dengan kompetensi yang diperlukan. Menurut Glasser (Sudjana, 2002: 13), seorang guru harus memiliki "(1) penguasaan bahan ajaran, (2) kemampuan untuk memahami tindakan siswa, (3) kemampuan untuk menerapkan proses pembelajaran, (4) kemampuan untuk mengevaluasi proses belajar siswa". Menurut UU tentang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003, guru diharuskan mempunyai empat kompetensi profesional, yaitu: (1) pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Namun, pada kenyataannya tidak semua pendidik mampu menguasai kemampuan tersebut dengan sempurna, seperti yang ditunjukkan oleh banyaknya guru yang gagal merencanakan dan melaksanakan pembelajaran di sekolah. Akibatnya, ada perbedaan dalam hasil pendidikan yang diberikan oleh setiap guru (Agia & Sudrajat, 2023).

Hal ini juga akhirnya berpengaruh di setiap sekolah yang ada dalam lingkup pemerintah tersebut. Seperti pihak SMPN 59 Surabaya yang sangat mendukung dan berpartisipasi dalam kebijakan pemerintahan kota Surabaya mengenai proses penerimaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, yang di mana proses ini seluruhnya diatur oleh pemerintah kota Surabaya, bukan kepala sekolah.

4.5 Pelatihan Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Pelatihan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena sebagian besar karyawan belum berpengalaman dan tidak memiliki kemampuan yang diperlukan. Di sisi lain, pelatihan bertujuan untuk membantu karyawan baru untuk memahami visi dan misi suatu instansi serta untuk mengasah sekaligus memotivasi kemampuan mereka sehingga mereka dapat melakukan kinerja yang optimal. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dengan tujuan mengubah sikap mereka sehingga mereka dapat mencapai hasil yang lebih baik di tempat. Kondisi pelatihan karyawan menunjukkan bahwa proses

manajemen belum berjalan dengan baik. Dengan melakukan survei pendahuluan, peneliti membuktikan kondisi tersebut. Hasil dari pengolahan data primer variabel pelatihan dapat dilihat di sini. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah rekrutmen mengambil peran positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di institusi pendidikan, apakah pelatihan juga mengambil peran positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di institusi pendidikan, atau apakah keduanya mampu mengambil bagian yang signifikan dan positif dalam kinerja karyawan di institusi pendidikan secara bersamaan (Widodo et al., 2022). Sama halnya di SMPN 59 Surabaya, Waka Humas di sekolah tersebut menerangkan bahwa para guru di SMPN 59 Surabaya juga kerap kali melakukan pelatihan untuk meningkatkan kualitas guru dan tenaga kependidikan agar pembelajaran lebih baik, baik itu secara media, metode, strategi, dll, karena hal tersebut akan berpengaruh pada rapor pendidikan.

5. KESIMPULAN

Proses rekrutmen dan seleksi guru dan tenaga kependidikan memiliki peran yang signifikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN 59 Surabaya. Sebagai hasil dari artikel ini, dapat disimpulkan bahwa proses tersebut bukan hanya sebuah tindakan administratif; itu merupakan rencana yang dirancang secara menyeluruh untuk memastikan bahwa staf kependidikan dan pengajar sekolah memiliki kualitas dan kompetensi yang tinggi. SMPN 59 Surabaya telah berhasil menarik siswa yang berdedikasi, berbakat, dan memahami tujuan pendidikan sekolah dengan menggunakan pendekatan yang cermat dan inklusif. Tes pengetahuan dan kompetensi, wawancara, dan observasi pembelajaran telah digunakan sebagai bagian dari proses seleksi untuk memastikan tenaga pendidik yang dipilih memiliki kemampuan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas tinggi kepada siswa mereka. Oleh karena itu, artikel ini menunjukkan betapa pentingnya investasi dalam proses seleksi dan rekrutmen yang efektif untuk meningkatkan visi dan misi pendidikan yang lebih baik di SMPN 59 Surabaya. Artikel ini juga memberikan inspirasi bagi lembaga pendidikan lainnya untuk menerapkan praktik terbaik untuk memperkuat tim pengajar mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(02), 40–44. <https://doi.org/10.58812/spp.v1i02.111>
- Akilah, F. (2019). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan: Manifestasi Dan Implementasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 11(1), 81–94.
- Dassi, A., & Ruby, C. M. (2023). Madrasa Education and Muslim Women: Negotiating Modest Dressing. *History and Sociology of South Asia*, 17(2), 121–136. <https://doi.org/10.1177/22308075231155232>
- Do Karim, S. R., Supriatna, T., & Pitono, A. (2020). Efektivitas penempatan aparatur sipil negara (asn) dalam meningkatkan kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah (Bkpsmd) Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(2), 321–339.
- Hasanah, S., & Siregar, T. R. (2021). Pengaruh penerapan standar akuntansi pemerintah, sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan opd di kabupaten labuhanbatu. *JAKPI-Jurnal Akuntansi, Keuangan & Perpajakan Indonesia*, 9(1), 39–47.
- Herlambang, H., Fernando, Z. J., & Rahmasari, H. (2022). Kejahatan Memperkaya Diri Sendiri Secara Melawan Hukum (Illicit Enrichment) Dan Aparatur Sipil Negara: Sebuah Kajian Kritis. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 11(2).
- Kusnandi, K. (2018). Konsep dasar dan strategi penjaminan mutu pendidikan: Sebagai review kebijakan mutu Pendidikan. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 1(2), 107–118.
- Mukhlisoh, M. (2018). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 233–248. <https://doi.org/10.24090/jk.v6i2.1941>

- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161–173. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.8050>
- Nurlindah, N., Mustami, M. K., & Musdalifah, M. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idaarah*, 4(1), 40–51. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893>
- Oktaviani, M. E. (2016). *Prosedur penerimaan karyawan sesuai standar kualifikasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan di hotel the jimbaran view Bali*.
- Pratama, A. R. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia, Tbk. *E-Journal Manajemen" BRANCHMARCK"*, 3(3).
- Widodo, R., Saputri, N., & Intania, N. (2022). Strategi Rekrutmen SDM untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs dan MA). *Jurnal Kependidikan Islam*, 12(2), 171–181. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>