

Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Melalui Rekrutmen Tenaga Guru

M. Shodiq¹, Siti Nur Hasina,² Siti Maimunah³

^{1,2,3}Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya Kampus A. Jalan SMEA No. 57 Surabaya
sdqbluru@unusa.ac.id

Abstract

The recruitment process is a selection process from a group of applicants or new teachers who meet the criteria to occupy available positions based on existing needs in the school institution. The recruitment process needs to be carried out because there are teachers who are entering retirement, have died, or have left the institution due to violating disciplinary regulations or other factors. To fill these vacancies, new teachers are needed through a recruitment process aimed at improving the quality of education in schools. Quality schools require competent and qualified teachers from primary, secondary, and tertiary education levels. Recruiting competent and accomplished teachers is necessary to meet these quality standards. To recruit teachers, a recruitment team is needed whose task is to find and get the new teachers the school wants. Recruitment is based on the procurement of teachers to meet school needs.

Keywords: Improving the Quality of Education, Recruitment of Teachers

Abstrak

Proses rekrutmen merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau guru baru yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kebutuhan yang ada di lembaga sekolah. Proses rekrutmen perlu dilakukan karena adanya guru yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau keluar dari lembaga karena melanggar tata tertib disiplin atau faktor faktor lainnya, untuk memenuhi atau mengisi kekosongan tersebut dibutuhkan tenaga guru baru melalui proses rekrutmen yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Sekolah yang bermutu dibutuhkan tenaga guru yang berkompeten dan berkualitas mulai dari tingkat pendidikan dasar, menengah sampai pendidikan tinggi, untuk memenuhi standar kualitas tersebut dibutuhkan rekrutmen tenaga guru yang kompeten dan berprestasi. Untuk menjaring tenaga guru tersebut dibutuhkan sebuah tim rekrutmen yang bertugas mencari dan mendapatkan guru baru yang diinginkan pihak sekolah, rekrutmen didasarkan pada pengadaan tenaga guru untuk memenuhi kebutuhan sekolah.

Kata Kunci: Peningkatan Mutu Pendidikan, Rekrutmen Tenaga Guru

Copyright (c) 2023 M. Shodiq, Siti Nur Hasina, Siti Maimunah

Corresponding author: M. Shodiq

Email Address: sdqbluru@unusa.ac.id (Jalan SMEA No. 57 Surabaya)

Received 22 September 2023, Accepted 28 September 2023, Published 2 October 2023

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah mulai dari tingkat pendidikan dasar, menengah sampai pendidikan tinggi, upaya untuk memenuhi standar kualitas tersebut dibutuhkan rekrutmen tenaga guru yang kompeten dan berprestasi. Untuk menjaring tenaga guru tersebut dibutuhkan sebuah tim rekrutmen yang bertugas mencari dan mendapatkan guru baru yang diinginkan pihak sekolah. Rekrutmen didasarkan pada pengadaan tenaga guru untuk memenuhi kebutuhan sekolah. Menurut Simamora, (2015; 212) Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menyimpan kekurangan dan identifikasi dalam perencanaan tenaga guru. Proses rekrutmen sebaiknya dilakukan dengan efektif dan efisien tidak terlalu lama karena akan berdampak pada biaya yang besar. Pendapat Rhenald Kasali, (2003). Menyatakan bahwa rekrutmen cenderung ke rangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi,

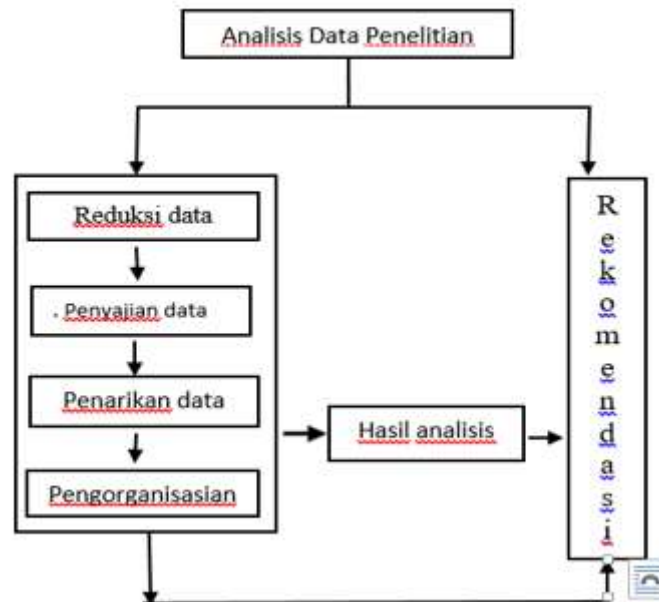
kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan tenaga kepegawaian. Pendapat yang mendukung dinyatakan Muhammad Alkirom Wildan (2021), sumber daya manusia merupakan modal penting bagi organisasi atau institusi. Keberadaan guru yang handal dipandang sebagai motor penggerak bagi setiap kegiatan di sekolah. Dalam upaya pencapaian tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama dalam menata sumber daya manusianya. Hasil penelitian Ellita Yuliyanti (2018) menjelaskan bahwa kemampuan seorang pegawai tidak menghasilkan kinerja yang optimal bila dikerjakan dengan motivasi yang rendah. Demikian juga sebaliknya setinggi apapun tingkat motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak akan efektif tanpa diimbangi dengan adanya kemampuan. Terkait proses rekrutmen ini merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau guru baru yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini yang dilakukan oleh lembaga sekolah. Penyusutan guru biasanya terjadi karena adanya guru yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau keluar dari lembaga karena melanggar tata tertib disiplin atau faktor faktor lainnya.

Setiap bentuk lembaga pendidikan membutuhkan orang-orang untuk melaksanakan setiap fungsi kegiatan yang ada di dalam suatu organisasi. Di dalam lembaga sekolah kebutuhan akan guru sangatlah besar karena menyangkut masalah pengajar. Oleh sebab itu, rekrutmen guru diperlukan untuk melanjutkan tujuan sekolah seperti kelangsungan pertumbuhan atau pengembangan lembaga sekolah. Rekrutmen guru dimaksudkan untuk memilih orang cakap yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi di masa sekarang dan yang akan datang. Rekrutmen guru juga memberikan sarana untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Menurut Randal S. Schuler dan Susan E. Jackson (1999) tujuan rekrutmen agar konsisten lembaga berjalan normal dan kebutuhan pegawai untuk masa sekarang dan mendatang. Untuk itu tenaga guru yang berkompeten sebagai sumber daya manusia paling penting bagi lembaga sekolah. Mendapatkan guru yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan memerlukan kejelasan tentang isi pekerjaan dan karakteristik yang diperlukan dari calon pelamar tenaga guru untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diinginkan. Deskripsi pekerjaan yang jelas dan kebutuhan yang diinginkan untuk mengisi lowongan. Hal ini merupakan kesempatan ideal untuk melihat kembali deskripsi pekerjaan yang ada, apakah masih memenuhi persyaratan dan spesifikasi calon pelamar untuk menentukan karakteristik yang diperlukan.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian lapangan. melakukan survey lapangan, wawancara yang mendalam, dokumentasi, dan data-data yang mendukung. Data penelitian yang kami dapatkan kemudian kami analisis melalui proses reduksi data, penyajian data, penarikan data kemudian pengorganisasian data kemudian hasil analisis tersebut kami jadikan sebagai rekomendasi data valid penelitian di lapangan.



Gambar 1. Diagram Kerangka Konsep

HASIL DAN DISKUSI

Temuan Penelitian

1. Rekrutmen dilakukan oleh SMP Muhammadiyah 4 dan SMP Wijaya Surabaya karena sekolah membutuhkan tenaga guru penyebabnya adalah ada guru yang pensiun atau guru yang keluar dari sekolah dikarenakan pindah mengajar di sekolah lain atau pindah dengan alasan dan maksud tertentu. Proses penerimaan guru di SMP Muhammadiyah 4 Surabaya biasa dilakukan pada saat penerimaan siswa baru atau awal tahun baru. Para pelamar yang sudah diterima harus melalui tahapan pengenalan lingkungan sekolah terlebih dahulu agar pada saat mengajar guru sudah siap dan berjalan dengan baik. Dalam proses rekrutmen guru di SMP Muhammadiyah 4 Surabaya, guru yang akan diterima ada tes khusus yaitu tes membaca Al-Qur'an kemudian ada tes wawancara yang dilaksanakan oleh kepala sekolah, jika calon guru diterima diwajibkan magang selama satu bulan. Setelah itu dievaluasi kalau guru baru tersebut bagus maka guru itu akan lanjut ke tahap berikutnya. Jika ada salah satu penilaian yang tidak bagus maka sudah cukup berhenti dan tidak bisa melanjutkan ke tahap berikutnya atau diberhentikan. Adapun data guru SMP Muhammadiyah 4 Surabaya sebagai berikut :

Data Guru dan Murid SMP Muhammadiyah 4 Surabaya tahun 2023							
No	Jml Guru	Guru Lulusan			Jumlah Siswa	Ket	Prestasi Siswa Juara I
		S1	S2	S3			
1	19	17	2	0	269	Aktif	1. Tapak Suci 2. Paskibraka 3. Nyanyi 4. Hafid Qur'an 5. Ceramah

Gambar 2. Diagram 1

2. Rekrutmen yang dilakukan SMP Wijaya Surabaya ada perbedaan pada saat pelaksanaan tes di SMP Wijaya Surabaya tidak ada tes baca Al-Qur'an tapi tetap ada tes wawancara oleh kepala sekolah, jika calon guru sudah diterima diwajibkan magang dan dilakukan evaluasi. Setelah dievaluasi kalau guru baru tersebut bagus maka guru itu akan lanjut ke tahap berikutnya. Jika ada salah satu penilaian yang tidak bagus maka sudah cukup berhenti dan tidak bisa melanjutkan ke tahap berikutnya atau diberhentikan. Adapun data guru SMP Wijaya Surabaya sebagai berikut :

No	Jml Guru	Guru Lulusan			Jumlah Siswa	Ket	Prestasi Siswa
		S1	S2	S3			Juara I
1	15	14	1	0	152	Aktif	1. Hadrah 2. Jo Jitsu 3. Futsal

Gambar 3. Diagram 2

Dengan rekrutmen yang baik dan sistem yang digunakan untuk merekrut tenaga guru akan menghasilkan mutu pendidikan yang baik pula karena kunci utama kualitas pendidikan terletak kepada sumber daya manusia yaitu guru yang sesuai dengan kompetensinya dan sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

KESIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa sumberdaya manusia yang kompeten sebagai tenaga pendidik mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah seperti yang terjadi pada kedua sekolah tersebut yaitu SMP Muhammadiyah 4 Surabaya dan SMP Wijaya Surabaya

REFERENSI

- A, Aziz, Peningkatan Mutu Pendidikan, Jurnal Studi Islam : Pancawahana, Volume 10 Nomor 2, 2015, dalam <http://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/pwahana/article/view/2688> pada 06 Maret 2020.
- Amalia, Putri. (2010). "Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor." Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri(UIN) Syarif Hidayatullah.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta. Cet. 13.
- Atunta, Norma. (2012). "Analisis Proses Rekrutmen Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Gorontalo.
- Afifuddin dan Beni Ahmad. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke-8. PT. Raja

Grafindo Persada: Jakarta.

Noe, R.A. et.al. 2000. Human Resource Management. USA: Mc.GrawHill Noe

R.A. et.al. 2008. Fundamentals of Human Resource Management, 3rd edition. New York: Mc.Graw Hill