

Strategi Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang Efektif di SMA Muhammadiyah 8 Gresik

Windasari Windasari*, Oryza Sativa Armeilia, Khansa Indiko Aulia Maritza

Universitas Negeri Surabaya

Abstrak: Pendidikan merupakan fondasi penting dalam membangun masyarakat yang berkualitas dan berkelanjutan. Di tengah dinamika perkembangan pendidikan, strategi seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan menjadi krusial dalam menjamin mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi-strategi efektif dalam seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang dapat memperkuat sistem pendidikan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen terkait kebijakan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi strategi-strategi tersebut mampu meningkatkan efektivitas proses seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan demikian, sistem pendidikan dapat memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, kompeten, serta berkomitmen untuk menghadirkan pembelajaran yang bermakna bagi peserta didik. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman lebih mendalam tentang pentingnya strategi seleksi dan rekrutmen yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Implikasi dari temuan ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan dan praktik seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang lebih baik di masa depan.

Kata Kunci: seleksi, tenaga pendidik, kependidikan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.357>

*Correspondence: Windasari Windasari

Email: widasari@unesa.ac.id

Received: 06-03-2024

Accepted: 19-04-2024

Published: 01-05-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Education is an essential foundation in building a quality and sustainable society. In the dynamics of educational development, selection and recruitment strategies for teaching and academic staff are crucial in ensuring the quality of education. This research aims to explore effective strategies in the selection and recruitment of teaching and education personnel that can strengthen the education system. The research method uses a qualitative approach with data collection techniques through interviews, observation and analysis of documents related to education policy. The research results show that the implementation of these strategies is able to increase the effectiveness of the selection and recruitment process for teaching and education staff. In this way, the education system can obtain qualified, competent teaching and education staff who are committed to providing meaningful learning for students. This research contributes to a deeper understanding of the importance of effective selection and recruitment strategies in improving the quality of education. It is hoped that the implications of these findings can become a basis for developing policies and practices for the selection and recruitment of better teaching and education personnel in the future.

Keywords: selection, teaching staff, education

Pendahuluan

Rekrutmen (pengadaan) tenaga pendidik dan kependidikan adalah seperangkat kegiatan dan proses yang dipergunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang bermutu pada tempat dan waktu yang tepat sesuai dengan ketentuan hukum sehingga orang dan sekolah dapat saling menyeleksi berdasarkan kepentingan terbaik masing-masing dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik diharapkan sekolah mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh sekolah (Hulme, 2023; See, 2021; Teo, 2021). Sebab, di dalam berlangsungnya kegiatan sekolah unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya (Eze, 2022; Klassen, 2022; Lunsmann, 2021; Ronfeldt, 2020).

Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan adalah proses sistematis untuk mengumpulkan, mengumpulkan, dan memilih calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, serta untuk meningkatkan mutu pendidikan dan keberhasilan lembaga Pendidikan (Blackmore, 2024; Holt, 2022; Randolph, 2023). Berdasarkan penelitian, strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan harus dilakukan dengan tahapan yang tepat, mulai dari perencanaan dan analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, seleksi administratif, wawancara, hingga pembinaan, orientasi, dan pengujian praktis mengajar.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi di beberapa sekolah dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yaitu masalah perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang matang (Davis, 2021; Kanber, 2023; Klassen, 2021; Love, 2023). sehingga acap kali terjadi diskualifikasi dan ketidakefektifan tujuan sekolah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendirian. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya tenaga yang ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu (Martinie, 2023; Williams, 2022). Terkadang juga terjadi ketidaksesuaian penempatan personil terhadap tugas dan fungsinya, misalnya, menempatkan guru olahraga hanya berdasarkan pengalaman ataupun bakat si pelamar dan bukan berdasarkan latar belakang pendidikan/akademis si pelamar (Dian Adelia et al., 2023).

Strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan diperlukan karena tenaga pendidik dan kependidikan adalah faktor yang penting dalam pengembangan dan keberhasilan Pendidikan (Johansson, 2023; Mohammed, 2023; Tenore, 2023). Mereka memiliki peran penting dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu negara, dan mutu pendidikan dan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan diperoleh dari kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang ada dalam sebuah lembaga pendidikan. Strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan juga harus menggunakan motivasi yang tinggi, sehingga tenaga pendidik dan kependidikan dapat menjadi aktif dan berperan dalam pengembangan pendidikan (Auccahuasi, 2022; Budin, 2024; la Velle, 2023). Kepala sekolah pun mengambil peran penting dalam proses pengembangan pendidikan, sehingga

sekolah membutuhkan strategi untuk menyaring tenaga pendidik dan kependidikan yang berkompoten serta dapat memotivasi antara satu dengan yang lainnya (Hanifah, 2021).

Penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan dilaksanakan dengan sistem seleksi secara bertahap sampai diperoleh tenaga pendidik yang berkompoten dan professional. Sistem rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan harus efektif dan efisien, sehingga sekolah dapat menempatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah (Putri Amalia, 2010).

Metode

Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk menginvestigasi kondisi objek secara alamiah, di mana analisis data dilakukan dengan pendekatan induktif, dan penelitian ini lebih menitikberatkan pada pemahaman makna dari pada generalisasi. (Sugiyono, 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif di SMA Muhammadiyah 8 Gresik. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, serta studi dokumentasi, yang dimana mewawancarai waka kurikulum di SMA Muhammadiyah 8 Gresik. Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data dengan tahap persiapan wawancara, pengambilan data dari wawancara, dan penulisan penelitian dari hasil wawancara.

Hasil dan Pembahasan

1. Proses Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Sebelum melakukan proses seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Muhammadiyah 8 Gresik, hal yang wajib dilakukan terlebih dahulu yaitu melakukan analisis kebutuhan guru saat ini membutuhkan guru apa. Setelah itu dibuat loker oleh tim yang bertugas dalam mengelola tenaga pendidik, jika sudah ada di atas 5-6 pelamar yang masuk akan dipanggil semua untuk mengikuti proses seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik dari awal hingga akhir. Seleksi awal tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 8 Gresik yaitu:

- 1) Seleksi administrasi.
- 2) Menentukan ipk.

Penentuan ipk yaitu diatas 3,00. Jika ada kandidat yang ipk nya diatas 3,30 atau 3,50 maka akan dipilih ipk yang tertinggi.

- 3) Membaca curriculum vitae.

Selain ipk yang tinggi, curriculum vitae sangat diperlukan untuk melihat apakah pelamar mempunyai kompetensi-kompetensi yang lain selama kuliah. Seperti pengalaman di kampus, mengikuti organisasi kampus, pernah menjabat apa saja ketika mengikuti organisasi. Jika dari pendidikan pernah magang dan melakukan PLP dimana saja, apa yang didapatkan dari magang dan PLP itu. Apakah pelamar memiliki prestasi dan pernah mengikuti lomba apa saja selama

menjadi mahasiswa. Keaktifan pelamar dikampus atau diluar kampus juga dipertimbangkan ketika proses seleksi berlangsung.

4) Wawancara.

Pada proses wawancara ini terbagi dalam wawancara akademik dan wawancara non akademik. Karena SMA Muhammadiyah maka akan di wawancara mengenai keaktifan di ortom Muhammadiyah, jika aktif di ortom sampai tingkat daerah atau wilayah harus ada konsekuensi dalam membagi waktu. Tes wawancara ini dilakukan oleh Waka Kurikulum dan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 8 Gresik. Selain wawancara, juga dilakukan tes mengaji oleh guru senior PAI.

5) Team teaching.

Dimana proses ini menilai pelamar harus mampu membuat persiapan mengajar, bagaimana pembelajar yang dilakukan dikelas. Pada team teaching ini melibatkan guru-guru senior di SMA Muhammadiyah 8 Gresik.

Kriteria yang paling utama dalam pemilihan tenaga pendidik bari di SMA Muhammadiyah 8 Gresik yaitu mencari dan memilih tenaga pendidik dari seluruh pelamar yang paling terbaik, jika ada hal-hal lain yang dipertimbangkan maka tetap diutamakan kompetensinya. Jika dibutuhkan di bimbingan konseling, bagaimana tenaga pendidik tersebut bisa menyelesaikan tugas di bimbingan konseling itu dengan baik. Pada proses wawancara juga diwawancari berbagai macam kasus yang ada diberbagai macam sekolah, pada saat ada kasus langkah pertama apa yang dilakukan oleh tenaga pendidik tersebut dalam menyelesaikan masalah.

Yang diutamakan bukan hanya ipk nya saja, tetapi bagaimana tenaga pendidik tersebut mempunyai kompetensi yang lain dalam mendukung pekerjaan tenaga pendidik tersebut sebagai guru. Jarak rumah pelamar tenaga pendidik dengan SMA Muhammadiyah 8 Gresik juga sangat dipertimbangkan, karena sekolah belum bisa memberikan gaji yang tinggi kepada para pendidik dan tenaga kependidikan. Walaupun pada proses seleksi dari awal hingga akhir memiliki hasil yang baik dan bagus, tetapi jarak rumah menuju sekolah yang begitu jauh dengan berat hati tidak dihubungi lagi.

Setelah tenaga pendidik diterima, memastikan retensi dan pengembangan tenaga pendidik yang berhasil direkrut sangat diperlurakan, maka untuk memastikan hal tersebut tempat atau ruangan tenaga pendidik yang baru tidak digabung menjadi satu dengan guru yang sudah lama. Tenaga pendidik yang baru ditempatkan disatu ruang dengan waka kurikulum supaya tenaga pendidik tahu bagaimana kebiasaan kerja di SMA Muhammadiyah 8 Gresik ini seperti apa sampai tenaga pendidik baru tersebut beradaptasi dengan baik dan akan digabungkan dengan guru lama.

2. Penilaian Calon Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pada proses seleksi tenaga pendidik penting sekali dalam memastikan bahwa kandidat memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan yang ada di SMA Muhammadiyah 8 Gresik, cara SMA Muhammadiyah 8 Gresik memastikan hal tersebut sesuai dengan kebutuhan pendidikan yang ada dengan melihat dari surat lamaran yang dimasukkan, yang lolos administrasi, ipk yang tinggi, dan dari pengalaman kerja yang dituis.

Ketika saat wawancara, surat lamaran yang ditulis oleh pelamar dengan apa yang disampaikan kurang meyakinkan akan disisihkan, karena apa yang ditulis pada surat lamaran dengan apa yang disampaikan ketika wawancara harus bisa membuktikan apa yang ditulis itu benar dan mampu. Sebelum pelamar tenaga pendidik dinyatakan diterima, harus dipastikan lagi dengan bertanya apakah bersedia jika mendapatkan gaji sekian. Hal itu dilakukan agar mengetahui apakah pelamar tenaga pendidik bersedia atau tidak, supaya tidak menimbulkan kekecewaan dari kedua belah pihak.

SMA Muhammadiyah 8 Gresik memiliki nilai dan budaya yang sejalan dengan visi dan misi pendidikan, oleh karena itu team seleksi dan rekrutmen harus memastikan bahwa calon tenaga pendidik memiliki hal tersebut dengan melihat curriculum vitae dan pada saat tes wawancara diberi pertanyaan mengenai aliran yang di ikuti (NU, LDII, atau Muhammadiyah) pertanyaan tersebut pasti akan ditanyakan karena SMA Muhammadiyah 8 Gresik termasuk sekolah Muhammadiyah. Jika aliran yang di ikuti bukan Muhammadiyah pertanyaan selanjutnya yang akan ditanyakan yaitu bagaimana pelamar nanti akan menyesuaikan kebiasaan-kebiasaan yang sebelumnya berbeda di lingkungan sekolah saat sudah diterima. Selain pertanyaan tersebut, kegiatan keagamaan juga dilihat apakah mengikuti kegiatan keagamaan atau tidak.

Terdapat juga kebijakan dan prosedur khusus SMA Muhammadiyah 8 Gresik untuk memastikan kesesuaian kandidat dengan etika profesional pendidikan. Kebijakan ini disebut kode etik guru, yang berfungsi sebagai seperangkat prinsip dan norma yang melandasi pelaksanaan tugas dan layanan profesional guru dalam hubungannya dengan peserta didik, orang tua/wali siswa, sekolah dan rekan seprofesi, organisasi profesi, dan pemerintah sesuai dengan nilai-nilai agama, pendidikan, sosial, etika, dan kemanusiaan.

Organisasi profesi guru membentuk kode etik untuk menjaga dan meningkatkan kehormatan dan martabat guru dalam melaksanakan tugas profesi. Penegakan kode etik dilakukan oleh Dewan kehormatan guru yang dibentuk untuk mengawasi pelaksanaan kode etik guru dan memberikan rekomendasi pemberian sanksi atau pelanggaran kode etik oleh guru. Kode etik suatu profesi berfungsi preventif, yang memiliki kemampuan untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam praktik professional. (Rosmi et al., 2021).

Memastikan bahwa tenaga pendidik baru dapat berintegrasi dengan baik dalam lingkungan pendidikan SMA Muhammadiyah 8 Gresik dapat dilakukan melalui beberapa langkah:

- 1) Perencanaan.

Sebelum rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, perlu dilakukan perencanaan yang mencakup kebutuhan tenaga pendidik yang diperlukan, kriteria rekrutmen, dan metode rekrutmen.

- 2) Rekrutmen dan Seleksi.

Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik harus dilakukan secara selektif dan mengacu pada kriteria yang telah ditetapkan. Metode seleksi yang dapat digunakan antara lain wawancara dan lain-lain.

- 3) Integrasi.

Setelah tenaga pendidik baru telah dipilih melalui proses rekrutmen dan seleksi, maka perlu dilakukan integrasi yang baik dengan lingkungan pendidikan SMA

Muhammadiyah 8 Gresik. Integrasi ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pendampingan, dan komunikasi yang baik dengan para guru yang sudah ada.

4) Pengembangan.

Tenaga pendidik baru harus diberikan peluang untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam lingkungan pendidikan SMA Muhammadiyah 8 Gresik. Pengembangan ini dapat dilakukan melalui program MGMP, supervisi kepala sekolah, dan rekomendasi untuk melanjutkan studinya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Dengan melakukan langkah-langkah tersebut, tenaga pendidik baru dapat berintegrasi dengan baik dalam lingkungan pendidikan dan membantu meningkatkan mutu pendidikan di SMA Muhammadiyah 8 Gresik.

3. Mengukur Keberhasilan Seleksi dan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Untuk mengukur keberhasilan rekrutmen tenaga pendidik pada SMA Muhammadiyah 8 Gresik, team seleksi dan rekrutmen menggunakan berbagai metode dan teknik seperti:

1) Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik.

SMA Muhammadiyah 8 Gresik membuat rencana rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang terstruktur dan teratur. Ini bertujuan untuk mengurangi kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi. Perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik juga dilakukan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang ditempatkan memenuhi persyaratan untuk melakukan tugas-tugas tertentu, seperti pengelola satuan pendidikan, pemilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. (Dian Adelia et al., 2023).

2) Mengumpulkan Sumber-Sumber Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik.

Mengumpulkan sumber-sumber diperlukan dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, seperti informasi tentang posisi yang tersedia, syarat-syarat, dan kriteria. Dalam proses rekrutmen dan seleksi, ada beberapa tahapan yang perlu diperhatikan, seperti perencanaan dan analisis kebutuhan, pendaftaran dan verifikasi berkas, tes, pengisian formasi kosong, pemberkasan, dan evaluasi. (Agata et al., 2022).

Sumber-sumber rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dapat berupa sumber daya manusia di sekolah, seperti guru, dosen, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebagainya. Dengan mengumpulkan sumber-sumber rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan tepat dan efektif. Ini akan membantu meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang ditempatkan, yang akan mempengaruhi mutu pendidikan di sekolah. (Dian Adelia et al., 2023).

Sumber-sumber rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik juga dapat membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi, menurunkan kemungkinan tenaga pendidik yang bermutu rendah atau berlebihan, serta memenuhi tanggung jawab sekolah bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial

yang berurusan dengan komposisi tenaga pendidik dan kependidikan. (Ridwan Vaspintra, 2022).

3) Metode dan Teknik Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik.

Memahami dan menggunakan metode dan teknik rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, seperti wawancara, pengujian, dan pengumuman penerimaan. Tujuan metode dan teknik rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik adalah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan dan kriteria rekrutmen, dan memudahkan proses pemilihan dan pengambilan keputusan. Metode dan teknik rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dapat berbeda-beda tergantung pada kebutuhan dan strategi rekrutmen yang digunakan oleh lembaga pendidikan. (Amalia, 2010).

4) Kendala-Kendala Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik.

Memahami dan mengatasi kendala-kendala rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, seperti kendala organisasi, kendala sumber daya manusia, dan kendala peraturan. Memahami dan mengatasi kendala-kendala rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik adalah penting karena proses rekrutmen dan seleksi merupakan bagian dari manajemen tenaga pendidik yang sangat vital dalam meningkatkan mutu pendidikan. (Rahayu, 2020).

5) Kriteria dalam Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik.

Memahami dan mengatur kriteria dalam rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, seperti kriteria kualifikasi, kebutuhan, dan kinerja.

6) Hambatan Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik.

Memahami dan mengatasi hambatan proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, seperti hambatan organisasi, hambatan sumber daya manusia, dan hambatan peraturan.

7) Implikasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik.

Memahami dan mengatur implikasi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, seperti implikasi kualifikasi, kebutuhan, dan kinerja.

8) Pengukuran Keberhasilan Rekrutmen Tenaga Pendidik.

Mengukur keberhasilan rekrutmen tenaga pendidik melalui berbagai indikator, seperti mutu lulusan, mutu sebaran lulusan, dan mutu prestasi siswa.

Memastikan bahwa proses seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 8 Gresik dilakukan secara adil dan transparan selalu dilakukan sejak awal dengan mengumpulkan semua pelamar tenaga pendidik untuk menjelaskan proses seleksi dan rekrutmen di SMA Muhammadiyah 8 Gresik ini bagaimana dan ada proses apa saja. Ketika semua sudah melakukan proses wawancara akan disampaikan bagaimana alur pengumuman kelulusan diterima atau tidak pada SMA Muhammadiyah 8 Gresik ini seperti hari apa, jam berapa, dan diumumkan melalui apa sehingga semua pelamar paham dan tidak ada kesalahpahaman dalam menyampaikan informasi.

4. Menghadapi dan Menangani Tantangan pada Proses Seleksi dan Rekrutmen

Merekrut tenaga pendidik di bidang yang kurang populer atau sulit diisi dapat menjadi tantangan bagi lembaga pendidikan. SMA Muhammadiyah 8 Gresik melakukan beberapa Langkah untuk mengatasi tantangan tersebut:

- 1) Perencanaan
- 2) Rekrutmen dan Seleksi
- 3) Pendidikan dan Pengajaran
- 4) Pemberian Kompensasi
- 5) Integrasi
- 6) Pengembangan Sumber Daya Guru
- 7) Pemberian Peluang
- 8) Pengawasan

Dengan melakukan langkah-langkah tersebut, SMA Muhammadiyah 8 Gresik dapat mengatasi tantangan dalam merekrut tenaga pendidik di bidang yang kurang populer atau sulit diisi, dan memastikan bahwa tenaga pendidik baru dapat berintegrasi dengan baik dalam lingkungan pendidikan SMA Muhammadiyah 8 Gresik.

Untuk menyesuaikan proses rekrutmen dan seleksi dengan perkembangan dan perubahan dalam pendidikan, SMA Muhammadiyah 8 Gresik harus melakukan perencanaan yang tepat, seperti memahami kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan perkembangan pendidikan, memilih metode dan sumber rekrutmen yang paling tepat, dan melakukan evaluasi kegiatan rekrutmen. (Putri Amalia, 2010).

SMA Muhammadiyah 8 Gresik memastikan bahwa proses seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik tidak diskriminatif dengan melakukan:

- 1) Membuat Peraturan Tentang Rekrutmen.

Perlu ada peraturan yang mencakup tentang rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kependidikan. Peraturan ini harus menyediakan persyaratan minimum yang harus dipenuhi oleh kandidat, serta prosedur yang transparan dan terbuka. (Saadah & Jamilus, 2024).

- 2) Menggunakan Metode Seleksi yang Benar.

Proses seleksi harus dilakukan dengan metode yang benar, seperti pengujian keterampilan, pengujian intelektual, dan pengujian karakter. Metode ini harus disesuaikan dengan posisi yang akan diisi.

- 3) Menggunakan Standar Kualifikasi yang Sesuai.

Standar kualifikasi harus disesuaikan dengan posisi yang akan diisi, serta harus disesuaikan dengan kualifikasi yang diperlukan untuk melakukan tugas yang diinginkan.

- 4) Melakukan Penilaian yang Transparan dan Terbuka.

Proses penilaian harus dilakukan dengan transparansi, sehingga semua kandidat dapat melihat bagaimana proses penilaian dilakukan.

- 5) Menggunakan Tim Seleksi yang Berpengalaman.

Tim seleksi harus terdiri dari orang-orang yang berpengalaman dalam bidang pendidikan, serta harus memiliki kemampuan untuk melakukan penilaian yang benar.

- 6) Melakukan Pengujian yang Terstruktur.

Proses pengujian harus dilakukan dengan tata cara yang terstruktur, sehingga semua kandidat dapat melakukan pengujian dengan cara yang sama. (Farah & Zohriah, 2024).

5. Menarik Calon Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang Berkualitas

Terdapat beberapa metode yang digunakan pada proses seleksi dan rekrutmen di SMA Muhammadiyah 8 Gresik untuk menarik calon tenaga pendidik berkualitas. Metode yang digunakan yaitu:

1) Perencanaan dan Analisis Kebutuhan.

Sebelum melakukan seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik, SMA Muhammadiyah selalu melakukan perencanaan dan analisis kebutuhan, metode ini dapat memperhatikan kebutuhan yang tepat dan memilih calon tenaga pendidik yang sesuai. Perencanaan dan analisis kebutuhan adalah metode rekrutmen yang mencakup berbagai aspek, seperti jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan, kualifikasi yang diperlukan, dan kriteria rekrutmen. (Yuliani & Aliyyah, 2024).

2) Wawancara.

Metode wawancara digunakan untuk menggali banyak hal dan mengetahui lebih dalam tentang kemampuan, pengalaman, dan sikap calon tenaga pendidik.

3) Tes Mengajar.

Tes mengajar merupakan metode yang wajib dilakukan di SMA Muhammadiyah 8 Gresik ini karena merupakan sekolah islam yang sudah terpadu, memiliki tenaga pendidik yang pandai mengajar sangat diperlukan dalam proses belajar mengajar, serta dapat membantu sekolah atau lembaga pendidikan untuk memilih guru yang tepat untuk mengajar siswa. (Ekawati, 2018).

4) Pengumuman Lowongan Pekerjaan.

Pengumuman lowongan pekerjaan digunakan untuk menarik calon tenaga pendidik berkualitas. Pengumuman memuat informasi yang detail tentang posisi yang tersedia, kriteria pendidikan, dan syarat-syarat lainnya.

5) Seleksi Mengajar.

Seleksi mengajar ini dapat dilakukan melalui tim pengajar SMA Muhammadiyah 8 Gresik untuk mengetahui bagaimana kinerja calon guru ini ketika mengajar nantinya.

6) Screening Telefonik.

Screening telefonik adalah metode rekrutmen yang efektif untuk mengurangi kandidat yang tidak sesuai. (Yuliani & Aliyyah, 2024). Metode screening telefonik pada SMA Muhammadiyah 8 Gresik digunakan untuk mengurangi kandidat yang tidak sesuai dengan kriteria rekrutmen dan mengurangi biaya rekrutmen.

Untuk menarik calon tenaga pendidik berkualitas, SMA Muhammadiyah 8 Gresik menggunakan strategi rekrutmen yang tepat dan efektif. Strategi rekrutmen yang efektif dapat membantu SMA Muhammadiyah 8 Gresik menemukan calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan dan memenuhi kriteria rekrutmen.

Simpulan

Proses seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Muhammadiyah 8 Gresik dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan guru dan pembuatan loker oleh tim pengelola. Seleksi awal dilakukan dengan melihat ipk, membaca curriculum vitae, wawancara, team teaching, dan tes mengaji. Kriteria utama dalam pemilihan tenaga pendidik adalah mencari yang terbaik dan berkompeten. Setelah diterima, tenaga pendidik baru ditempatkan secara terpisah dengan guru lama untuk memastikan adaptasi yang baik. Penilaian calon tenaga pendidik dilakukan dengan memastikan kualifikasi sesuai dengan kebutuhan pendidikan, melihat surat lamaran, ipk, dan pengalaman kerja. Penting juga untuk memperhatikan aliran keagamaan, aktifitas keagamaan, dan kode etik guru. Langkah-langkah untuk memastikan integrasi yang baik antara tenaga pendidik baru dan lingkungan pendidikan termasuk perencanaan, rekrutmen, integrasi, dan pengembangan.

Mengukur keberhasilan seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik dilakukan dengan berbagai metode seperti perencanaan yang terstruktur, pengumpulan sumber rekrutmen, metode dan teknik seleksi, penilaian transparan, dan tim seleksi berpengalaman. Peran kode etik guru dalam menjaga profesionalisme dan memastikan tenaga pendidik sesuai dengan etika profesional. Tantangan dalam proses seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik bisa diatasi dengan perencanaan yang baik, rekrutmen yang selektif, integrasi yang baik, dan pengembangan sumber daya guru. Penyesuaian dengan perkembangan pendidikan, penilaian transparan, serta hindari diskriminasi juga penting dalam proses ini. Strategi rekrutmen yang tepat dan efektif membantu menarik calon tenaga pendidik berkualitas untuk SMA Muhammadiyah 8 Gresik.

Daftar Pustaka

- Auccahuasi, W. (2022). Smart System Model for the Recruitment of Teachers. *CEUR Workshop Proceedings*, 3269, 68–74.
- Blackmore, J. (2024). Aspiring teachers, financial incentives, and principals' recruitment practices in hard-to-staff schools. *Journal of Education Policy*, 39(2), 233–252. <https://doi.org/10.1080/02680939.2023.2193170>
- Budin, S. (2024). Three Approaches to Using Mixed Reality Simulations for Teacher Preparation and Recruitment of Future Teachers. *Education Sciences*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/educsci14010075>
- Davis, W. J. (2021). Recruitment of Teachers of Color: On "Gifts and Talents." *Kappa Delta Pi Record*, 57(2), 52–54. <https://doi.org/10.1080/00228958.2021.1890436>
- 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. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 207–221. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.443>

- Eze, N. (2022). Occupational decision motives of potential TVET teachers: New standards of pre-service TVET teachers' recruitment and career development. *Frontiers in Education*, 7. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.883340>
- Hanifah, U. (2021). Strategi Rekrutmen dan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga. *Jurnal Educatio*, 7(4), 1623–1627. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i4.1455>
- Holt, S. B. (2022). For the children? Teachers' motivation and systems for recruitment, retention, and evaluation. *Research Handbook on Motivation in Public Administration*, 264–283. <https://doi.org/10.4337/9781789906806.00025>
- Hulme, M. (2023). The Supply, Recruitment, and Retention of Teachers. *The Palgrave Handbook of Teacher Education Research: Volume 1,2, 1*, 35–49. https://doi.org/10.1007/978-3-031-16193-3_81
- Johansson, S. (2023). Teacher recruitment in Sweden over the last two decades: How has entering teachers' GPA changed over time? *Effective Teaching Around the World: Theoretical, Empirical, Methodological and Practical Insights*, 85–96. https://doi.org/10.1007/978-3-031-31678-4_4
- Kanber, H. A. (2023). Recruitment of Teachers for Cooperative Education in Educational Institutions. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 18(3), 110–127. <https://doi.org/10.3991/ijet.v18i03.36815>
- Klassen, R. M. (2021). Examining teacher recruitment strategies in England. *Journal of Education for Teaching*, 47(2), 163–185. <https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1876501>
- Klassen, R. M. (2022). Teacher recruitment: a competency-based approach. *International Encyclopedia of Education: Fourth Edition*, 329–338. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818630-5.04083-5>
- la Velle, L. (2023). The role of initial and continuing professional education in recruitment and retention of teachers: the importance of a basis of social justice. *Journal of Education for Teaching*, 49(2), 177–179. <https://doi.org/10.1080/02607476.2023.2191470>
- Love, T. S. (2023). The teacher recruitment crisis: examining influential recruitment factors from a United States technology and engineering teacher preparation program. *International Journal of Technology and Design Education*, 33(1), 105–121. <https://doi.org/10.1007/s10798-022-09727-4>
- Lunsmann, C. (2021). Middle level teacher recruitment: Challenging deficit narratives. *Middle School Journal*, 52(5), 14–24. <https://doi.org/10.1080/00940771.2021.1978788>
- Martinie, S. (2023). The Recruitment and Retention of Mathematics Teachers in High-need Schools. *Mathematics Teacher Education and Development*, 25(2).

- Mohammed, M. T. (2023). Intelligent Approach for School Teacher Recruitment: Distributing IT Subjects Based on Multiple Attributes. *Applications of Modelling and Simulation*, 7, 100–110.
- Putri Amalia. (2010). *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Darul Muttaqien Parung Bogor*.
- Randolph, I. (2023). Integration of individuals with lived experience to improve recruitment within criminal justice research: ‘experience as the best teacher.’ *International Journal of Social Research Methodology*. <https://doi.org/10.1080/13645579.2023.2276960>
- Ronfeldt, M. (2020). Improving Preservice Teachers’ Feelings of Preparedness to Teach Through Recruitment of Instructionally Effective and Experienced Cooperating Teachers: A Randomized Experiment. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 42(4), 551–575. <https://doi.org/10.3102/0162373720954183>
- See, B. H. (2021). Editorial introduction to the special issue “teachers matter—improving recruitment, retention and development of teachers.” *Education Sciences*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/educsci11090528>
- Tenore, F. B. (2023). TEACHER CANDIDATE SELECTION, RECRUITMENT, AND INDUCTION: A Critical Analysis With Implications for Transformation. *Transforming Teacher Education: What Went Wrong With Teacher Training, and How We Can Fix It*, 93–118. <https://doi.org/10.4324/9781003448365-6>
- Teo, P. (2021). ‘It all begins with a teacher’: A multimodal critical discourse analysis of Singapore’s teacher recruitment videos. *Discourse and Communication*, 15(3), 330–348. <https://doi.org/10.1177/1750481321999909>
- Williams, J. A. (2022). Teacher Recruitment and Retention: Local Strategies, Global Inspiration. *Journal of Teacher Education*, 73(4), 333–337. <https://doi.org/10.1177/00224871221118155>