
Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 34 Surabaya

Rismananda Chelsea Khahanya¹⁾, Ica Putri Nabila²⁾, Syunu Trihantoyo³⁾

^{1,2,3)} Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email : rismananda.23053@mhs.unesa.ac.id
ica.23196@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Masyarakat saat ini sangat memperhatikan kualitas sebuah sekolah atau lembaga pendidikan, banyak tenaga pendidik yang tidak linier dengan pengalaman pendidikannya sehingga kurang dalam menguasai konsep pembelajaran dan materi yang akan disampaikan dalam proses belajar mengajar kepada para peserta didik. Setiap instansi pendidikan terutama pada Sekolah Menengah Pertama yang sangat memiliki peran penting dalam jejak keberhasilan siswa di masa depan, harapan setiap sekolah yaitu ingin mendapat tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, memiliki kompetensi dalam bidang keilmuannya dan tentunya dapat beradaptasi dalam mengembangkan teknologi pada era globalisasi. Hal ini tentunya harus diperhatikan terutama pada sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tujuan artikel ini adalah mengetahui sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 34 Surabaya. Metode yang digunakan adalah observasi bentuk wawancara yaitu mendapat informasi dari narasumber serta data dari referensi yang relevan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 34 Surabaya telah dikoordinir secara terstruktur oleh regulasi Pemerintahan Kota Surabaya, terdapat dua kualifikasi tes yaitu CPNS dan P3K dengan seleksi tes yang berbeda.

Kata kunci: pendidikan, kualitas, pemerintah

Abstract

Today's society is very concerned about the quality of a school or educational institution, many educators are not linear with their educational experience so that they are lacking in mastering the concept of learning and the material to be delivered in the teaching and learning process. Every educational institution, especially in Senior High School, which has a very important role in tracing the success of students in the future, the hope of every school is to get quality, competent human resources, and be able to compete in the globalization era. This of course must be considered, especially in the recruitment and selection sistem for educators and education personnel. The purpose of this article is to find out the recruitment and selection sistem of teaching staff and education personnel in improving the quality of education at SMPN 34 Surabaya. The method used is observation in the form of interviews, namely getting information from sources and data from relevant references. The results of this study indicate that the recruitment and selection sistem for teaching and education personnel at SMPN 34 Surabaya has been coordinated in a structured manner by the Surabaya City Government regulations, there are two test qualifications, namely CPNS and P3K with different test selections.

Keywords: education, quality, goverment

PENDAHULUAN

Kualitas Pendidikan pada era saat ini tentunya memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan substansi terbentuknya masyarakat yang demokratis dan berwawasan, kualitas pendidikan disebuah sekolah di Indonesia menjadi penilaian utama hingga menjadi suatu faktor yang sangat diperhatikan oleh masyarakat demi mendapatkan pendidikan yang layak hingga berkualitas dimasa depan. Hal ini sejalan dengan adanya regulasi dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dalam meningkatkan hingga memperluas jangkauan serta konsistensi untuk berupaya mengimplementasikan segala aspek yang dibutuhkan dalam menjamin mutu pendidikan yang berkualitas. Kemudian menurut Dirjen GTK Kemendikbud Ristek bahwa ada empat hal yang harus diperhatikan dan diprioritaskan dalam meningkatkan mutu pendidikan,

yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kebijakan, infrastruktur, dan proses pembelajaran (Kemendikbud, 2018).

Mutu pendidikan di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Kualitas tenaga pendidikan dan kependidikan menjadi tolak ukur keberhasilan siswa dalam mencetak lulusan yang berprestasi dan mendapatkan ilmu pengetahuan yang bermanfaat. Peningkatan mutu pendidikan saat ini bagi sebuah lembaga pendidikan seperti sekolah baik itu negeri atau swasta sangat menjadi pembahasan utama dan sebagai permasalahan yang harus diprioritaskan. Bagian terpenting dalam membangun sebuah pendidikan yang berkualitas, maka para tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki sebuah prinsip manajemen yang terstruktur dalam melakukan proses transfigurasi atau ekspansi kearah pendidikan yang lebih bermutu (Arends, 2013).

Mutu pendidikan di Indonesia telah diukur lewat ketercapaiannya Standar Pendidikan Nasional, meliputi beberapa penilaian diantaranya adalah proses, standar isi, kompetensi kelulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, fasilitas, pengelolaan, pembiayaan hingga penilaian pendidikan (PP RI No. 19 tahun 2005 telah disempurnakan dengan PP RI No 32 tahun 2013). Para Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan unsur utama yang sangat penting dalam bidang pendidikan demi meningkatkan mutu dan kualitas. Tenaga kependidikan itu sendiri adalah seorang masyarakat yang bersedia mengabdikan dan diangkat untuk keperluan bangsa dan negara dalam menyelenggarakan pendidikan yang dimana mencakup pengelola pendidikan, supervisi, peneliti, pustakawan, pemilik organisasi atau yayasan, hingga laboran dan teknisi sumber belajar. Memperhatikan peran tenaga pendidik dan kependidikan yang menjadi tolak ukur keberhasilan para peserta didik tentunya tidak mudah untuk mengangkat mereka sebagai para tenaga yang berpartisipasi dalam menyumbangkan sumbangsinya untuk mencetak anak didik bangsa yang berkualitas. Maka perlu adanya sebuah rekrutmen atau seleksi bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang professional dan memiliki wawasan serta ilmu sesuai dengan bidang yang diampuhnya. Sumber Daya Manusia yang meliputi tenaga pendidik dan kependidikan sangat mempengaruhi kualitas pendidikan di sekolah atau organisasi pendidikan dalam menunjang peningkatan mutu dan kesejahteraan instansi tersebut.

Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pendidikan di sekolah adalah memperhatikan dan mempertimbangkan dari beberapa aspek yang menjadi poin penting dalam sebuah proses mencetak siswa yang berprestasi. Selain skill yang dimiliki oleh guru atau tenaga pendidik, personality juga sangat dipertimbangkan seperti jujur, tegas, pengertian, dan memiliki jasmani yang sehat sehingga dapat mempermudah untuk menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Regulasi dan mekanisme rekrutmen tenaga pendidik harus sangat diperhatikan dan menjadi prioritas pemerintah serta pihak sekolah sebagaimana menjadi kunci utama untuk membuka peluang pendidikan yang layak dan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Apabila dalam suatu lembaga pendidikan terdapat sebuah kesalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidikan maka dapat berakibat fatal bagi indikator keberhasilan sekolah itu sendiri, seperti yang kita pahami bahwasannya kunci utama keberlangsungan kegiatan belajar mengajar yaitu ada pada konsistensi yang dimiliki oleh para tenaga pendidik atau guru, bagaimana mereka bisa memberikan materi kepada para murid dengan berbagai cara ajar yang sesuai dengan bidang keilmuannya.

Menurut Bapak Pendidikan Ki Hadjar Dewantara, pendidikan harus bersifat holistik, mencakup beberapa aspek yaitu intelektual, fisik, emosional, dan spiritual, pendidikan pada dasarnya bukan hanya tentang pemberian pengetahuan akademis saja melainkan melibatkan pengembangan kepribadian dan penguatan karakter individu siswa. Dalam pendapat Bapak pendidikan kita bahwasannya guru juga harus memiliki peran dalam memberikan dedikasi yang lebih terhadap proses pengembangan karakter anak didiknya. Guru yang dinobatkan sebagai guru profesional itu sangat dibutuhkan dalam meningkatkan mutu sekolah dan menyiapkan peserta didik untuk menjadi manusia yang unggul dan berkompeten. Hal ini terdapat dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 4, menjelaskan bahwa:

“Profesional adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi” (Farida, 2019). Dengan adanya keberlangsungan proses rekrutmen tenaga pendidik ini yang dimana dalam garis besarnya sangat menjadi pengaruh tingkat keberhasilan siswa, tolak ukur masyarakat, penilaian akreditasi, dan bahkan peningkatan kualitas pendidikan pada sekolah tersebut, maka dari itu kelompok kami selaku mahasiswa Manajemen Pendidikan ingin mengambil dan menelaah terkait bagaimana proses rekrutmen pada SMPN 34 Surabaya yaitu dengan judul artikel “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMPN 34 Surabaya”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang harapannya dapat memahami proses rekrutmen serta seleksi yang di terapkan pada SMPN 34 Surabaya. Dalam penelitian ini, subyek penelitian di SMPN 34 Surabaya adalah Kepala Sekolah SMPN 34 Surabaya. Penentuan subyek ini didasarkan atas informasi yang diperlukan oleh peneliti dalam mendapatkan data yang utuh dan naturalistik sesuai dengan fokus penelitian. Untuk situasi ini, kawasan yang ditetapkan adalah SMPN 34 Surabaya yang terletak di Jl. Menganti Wiyung, Wiyung, Kec. Wiyung, Surabaya, Jawa Timur. Dalam ulasan ini, Kepastian perekrutmen tenaga pendidik tergantung pada bagaimana kebijakan utama yang dilontarkan oleh pemerintah kepada setiap sekolah yang ada pada naungan kemendikbud. Memeriksa keaslian informasi dalam penelitian ini mengikuti standar yang diusulkan oleh Moleong (2018), yaitu derajat kepercayaan (credibility), keteralihan (transferability), keberuntungan (dependability) dan kepastian (confirmability). Memeriksa keaslian informasi data menggunakan credibility atau kredibilitas adalah uji kepercayaan data penelitian yang dapat dilakukan dengan cara melakukan perpanjangan pengamatan. perpanjangan pengamatan yang dimaksud adalah memperpanjang durasi waktu untuk tinggal atau terlibat dalam kegiatan yang menjadi sasaran penelitian. Cara yang kedua menggunakan triangulasi yaitu teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada yang dimana dapat diteruskan dengan memeriksa secara transferability. Transferability adalah validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel diambil. Laporan penelitian dibuat serinci mungkin, jelas, sistematis dan dapat dipercaya, sehingga pembaca memperoleh gambaran secara jelas. Pada penelitian uji dependability dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian dengan pembimbing untuk dapat menerangkan seluruh kegiatan data sampai analisisnya dan pengambilan keputusan. Pada pengujian confirmability disebut juga dengan uji objektivitas penelitian. Penelitian ini dapat dikatakan objektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Penelitian kualitatif, uji confirmability mirip dengan uji dependability sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji confirmability berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu lembaga (Rakhmawanto). Sistem rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia pada lembaga pendidikan adalah proses menarik para calon-calon tenaga pendidik dan kependidikan untuk bersedia dipekerjakan sesuai klasifikasi dan bidang yang telah ditentukan. Proses rekrutmen ini sendiri melibatkan beberapa pihak yang bersangkutan dan optimalisasi ide atau inovasi dalam membentuk serangkaian tahapan yang diperlukan guna menunjang keberhasilan proses rekrutmen sumber daya manusia. Selain itu, dengan adanya

rekrutmen ini bertujuan untuk menutupi segala kekurangan tenaga pendidik dan kependidikan dan adanya ketidakseimbangan kuantitas antara jumlah guru dan siswa. Maka proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara efektif dan kondusif dengan memperhatikan keadaan sekitar serta mengadakan analisis kebutuhan pada instansi tersebut.

Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 34 Surabaya memiliki sistem regulasi dalam melaksanakan prosedur tersebut. Proses rekrutmen sekolah ini dikoordinir dan dikelola sepenuhnya oleh Pemerintahan Kota Surabaya yang termasuk dalam tupoksi Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Sesuai dengan peraturan yang sudah ada dan ditetapkan oleh Pemerintahan Kota Surabaya dan Sekretariat Daerah Nomor: 800.1.13.2/ 20230/436.8.4/2023 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja (P3K) Jabatan Fungsional Guru di Lingkungan Pemerintahan Kota Surabaya Tahun Anggaran 2023, Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 546 tahun 2023 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kabupaten/Kota Tahun Anggaran 2023. Sehingga dengan adanya peraturan dan kebijakan tersebut Pemkot Surabaya memberikan banyak peluang kepada para putra/putri terbaik di Indonesia dengan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan pada proses rekrutmen dan seleksi guru pada kualifikasi tersebut

Pemerintahan Kota Surabaya menenempatkan guru di setiap sekolah yang ada di sudut wilayah Kota Surabaya, proses pengadaan rekrutmen dan seleksi guru ini yang ditangani oleh pihak Pemerintahan Kota Surabaya dengan rangkaian prosedur penyeleksian yaitu partisipasi dari pihak sekolah diseluruh sekolah di Kota Surabaya diminta data rekapitulasi jumlah tenaga pendidik setiap mata pelajaran, sehingga pemerintahan kota dapat mengetahui kekurangan dari kuota tenaga pendidik agar seimbang dengan para peserta didik di SMPN 34 Surabaya, pihak Pemerintahan Kota Surabaya bertugas menyeleksi segala SOP, syarat, dan kualifikasi yang dibutuhkan sehingga secara keseluruhan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik diatur oleh Pemerintahan Kota Surabaya. Secara garis besar bahwa pihak sekolah hanya diminta data jumlah guru pengajar bidang mata pelajaran tersebut dan jumlah kuota siswa atau rombongan belajar pada sekolah SMPN 34 Surabaya.

Seleksi adalah proses untuk memilih calon SDM yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditentukan. Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat diperoleh melalui rekrutmen. Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan pengadaan personalia diambil (Patty, 2019). Pemerintah Kota Surabaya Sekretariat Daerah Nomor: 800.1.13.2/ 20230 /436.8.4/2023 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Jabatan Fungsional Guru di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya Tahun Anggaran 2023. Mengadakan sistem perekrutan dan penyeleksi tenaga pendidik dalam beberapa tahapan seleksi yang diklasifikasikan dalam 2 kualifikasi yaitu CPNS dan PPPK. Untuk proses tahapan seleksi CPNS ini sendiri memiliki 3 tahapan, (1) tahapan pertama adalah Seleksi Administratif yaitu untuk verifikasi kesesuaian berkas penting dan dokumen yang diperlukan untuk diunggah oleh pelamar, (2) tahapan kedua adalah SKD yaitu Seleksi Kompetensi Dasar yang terdiri dari 3 sub bab tes yaitu tes wawasan kebangsaan, tes intelegensi umum, dan tes karakteristik pribadi, (3) kemudian pada tahapan seleksi terakhir adalah SKB yaitu Seleksi Kompetensi Bidang dengan tujuan mengukut segala kemampuan dan karakteristik pada pribadi seseorang. Selanjutnya adalah tahapan seleksi PPPK yang terdiri dari 2 tahapan yaitu (1) tahapan pertama adalah Seleksi Administratif, (2) tahapan kedua adalah seleksi Kompetensi yang terdiri dari 3 sub bab tes, diantaranya seleksi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosiokultural (Surabaya, 2019).

Pihak sekolah selaku kepala sekolah beserta pemangku pengelola administrasi SMPN 34 Surabaya sangat mendukung dan berpartisipasi atas kebijakan pemerintahan kota surabaya terkait proses rekrutmen yang diatur oleh pemerintahan daerah, bukan dari kebijakan kepala sekolah. Para pegawai Pemerintahan Kota Surabaya dalam merekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di seluruh sekolah di Surabaya ini memiliki penyaringan yang kuat, berkualitas, dan

sesuai yang dibutuhkan oleh setiap sekolah, dan dari pihak sekolah sangat merasa terbantu karena adanya regulasi dari pusat daerah, sehingga dengan adanya kebijakan dari Pemerintahan Kota Surabaya tersebut menimalisir adanya kendala yang terjadi apabila sistem perekrutan dan penyeleksian diadakan dan dipegang penuh oleh kebijakan setiap sekolah, hal ini mencegah dan dapat menanggulangi beberapa masalah pendidikan seperti tidak linernya kualifikasi bidang ilmu yang dikuasai dengan pemberian tugas pada bidang lain, hal ini tentunya harus dipertimbangkan lebih spesifik terkait bagaimana proses guru yang kualifikasi lulusan dan pemberian tugas rangkap terhadap kegiatan belajar mengajar di SMPN 34 Surabaya.

Tenaga pendidik dan kependidikan tentunya memiliki kompetensi dalam bidangnya atau ilmu yang dikuasai sebagai pedoman bahan ajar dan mempunyai skill dalam bekerja, sehingga dengan kelinieran antara lulusan pendidikan dengan pekerjaannya akan sangat memengaruhi konsentrasi dalam proses serangkaian kegiatan dalam masing-masing bidang pekerjaan. Akan tetapi banyak sekali kasus tentang tenaga pendidik dan kependidikan yang dipekerjakan namun tidak linier dengan lulusan atau bidang keilmuan yang dikuasainya, seperti contoh pada SMPN 34 Surabaya ini terdapat guru TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) yang tidak sesuai bidang keilmuannya mendapat kesempatan dengan pertimbangan pihak sekolah dalam mengikuti MGMP TIK, para guru TIK SMPN 34 Surabaya tersebut berpartisipasi dalam kerja sama mendapatkan modul fase perkembangan anak fase D anak tingkat SMP. Guru TIK tersebut harus siap menerima segala konsekuensi yang mungkin akan datang pada pertengahan proses pembelajaran, selain itu juga mereka harus memutar strategi dengan sigap dalam menyiapkan konsep dan materi pembelajaran yang menarik agar kinerjanya dinilai sepadan atau bahkan lebih baik dengan guru yang mengajar sesuai bidangnya. Pihak sekolah SMPN 34 Surabaya, kepala sekolah beserta pengurusnya yang memiliki kendali dalam menerima tenaga pendidik dan kependidikan, menyatakan bahwasannya tidak pernah melakukan serangkaian tahapan penyeleksian ulang seperti interview, tes berbasis komputer, dan seleksi kompetensi bidang. perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan yang dimana sudah dikelola penuh oleh Pemerintahan Kota Surabaya. Pihak sekolah menerima bentuk data rekapitulasi penerimaan hasil seleksi baik itu tenaga pendidik berkualifikasi CPNS maupun P3K.

Sesuai judul artikel kami yaitu Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 34 Surabaya. Dalam garis besar memiliki tujuan yaitu meningkatkan kualitas pendidikan yang memperhatikan kinerja guru dalam mencetak profil siswa yang berprestasi di SMPN 34 Surabaya. Pengembangan kinerja guru memiliki kedudukan sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran pada peserta didik, karena nantinya akan berdampak pada hasil kelulusan siswa (Lailatussaadah, 2015). Oleh karena itu para guru di SMPN 34 Surabaya sangat berperan penting dan menjadi salah satu tokoh dalam tolak ukur keberhasilan siswa untuk mendapatkan prestasi dan kualitas pendidikan yang bagus. Kualitas prestasi siswa di SMPN 34 Surabaya ini memiliki capaian prestasi baik di bidang akademik maupun non akademik. Kejuaraan diantaranya adalah (1) Juara 1 Lomba Karate Kumite Perorangan 40 Kg SMP Putra Tingkat Provinsi, (2) Juara Medali Emas Olimpiade PAI Tingkat Nasional, (3) Juara Medali Emas Olimpiade Sains Tingkat Provinsi, hingga masih banyak lagi prestasi kejuaraan yang diraih oleh siswa-siswi SMPN 34 Surabaya baik individu ataupun kelompok. Kemudian diperoleh data rekapitulasi per 5 Maret 2024 terkait jumlah PTK guru atau tenaga pendidik SMPN 34 Surabaya sejumlah 50 orang, dengan kualifikasi; 37 Tenaga Pendidik dan 13 Tenaga Kependidikan.

Sertifikat pendidik adalah bukti atau tanda formal yang diberikan pada guru sebagai tenaga profesional pada satuan pendidikan dalam pemenuhan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk mendapatkan sertifikat pendidik, guru harus memenuhi syarat-syarat yang sudah ditentukan seperti memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau Diploma empat (D-IV) dari program studi yang terakreditasi, bekerja dengan ikhlas sesuai arahan dari pemerintah, memiliki komitmen yang tinggi dan sikap profesional, dan memiliki Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK).

Program sertifikasi guru dilaksanakan sejak tahun 2007 sebagai amanat UU no 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru yang telah dinyatakan lulus program sertifikasi guru (melalui pola Portofolio, PLPG, atau PSPL) berhak mendapatkan sertifikat pendidik. Sertifikat pendidik diterbitkan oleh LPTK sebagai penyelenggara sertifikasi guru. Sertifikat itu didapatkan setelah mengikuti rangkaian tes PNS atau P3K sesuai standar yang diberikan oleh pemerintah. Sesuai data yang dijabarkan oleh tim humas SMPN 34 Surabaya sebagai wakil penyalur informasi dari SMPN 34 Surabaya, pada sekolah SMPN 34 Surabaya terdapat 25 pendidik yang sudah memiliki sertifikat pendidik dari jumlah total keseluruhan 39 pendidik. Dari keterangan yang didapat, 25 pendidik yang telah mendapatkan sertifikat ini rata-rata adalah guru yang telah lama mengajar di SMPN 34 Surabaya atau dengan kata lain telah lama mengabdikan di SMPN 34 Surabaya dan beberapa di antaranya adalah guru baru atau pendidik baru yang telah memiliki sertifikat pendidik. Sehingga terhitung 64% pendidik di SMPN 34 Surabaya yang telah memiliki sertifikat pendidik.

Untuk menyelaraskan nilai kinerja pendidik di SMPN 34 Surabaya. Di tahun 2024, kepala sekolah SMPN 34 Surabaya, bapak Kasimin melakukan penilaian kinerja guru menggunakan kebijakan yang telah diatur oleh Kemendikbudristek dengan memakai website yang telah disediakan massal untuk seluruh sekolah di wilayah Indonesia, yaitu PMM (Platform Merdeka Mengajar). Website ini diluncurkan karena adanya kebijakan kurikulum merdeka sehingga pemerintah pun memperkenalkan aplikasi penilaian kinerja sebagai platform merdeka mengajar untuk pengelolaan kinerja yang harapannya mampu memberikan kemudahan, efisiensi, dan aksesibilitas yang lebih baik yang tidak memberatkan dan dapat dinikmati oleh guru dan kepala Sekolah. Namun tetap ada persyaratan yang bisa dilakukan oleh guru dan kepala sekolah dalam penggunaan aplikasi pengelolaan kinerja. Yaitu: 1.) guru dan Kepala Sekolah ASN (PNS dan PPPK) di bawah naungan Pemerintah Daerah dan sudah menggunakan platform e-Kinerja serta termasuk dengan Jenis PTK (Jenis GTK) berikut : a.) Guru Mapel, b.) Guru Kelas, c.) Guru BK, d.) Guru Pengganti Guru Tik, e.) Guru Pendamping, f.) Guru Pendamping Khusus, g.) Guru Pembimbing Khusus, h.) Play Group Teacher, i.) Kindergarten Teacher, j.) Kepala Sekolah, k.) Guru dan Kepala Sekolah non-ASN di bawah naungan Pemerintah daerah yang memiliki Akun belajar.id dan dapat mengakses Pengelolaan Kinerja, maka diperbolehkan (tidak diwajibkan) untuk menggunakan pengelolaan kinerja di platform merdeka mengajar.

Sedangkan pada tahun sebelumnya, kepala sekolah SMPN 34 Surabaya melakukan penilaian kinerja guru melalui aplikasi SIAGUS (Sistem Aplikasi Guru Surabaya). Aplikasi SIAGUS adalah sistem untuk penilaian kinerja khusus bagi guru pegawai negeri sipil (PNS), untuk menu diantaranya adalah tentang Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Penilaian Kinerja Guru (PKG), Kenaikan Pangkat, Tunjangan Kinerja, Standar Nasional Pendidik (SNP), Surat Keputusan Proses Belajar Mengajar (SKPBM). Aplikasi ini memiliki basis electronic government yang dapat menghubungkan antara guru dan tenaga pendidik dengan Dinas Pendidikan Kota Surabaya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja hingga kesejahteraan para guru (Yudhistiro, 2019). Aplikasi SIAGUS ini diterapkan pada tahun 2016 di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Sistem yang ada pada SIAGUS sangat lah rinci dan detail sehingga para pendidik tidak dapat memanipulasi data yang telah di bawa. Oleh karena itu, Kepala sekolah SMPN 34 Surabaya dibantu oleh guru senior melakukan penilaian kinerja guru dengan menilai 14 kompetensi guru yang terdapat pada lembar 1a, 1b, 1c, 1d, dan seterusnya. Pada penilaian kinerja guru yang dilakukan di SMPN 34 Surabaya tidak hanya dilihat dari penilaian sudut pandang kepala sekolah dan guru lainnya tetapi juga penilaian dilakukan oleh siswa, wali murid, dan penilaian dari teman sejawat. Untuk penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan oleh supervisi. Penilaian ini dimulai dari para supervisi yang telah menyiapkan format-format yang dapat diisi oleh para tenaga pendidik seperti tata usaha, Administrasi, bagian dapodik, dan lain sebagainya.

Penilaian kinerja ini tentu mampu mendapat hasil naik turun sesuai dengan apa yang dialami dan dihadapi oleh para pendidik. Hal ini menjadi hal yang sensitive dan tentunya akan sangat berdampak buruk bagi lingkaran pendidikan jika tidak di stabilkan atau tidak dijaga karena pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam mengubah perilaku manusia melalui

pembentukan karakter, pengetahuan, dan moral sehingga terbentuk manusia yang berkualitas. Pendidikan menjadi hal yang pokok untuk dilaksanakan dan di kembangkan. Kualitas pendidikan dalam suatu bangsa menjadi faktor sebuah penentu pada kemajuan bangsa tersebut. Semakin majunya negara tersebut maka sudah dapat dipastikan bahwa negara tersebut memiliki kualitas pendidikan yang baik. Dan sebaliknya, buruknya kualitas suatu pendidikan mengakibatkan negara tersebut akan mengalami ketertinggalan. Seperti pada kualitas pendidikan di Indonesia yang akhir-akhir ini mulai disorot dan diperbincangkan secara runtut dikalangan masyarakat, praktisi pendidikan, politisi.

Rendahnya pada suatu kualitas pendidikan di Indonesia dapat dilihat dari beberapa faktor secara garis besar atau umum, yaitu lulusan dari sekolah ataupun perguruan tinggi yang belum siap untuk memasuki dunia kerja (Janawi 2012). Kualitas Pendidikan juga dapat dilihat dari kinerja sebagai seorang guru atau tenaga pendidik. Kinerja adalah hasil yang didapatkan oleh suatu anggota di sebuah organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkannya selama kurun waktu tertentu. kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan organisasi berkontribusi pada ekonomi (Manik, 2018). Dengan demikian, kinerja ialah bagaimana individu melakukan pekerjaan dan bagaimana cara dikerjakannya tugas tersebut. Kemahiran dalam proses mengajar merupakan salah satu bagian dari kinerja guru, pendidikan yang bermutu sangatlah tergantung kepada kapasitas satuan tenaga pendidik dalam mentransformasikan ilmu pada murid. Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia (Oktradiksa, 2012). Maka dari itu kinerja guru sangat berpengaruh penting dalam peningkatan kualitas pendidikan, dengan memiliki kinerja yang baik maka seorang guru tersebut mampu memberikan wawasan-wawasan yang luas kepada para peserta didik. Oleh karena itu, sangat penting menjaga kinerja yang dimiliki oleh guru. Semua yang terlibat dalam pendidik dalam suatu lembaga atau instansi wajib ikut serta dalam menjaga kinerja yang dimiliki satu sama lain.

Seperti yang dilakukan kepala sekolah SMPN 34 Surabaya, Kasimin, S.Pd. Pada keterangan yang dilontarkan oleh tim Humas SMPN 34 Surabaya, Bu Lis menyampaikan bahwa kepala sekolah SMPN 34 Surabaya selalu memberikan motivasi kepada para pendidik dan tenaga pendidik dalam mengikuti program-program baru sesuai dengan subjek pendidikan yang diluncurkan oleh pemerintah guna untuk meningkatkan dan menjaga kualitas kinerja yang dimiliki. Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah SMPN 34 Surabaya berupa motivasi verbal dan apresiasi verbal yang meskipun begitu hal ini sangat berpengaruh bagi jiwa setiap pendidik dan tenaga pendidik serta tentunya mampu mendorong hasrat yang dimiliki setiap individu untuk selalu meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki. Selain itu, kepala sekolah SMPN 34 Surabaya selalu mengawasi dan mengontrol kinerja setiap pendidik dan tenaga pendidik. Hal ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana mereka para pendidik dan tenaga pendidik melakukan tugas dan kewajibannya.

Jumlah siswa dalam satu kelas juga mampu mempengaruhi proses belajar mengajar dalam kelas. Berdasarkan Permendikbud tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah, aturan pengisian jumlah rombongan belajar berdasarkan rasio jumlah peserta didik diterapkan dalam Aplikasi Dapodik versi terbaru tercantum pada satu rombel kelas maksimal berjumlah 32 siswa pada standard atau tingkat SMP. Namun pada keterangan yang tertera, jumlah rombel ini hanya diperuntukkan untuk kelas 7 SMP dan pada tingkatan kelas 8 dan 9 hanya mengikuti jumlah siswa yang tetap ada. SMPN 34 Surabaya sendiri telah mengikuti arahan dapodik dengan tepat, dimana pada tingkatan kelas 7 SMPN 34 Surabaya membuka 31 bangku setiap kelas nya dengan total 9 kelas pada tingkatan kelas 7 bagi calon peserta didik. Dengan total siswa pada tingkatan kelas 7 berjumlah 278 siswa, pada tingkatan kelas 8 berjumlah 268 siswa, dan pada tingkatan kelas 9 berjumlah 276 siswa. Sehingga total keseluruhan siswa SMPN 34 Surabaya berjumlah 822 siswa dengan 403 siswa laki-laki dan 419 siswa perempuan.

KESIMPULAN

Sistem dari proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 34 Surabaya menggunakan kebijakan daerah yang diatur oleh Pemerintahan Kota Surabaya dengan serangkaian tahapan serta regulasi yang sudah ditetapkan. dengan adanya peraturan ini memudahkan administrasi dan proses seleksi untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Setiap seleksi tenaga pendidik memiliki tes yang berbeda tergantung kualifikasi yang diambil. Keunggulan kebijakan rekrutmen ini adalah meratakan kebutuhan kuota guru yang ada di setiap sekolah, mengurangi adanya ketidak linieran guru dalam apa yang diajar tidak sesuai dengan bidang yang dikuasai. selain itu juga membantu menimalisir adanya kecurangan proses rekrutmen dan seleksi bagi tenaga pendidik dan kependidikan di setiap sekolah se-Surabaya terutama pada SMPN 34 Surabaya. kompetensi para tenaga pendidik ini memberikan implementasi cukup sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh pihak sekolah terutama Kepala Sekolah. Para siswa SMPN 34 Surabaya memiliki banyak capaian prestasi baik pada bidang akademik maupun non akademik. Hal ini sebagai bentuk dedikasi dari proses belajar yang berkualitas antara guru dan siswa. Maka dari itu, pentingnya untuk memperhatikan kualifikasi guru dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan.

REFERENSI

- Patty, B. D. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Keuangan GKI di Tanah Papua. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, 151-156.
- Rakhmawanto, A. (n.d.). Dasar-dasar Rekrutmen dan Perencanaan Pegawai. Perpustakaan UT, 1.2-1.41.
- Sugiyono. (2014). Upaya Dan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *STATEMENT*, 91-96.
- Sumarno. (2015). STUDI REKRUITMEN DAN PENGEMBANGAN PROFESI KEPAL SEKOLAH SEBAGAI PIMPINAN SATUAN PENDIDIKAN. *Manajer Pendidikan*, 505-515. Surabaya, P.
- (2022). PERATURAN WALIKOTA SURABAYA NOMOR 68 TAHUN 2022. Surabaya.
- Moleong, L. J. (2018). Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fitrah, M. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal penjaminan mutu*, 3(1), 31-42.
- Lailatussaadah. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(1): 15-25.
- Manik, S. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI RIAU. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 1-6.
- Oktradiksa, A. (2012, Oktober). Pengembangan Kualitas Kepribadian Guru. *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 6, Nomor 2, ISSN 1979-1739.
- Yudhistiro, E. H. (2019). IMPLEMENTASI LAYANAN SISTEM APLIKASI GURU SURABAYA (SIAGUS) DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SURABAYA. *PUBLIKA*, Vol 7 No 8 , 1-9.
- Janawi. 2012. Kompetensi Guru Citra Guru Profesional. Bangka : Shiddiq Press.

Referensi dari Online/situs web

- Trisna Wulandari (2022). detikEdu. Available from:
<https://www.detik.com/edu/sekolah/d-6336969/cara-mendapat-sertifikat-pendidik-bagi-guru-dalam-jabatan-di-aturan-terbaru>. Diakses tanggal 03 Maret 2024.

- Fajar Tri (). Guru Binar. Available from: https://gurubinar.id/blog/informasi-lengkap-mengenai-sertifikasi-guru-yang-perlu-anda-tahu?blog_id=66. Diakses tanggal 03 Maret 2024
- Kemendikbud (2024). Pusatinformasi.guru.kemendikbud. Available from: <https://pusatinformasi.guru.kemdikbud.go.id/hc/id/articles/26036960026905-Tentang-Pengelolaan-Kinerja>. Diakses tanggal 06 Maret 2024
- Siagusdispendik (2016). Siagusdispendik. Available from: <https://123dok.com/article/sistem-aplikasi-guru-surabaya-siagus-dinas-pendidikan-surabaya.zk7v178>. Diakses tanggal 06 Maret 2024
- Dapodik (2019). DAPODIK.CO.ID. Available from: <https://www.dapodik.co.id/2018/08/dapodik-versi-2019-jumlah-rombongan.html>. Diakses tanggal 06 Maret 2024
- Kemendikbud. (2018, Agustus 17). <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2018/08/tingkatkan-mutupendidikan-melalui-empat-hal-ini>. Retrieved from: www.kemdikbud.go.id: <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2018/08/tingkatkan-mutupendidikan-melalui-empat-hal-ini>