

STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 1 BATANGHARI LAMPUNG TIMUR

Lagiono¹, Afif Ansori², Endang Ekowati³

1. Institut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia
2. Institut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia
3. Institut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia
Email : lagionospd283@gmail.com¹

Abstract :

The focus of this research is the Recruitment and Selection Strategy for Educators and Education Personnel at SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur. The purpose of this study was to determine the Recruitment and Selection Strategy for Educators and Educational Personnel at the school. This type of research is a qualitative descriptive research, namely research procedures that produce descriptive data in the form of written or spoken words from the people and actors being observed, directed from the background of the individual as a whole (holistic) without isolating the individual and his organization in the variables but looking at it. as part of a whole. In data collection techniques in this study used various techniques, namely interviews, observation and documentation. The data analysis procedure used in this research is qualitative analysis.

Based on the findings of the research and discussion, the results of this study can be concluded that the implementation of recruitment and selection of educators and education staff at SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur is carried out in several stages, namely the first stage is carried out in accordance with the recruitment stage because the first recruitment and selection stage is to determine the needs that must be met. required to become educators, then confirm the existence of vacancies through the wall magazine or mass media, both administrative selections are carried out by the school, this administrative selection includes the selection of application files submitted by prospective educators and educational staff to determine whether they are in accordance with the specified requirements, Implementation The test for prospective educators at SDIT Al-Madhuri includes an interview test, a teaching test. However, these recruitment and selection activities are not always carried out in every academic year, but are based on need.

Keywords: Recruitment and Selection, educators

Abstrak :

Yang menjadi fokus penelitian ini adalah Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di sekolah tersebut. Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian *deskriptif kualitatif* yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu secara utuh (*holistic*) tanpa mengisolasi individu dan organisasinya dalam variable tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dipergunakan berbagai teknik, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif.

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur dilaksanakan dengan beberapa tahap yaitu tahap pertama dilaksanakan sesuai dengan tahapan rekrutmen karena tahapan rekrutmen dan seleksi yang pertama adalah melakukan penentuan kebutuhan yang diperlukan untuk menjadi tenaga pendidik, kemudian mengonfirmasi adanya lowongan melalui mading atau media massa, kedua Seleksi

administrasi dilakukan oleh sekolah, seleksi administrasi ini meliputi seleksi berkas-berkas lamaran yang dimasukan oleh calon tenaga pendidik dan kependidikan untuk menentukan apakah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, Pelaksanaan tes calon tenaga pendidik di SDIT Al-Madhuri meliputi tes wawancara, tes mengajar. Namun demikian, kegiatan rekrutmen dan seleksi ini tidak selalu dilakukan pada setiap tahun pelajaran, tetapi berdasarkan kebutuhan saja.

Kata Kunci : *Rekrutmen dan Seleksi, tenaga pendidik*

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik yaitu masalah perencanaan rekrutmen yang kurang matang sehingga sering kali terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan sekolah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh beberapa orang harus dikerjakan sendiri. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya tenaga ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Terkadang juga terjadi ketidaksesuaian penempatan personalia terhadap tugas dan fungsinya, misalnya menempatkanguru musik hanya berdasarkan bakat si pelamar bukan berdasarkan latar belakang pendidikan si pelamar tanpa didukung dengan pelatihan.

Bahkan permasalahan tidak berhenti sampai di sini saja, mengingat peran tenaga pendidik adalah pelaksana utama kegiatan pendidikan di sekolah. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah kerja dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang dicapai. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru sehingga dalam melakukan pekerjaannya tidak memberikan kinerja yang maksimal.

Merekrut tenaga pendidik merupakan hal yang sangat krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasullulah SAW dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah Rasullulah SAW bersabda :

Artinya:

"Ketika menyia-nyiakan amanah, maka tunggulan kehancuran. Dikatakan , Hai Rasullulah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasullulah bersabda : ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya".

Berdasarkan hasil pra penelitian, permasalahan yang terjadi di SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur, yaitu dalam penempatan tenaga pendidik tidak selalu berdasarkan latar belakang pendidikan akademis pelamar, namun ada hal-hal lain yang menjadi pedoman bagi pimpinan dalam merekrut calon pendidik (Junarto, S.Pd, komunikasi pribadi, 29 April 2021).

1. Untuk mengetahui Bagaimana tahapan perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Batang Hari Lampung Timur
2. Untuk mengetahui Bagaimana metode dan teknik rekrutmen tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Batang Hari Lampung Timur
3. Untuk mengetahui proses seleksi di SMP Negeri 1 Batang Hari Lampung Timur

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis metode penelitian ini adalah merupakan penelitian *deskriptif kualitatif*. Tempat atau lokasi penelitian ini adalah di SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur. Penelitian dilaksanakan selama lima bulan dimulai dari bulan M a r e t 2 0 2 2 sampai dengan selesai.

Sumber data dalam penelitian ini adalah *Sumber Data Primer*, adalah data yang diperoleh dari sumber data pertama melalui prosedur dan teknik pengambilan data berupa interview dan observasi. *Sumber Data Skunder*, adalah data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung, biasanya berupa data dokumentasi dan arsip-arsip penting. Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini dipergunakan berbagai teknik, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan Rekrutmen

Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur dilakukan setiap sekolah memerlukan tenaga pendidik dan seiring dengan peningkatan jumlah siswa. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur tahapan yang pertama dilakukan untuk melaksanakan rekrutmen dan seleksi adalah membuka lowongan yang dilakukan dengan mempublikasikan melalui memasang informasi di mading sekolah, koran, dan papan pengumuman yayasan. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar bisa dibaca oleh para siswa, maupun masyarakat jadi banyak yang mengetahui adanya lowongan guru di SMP Negeri 1 Batanghari. Pelaksanaan membuka lowongan dilakukan selama 17 hari dengan tujuan dapat menarik perhatian calon pelamar sehingga nantinya mendapatkan pelamar yang banyak.

Penarikan (rekrutmen) karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan (Malthis, 2003).

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan (Kasmir, 2012) Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

Berdasarkan data diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen di SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur tahap

pertama dilaksanakan sesuai dengan tahapan rekrutmen karena tahapan rekrutmen dan seleksi yang pertama adalah melakukan penentuan kebutuhan yang diperlukan untuk menjadi tenaga pendidik, kemudian mengonfirmasi adanya lowongan melalui mading atau media massa.

2. Metode dan Teknik Rekrutmen

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur Tahapan proses rekrutmen yang pertama adalah membuka lowongan yang dilakukan dengan mempublikasikan melalui memasang informasi di mading sekolah, koran, dan papan pengumuman yayasan. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar bisa dibaca oleh para siswa, maupun masyarakat jadi banyak yang mengetahui adanya lowongan guru di SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur (Kasmir, 2012).

Proses rekrutmen tenaga pendidik SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur Barat masih dilaksanakan secara naturalistik yaitu pihak sekolah mengajukan penambahan tenaga pendidik dan kependidikan kepada yayasan. Proses rekrutmennya ditangani oleh yayasan yang kemudian diserahkan kepada sekolah untuk diseleksi. Seleksi calon tenaga pendidik dan kependidikan diseleksi oleh sekolah yang melibatkan kepala sekolah, waka kurikulum, guru bidang studi (Kasmir, 2012).

Teknik rekrutmen dapat dilakukan melalui asas sentralisasi dan asas desentralisasi, tergantung pada keadaan organisasi, kebutuhan, dan jumlah calon pegawai yang hendak direkrut. Teknik sentralisasi biasanya dilaksanakan secara terpusat di kantor pusat organisasi jika pegawai yang akan direkrut berjumlah sangat besar dengan kualifikasi yang bervariasi. Sedangkan, teknik rekrutmen desentralisasi adalah terjadi pada organisasi yang relatif kecil kebutuhan rekrutmen yang terbatas, dan dalam organisasi mempekerjakan berbagai tipe pekerja. Rekrutmen dengan cara ini dipakai untuk posisi yang profesional, ilmiah, atau administratif bagi suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa metode dan teknik rekrutmen yang dilakukan oleh SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur adalah metode teori keputusan yaitu metode badan eksekutif yang menetapkan calon yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah yang dibutuhkan, sedangkan teknik yang digunakan adalah teknik desentralisasi.

3. Tahapan Proses Seleksi

a. Seleksi administrasi

Seleksi administrasi ini ada kualifikasi atau syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik yaitu meliputi: 1) muslim, 2) umur maksimal 28 tahun, 3) pria/wanita, 4) Pendidikan minimal S1, S2 diutamakan, 5) IPK minimal 3,00, 6) mampu mengoperasikan komputer, 7) bisa bahasa Inggris (Dokumentasi SMP Negeri 1 Batanghari, t.t.) Syarat pertama adalah muslim, hal ini karena SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur merupakan sekolah Islam yang sudah dikenal dengan keislaman dan keimanannya, untuk menjadi tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur harus memiliki komitmen, keimanan, dan keislaman yang kuat.

Syarat kedua adalah batas umur maksimal 28 tahun, hal ini karena diharapkan nantinya bila ditetapkan menjadi guru tetap usia tenaga pendidik tersebut tidak lebih dari 30 tahun. Sekolah ini mengalami pertumbuhan yang

sangat cepat sehingga membutuhkan tenaga pendidik yang proaktif dimana tenaganya masih aktif, idealismenya masih bagus, dan rentang kerjanya masih relatif lama. Pendidikan minimal harus SI dan IPK minimal 3,00 hal ini berhubungan dari kompetensi dari calon pendidik.

Untuk menjadi tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur harus memiliki kompetensi yang bagus, mulai dari keilmuan dibidang studinya, bahasa inggrisnya bagus dengan nilai toefl, dan bisa mengoperasikan komputer. Simamora menjelaskan bahwa proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi (Simamora, 1973). Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui penarikan (*recruitment*).

Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan pengadaan personalia diambil. Jadi seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau tidak dalam suatu instansi. Pemeriksaan persyaratan administrative merupakan tahap pertama yang harus ditempuh oleh bagian seleksi tenaga kerja untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar. Seleksi administrasi meliputi pengisian formulir yang disediakan instansi, persyaratan sebagai lampiran surat lamaran, dan persyaratan finansial jika perlu. Untuk melakukan rekrutmen tenaga pendidik, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi tenaga pendidik. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai pendidik.

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, tenaga pendidik memerlukan syarat- syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara pendidik dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Peraturan Pemerintah RI, 2006). Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah. Yang dimaksud dengan ijazah disini ialah ijazah yang dapat memberikan wewenang untuk menjalankan tugas sebagai pendidik.

Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dirumuskan bahwa: Bab IV Pasal 8 pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat. Pasal 10 Kompetensi pendidik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan seleksi administrasi yang dilaksanakan di SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur memiliki berbagai macam kualifikasi yang

diantaranya adalah calon tenaga pendidik yang mengajukan lamaran harus memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 tentang kualifikasi calon tenaga pendidik. Bahkan di SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur karena sekolah tersebut merupakan sekolah islam terpadu maka mereka memiliki kriteria tersendiri mengenai calon tenaga pendidiknya.

b. Pelaksanaan Tes

Pelaksanaan tes calon tenaga pendidik di SMP Al-Madhuri meliputi tes wawancara, tes mengajar. Tes Wawancara dipilih sebagai salah satu cara untuk menyeleksi karena wawancara dianggap dapat mengungkapkan dan menggali banyak hal dari pelamar, seperti komitmen, akhlak, kepribadian, dan kompetensinya dalam menghafal surat-surat pendek dan kemampuan membaca al- qur'an serta digunakan untuk mengkroscek apakah data yang ditulis pada lamaran sesuai dengan aslinya. Wawancara dilakukan oleh tiga orang pewawancara untuk mewawancarai orang pelamar. metode tersebut merupakan metode board interview yaitu percakapan antara beberapa pewawancara dan satu pelamar.

Tes praktek mengajar calon tenaga pendidik ini langsung praktek dihadapan siswa. Tes praktek mengajar ini selama 1 jam pelajaran penuh. Selama praktek dilakukan penilaian oleh guru bidang studi tersebut dan waka kurikulum. Pada tes ini dilakukan penilaian yang meliputi penampilan, persiapan mengajar, membuka kelas, kemampuan mengajar, interaksi pada siswa, dan menutup kelas. Betapa penting proses seleksi dalam memberikan penilaian akan sifat-sifat, watak, dan kemampuan para pelamar secara tepat, teliti dan lengkap. Sifat, watak, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi ketentuan- ketentuan dalam deskripsi pekerjaan harus sejauh mungkin tercermin pada diri pelamar. Ini berarti bahwa tenaga pendidik yang diterima yaitu yang memenuhi syarat-syarat. Adapun kriteria yang ditetapkan bagi calon tenaga pendidik yang layak diterima adalah sebagai berikut Kemampuan membaca al-qur'an dan menghafal surat pendek penilaian ini dari proses tes seleksi awal. Kriteria tersebut dilakukan karena diharapkan calon te bisa mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Nilai wawancara kepribadian juga akan menjadi bahan masukan yang sangat menentukan. Apabila nilai transkrip dan microteaching bagus akan tetapi nilai wawancara kurang memenuhi syarat maka calon pegawai tersebut tidak dapat diterima. Keahlian merupakan salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi. Maka dari itu kemampuan dalam mengajar menjadi criteria dalam menentukan diterima atau tidak diterimanya calon tenaga pendidik baru.

Tes penerimaan adalah proses untuk mencari data calon pegawai yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan di jabat. Tes dalam melaksanakan seleksi bisa berbagai macam diantaranya adalah tes tertulis, tes psikologi, dan wawancara.

Wawancara, menurut Hani Handoko, wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterima atau tidak atas seorang pelamar. Ada lima manfaat yang dapat dipetik dari wawancara yaitu:

a) Kesan kuat tentang akseptabilitas pelamar untuk bekerja dalam organisasi.

- b) Perolehan jawaban yang agak pasti atas pertanyaan apakah pelamar mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.
- c) Perolehan bahan perbandingan antara pelamar yang diwawancarai dengan para pelamar lain untuk pekerjaan yang sama.
- d) Pengenalan pelamar dengan lebih baik oleh pewawancara.
- e) Kesempatan bagi pelamar yang diwawancarai untuk lebih mengenal organisasi yang akan mempekerjakannya melalui informasi yang diperolehnya dari pewawancara.

Berdasarkan uraian diatas pelaksanaan tes yang dilaksanakan di SMP Negeri 1 Batanghari adalah tes wawancara dan tes praktek mengajar secara langsung. Setelah semua tahap dilaksanakan terakhir adalah penentuan diterima atau ditolak pelamar menjadi guru di SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur. Untuk mengetahui hasil akhirnya maka dilakukan penggabungan nilai dari seleksi administrasi, tes wawancara, dan tes praktek mengajar. Setelah mengetahui hasil akhirnya kemudia pihak sekolah akan menghubungi pelamar yang dinyatakan lolos dalam seleksi atau diterima menjadi tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur. Pengumumanditerima atau tidaknya pelamar akan dikonfirmasi melalui nomor telepon pelamar.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik SMP Negeri 1 Batanghari sudah dilaksanakan sesuai dengan tahap-tahapan rekrutmen dan seleksi yang telah ditentukan. Tahapan tersebut adalah tahapan perencanaan, analisis jabatan yang dibutuhkan, menentukan persyaratan.

Metode dan teknik rekrutmen yang dilakukan SMP Negeri 1 Batanghari adalah metode teori keputusan yaitu metode badan eksekutif yang menetapkan calon yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah yang dibutuhkan, sedangkan teknik yang digunakan adalah teknik desentralisasi. Tahapan proses seleksi yang dilakukan di SMP Negeri 1 Batanghari yaitu seleksi administrasi dan tes.

DAFTAR PUSTAKA

- Dokumentasi SMP Negeri 1 Batanghari. (t.t). *Dokumentasi SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur Pesisir Barat*.
- Junarto, S.Pd. (2021, 29April). *Satf Tata Usaha SMP Negeri 1 Batanghari Lampung Timur Wawancara* [Komunikasi pribadi].
- Kasmir. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Rajawali Press.
- Malthis. (2003). *Pengertian Rekrutmen Dan Seleksi*. Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah RI. (2006). *Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Sinar Grafika.
- Simamora. (1973). *Rekrutmen dan Seleksi*. PT Bulan Bintang.