

OPTIMALISASI PROSES SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Sri Wahyuni Putri Nur Cahyani, Septiani Eka Saputri, Eva Farahdiba

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

Email: pnurcahyani130@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses seleksi sumber daya manusia yang ada di PAUD Harapan Bunda, yang meliputi proses seleksi sumber daya manusia, persyaratan, dan tantangan dalam proses seleksi sumber daya manusia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Metode ini dianggap dapat menggali informasi sedetail mungkin mengenai proses seleksi sumber daya manusia, persyaratan, dan tantangan dalam proses seleksi sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan ada beberapa hal dalam proses seleksi sumber daya manusia yaitu, proses penerimaan berkas lamaran, proses wawancara, dan pengumuman keputusan hasil wawancara. Dari penelitian ini juga menunjukkan tantangan yang dihadapi dalam proses seleksi sumber daya manusia terletak pada pemberian gaji yang diterima oleh tenaga pendidik. Pengoptimalan sumber daya manusia di Paud Harapan Bunda dengan mengikuti pelatihan dan proses evaluasi kinerja.

Kata kunci: seleksi pegawai, lembaga pendidikan

Organisasi maupun instansi pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka roda organisasi akan berjalan secara baik dan akan mencapai tujuan organisasi. Instansi pendidikan maupun organisasi harus melakukan proses rekrutmen sumber daya manusia dan melalui tahapan seleksi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pada tahapan seleksi sumber daya manusia, organisasi maupun instansi pendidikan harus menentukan kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi maupun lembaga. Dengan adanya kualifikasi yang sudah ditentukan, maka organisasi maupun lembaga dapat menentukan apakah calon karyawan yang melamar sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan atau tidak (Sadil, 2012; Gunawan dan Benty, 2017).

Pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten akan mempengaruhi hasil kinerja dari para karyawan untuk organisasi maupun lembaga pendidikan. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 1996) bahwa dalam proses seleksi sumber daya manusia adalah menentukan seseorang atau karyawan untuk jabatan yang tepat. Hal ini berarti organisasi instansi pendidikan mencari tenaga kerja yang berkompeten untuk mengisi posisi yang tepat di dalam organisasi. Karena hal ini sesuai dengan tujuan proses seleksi, yaitu: (1) lembaga pendidikan dapat memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan oleh lembaga tersebut; (2) instansi pendidikan, lembaga, maupun organisasi mendapatkan keuntungan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas; serta (3) memberikan keadilan kepada para calon pelamar dengan melakukan proses seleksi sesuai dengan tahapan yang sudah direncanakan sebelumnya.

Sedangkan menurut Sadil (2003) bahwa tujuan seleksi sumber daya manusia memberikan kesempatan kepada pihak manajer untuk memilih calon karyawan sesuai dengan kualifikasi yang sedang dibutuhkan oleh instansi dengan harapan lembaga memperoleh karyawan yang berdedikasi tinggi terhadap lembaga maupun organisasi, beretika terpuji, serta dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi maupun lembaga. Ada beberapa langkah-langkah yang harus dilakukan oleh lembaga atau instansi

dalam proses seleksi sumber daya manusia yaitu: (1) proses penerimaan surat lamaran; (2) proses seleksi tertulis maupun lisan; (3) wawancara; dan (4) pengumuman keputusan penerimaan (Moekijat, 2003). langkah-langkah yang disebutkan tadi tidak semuanya harus ditempuh, biasanya lembaga tidak melakukan tes tertulis melainkan langsung melakukan tes pengujian kompetensi yang dimiliki oleh pelamar. Untuk itu diperlukan adanya perencanaan proses seleksi dalam setiap lembaga maupun instansi agar proses seleksi dapat berjalan dengan lancar. Dalam proses seleksi sumber daya manusia diperlukan kerja sama antara manajer dengan karyawan untuk melakukan eliminasi calon pelamar.

METODE

Proses penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk mengetahui proses seleksi sumber daya manusia di Pos PAUD Harapan Bunda. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi ke lapangan, wawancara dengan narasumber, serta dokumentasi dari PAUD Harapan Bunda yang dapat membantu peneliti dalam melakukan penelitian. Peneliti merupakan instrument penting dalam pengumpulan data, karena penelitalah yang mewawancarai narasumber, mengamati proses rekrutmen dengan melihat data-data yang ada, dan melakukan dokumentasi untuk data yang dibutuhkan. Kami menggunakan pendekatan kualitatif untuk melakukan penelitian agar kami dapat mengumpulkan data dan mendapatkan berbagai informasi yang kami butuhkan dari sumber yang dapat dipercaya untuk mengungkapkan suatu informasi.

Penelitian ini dilakukan di Pos PAUD Harapan Bunda di Jalan Kolonel Sugiono Gg. III B RW 5, Mergosono, Kota Malang. Peneliti memilih narasumber sebagai kunci penelitian dan diharapkan narasumber dapat memberikan data informasi sesuai dengan apa yang ada dilapangan penelitian. Narasumber dalam wawancara penelitian ini adalah kepala pos PAUD Harapan Bunda, Rofiah, S.Pd. Dalam penelitian dibutuhkan pengumpulan data dan wawancara kepada narasumber dengan melihat data-data yang ada, dan melakukan dokumentasi guna membantu penelitian. Wawancara yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui proses seleksi, langkah-langkah, serta hambatan dalam proses seleksi sumber daya manusia.

Pengecekan keabsahan data dapat dilakukan dengan cara membandingkan data yang telah diperoleh dari observasi, serta dokumentasi dari Paud Harapan Bunda dengan hasil wawancara dari narasumber. Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap: (1) persiapan, peneliti meminta izin untuk melakukan penelitian di PAUD Harapan Bunda, menyusun rancangan penelitian, serta membuat pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi; (2) pelaksanaan, disini peneliti mengumpulkan data dari wawancara, observasi dan juga dokumentasi terkait proses seleksi tenaga pendidik di PAUD Harapan Bunda; (3) pelaporan, peneliti menyusun hasil wawancara, observasi, dan juga dokumentasi berupa artikel penelitian.

HASIL

Berdasarkan hasil observasi di Pos PAUD Harapan Bunda bahwa proses seleksi yang ada di sekolah ini tidak melalui kualifikasi pendidikan tertentu, PAUD Harapan Bunda didirikan dikarenakan setiap kelurahan harus ada pendidikan anak usia dini yang dikelola oleh tim penggerak PKK yang ada di wilayah tersebut. Menurut narasumber proses seleksi tenaga pendidik di PAUD Harapan Bunda awalnya ditunjuk dari pengurus Rukun Warga dan berdasarkan usulan yang diajukan oleh ibu-ibu PKK hanya 2 orang. Narasumber sendiri menyebutkan bahwa untuk mencari tenaga pendidik terutama untuk

anak-anak usia dini sangatlah tidak muda, dikarenakan sekolah membutuhkan tenaga pendidik yang sabar dan telaten terhadap anak-anak kecil.

Proses seleksi yang dilakukan oleh pengurus untuk mencari tenaga pendidik Paud Harapan Bunda diawali dengan dibukanya proses rekrutmen guru paud, tentunya diutamakan dari warga sekitar paud, atau dari anggota PKK yang ada. Dalam proses seleksi, menurut narasumber ada beberapa tahapan yang dilalui, yaitu proses pengumpulan berkas, wawancara, dan pengumuman hasil seleksi. Berdasarkan data yang peneliti terima, bahwa kualifikasi pendidikan minimal SMA sederajat tidak disebutkan keahlian khusus, namun yang diutamakan oleh pengurus yaitu, orang-orang yang mempunyai tingkat kepedulian tinggi terhadap pendidikan anak, karena pendidikan anak usia dini merupakan tahapan awal membentuk karakter anak untuk masa depan. Calon tenaga pendidik harus melalui tahapan wawancara yang dilakukan oleh pengurus Paud Harapan Bunda, proses ini yang akan menjadi penentuan apakah calon pelamar dianggap layak untuk menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut.

Menurut narasumber bahwa tenaga pendidik yang ada di Paud Harapan Bunda hanya ada 6 orang, kualifikasi pendidikan dari para tenaga pendidik 1 orang S1 Pendidikan Bahasa Arab, dan 5 orang SMA sederajat. Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh tenaga pendidik di Paud Harapan Bunda tidak linear dengan pekerjaan yang ditekuni, namun pengoptimalan sumber daya manusia yang dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan yang biasanya diselenggarakan oleh kecamatan, para pendidik dapat mengoptimalkan kinerja dengan mengikuti pelatihan sembari belajar dan memadupadankan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan. Tenaga pendidik yang ada di Paud Harapan Bunda tidak merta hanya mengajar namun tidak berkompenten, mereka setiap 1 bulan sekali melakukan evaluasi dan perbaikan kinerja.

Faktor yang mempengaruhi dalam proses seleksi tenaga pendidik di Paud Harapan Bunda adalah penawaran kerja, tantangan yang benar-benar dihadapi oleh pengurus ketika proses seleksi yaitu, pengurus menjelaskan secara rinci mengenai gaji yang diterima hanya sebesar Rp. 100.000/bulan, dan mendapatkan insentif tambahan bagi kepala paud sebesar Rp. 150.000/bulan. Menurut narasumber jika dibandingkan dengan tenaga dan kerja keras yang dilakukan oleh tenaga pendidik tidak sebanding dengan gaji yang mereka terima, namun mereka mengubah pandangan bahwa mengajar di Paud tidak dijadikan sebagai pekerjaan yang mengharapkan gaji, mereka menganggap ini sebagai bentuk pengabdian mereka terhadap wilayah tempat tinggal mereka.

PEMBAHASAN

Proses seleksi merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 1996) bahwa dalam proses seleksi sumber daya manusia adalah menentukan seseorang atau karyawan untuk jabatan yang tepat. Jika dilihat dari proses seleksi yang dilakukan PAUD Harapan Bunda sesuai dengan kajian teori mengenai tujuan proses seleksi sumber daya manusia, yaitu mencari tenaga kerja untuk posisi yang tepat. Persyaratan yang ditentukan oleh Paud Harapan Bunda pun berdasarkan kemampuan kinerja dan kemauan yang dimiliki oleh tenaga pendidik, proses seleksi untuk tenaga pendidik Paud Harapan Bunda tidak ada kualifikasi pendidikan khusus. Proses seleksi hanya untuk kalangan terbatas yaitu, warga daerah wilayah yang ada di sekitar Paud Harapan Bunda, namun sebetulnya tidak menutup kemungkinan untuk warga daerah lain untuk melamar dan mengikuti proses seleksi, namun dikarenakan berdirinya Paud ini berada di bawah tanggung jawab PKK maka sekolah ini hanya membuka lowongan untuk warga sekitar.

Dari data yang peneliti peroleh bahwa proses seleksi sumber daya manusia di PAUD Harapan Bunda tujuannya serta metode yang dilakukan sudah sesuai langkah-langkah dalam proses seleksi sumber daya manusia yaitu: (1) proses penerimaan surat lamaran; (2) proses seleksi tertulis maupun lisan; (3) wawancara; dan (4) pengumuman keputusan penerimaan sesuai dengan yang diungkapkan oleh (Moekijat, 2003). Pengoptimalan kinerja tenaga pendidik di PAUD Harapan Bunda dengan melakukan proses evaluasi, serta mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh Kecamatan. Gaji yang diterima oleh tenaga pengajar di PAUD Harapan Bunda menjadi tantangan sendiri bagi calon pelamar ketika memutuskan untuk bekerja di sana.

Dalam proses seleksi sumber daya manusia ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan oleh instansi maupun organisasi yaitu: (1) penawaran kerja; (2) tantangan etika; (3) tantangan organisasi; dan (4) kesempatan dalam memperoleh pekerjaan (Siagian, 2015). Dalam penawaran kerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh organisasi maupun instansi yang melakukan proses seleksi. Kemungkinan pertama yaitu, dalam penawaran kerja apabila jumlah pelamar sangat banyak ini akan mempermudah lembaga dalam melakukan pencarian sumber daya manusia yang berkualitas, karena organisasi dapat memilih atau mencari sumber daya manusia yang berkualitas dari sekian banyaknya pelamar. Kemungkinan kedua yaitu, bisa jadi calon pelamar yang mendaftar jumlahnya sedikit, ini akan mempersulit organisasi atau instansi karena tidak bisa membandingkan secara luas, sedikitnya pelamar bisa saja terjadi karena kualifikasi yang diberikan oleh organisasi terlalu tinggi, atau jumlah gaji yang ditawarkan oleh instansi sedikit atau tidak sesuai dengan pekerjaannya. Etika yang dimiliki calon pelamar juga menjadi hal yang paling utama dalam proses seleksi sumber daya manusia, dan akan menjadi pertimbangan yang sangat penting bagi instansi dalam menerima calon karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Pos PAUD Harapan Bunda yang diselenggarakan oleh tim penggerak PKK sudah melakukan proses seleksi sesuai dengan standar yang ditentukan dan kualifikasi yang ditetapkan oleh PAUD Harapan Bunda sendiri. Proses seleksi sumber daya manusia yang ada di Pos PAUD Harapan Bunda juga mengoptimalkan para pekerja yang berkompeten sehingga mampu memberikan pembelajaran yang baik kepada anak-anak. Proses seleksi sumber daya manusia yang ada di PAUD Harapan Bunda menjamin sekolah bahwa sumber daya manusia yang diterima mampu mengisi posisi tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh sekolah, memastikan bahwa sumber daya manusia yang terpilih merupakan orang-orang pilihan, serta sekolah tetap melakukan evaluasi terhadap calon tenaga pendidik terlebih dahulu apakah layak menjadi pendidik di PAUD Harapan Bunda.

Proses seleksi ini akan berpengaruh terhadap jalannya proses pembelajaran yang ada di PAUD Harapan Bunda. Pengurus PAUD Harapan Bunda juga mengharapkan walaupun sekolah yang didirikan sasaran yang dituju hanya warga sekitar, namun kualitas pembelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik yang terbaik, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia yang diterima juga harus orang-orang pilihan yang sudah lolos seleksi kualifikasi pendidikan serta etikanya.

DAFTAR RUJUKAN

Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.

- Moekijat. 2003. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: Gramedia.
- Nitisemito, B. 2014. *Manajemen Perusahaan Seleksi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sadili. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samsudin, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.