

ANALISIS PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PADA YAYASAN PERGURUAN PEMBDA NIAS

By HERLINAWATI TELAUMBANUA

20
ANALISIS PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN
TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PADA YAYASAN PERGURUAN PEMBDA NIAS

SKRIPSI



Oleh:
HERLINAWATI TELAUMBANUA
2320122

15
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan. Seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan proses krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak pada kinerja dan kualitas organisasi secara keseluruhan. Proses ini tidak hanya mengisi posisi kosong, tetapi juga menentukan bagaimana organisasi dapat menempatkan orang yang tepat di posisi yang sesuai untuk mencapai tujuan strategisnya. Dalam pendidikan, proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan sangat berdampak pada kualitas pembelajaran dan pengelolaan institusi pendidikan.

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang sangat penting dalam pembangunan sebuah negara. Manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan melibatkan seleksi dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memiliki kemampuan untuk menghasilkan generasi penerus yang cerdas dan berdaya saing. Pendidikan berkualitas tinggi akan diciptakan dengan guru dan staf pendidikan yang profesional dan berpengalaman sehingga setiap orang memiliki kesempatan yang lebih baik untuk mencapai potensi terbaiknya dan berkontribusi dalam menjamin kualitas pendidikan.

Kualitas pendidikan yang baik sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada dalam lembaga pendidikan. Dalam sistem pendidikan, tenaga pendidik (guru, dosen, instruktur) dan tenaga kependidikan (administrasi, staf pendukung) adalah pilar utama pembelajaran dan pengelolaan institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas mereka. Proses seleksi dan penempatan yang tidak tepat dapat mengurangi kualitas pendidikan, oleh karena itu proses

seleksi dan penempatan yang efektif, efisien, dan objektif sangat penting untuk memastikan bahwa orang yang dipilih memiliki kompetensi, keterampilan, pengalaman dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan institusi pendidikan.

Menurut Yulistiyono, et al., (2021) sumber daya manusia (SDM) merupakan harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan yang memberikan nilai tambah bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam penerapannya sumber daya manusia diatur oleh sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (dalam Andriani, et al., 2022) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah seni dan ilmu yang mengatur peranan tenaga kerja dan hubungan yang terikat diantaranya untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan sumber daya manusia (tenaga kerja) untuk mencapai tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Proses seleksi dan penempatan tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena keputusan yang diambil dalam tahap ini memiliki dampak jangka panjang terhadap kinerja organisasi.

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi, diterima atau tidaknya penempatan seseorang pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Seleksi dan penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, tetap atau

tidaknya seseorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada di dalam organisasi.

Seleksi menurut Jackson et al., (dalam Prasetya, Cahyo, & Atiqatul, 2018), disampaikan bahwa "Seleksi adalah proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang pelamar kerja untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu panjang atau pendek". Tahap-tahap dalam proses seleksi yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan yaitu penerimaan surat lamaran, seleksi administrasi, tes dan penilaian, wawancara, verifikasi referensi, dan penentuan keputusan penerimaan tenaga kerja. Dengan demikian tidak semua calon pelamar akan diterima menjadi tenaga kerja yang baru dalam suatu organisasi atau perusahaan, melainkan hanya pelamar yang lolos dari proses seleksi. Proses seleksi sangat penting untuk menemukan calon tenaga kerja yang berkualitas dan menempatkan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Penempatan adalah proses penugasan tenaga kerja pada posisi atau tugas yang sesuai dengan kualifikasi, keterampilan, minat, dan kebutuhan organisasi. Menurut Gary Dessler (dalam Jasiyah, 2022), penempatan kerja adalah suatu proses mengalokasikan individu yang tepat dengan pekerjaan yang sesuai berdasarkan kualifikasi, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini melibatkan pemilihan tenaga kerja yang paling cocok untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan menempatkannya pada posisi yang sesuai di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan penempatan kerja diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka bagi suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu, sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka. Penempatan yang tidak tepat dapat membuat tenaga kerja tidak maksimal dalam bekerja, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (dalam Annisa et al, 2021), penempatan tenaga kerja dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya dengan latar belakang pendidikan tenaga kerja tersebut.

Proses seleksi dan penempatan berperan penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Jika tenaga kerja yang direkrut kompeten dan ditempatkan pada posisi yang tepat, maka pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih mudah. Namun, jika tenaga kerja yang diseleksi atau diterima tidak memenuhi syarat, mencapai tujuan organisasi akan menjadi sulit. Dengan menerapkan sistem seleksi dan penempatan kerja, akan dihasilkan tenaga kerja berkualitas melalui proses yang panjang dan tidak mudah. Setelah mendapatkan tenaga kerja terbaik, perlu untuk menjaga mereka agar tetap menunjukkan kinerja yang terbaik.

Dalam konteks lembaga pendidikan, tujuan seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah untuk mempersiapkan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Ini melibatkan keahlian, keterampilan dan pengalaman calon tenaga pendidik dan kependidikan sehingga lembaga dapat memilih orang dengan rekam jejak yang baik dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta memastikan kesesuaian kualifikasi dan potensi calon dengan persyaratan sekolah. Dengan pelaksanaan seleksi dan penempatan yang baik diharapkan sekolah mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh sekolah. 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.

Penelitian terdahulu oleh Syunu Trihantoyo, et al., (2024) tentang "Implementasi Tahapan Alur Seleksi dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Raden Fatah Driyorejo". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi tahapan alur seleksi di SMA Raden Fatah Driyorejo berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil dari penelitian ini yaitu: Langkah-langkah utama dalam proses perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Raden Fatah, penilaian

kualifikasi pendidik yang potensial, kriteria utama ⁴⁹ dalam mencari calon pendidik, proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan diintegrasikan dengan kebutuhan lembaga Pendidikan, tahapan kepala SMA Raden Fatah untuk menarik calon pendidik yang berkualitas, penilaian keterampilan interpersonal dan kemampuan komunikasi calon pendidik.

SMK Swasta Pembda Nias salah satu institusi pendidikan pada Yayasan Perguruan Pembda Nias, memiliki peran penting dalam pembangunan masyarakat dan pengembangan sumber daya manusia di wilayah nias. Sekolah ini berupaya untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai cara, salah satunya adalah dengan memastikan bahwa proses seleksi dan penempatan ²¹ tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan secara efektif dan efisien. Di SMK Swasta Pembda Nias yang memiliki kurang lebih 700 siswa, proses seleksi melibatkan beberapa tahapan, mulai dari surat lamaran, penyaringan administratif, tes dan penilaian, wawancara, verifikasi referensi, hingga ¹¹ penentuan keputusan. Setiap tahapan ini memiliki peran penting dalam memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Berdasarkan observasi atau pengamatan awal peneliti, peneliti menemukan fenomena yaitu: kualifikasi yang tidak sesuai, terkadang proses penempatan tidak memperhatikan secara cermat kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi tertentu seperti penempatan guru yang tidak ²³ sesuai. Ketika seorang guru ditempatkan untuk mengajar pada mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian, atau pengalaman mereka. Seperti guru yang mempunyai keahlian atau jurusan Bahasa Indonesia ditempatkan untuk mengajar pada mata pelajaran Matematika. Hal tersebut dapat menyebabkan penempatan calon tenaga pendidik yang tidak memiliki keahlian atau pengalaman yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Masih terdapat praktik nepotisme dalam proses seleksi, beberapa calon diuntungkan atas dasar hubungan

keluarga atau kedekatan personal dengan pihak yang berwenang, sementara calon lainnya yang lebih berkualitas diabaikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias, dengan fokus pada bagaimana sistem yang ada dapat mempengaruhi kualitas tenaga kerja yang direkrut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi pihak sekolah dalam meningkatkan proses seleksi dan penempatan kerja, sehingga dapat menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan di dunia pendidikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian dengan Judul: **“Analisis proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada Yayasan Perguruan Pembda Nias”**

1.2 Fokus Penelitian

Untuk menghindari bias pada pelaksanaan penelitian, maka peneliti memfokuskan penelitian pada judul yang membahas tentang:

1. Proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias
2. Faktor-faktor dalam proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias

1.3 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi dalam proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dalam proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti
 - Untuk meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan serta mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh di bangku perkuliahan
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias
 - Untuk meningkatkan materi pengajaran, mendukung pengabdian kepada masyarakat dan meningkatkan reputasi kampus melalui hasil dari penelitian yang berpengaruh terhadap masyarakat.
3. Bagi Objek Penelitian
 - Sebagai bahan untuk meningkatkan proses seleksi dan penempatan, dengan dampak positif pada kualitas tenaga kerja pada Yayasan Perguruan Pembda Nias
4. Bagi Peneliti selanjutnya
 - Untuk dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lanjutan atau penelitian serupa terkait analisis proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

TINJAUAN PUSTAKA**2.1 Seleksi****2.1.1 Pengertian Seleksi**

Seleksi dalam manajemen personalia adalah pemilihan terhadap orang-orang atau individu dari sekelompok calon karyawan yang melamar dan memenuhi standar yang telah ditetapkan untuk ditempatkan pada posisi atau jabatan yang tersedia dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Hasibuan (Garaika & Margahana, 2019) seleksi adalah proses memilih dan menentukan siapa yang layak menjadi karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi. Proses ini didasarkan pada spesifikasi yang ditetapkan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Sedangkan seleksi menurut Mathis dan Jackson (dalam Surianti, 2018:41) merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan untuk memilih kandidat yang memenuhi syarat kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi posisi atau lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Handoko (dalam Poernomo & Hartono, 2019), seleksi merupakan rangkaian langkah kegiatan yang bertujuan untuk menentukan penerimaan atau penolakan terhadap pelamar. Proses ini melibatkan penilaian terhadap kebutuhan kerja dari pelamar maupun organisasi. Sementara menurut Sunyoto (dalam Cupian et al., 2020), proses seleksi sumber daya manusia adalah serangkaian tindakan dan proses yang dilakukan untuk menentukan apakah seseorang pelamar akan diterima atau ditolak dalam suatu organisasi setelah menjalani serangkaian tes.

Menurut Rivai (dalam Riyadi & Vikaliana, 2020) seleksi dalam manajemen SDM adalah kegiatan yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Artinya, setelah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat, dipilihnya karyawan yang dapat ditetapkan dalam perusahaan. Proses pemilihan ini disebut seleksi. Sedangkan menurut Sunarsi (dalam Nuryati et al., 2024), Seleksi adalah

proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik untuk memilih kelompok kandidat yang paling cocok untuk posisi tertentu yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang ditentukan.

Dari pengertian menurut pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang berlangsung setelah proses rekrutmen pegawai selesai, melalui proses seleksi perusahaan atau organisasi bisa menentukan apakah pelamar diterima atau ditolak sesuai persyaratan yang terdapat dalam deskripsi pekerjaan. Jika proses seleksi dilakukan dengan tepat dan benar, perusahaan atau organisasi bisa mendapatkan tenaga kerja yang menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

2.1.2 Tujuan Seleksi

Tujuan seleksi adalah untuk memilih orang yang paling cocok untuk mengisi posisi atau peran tertentu dalam suatu organisasi. Proses seleksi kerja dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan atau organisasi dapat mempekerjakan karyawan yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kepribadian yang diperlukan untuk posisi tersebut. Tujuan seleksi menurut Malayu S.P Hasibuan (dalam Syarief, 2022:107) bertujuan untuk mendapatkan:

1. Tenaga kerja *qualified* dan potensial yang memenuhi syarat
2. Tenaga kerja yang jujur dan disiplin
3. Tenaga kerja yang cakap dan penempatan yang tepat
4. Tenaga kerja yang terampil dan bersemangat di tempat kerja
5. Tenaga kerja yang dinamis dan kreatif
6. Tenaga kerja yang inovatif serta bertanggung jawab sepenuhnya
7. Tenaga kerja yang loyal dan berdedikasi tinggi
8. Tenaga kerja yang dapat dengan mudah berkembang di masa depan
9. Tenaga kerja yang dapat bekerja secara mandiri
10. Tenaga kerja yang mempunyai perilaku yang dan bisa bekerja sama

Sedangkan menurut (Darmawan, et al., 2023) berikut adalah beberapa tujuan seleksi tenaga kerja di antaranya:

1. Mendapatkan karyawan berkualitas
Tujuan utama seleksi kerja adalah memperoleh kandidat yang memenuhi kualifikasi untuk posisi yang ditawarkan. Perusahaan dapat memastikan bahwa calon karyawan memiliki keterampilan dan

- kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diharapkan melalui proses seleksi yang efektif.
2. Peningkatan produktivitas
Dengan memilih karyawan yang tepat, Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan karena karyawan yang memiliki keterampilan dan kecocokan yang tepat dengan pekerjaan mereka cenderung lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang dapat menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik.
 3. Reduksi biaya perekrutan
Seleksi kerja yang baik dapat membantu mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan ulang karyawan. Perusahaan dapat mengurangi risiko pemecatan atau pengunduran diri karyawan dengan memilih karyawan yang tepat sejak awal. Mereka juga dapat mengurangi biaya yang terkait dengan merekrut dan melatih karyawan baru.
 4. Peningkatan retensi karyawan
Dengan menggunakan proses seleksi yang cermat, perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan. Ketika karyawan dipilih dengan hati-hati dan cocok dengan pekerjaan mereka, mereka lebih mungkin puas dengan pekerjaan mereka dan cenderung tinggal lebih lama di perusahaan, yang membantu menciptakan kontinuitas dan stabilitas di tempat kerja.
 5. Meningkatkan kepuasan karyawan
Seleksi yang baik dapat menghasilkan karyawan yang merasa dihargai dan dipilih dengan adil. Karyawan yang dipilih berdasarkan kompetensi dan kecocokan akan lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Kepuasan karyawan yang tinggi dapat berdampak positif pada lingkungan kerja serta hubungan antara manajemen dan karyawan.
 6. Membangun tim yang kuat
Dengan melalui proses seleksi yang baik, perusahaan dapat membangun tim yang kuat dengan karyawan yang memiliki kemampuan dan kualifikasi yang saling melengkapi. Tim yang kuat memiliki potensi untuk bekerja sama secara efektif, meningkatkan sinergi, dan mencapai hasil yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, tujuan seleksi kerja adalah untuk memilih karyawan yang paling cocok untuk peran yang ditawarkan, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, meningkatkan retensi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan.

2.1.3 Jenis-Jenis Seleksi

Menurut (Nurmasyitah et al.,2023) menyampaikan terdapat tiga jenis seleksi sumber daya manusia yang terdiri dari seleksi administrasi, seleksi secara tertulis, dan seleksi tidak tertulis.

1. Seleksi Administrasi

Merupakan seleksi berupa surat-surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta organisasi atau perusahaan. Surat-surat tersebut dapat berupa:

- a. Ijazah
- b. Riwayat hidup
- c. Domisili/keberadaan status yang bersangkutan
- d. Surat lamaran
- e. Sertifikat keahlian misalnya computer
- f. Pas foto
- g. Salinan identitas (KTP, Paspor, SIM, dan lain-lain)
- h. Pengalaman kerja
- i. Umur
- j. Jenis kelamin
- k. Status perkawinan
- l. Surat keterangan kesehatan dari dokter
- m. Akte kelahiran

2. Seleksi Secara Tertulis

- a. Tes kecerdasan
Tes yang dirancang untuk mengukur kemampuan intelektual dalam beberapa aspek seperti kemampuan verbal, keterampilan spasial, pemahaman matematika, hingga kemampuan memecahkan masalah.
- b. Tes kepribadian
Tes untuk mengukur sifat unik dalam diri pelamar. Karena setiap orang memiliki keunikan masing-masing. Keunikan ini membuat cara kita berinteraksi dan menghadapi permasalahan dengan cara yang berbeda-beda juga.
- c. Tes bakat
Untuk mengidentifikasi kemampuan potensial yang dimiliki oleh seorang pelamar.
- d. Tes minat
Untuk mengetahui arah minat pelamar di bidang pekerjaan
- e. Tes prestasi
Tes yang mengukur pengetahuan yang dimiliki seorang pelamar sebagai akibat adanya program pendidikan maupun pelatihan.

3. Seleksi Tidak Tertulis

- a. Wawancara
Merupakan seleksi dengan cara Tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi.
- b. Praktik
Merupakan seleksi untuk mengetahui pelaksanaan secara nyata apakah mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik
- c. Kesehatan/medis.
Merupakan pemeriksaan kesehatan yang diperlukan bagi calon karyawan dalam memasuki lingkup kerja. Pemeriksaan ini dilakukan untuk mengetahui lebih dalam mengenai kesehatan seorang karyawan dan potensi gangguan atau penyakit yang mungkin dapat terjadi

2.1.4 Metode Seleksi

Menurut Hasibuan (dalam Marlina, et al., 2022) ada 2 metode yang dapat digunakan oleh organisasi untuk memilih calon karyawan untuk dipekerjakan yaitu, metode non-ilmiah dan metode ilmiah.

1. Metode non-ilmiah

Metode non-ilmiah merupakan seleksi yang diadakan tanpa memperhatikan kriteria, standart dan spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan ataupun jabatan. Metode ini didasarkan pada asumsi dan pengetahuan, dan tidak memperhatikan uraian pekerjaan yang akan diisi. Unsur-unsur seleksi non ilmiah yaitu:

- a. Surat lamaran bermaterai /tidak
- b. Ijazah sekolah yang berisi daftar nilainya
- c. Surat keterangan pengalaman kerja
- d. Surat keterangan kesehatan dan berkelakuan baik
- e. rekomendasi dari pihak yang bisa dipercaya
- f. Wawancara langsung terhadap pelamar
- g. Penampilan serta keadaan fisik pelamar
- h. Garis Keturunan dari sipelamar kerja
- i. Tulis tangan sipelamar

Seleksi non-ilmiah tidak selalu dapat dipertanggungjawabkan, bahkan dapat menimbulkan masalah bagi organisasi atau perusahaan, karena tulisan yang bagus, penampilan yang menarik, dan bicara yang lancar belum tentu terampil dan bergairah bekerja. Sebaliknya, seseorang yang memiliki penampilan yang kurang cakap, tulisan yang tidak bagus, dan bicara yang tidak lancar dapat lebih terampil, kreatif, setia dan loyal pada pekerjaan mereka.

2. Metode Ilmiah

Metode ilmiah adalah seleksi yang didasarkan pada spesifikasi pekerjaan dan kebutuhan nyata untuk posisi tersebut, serta berpedoman pada standar dan kriteria tertentu. Spesifikasi pekerjaan adalah surat pernyataan tertulis yang menjelaskan kemampuan, keterampilan, dan kualifikasi yang harus dimiliki seseorang untuk menjalankan jabatan atau pekerjaan tertentu dengan sukses. Seleksi metode ilmiah berkembang dari seleksi non

ilmiah dengan melakukan analisis penempatan yang sesuai. Seleksi ilmiah dilaksanakan dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Metode atau cara kerja yang jelas dan sistematis/berurutan
- b. Disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan
- c. Berlandaskan kepada analisis pekerjaan yang dilakukan organisasi
- d. Mengarah pada kinerja
- e. Dengan berpegang teguh pada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku

Diharapkan bahwa metode seleksi ilmiah ini akan menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, sumber daya manusia akan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dan pemeliharaan dan peningkatan keterampilan akan menjadi lebih mudah.

2.1.5 Tahapan Seleksi

Untuk memastikan hasil seleksi yang optimal, tahapan seleksi diperlukan. Hal ini bertujuan untuk menentukan urutan pelaksanaan seleksi serta menetapkan kelulusan pada setiap tahap. Kandidat yang tidak lolos pada tahapan tertentu dianggap tidak memenuhi syarat dan tidak dapat melanjutkan ke tahap berikutnya. Seiring berjalannya proses, jumlah peserta di setiap tahap akan berkurang karena beberapa akan dinyatakan tidak memenuhi standar yang ditetapkan.

Tahapan seleksi kerja dapat bervariasi tergantung pada kebijakan dan prosedur perusahaan, namun secara umum terdiri dari beberapa tahapan menurut Sugiarti (2022:52-54) di antaranya yaitu:

1. Surat Lamaran
Tahap awal seleksi kerja adalah pengumpulan surat lamaran dari calon pelamar. Perusahaan atau organisasi biasanya mengumumkan posisi yang tersedia dan meminta calon pelamar mengirimkan resume, surat lamaran, dan dokumen pendukung lainnya
2. Seleksi Administratif
Tahap ini melibatkan pengecekan awal terhadap dokumen-dokumen yang dikirimkan oleh pelamar, seperti memeriksa kesesuaian kualifikasi, pengalaman, dan persyaratan dasar pekerjaan.
3. Tes dan Penilaian
Tahap ini melibatkan pemberian tes dan penilaian kepada calon pelamar untuk mengukur kemampuan mereka yang relevan dengan pekerjaan yang ditawarkan. Tes ini dapat mencakup tes kognitif, tes kepribadian, tes keterampilan teknis, atau tugas simulasi.
4. Wawancara
Tahap ini melibatkan wawancara langsung antara calon pelamar dan tim seleksi untuk mengevaluasi lebih lanjut kemampuan,

- pengetahuan, pengalaman, dan kualitas pribadi mereka. Wawancara dapat dilakukan secara individu atau dalam bentuk panel.
5. Verifikasi Referensi
Setelah wawancara, tim seleksi dapat melakukan verifikasi referensi untuk memverifikasi informasi yang diberikan oleh calon pelamar. Mereka dapat menghubungi mantan atasan atau kolega untuk mendapatkan informasi tambahan tentang calon tersebut.
 6. Penentuan Keputusan
Tahap terakhir adalah penentuan keputusan, di mana tim seleksi mengevaluasi semua informasi dan data yang dikumpulkan selama tahapan seleksi sebelumnya. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, keputusan dibuat untuk memilih kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.6 Hambatan Seleksi

Proses seleksi selalu mengalami hambatan meskipun telah direncanakan secara ³hati-hati. Menurut Gaol (Garaika & Margahana, 2019) hambatan-hambatan dalam pelaksanaan seleksi sebagai berikut:

1. Pewawancara terkadang mengabaikan informasi penting
2. Pewawancara terkadang mengabaikan motivasi dan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan
3. Pewawancara mengajukan pertanyaan tidak fokus pada pekerjaan dan bahkan menyimpang terlalu jauh yang bisa menyinggung masalah pribadi pelamar.
4. Pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara timpang tindih.
5. Pewawancara tidak mempersiapkan daftar pertanyaan yang akan diajukan sebelum proses seleksi dijalankan.
6. Pelamar kurang bersemangat dalam proses seleksi atau wawancara karena pewawancara terlalu banyak bicara atau mengajukan pertanyaan yang tidak penting.
7. Pengelompokan pelamar.
8. Pewawancara tidak fokus dalam proses wawancara sehingga tidak membuat catatan yang cukup.
9. Kesalahan pewawancara dalam menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari pelamar.
10. Terlalu cepatnya pewawancara membuat keputusan mengenai pelamar.
11. Dalam seleksi perusahaan hanya mengandalkan pada wawancara.
12. Pewawancara sering melakukan diskusi penerimaan karyawan sistematis.
13. Adanya pewawancara yang membiarkan faktor tertentu mempengaruhi keputusan seleksi.
14. Kecharusan mengisi jabatan segera sangat mempengaruhi keputusan.

Sedangkan menurut Badriyah (dalam Sinambela 2021:142) meskipun perencanaan seleksi telah dilakukan dengan cermat, dalam pelaksanaannya masih seringkali muncul berbagai hambatan. Hal itu terjadi karena proses seleksi melibatkan individu dengan beragam

34
 pemikiran, dinamika, dan harga diri. Berikut adalah beberapa hambatan yang dimaksud:

- a. Tolak Ukur
 Kesulitan yang dihadapi dalam menetapkan standar yang sesuai untuk mengukur berbagai kualifikasi yang telah ditetapkan.
- b. Penyeleksi
 Kesulitan mendapatkan penyeleksi yang profesional, jujur dan objektif melaksanakan tugasnya.
- c. Persepsi terhadap seleksi
 Terjadi perbedaan pandangan antara manajemen dan selektor yang ditugaskan, mengakibatkan kesenjangan dalam penerapan prinsip-prinsip seleksi yang efektif.
- d. Perbandingan Hasil Seleksi dan Pembiayaan
 Manajemen berharap hasil seleksi yang objektif, namun seringkali tidak menyediakan dana yang cukup. Semakin objektif proses penilaian yang dilaksanakan maka semakin besar kebutuhan akan biaya, tenaga, dan waktu.
- e. Kejujuran Calon Pelamar
 Calon pelamar sering menghadapi kesulitan dalam memberikan jawaban yang jujur. Umumnya, mereka cenderung memberikan jawaban yang memperlihatkan sisi terbaik dari diri mereka, sementara hal-hal yang kurang menguntungkan seringkali disembunyikan.

2.1.7 Faktor-Faktor Seleksi

Menurut Ninawati et al., (2024), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi dalam proses seleksi yaitu:

1. Usia
 Usia kandidat memengaruhi proses seleksi Karena organisasi memiliki preferensi tertentu tentang usia kandidat yang dianggap layak untuk posisi tertentu. Ada beberapa posisi yang membutuhkan pengalaman, tanggung jawab, dan disiplin yang lebih matang, umumnya terdapat pada pegawai yang sudah cukup tua namun kondisi fisiknya mulai menurun, sedangkan pegawai muda umumnya kurang disiplin, tanggung jawab, loyalitas, dan pengalaman, namun kondisi fisik mereka bagus.
2. Pasokan Tenaga Kerja
 Semakin banyak kandidat yang melamar, semakin mudah bagi perusahaan untuk memilih karyawan yang produktif.
3. Faktor Etis
 Etika merupakan faktor penting dalam proses seleksi karena perusahaan cenderung memilih karyawan yang memiliki nilai-nilai atau etika yang baik dalam diri mereka. Kepribadian kandidat akan terlihat saat memilih mereka.
4. Keterampilan
 Perusahaan akan memilih kandidat yang memiliki keterampilan yang cocok dengan pekerjaan atau bidang yang dimaksud. Keterampilan merupakan faktor penting dalam proses seleksi.
5. Kemampuan Fisik
 Dalam seleksi, kemampuan fisik sangat penting karena perusahaan akan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan fisik yang tinggi. Perusahaan biasanya akan menyiapkan persyaratan seperti tinggi badan, berat badan, dan lain-lain terkait dengan penampilan fisik calon karyawannya.

2.1.8 Indikator Seleksi

Indikator seleksi menurut Hasibuan melibatkan aspek-aspek seperti kualifikasi pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, kepribadian, tes psikologi, dan wawancara (Darmawan, et al., 2023).

1. Kualifikasi Pendidikan
Salah satu cara untuk menunjukkan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk posisi tersebut adalah dengan melihat pendidikan yang relevan dengan pekerjaan yang ditawarkan.
2. Keterampilan
Ia mengatakan bahwa ketika seseorang mencari pekerjaan, mereka harus mempertimbangkan keterampilan dan keahlian teknis tertentu. Keterampilan ini dapat mencakup kemampuan bahasa, kemampuan analitis, keahlian teknis, dan keterampilan interpersonal yang relevan dengan pekerjaan.
3. Pengalaman Kerja
Pengalaman kerja dapat menunjukkan seberapa pemahaman kandidat terhadap peran dan tanggung jawab di tempat kerja, serta seberapa baik mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja yang sebenarnya.
4. Kepribadian
Penting untuk memperhatikan sifat calon pelamar. Faktor-faktor seperti sikap, etika kerja, integritas, motivasi, dan kemampuan beradaptasi dapat menunjukkan kesesuaian dengan budaya perusahaan dan kemampuan untuk beradaptasi dengan mudah di tempat kerja.
5. Tes Psikologi
Dalam proses seleksi kerja, tes psikologi seperti tes kepribadian dan minat kerja dapat digunakan. Tes-tes ini dapat memberikan informasi tentang karakteristik kepribadian, minat, dan preferensi calon kandidat terhadap pekerjaan yang mereka pilih.
6. Wawancara
Melalui wawancara, dapat dievaluasi komunikasi, sikap, kemampuan interpersonal, motivasi, dan pengetahuan calon pelamar terkait pekerjaan yang diinginkan

18

2.2 Penempatan

2.2.1 Pengertian Penempatan

Penempatan kerja merupakan suatu proses yang dilakukan setelah proses seleksi selesai dilakukan, yaitu menempatkan calon karyawan pada posisi yang dibutuhkan. Dalam penempatan kerja tentu untuk menentukan tingkat kinerja karyawan pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaannya, karena penempatan kerja akan berdampak pada hasil akhir yang akan dihasilkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut (Saihudin, 2019), penempatan adalah proses penentuan posisi tenaga kerja dalam organisasi, jabatan apa yang akan dipegangnya, tanggung jawab serta tugas-tugas apa yang harus dilakukan. Sedangkan

menurut Pratiwi et al., (2023) Penempatan adalah proses pemberian pekerjaan kepada tenaga kerja yang dipilih berdasarkan minat, bakat, pendidikan, dan prestasi yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi.

Menurut Siswanto (dalam Firmansyah & Rijanto, 2023:69) menyatakan bahwa penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah dipilih secara berkesinambungan untuk dilakukan secara berkelanjutan dan memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk semua risiko dan kemungkinan yang terkait dengan fungsi dan pekerjaan. Sementara menurut (Maartje Paais, 2020:248), penempatan ini harus di dasarkan job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The Right Man On The Right Place And The Right Man Behind The Job*"

Menurut (Elbadiansyah, 2019), penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (dalam Sugiarti, 2022:67) penempatan kerja adalah proses penugasan individu pada posisi atau tugas tertentu dalam organisasi. Penempatan ini didasarkan pada analisis pekerjaan, pemilihan dan penilaian kandidat, serta pertimbangan faktor-faktor seperti kompetensi, kualifikasi, pengalaman, dan perkembangan karir.

Dari pengertian menurut pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa pentingnya memilih dan menempatkan karyawan pada posisi yang paling sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi. Dalam konteks ini, penempatan kerja melibatkan identifikasi dan penugasan individu ke posisi atau tugas yang tepat berdasarkan kompetensi, keterampilan, pengalaman, dan minat mereka.

2.2.2 Tujuan Penempatan

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Salah satu tujuan penempatan seorang tenaga kerja atau calon

tenaga kerja adalah untuk memberi mereka kemampuan yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan lebih lancar.

Menurut Sugiarti (2022:70), Penempatan kerja yang baik meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, efisiensi, dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan strategis. Berikut beberapa tujuan penempatan kerja yaitu:

1. **Mencocokkan Kualifikasi dan Keterampilan**
Penempatan kerja yang baik memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kualifikasi mereka, sehingga setiap karyawan dapat memaksimalkan potensi mereka dan berkontribusi secara efektif pada tanggung jawab yang diemban.
2. **Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja**
Dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi mereka, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi mereka dapat bekerja dengan lebih efisien, menghasilkan lebih banyak output, dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.
3. **Meningkatkan Kepuasan Kerja**
Penempatan kerja yang baik juga dapat membantu karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Ketika karyawan diberi posisi yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan retensi karyawan.
4. **Mengurangi Tingkat Turnover**
Dengan penempatan kerja yang baik, perusahaan dapat mengurangi turnover dan pergantian karyawan. Karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaan mereka cenderung tetap di perusahaan dan lebih sedikit kemungkinan untuk pindah. Ini membantu mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru.
5. **Meningkatkan Efisiensi Organisasi**
Penempatan kerja yang baik meningkatkan efisiensi perusahaan. Perusahaan dapat beroperasi dengan lebih efisien dan efektif dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai.
6. **Mengembangkan Potensi Karyawan**
Penempatan kerja yang baik juga membantu mengembangkan potensi karyawan. Dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai, perusahaan memberi mereka kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka, belajar hal baru, dan memperluas pengetahuan mereka, yang membantu pertumbuhan dan pengembangan karir mereka.
7. **Mencapai Tujuan Strategis**
Penempatan kerja yang baik membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya. Dengan menempatkan karyawan pada posisi yang mendukung tujuan perusahaan, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tim yang kuat dan berkualitas yang dapat membantu keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

2.2.3 Jenis-Jenis Penempatan

Menurut (Habibullah, et al.,2023), menyampaikan terdapat 3 jenis penempatan kerja yaitu:

1. Promosi
Promosi adalah proses mengangkat karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dari posisi atau jabatan rendah ke posisi yang lebih tinggi, meningkatkan tanggung jawab, penghargaan, fasilitas, dan status. Promosi biasanya diberikan sebagai pengakuan atas kinerja yang baik, pengalaman kerja, dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dengan promosi, karyawan memperoleh lebih banyak tanggung jawab, lebih banyak otoritas, dan kompensasi yang lebih baik. Promosi juga dapat menjadi motivasi bagi karyawan lain untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri.
2. Transfer
Kegiatannya dalam bentuk memindahkan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang sama jenjangnya. Proses transfer karyawan dapat dilakukan dengan berbagai tujuan, seperti memperluas pengalaman dan keterampilan karyawan, mengisi posisi yang kosong, atau sebagai bagian dari strategi pengembangan karier. Namun, transfer tidak selalu melibatkan perubahan kompensasi atau tingkat jabatan, tetapi lebih fokus pada mengoptimalkan sumber daya manusia di dalam organisasi.
3. Demosi
Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Dalam demosi, karyawan mungkin kehilangan sebagian dari tanggung jawab, wewenang, dan kompensasi yang mereka miliki sebelumnya. Namun, meskipun biasanya dianggap sebagai hal yang tidak baik, demosi juga bisa menjadi kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki diri dan membuktikan kemampuan mereka untuk mendapatkan kembali posisi mereka atau bahkan meningkatkan karir mereka.

Meskipun karyawan yang dipromosikan, ditransfer, atau didemosi adalah karyawan yang telah bekerja di perusahaan, mereka tetap harus menjalani orientasi yang sesuai dengan jabatannya yang baru.

2.2.4 Metode Penempatan

Metode penempatan kerja yang efektif memainkan peran penting dalam mengoptimalkan kesesuaian individu dengan persyaratan pekerjaan dan mencapai keberhasilan dalam karier. Menurut Sugiarti (2022), beberapa metode penempatan kerja digunakan dan pentingnya penggunaan metode yang tepat yaitu:

1. Pengumuman Pekerjaan
Metode ini memungkinkan perusahaan atau organisasi untuk mengiklankan pekerjaan melalui media sosial, situs web karier, atau

iklan. Orang-orang yang tertarik dapat mengajukan lamaran dan mengikuti proses seleksi. Metode pengumuman pekerjaan efektif menjangkau banyak calon karyawan dan memberi kesempatan kepada orang-orang baru yang belum mengenal perusahaan sebelumnya.

2. Rekrutmen Internal
Rekrutmen internal adalah metode penempatan kerja di mana perusahaan mencari kandidat di antara karyawan yang sudah ada dan memberi mereka kesempatan untuk maju dalam karier mereka atau berpindah ke posisi yang berbeda. Rekrutmen internal dapat membantu perusahaan menghemat biaya, menjaga organisasi tetap kontinuitas, dan membuat karyawan yang ada lebih termotivasi dengan memberikan mereka peluang untuk maju atau peluang pengembangan karir.
3. Rekrutmen Eksternal
Rekrutmen eksternal berarti mencari dan memilih kandidat di luar perusahaan. Perusahaan dapat menggunakan berbagai metode untuk rekrutmen eksternal, seperti memasang iklan pekerjaan, menggunakan agen perekrutan atau konsultan, dan menggunakan jaringan dan referensi. Metode-metode ini memungkinkan perusahaan untuk mencari kandidat yang memiliki bakat dan keahlian khusus untuk posisi yang ditawarkan.
4. Pemilihan dan Asesmen
Metode pemilihan dan asesmen melibatkan proses evaluasi yang lebih mendalam terhadap kandidat yang memenuhi persyaratan awal. Ini dapat melibatkan wawancara, tes keterampilan teknis, dan evaluasi kepribadian. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengevaluasi kemampuan, kecocokan dengan budaya perusahaan, dorongan, dan peluang untuk berhasil dalam posisi yang ditawarkan. Pemilihan dan asesmen yang baik dapat memastikan bahwa kandidat memenuhi kebutuhan perusahaan dan memiliki potensi untuk berkembang di posisi tersebut.
5. Penempatan Berbasis Proyek
Metode penempatan berbasis proyek sering digunakan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan proyek-proyek yang kompleks, di mana individu atau tim ditempatkan dalam tim yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka untuk menyelesaikan proyek. Metode ini memungkinkan individu untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka serta membangun pengabdian diri.

Penggunaan metode penempatan kerja yang tepat sangat penting untuk mencapai kesesuaian antara individu dan pekerjaan yang ditawarkan. Sangat penting untuk memilih metode penempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan serta mempertimbangkan preferensi individu. Metode penempatan kerja yang efektif juga memungkinkan individu menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.

2.2.5 Tahapan Penempatan

Tahapan dalam penempatan tenaga kerja merupakan proses yang sistematis dan terstruktur yang bertujuan untuk menempatkan individu yang tepat di posisi yang sesuai dalam suatu organisasi menurut (Sakti, et al., 2023). Proses ini melibatkan penerimaan informasi, pengajuan aplikasi, seleksi, penempatan, dan adaptasi.

1. Tahap pertama: Penerimaan informasi tentang kesempatan kerja yang tersedia.
Iklan pekerjaan, situs web pekerjaan, pengumuman di media sosial, dan jaringan pribadi dan profesional adalah beberapa sumber yang dapat digunakan untuk mendapatkan informasi ini. Individu dapat mencari dan menilai posisi ini berdasarkan keahlian, minat, dan tujuan karir mereka
2. Tahap kedua: Melamar pekerjaan.
Setiap individu diharapkan untuk menyusun dan mengirimkan aplikasi yang mencakup CV, surat lamaran, dan dokumen lain yang relevan. Aplikasi harus menunjukkan pengalaman, pendidikan, keterampilan, dan pencapaian yang relevan dengan posisi yang ditawarkan. Aplikasi harus disusun dengan cermat dan disesuaikan dengan persyaratan pekerjaan yang diinginkan
3. Tahap ketiga: Proses seleksi.
Proses seleksi melibatkan penilaian dan perbandingan aplikasi dari berbagai kandidat, yang dapat melibatkan wawancara, tes, dan evaluasi keterampilan yang relevan. Tujuan dari proses seleksi ini adalah untuk menentukan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan dan keahlian pekerjaan yang ditawarkan. Pewawancara juga akan menilai kepribadian, motivasi, dan kemampuan kerja kandidat selama proses seleksi
4. Tahap keempat: Penempatan individu dalam peran pekerjaan yang tepat.
Penempatan ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau lembaga yang menyediakan kesempatan kerja, dan didasarkan pada hasil evaluasi yang dilakukan selama proses seleksi dan apakah kualifikasi, keahlian, dan preferensi seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Penempatan ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau lembaga yang menyediakan kesempatan kerja, dan dapat melibatkan negosiasi tentang gaji, jadwal kerja, dan kondisi kerja lainnya
5. Tahap kelima: Adaptasi dan integrasi.
Tenaga kerja yang baru harus beradaptasi dengan lingkungan kerja, tim kerja, dan budaya organisasi. Mereka harus mempelajari tugas dan tanggung jawab mereka, membangun hubungan dengan rekan kerja, dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk sukses di tempat kerja mereka. Organisasi dapat memberikan pelatihan dan dukungan untuk membantu mereka beradaptasi

2.2.6 Hambatan Penempatan

Penempatan kerja adalah proses yang kompleks yang melibatkan pemilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat, keahlian, minat, dan tujuan karier seseorang. Meskipun tujuannya adalah mencapai kesesuaian antara

individu dan pekerjaan mereka. Menurut Sugiarti (2022:81), ada beberapa hambatan yang sering muncul selama proses penempatan kerja yaitu:

1. Kesenjangan Keterampilan
Perbedaan keterampilan antara kualifikasi individu yang tersedia dan persyaratan pekerjaan. Perubahan teknologi dan persyaratan pekerjaan yang berkembang pesat dapat menyebabkan perbedaan antara apa yang dibutuhkan pasar kerja dan apa yang dimiliki calon pekerja. Akibatnya, individu mungkin mengalami kesulitan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kualifikasi mereka, sementara perusahaan mungkin menghadapi kesulitan dalam mencari kandidat yang tepat untuk memenuhi kebutuhan mereka.
2. Ketidaksesuaian Budaya Organisasi.
Setiap organisasi memiliki budaya dan prinsip-prinsipnya sendiri. Dalam proses penempatan kerja, perusahaan harus mempertimbangkan budaya dan prinsip organisasi mereka dan memberikan informasi yang jelas kepada calon pekerja tentang lingkungan kerja. Ketidakpuasan kerja dan konflik dapat muncul dari lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan nilai-nilai mereka.
3. Persaingan yang Ketat
Dalam beberapa industri dan posisi yang sangat diminati, ada tingkat persaingan yang sangat tinggi untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini dapat menyulitkan individu yang mencari pekerjaan untuk menonjol dan menarik perhatian perusahaan. Individu dapat mengatasi masalah ini dengan mempersiapkan diri dengan baik, memperbarui keterampilan mereka, dan memperluas jaringan profesional mereka.
4. Diskriminasi dan Bias.
Selain itu, bias dan diskriminasi dapat terjadi di tempat kerja, baik secara sadar maupun tidak sadar. Diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, atau faktor lain yang tidak berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan mungkin terjadi. Perusahaan harus memastikan bahwa proses penempatan kerja dilakukan secara objektif dan adil dengan mempertimbangkan keahlian dan kualifikasi setiap karyawan tanpa mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat menyebabkan diskriminasi.

2.2.7 Faktor-Faktor Penempatan

Menurut Siswanto (dalam Arif & Ardiyan, 2019) faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Prestasi Akademik ³²
Faktor prestasi akademik yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam menempatkan dimana karyawan yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta wewenang dan tanggung jawab.
2. Faktor Pengalaman
Pengalaman para karyawan sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya rendah tingkat keahlian dan keterampilannya.

3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental
Faktor kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan karyawan, meskipun kurang akurat terhadap tingkat kepercayaan hasil tes kesehatan dilakukan terutama kondisi fisik, namun secara sepintas dapat dilihat kondisi fisik karyawan yang bersangkutan untuk dipertimbangkan pada tempat mana dia diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi yang dimilikinya.
4. Faktor Sikap
Sikap merupakan bagian hakiki dari kepribadian seseorang. Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumber daya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.
5. Faktor Status Perkawinan
Untuk mengetahui status perkawinan karyawan kerja adalah hal yang penting. Dengan mengetahui status perkawinannya dapat ditentukan, dimana seseorang akan ditempatkan. Misalnya karyawan yang belum menikah ditempatkan di cabang perusahaan di luar kota dan sebaliknya karyawan yang sudah menikah ditempatkan pada perusahaan di dalam kota dimana keluarganya bertempat tinggal.
6. Faktor Usia
Faktor usia perlu dipertimbangkan dengan maksud untuk menghindari rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Biasanya karyawan yang usianya sudah tua akan memiliki tingkat produktifitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang usianya lebih rendah.

2.2.8 Indikator Penempatan

Menurut (Arraniri, et al., 2021) indikator penempatan kerja adalah metrik yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengukur seberapa efektif proses penempatan kerja. Adapun indikator penempatan kerja terdiri dari:

1. Kesesuaian Pekerjaan
Sejauh mana seseorang merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan minat, keahlian, kualifikasi, dan tujuan profesional mereka diukur melalui indikator ini. Fakta bahwa ada tingkat kesesuaian pekerjaan yang tinggi menunjukkan bahwa penempatan kerja efektif dalam mencocokkan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik dan preferensi mereka.
2. Kepuasan Kerja
Tingkat kepuasan kerja adalah ukuran seberapa puas seseorang dengan pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa tempat kerja berhasil memberikan lingkungan kerja yang sesuai, tantangan yang sesuai, dan kesejahteraan pribadi bagi individu.
3. Kesenambungan Karier
Kesenambungan karier adalah ukuran dari kemampuan individu untuk berkembang dan maju dalam karier mereka setelah penempatan. Indikator ini melibatkan evaluasi kenaikan pangkat, promosi, dan kesempatan pengembangan yang diberikan kepada individu setelah penempatan.

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan Muhammad Izzul Haq, Binti Maunah (2023) dalam *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* Volume 9 Nomor 1 dengan judul “Penempatan Sumber Daya Manusia Sesuai Bidang Keahlian dan Tanggung Jawab di Sekolah Dasar Islam”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pentingnya penempatan sumber daya manusia sesuai bidang keahlian dan tanggung jawab di SDI (Sekolah Dasar Islam) Al Azhar Tulungagung. Penempatan sumber daya manusia akan menunjang kinerja dan aktivitas yang progresif. Penempatan sumber daya manusia di SDI Al Azhar dilakukan dengan meninjau beberapa faktor. Pertama, pengetahuan yang dibaca melalui literasi pendidikan formal maupun nonformal terhadap beban kerja yang akan diampu. Kedua, kemampuan yang menitikfokuskan pada riwayat organisasi pendaftar. Ketiga, sikap yang bertujuan untuk membaca tingkat komitmen terhadap SDI Al Azhar Tulungagung melalui wawancara bagi pendaftar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi kemudian dianalisis melalui kondensasi, penajian data serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa penempatan sumber daya manusia di SDI Al Azhar Tulungagung secara garis besar berdasarkan prinsip “*the right man in the right place and the right man on the right job.*” Prinsip tersebut dapat menunjung nilai tanggung jawab bagi sumber daya manusia. Selain itu prinsip tersebut dapat membangun pendidikan inklusi di SDI Al Azhar Tulungagung.
2. Penelitian yang dilakukan Nabila Mar’atus Saadah, Margareta Dea Natalia, Syunu Trihantoyo (2024) dalam *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* Volume 3 Nomor 2 dengan judul “Penetapan Dan Penugasan Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidik Di SDIT AT-TAQWA 2 Bangkingan Surabaya”. Penelitian

ini bertujuan untuk mendeskripsikan sistem penempatan dan penugasan pendidik di SDIT At-Taqwa 2 Bangkingan Surabaya yang didukung oleh Yayasan At-Taqwa mengenai perekrutan, penempatan, dan pengembangan guru dan pendidik di SDIT At-Takwa 2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis wawancara terhadap *Submitted*: narasumber. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa Teknis *Accepted*: Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT At-Taqwa 2 telah berjalan dengan baik. Proses penempatan pendidik dilakukan dengan memperhatikan kualifikasi calon pendidik. Pertimbangan penempatan dan penugasan peserta didik berdasarkan hasil tes wawancara dan *microteaching* yang dilakukan pihak yayasan. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Tenaga Guru dengan diadakannya seminar setiap semester dan juga rapat evaluasi mingguan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan profesionalisme tenaga guru dengan mencermati beberapa laporan yang berkaitan dengan pengelolaan kelas, laporan kondisi kelas dan juga manajemen siswa dalam proses pembelajaran mengajar.

3. Penelitian yang dilakukan Aulia Rahman, Bagus Mangkuluhur, Delta, Fawas Rifa Taufiqul Hakim, Nurmin Arianto (2022) dalam Jurnal Manajemen dan Sumberdaya Volume 1 Nomor 2 dengan judul "Analisis Penempatan Karyawan pada SMP Binadidaktika". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses penempatan karyawan dalam SMP Binadidaktika, mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan penempatan pada karyawan SMP Binadidaktika, dan cara mengatasi hambatan dalam pelaksanaan penempatan karyawan pada SMP Binadidaktika. Metode dengan menggunakan Analisis deskriptif, hasil analisis berupa penerapan SOP pada SMP Binadidaktika memberikan manfaat yang besar apabila para karyawan menerapkan dengan baik sesuai dengan fungsinya. Maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan SOP pada SMP Binadidaktika sesuai dengan SOP

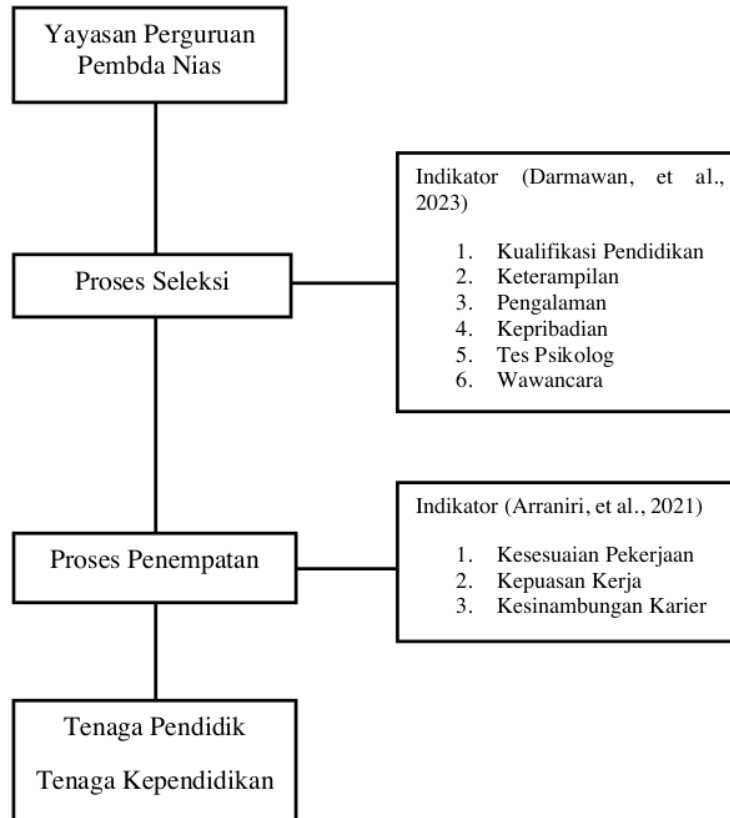
sehingga memberikan manfaat yang besar apabila para karyawan dan para siswanya menerapkan dengan baik sesuai dengan fungsinya. Hal ini dapat dilihat dari sistem penempatannya di SMP Binadidaktika sudah sesuai dengan standard operasional prosedur yang berlaku, selain itu proses penempatan karyawan SMP Binadidaktika lebih mudah karna calon karyawan yang sesuai dengan jobdeks nya.

4. Penelitian yang dilakukan Muhammad Arif, Bayu Ardiyan (2019) dalam *Journal of Economic, Business and Accounting* Volume 2 Nomor 2 dengan judul “Analisi Faktor Penempatan Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor penempatan jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 44 orang. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa faktor Penempatan jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru. Dengan demikian untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi, maka manajemen pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru perlu memperhatikan penerapan penempatan kerja yang sesuai dengan apa yang dimiliki oleh karyawan tersebut seperti kemampuan, ketrampilan dan juga pengalaman dan Semakin baik penempatan kerja yang di tetapkan perusahaan maka semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.
5. Penelitian yang dilakukan Risnawati Dewi, Bryan Givan, Slamet Heri Wiinarno (2021) dalam *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 1 Nomor 1 dengan judul “Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana prosedur pelaksanaan rekrutmen pada PT Gemala Kempa Daya, dan apa saja kendala yang terjadi serta solusinya. Metode penelitian menggunakan

analisis deskriptif kualitatif, dengan pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian pada PT Gemala Kempa Daya, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi melalui dua cara dalam rekrutmen karyawan, yaitu melalui sumber dari dalam (internal) dan sumber dari luar (eksternal) dengan menggunakan prosedur, antara lain: Identifikasi kebutuhan, *people review*, *contingency plan*, menyusun dan merekap rekrutmen, proses seleksi (seleksi berkas pelamar, tes fisik I, tes fisik II, tes tertulis, tes psikotest, interview, tes kesehatan, *training in class*) menginformasikan hasil seleksi, penempatan kerja. Kendala yang di hadapi yaitu pelamar yang tidak datang dan kurang teliti mengisi data pribadi di web. Cara mengatasi dengan mencari karyawan melebihi target dan member pengarahan pada pelamar.

2.4 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2018), Kerangka Pemikiran adalah teoritis atau konseptual yang digunakan untuk merumuskan hipotesis atau pertanyaan penelitian. Kerangka pemikiran membantu peneliti untuk menyusun landasan teori dan memberikan kerangka acuan bagi pengumpulan analisis data.



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Yayasan Perguruan Pembda Nias adalah suatu lembaga pendidikan yang ada di Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara yang berdiri pada tanggal 15 Desember 1986 dan memiliki 4 unit sekolah yaitu: SMA Swasta 1 Pembda Nias, SMA Swasta 2 Pembda Nias, SMP Swasta 2 Pembda Nias, dan SMK Swasta Pembda

Nias. Yayasan Perguruan Pembda Nias merupakan objek penelitian daripada peneliti khususnya pada unit sekolah SMK Swasta Pembda Nias. Fokus utama penelitian ini ialah untuk mencari tahu bagaimana proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada unit sekolah SMK Swasta Pembda Nias. Penelitian ini mengacu pada enam indikator seleksi yaitu: Kualifikasi Pendidikan, Keterampilan, Pengalaman, Kepribadian, Tes Psikolog, dan Wawancara. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dan tiga indikator penempatan yaitu: Kesesuaian Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Kesenambungan Karier dengan informan penelitian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada unit sekolah SMK Swasta Pembda Nias.

SMK Swasta Pembda Nias melakukan proses seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Ini melibatkan pemahaman terhadap langkah-langkah yang dilakukan dari mulai penerimaan surat lamaran hingga penentuan keputusan penerimaan tenaga kerja yang baru. Dan setelah proses seleksi selesai maka langkah selanjutnya yaitu penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, menempatkan tenaga pendidik dan kependidikan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka untuk memaksimalkan kinerja dan efektivitas mereka, serta menyusun penempatan tenaga pendidik dan kependidikan sedemikian rupa sehingga kebutuhan spesifik dari institusi dapat terpenuhi, seperti kebutuhan akan tenaga pengajar di mata pelajaran tertentu atau kebutuhan administratif.

Tenaga pendidik yang kompeten dan sesuai dengan bidangnya ditempatkan dengan tepat dapat memberikan pengajaran yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi akademik siswa, menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan menarik bagi siswa, meningkatkan minat dan motivasi belajar. Dan tenaga kependidikan yang kompeten dapat membantu proses belajar mengajar secara keseluruhan dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas administrasi sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias. Hal ini dapat meliputi pemahaman terhadap jenis keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk posisi tertentu di sekolah. Mengetahui seberapa efektif proses seleksi yang dilakukan oleh SMK Swasta Pembda Nias dalam menarik, menilai, dan memilih tenaga kerja yang baru. Ini melibatkan

analisis terhadap alat dan metode yang digunakan dalam proses seleksi.

Melalui proses seleksi dan penempatan diharapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang dapat membantu SMK Swasta Pembda Nias meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang direkrut. Ini bisa termasuk saran untuk perbaikan dalam proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, serta strategi untuk menarik bakat terbaik, dan juga memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di SMK Swasta Pembda Nias secara keseluruhan. Dengan memahami dan meningkatkan proses seleksi dan penempatan, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan oleh sekolah.

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menurut Soekanto (2020: 75), mengatakan bahwa penelitian adalah kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada suatu analisis dan konstruksi yang harus dilakukan dengan sistematis, metodologis dan konsisten yang bertujuan untuk mengungkapkan suatu kebenaran yang dibagi dalam 3 (tiga) jenis kegiatan, yaitu:

- a. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mempunyai sifat deskriptif, penelitian ini lebih cenderung menggunakan analisis. Dalam penelitian ini proses dan makna lebih banyak ditonjolkan dengan menggunakan landasan teori sebagai panduan untuk fokus pada penelitian berdasarkan fakta yang ada di lapangan.
- b. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melakukan investigasi secara sistematis untuk meneliti sebuah fenomena dengan cara mengumpulkan data-data yang bisa diukur menggunakan ilmu statistik, matematika dan komputasi. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk mengembangkan teori hipotesis yang memiliki kaitan dengan fenomena-fenomena alam.
- c. Penelitian campuran adalah penelitian yang menggabungkan penelitian bentuk kuantitatif dan kualitatif. Penelitian campuran ini lebih kompleks dibandingkan penelitian-penelitian yang disebutkan di atas, karena pada penelitian ini tidak hanya mengumpulkan dan menganalisis data namun juga melibatkan fungsi-fungsi dari penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penggunaan dari kedua metode penelitian itu diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai masalah penelitian yang diangkat.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif.

3.2 Variabel Penelitian

Terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum memulai pengumpulan data dalam sebuah penelitian, menurut Sugiyono (2018: 55), mengatakan bahwa variabel adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian, variabel penelitian mencakup segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dengan tujuan mendapatkan

informasi tentang hal tersebut dan kemudian menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2018:57). Jadi, dapat disimpulkan bahwa defenisi variabel adalah penekanan pada variabel penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur akurasi data dan informasi yang diperoleh dengan menggunakan indikator variabel penelitian. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel adalah:

1. Indikator Seleksi menurut (Darmawan et al., 2023) terdapat 6 indikator yaitu:
 1. Kualifikasi Pendidikan
 2. Keterampilan
 3. Pengalaman
 4. Kepribadian
 5. Tes Psikolog
 6. Wawancara
2. Indikator penempatan menurut (Arraniri, et al., 2021), terdapat 6 indikator yaitu:
 1. Kesesuaian Pekerjaan
 2. Kepuasan Kerja
 3. Kestinambungan Karier

36

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Perguruan Pembda Nias khususnya unit sekolah SMK Swasta Pembda Nias.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian yang dilaksanakan terhitung dari bulan April sampai dengan bulan Agustus 2024.

Tabel. 3.1
Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan (2024)						
		Apr	Mei	Juni	Juli	Agst	Sep	Okt
1	Tahap Persiapan Penelitian							
	a. Pengajuan Judul	■						
	b. Penyusunan Proposal		■	■				
	c. Bimbingan Proposal		■	■				
	d. Seminar Proposal				■			
2	Tahap Pelaksanaan							
	a. Pelaksanaan Penelitian				■			
	b. Pengumpulan Data				■	■		
	c. Analisis Data				■	■		
3	Tahap Penyelesaian							
	a. Penyusunan Skripsi					■	■	
	b. Bimbingan Skripsi					■	■	■
	c. Sidang							■

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

3.4 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019:56), mengatakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis ataupun lisan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif, dimana jenis data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder¹³ yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2017:54), mengatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat dan fasilitas yang dipakai oleh peneliti dalam proses pengumpulan data untuk memudahkan pekerjaan dan hasilnya lebih baik, cermat, lengkap serta konsisten sehingga penelitian yang dilakukan lebih mudah diolah.

Lebih lanjut Arikunto (2017:60), menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif ada beberapa instrumen penelitian yang umum digunakan, yaitu:

- a. Peneliti
Instrumen pertama dan utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Tanpa peneliti maka sebuah penelitian tidak akan berjalan, karena tidak ada pihak yang dapat menentukan topik, fokus utama dan pengumpulan data.
- b. Panduan Wawancara
Panduan wawancara berisi sebuah tulisan detail kegiatan wawancara yang akan dilakukan peneliti untuk mendapatkan data. Panduan ini berisi informasi data narasumber dan daftar pertanyaan yang diajukan.
- c. Alat Tulis⁴⁶
Alat tulis yang digunakan dalam penelitian mencakup buku, pena, dan jenis lainnya yang berfungsi sebagai media bagi peneliti untuk mencatat hal dan informasi penting selama melakukan pengamatan pada objek penelitian.
- d. Alat Rekam
Alat rekam dibutuhkan selama proses penelitian untuk merekam kejadian atau proses wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan penelitian.
- e. Dokumen
Dokumen merupakan instrumen penting dalam penelitian, karena sumber data yang dibutuhkan berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

3.5.1 Informan Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:250) informan penelitian adalah individu atau orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Melalui informan, peneliti dapat mengetahui segala sumber informasi mengenai hal yang menjadi objek penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.2

Tabel Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1.	Agustiani, S.Pd	Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias
2.	Noverius Telaumbanua, S.Pd	Tenaga Pendidik
3.	Sozaro Harefa, A.Md	Tenaga Kependidikan

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses dalam mengumpulkan data secara akurat dan sistematis untuk mendapatkan data yang valid yang kemudian akan di analisa. Menurut Sugiyono (2016:193), teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yakni:

1. Metode observasi
Metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan. Dari peneliti berpengalaman diperoleh suatu petunjuk bahwa mencatat data observasi bukanlah sekedar mencatat, tetapi juga mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian kepada skala bertingkat.
2. Wawancara
Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam dan jumlah informannya sedikit atau kecil.
3. Dokumentasi

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam. Peneliti perlu memiliki kepekaan teoritik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak bermakna.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Arikunto (2017:68), bahwa dalam penelitian deskriptif kualitatif, ada beberapa pola dan teknik analisis data yang umum digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk mengolah dan menganalisa data yang telah diperoleh, maka penulis melakukan metode analisa data, sebagai berikut:

1. Reduksi Data
Reduksi data dilakukan dalam rangka pemilihan dan penyederhanaan data. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini adalah seleksi data dan pembuangan data yang tidak relevan. Data-data yang relevan dengan penelitian akan di organisasikan sehingga terbentuk sekumpulan data yang dapat memberi informasi faktual.
2. Penyajian Data
Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk sekumpulan informasi, baik berupa tabel, bagan, maupun deskriptif naratif, sehingga data yang tersaji relatif jelas dan informatif. Tindakan lanjutan, penyajian data digunakan dalam kerangka menarik kesimpulan dari akhir sebuah tindakan.
3. Penarikan Kesimpulan
Pada tahap ini peneliti akan mengambil kesimpulan secara ringkas dan jelas, sehingga terjawab tujuan dan masalah penelitian yang telah dianalisa sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN**4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian****4.1.1 Sejarah SMK Swasta Pembda Nias**

SMK Swasta Pembda Nias sebelumnya Sekolah Teknik Menengah (STM) swasta yang didirikan pada tanggal 28 Desember 1969 dengan Keputusan Pendiri Yayasan Perguruan Pembangunan Daerah Nias No. 08/YPD/KPTS-05/1969 tanggal 28 Desember 1969. Berdirinya SMK Swasta Pembda Nias diprakarsai oleh Bapak Drs. H. Candra Telaumbanua, Bapak Taliami Zega, Bapak Fahosi Zega, Bapak Enueri Gea dan Ibu Mariana Harefa, SH. Hal ini dilatarbelakangi oleh keadaan sejak tahun 1956 sampai dengan 1969 lulusan ST-Negeri Gunungsitoli mengganggung saja di kampung halaman karena ekonomi orangtua tidak mampu menyekolahkan anaknya di luar pulau Nias sehingga pendirian STM Pembda Nias dianggap sebagai jawaban keluhan masyarakat tersebut.

Berdasarkan hal tersebut maka para pendiri berinisiatif untuk mulai menerima peserta didik baru mulai bulan Januari 1970 untuk jurusan Mesin dan Bangunan menampung lulusan STN dan SMP yang tidak dapat melanjutkan di luar pulau Nias. Dikarenakan belum ada Gedung STM Pembda Nias maka diawal berdirinya STM Pembda Nias menggunakan Ruang Belajar ST Negeri Gunungsitoli.

Berdirinya STM Pembda Nias disambut baik oleh masyarakat ditandai dengan banyaknya masyarakat yang memilih STM Pembda Nias sebagai pilihan setelah tamat dari jenjang STN/SMP. Seiring dengan perkembangan waktu STM Pembda Nias berkembang dengan menambah jurusan Listrik dan pada tahun 2008 menambah jurusan Teknik Komputer dan Jaringan.

Kepala Sekolah dari periode ke periode:

Tabel 4.1
Daftar Nama Kepala Sekolah

Nama	Periode
1. Fahosi Zega	Januari 1970 s.d Agustus 1979
2. Enueri Gea	September 1979 s.d Mei 1984
3. Drs. Baloni Halawa	Juni 1984 s.d Oktober 1997
4. Anwar Lahagu, S.Pd	November 1997 s.d Juni 2015
5. Yaduhu Laia, S.Pd	Juli 2015 s.d April 2019
6. Agustiani, S.Pd	01 Mei 2019 s.d. sekarang

Setelah berubah nama dari STM ke SMK Swasta Pembda Nias menjadi sebagai salah satu SMK Swasta yang telah dipercaya oleh masyarakat selama 54 tahun, SMK Swasta Pembda Nias selalu berupaya dalam peningkatan kualitas pendidikan. Dan selalu merespon dengan aktif perkembangan teknologi sesuai dengan Visi dan Misi SMK Swasta Pembda Nias untuk melatih dan mempersiapkan lulusan siap kerja dengan berstandar Nasional dengan tetap memperhatikan nilai-nilai agama, budaya, adat istiadat dengan tetap memperhatikan perkembangan IT.

Untuk merespon *Link and Match* dengan industri selama beberapa tahun ini, SMKS Pembda Nias berupaya untuk mencari Industri yang dapat bersama untuk meningkatkan kualitas lulusan Industri, untuk Kompetensi Keahlian TKRO pada tahun 2021 telah menjalin kerjasama dalam siswa PKL dengan AUTO 2000 di kota Medan. Dan pada tahun 2022 SMK Swasta Pembda Nias untuk kompetensi keahlian Teknik Jaringan Komputer dan Telekomunikasi memutuskan bekerja sama dengan PT. Tera Data Indonusa (TDI)/Axioo. Tahun 2023 telah menjalin Kerjasama dengan PT. Astra Daihatsu Motor (ADM) dengan program Pintar Bersama Daihatsu (PBD).

Sedangkan untuk kompetensi keahlian DPIB, SMKS Pembda Nias bekerjasama dengan Dinas PU di kota Gunungsitoli dan Kabupaten

Nias serta beberapa konsultan. Sejak tahun 2021, SMK Swasta Pembda Nias membina komunikasi dengan Balai Jasa Kontruksi Wilayah I Banda Aceh dengan bentuk Kerjasama pembekalan kompetensi tambahan bagi siswa kelas XII, pembekalan bagi guru-guru keahlian, dan juga sosialisasi pendirian LSP yang telah diikuti oleh Kepala Sekolah serta Kapro DPIB. Selain di bidang PKL juga kunjungan Industri pernah dilakukan oleh kompetensi keahlian DPIB.

Kompetensi keahlian TAV sampai tahun 2023 ini Kerjasama industri yang masih terjalin dengan Industri yang ada dikota Gunungsitoli dan sekitarnya. Untuk meningkatkan skill dari lulusan TAV, fasilitas Studio music/recording /podcast serta alat sound yang dirakit oleh siswa SMK yang dapat digunakan dalam setiap kegiatan-kegiatan sekolah. Selain meningkatkan kompetensi keahlian siswa di bidang Teknik Audio Video, melalui fasilitas Studio music/recording /podcast serta soundsystem para siswa difasilitasi untuk dapat mengembangkan bakat dan minatnya dibidang music dan pembuatan konten digital.

Untuk memperkuat penyaluran tenaga kerja, tahun 2022 SMK Swasta Bursa Kerja Khusus (BKK) Pembda Nias telah mendapatkan Surat Tanda Daftar dari Dinas Ketenagakerjaan kota Gunungsitoli dan telah melakukan koordinasi juga dengan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara untuk Menyusun program kerja yang dapat bermanfaat bagi alumni dalam penyaluran dan penempatan tenaga kerja.

Kemitraan dengan Industri terus dibangun dalam berbagai kegiatan diantaranya dalam kegiatan sinkronisasi kurikulum, magang guru dan siswa, uji sertifikasi kompetensi, penyerapan lulusan, pembentukan kelas industri dan sebagainya. Berikut ini beberapa industri yang sudah membangun kemitraan dengan SMK Swasta Pembda Nias Provinsi Sumatera Utara sampai dengan tahun 2021.

Tabel 4.2
Daftar Program Keahlian dan Nama Perusahaan

Program Keahlian	Nama Perusahaan
Teknik Otomotif	1.PT. Astra Daihatsu Motor (ADM) 2.PT. Astra Auto2000 Tbk 3.Abraham Motor 4.CG Motor 5.DM Motor
Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan	1.PUPR Kota Gunungsitoli 2.PUPR Kab. Nias
Teknik Elektronika	1.Bengkel Nusantara Baru 2.Bengkel Mandiri Jaya
Teknik Jaringan Komputer dan Telekomunikasi	1.PT. Tera Data Indonusa (TDI) 2.PT. Mabito Karya 3.PT. Telkom Indonesia 4.RRI

19

4.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan SMK Swasta Pembda Nias Provinsi Sumatera Utara

Visi : Mewujudkan Lulusan SMK Swasta Pembda Nias yang Berkarakter Pancasila, Berbudaya Industri dan mampu mengembangkan potensi daerah

Misi :

- a. Menumbuhkan karakter Profil Pelajar Pancasila melalui keteladanan dan pembiasaan sehari-hari secara mandiri.
- b. Menerapkan Budaya Industri dalam kegiatan Intrakurikuler, Kokurikuler dan Ekstrakurikuler di sekolah yang diikuti oleh guru, pegawai dan siswa.
- c. Menumbuhkan kepedulian terhadap pengembangan potensi daerah dengan peduli lingkungan

- d. Mengembangkan perilaku yang berakar pada nilai-nilai agama, adat istiadat, dan budaya masyarakat dengan tetap mengikuti perkembangan dunia luar.

4.1.3 Tujuan SMK Swasta Pembda Nias Provinsi Sumatera Utara

1. Menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan, yang ada di Dunia Usaha dan Dunia Industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan program keahliannya.
2. Membekali peserta didik dengan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang sesuai dengan Program Keahliannya, seni dan wawasan kewirausahaan agar dapat mengembangkan diri dikemudian hari baik secara mandiri maupun melanjutkan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
3. Membekali peserta didik agar mampu memilih karir, ulet dan gigih dalam berkompetensi, beradaptasi dilingkungan kerja dan mengembangkan sikap.

4.2 Hasil Penelitian

Untuk mengumpulkan data, peneliti telah melakukan wawancara dengan kepala sekolah, guru dan pegawai di SMK Swasta Pembda Nias. Berikut adalah analisis hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat oleh peneliti, maka peneliti telah melakukan wawancara di SMK Swasta Pembda Nias dimulai pada tanggal 15 Agustus sampai dengan selesai. Wawancara ini dilakukan kepada 3 orang informan yaitu: Ibu Agustiani M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias yang merupakan informan kunci, Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai Tenaga Pendidik yang merupakan informan utama, dan Bapak Sozaro Harefa, A.Md sebagai Tenaga Kependidikan yang merupakan informan pendukung.

Untuk mengetahui bagaimana proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias serta apa

saja faktor-faktor yang mempengaruhi dalam proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias, peneliti menanyakan beberapa pertanyaan berdasarkan panduan wawancara yang sudah dibuat sebelumnya, wawancara ini akan diuraikan dalam beberapa unsur yang menjadi indikator proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

4.2.1 Kualifikasi Pendidikan

1. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Bagaimana proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias, menyatakan bahwa:

“Proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias dimulai dari analisis kebutuhan. Hasil dari Analisis kebutuhan memberikan gambaran kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada periode tertentu atau tahun pelajaran yang sedang berjalan maupun tahun ajaran baru. Setelah mengetahui daftar kebutuhan GTK maka, kepala sekolah membuat permohonan ke Yayasan untuk melakukan perekrutan GTK. Setelah permohonan di setujui oleh Yayasan maka pihak sekolah memberikan informasi perekrutan melalui media sosial. Proses seleksi melalui 3 tahap yaitu seleksi berkas, microteaching dan wawancara. Penempatan dilakukan jika dalam proses seleksi dinyatakan lulus”.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Proses seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Swata Pembda Nias berlangsung melalui beberapa tahapan. Pertama pengumuman lowongan dilakukan melalui jaringan internal sekolah dan kadang melalui lembaga-lembaga pendidikan terkait, baik melalui situs web atau media sosial sekolah. Setelah itu menerima lamaran, dengan menyeleksi berdasarkan kualifikasi akademik dan pengalaman kerja. Selanjutnya, kandidat yang lolos seleksi administrasi akan dipanggil untuk mengikuti tes tertulis yang mengukur kemampuan kompetensi dasar sesuai dengan posisi yang dilamar, baik untuk tenaga pendidik maupun kependidikan. Setelah itu, wawancara dilakukan oleh tim yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan staf senior, untuk menggali lebih dalam tentang kompetensi, kepribadian, serta komitmen calon tenaga kerja terhadap visi misi sekolah. Setelah proses seleksi, penempatan tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi pendidikan, keahlian khusus, dan pengalaman yang dimiliki calon tenaga kerja. Perlu memperhatikan kebutuhan mendesak dari setiap jurusan di sekolah.

Misalnya untuk mata pelajaran tertentu yang kekurangan tenaga pengajar, prioritas penempatan akan lebih fleksibel meski kualifikasinya tidak selalu ideal. Pada akhirnya, mencoba menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan mereka agar efektivitas dalam mengajar dan memberikan kontribusi maksimal dapat tercapai”.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Bapak Sozaro Harefa, A.Md sebagai tenaga kependidikan dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Proses seleksi guru/tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Swasta Pembda nias terdiri dari beberapa tahapan yaitu tes tertulis dan tes microteaching. Di mana dengan melalui proses seleksi ini dapat menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk bekerja di lembaga pendidikan di SMK Swasta Pembda Nias. Proses Penempatan tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias diarahkan untuk menempatkan tenaga pendidik pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum”.

2. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai **Apa saja tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam** proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias, menyatakan bahwa:

“Tantangan dan hambatan dalam proses seleksi dan penempatan yaitu calon GTK tidak memiliki kualifikasi yang dipersyaratkan, calon GTK tidak mempersiapkan diri dalam proses seleksi, calon GTK telah memiliki pekerjaan lain dan tidak bisa meninggalkan pekerjaan saat ini, serta setelah penempatan GTK mangkir dari komitmen untuk totalitas di SMK Swasta Pembda Nias”.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Tantangan terbesar dalam proses seleksi dan penempatan adalah keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, terutama dalam bidang kejuruan. Dari sisi administrasi, proses seleksi sering kali memakan waktu lebih lama karena terbatasnya sistem yang efisien untuk menilai kualifikasi calon secara tepat dan akurat. Selain itu, pengembangan karir bagi tenaga pendidik dan kependidikan masih kurang terstruktur, sehingga mereka tidak selalu mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang mereka emban. Hal ini dapat berdampak pada penempatan yang kurang optimal dan keterbatasan dalam memenuhi kebutuhan sekolah yang terus berkembang”.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Bapak Sozaro Harefa, A.Md sebagai tenaga kependidikan dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

Keterbatasan Sumber Daya Manusia, terkadang sulit menemukan calon pendidik yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan SMK. Banyak guru yang mungkin kurang memiliki keahlian khusus yang dibutuhkan di SMK, seperti keahlian teknis atau vokasional yang spesifik, sehingga sulit menarik tenaga pendidik yang berdedikasi. SMK swasta mungkin menghadapi kendala dalam hal pendanaan untuk proses seleksi, pelatihan, dan pengembangan tenaga pendidik. Keterbatasan anggaran ini juga bisa berdampak pada kesejahteraan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, seperti gaji dan tunjangan yang kurang kompetitif. Kurangnya fasilitas pendukung seperti peralatan mengajar dan sumber belajar dapat menghambat kinerja tenaga pendidik.

3. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Sejauh mana kualifikasi pendidikan mempengaruhi keputusan dalam proses seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias, menyatakan bahwa:

“Kualifikasi pendidikan adalah sebagai salah satu kriteria utama yang harus dipenuhi oleh calon GTK yang ingin bergabung. Kualifikasi ini dilihat sebagai ukuran awal untuk menentukan apakah seorang calon GTK memiliki dasar pengetahuan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. kualifikasi pendidikan yang relevan dengan bidang yang diajarkan dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi keputusan akhir. Misalnya, calon guru yang memiliki gelar Sarjana (S1) di bidang pendidikan atau bidang yang relevan dengan mata pelajaran yang diajarkan lebih diutamakan daripada calon yang memiliki gelar di luar bidang pendidikan. Kandidat dengan latar belakang pendidikan yang tinggi diharapkan mampu menjalankan tugas dengan baik, mulai dari menyusun rencana pelajaran, mengelola kelas, hingga mengembangkan strategi pembelajaran yang efektif. Sekolah meyakini bahwa calon dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi memiliki kemampuan analisis yang lebih baik serta kemampuan untuk mengembangkan materi ajar yang lebih berkualitas”.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Kualifikasi pendidikan calon tenaga pendidik dan kependidikan menjadi faktor utama. Calon dengan latar belakang pendidikan yang relevan dengan bidang yang diajarkan atau dikelola lebih diutamakan. Kemampuan teknis dalam mengajar atau mengelola administrasi juga menjadi penilaian penting. Hal ini termasuk kemampuan dalam menggunakan teknologi pendidikan, metode pembelajaran modern, dan

manajemen sekolah. Selain itu, pengalaman sebelumnya dalam mengajar, terutama di bidang terkait, sangat mempengaruhi proses seleksi. Pengalaman mengajar di SMK atau institusi pendidikan serupa akan memberikan nilai tambah. Dan Untuk tenaga kependidikan, pengalaman dalam manajemen sekolah atau administrasi pendidikan akan menjadi nilai tambah”.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Bapak Sozaro Harefa, A.Md sebagai tenaga kependidikan dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Kualifikasi pendidikan merupakan salah satu syarat utama dalam proses seleksi awal. Calon tenaga kependidikan yang memiliki pendidikan formal yang relevan dengan posisi yang dilamar biasanya akan diprioritaskan. Misalnya, untuk posisi administrasi, pelamar dengan latar belakang pendidikan di bidang manajemen, administrasi, atau akuntansi lebih diprioritaskan. Pengalaman kerja yang relevan juga menjadi faktor penentu dalam proses seleksi”.

Berdasarkan ¹ hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa, mengenai Proses Seleksi dan Penempatan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias, menunjukkan bahwa terdapat beberapa tahapan yang terstruktur, dimulai dari analisis kebutuhan tenaga kerja, perekrutan yang diumumkan melalui berbagai media, dan seleksi pemeriksaan berkas, microteaching, wawancara, serta tes tertulis. Penempatan dilakukan berdasarkan kualifikasi khusus dan kebutuhan sekolah, dengan fleksibilitas pada mata pelajaran yang kekurangan tenaga pengajar. Namun, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi, termasuk keterbatasan dalam menemukan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi, khususnya dalam bidang kejuruan.

Hasil wawancara mengenai kualifikasi pendidikan dapat disimpulkan bahwa, kualifikasi pendidikan menjadi faktor utama dalam seleksi tenaga pendidik dan kependidikan, dengan prioritas diberikan pada calon yang memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan bidang yang diajarkan atau dikelola. Selain itu, pengalaman kerja yang mendukung, seperti mengajar di institusi pendidikan serupa atau memiliki keahlian dalam manajemen sekolah, juga dipertimbangkan. Dengan memiliki kualifikasi pendidikan dan pengalaman yang sesuai, calon diharapkan mampu menjalankan tugas dengan baik, mulai dari menyusun rencana pembelajaran hingga mengelola kelas dan mengembangkan materi ajar yang berkualitas.

4.2.2 Keterampilan

1. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Keterampilan apa saja yang dinilai penting dalam proses seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias, menyatakan bahwa:

“Keterampilan dianggap penting guna memastikan bahwa calon yang terpilih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Untuk tenaga pendidik atau guru, keterampilan yang diutamakan meliputi kompetensi pedagogik, yang mencakup kemampuan mengelola pembelajaran secara efektif. Penguasaan materi sangat penting, karena seorang guru harus mampu memahami dan menyampaikan materi pelajaran dengan baik. Selain itu, keterampilan komunikasi yang baik sangat diperlukan, baik dalam berinteraksi dengan siswa, orang tua, maupun rekan kerja. Kreativitas dan inovasi juga menjadi nilai tambah, terutama dalam mengembangkan metode pembelajaran yang menarik dan relevan dengan perkembangan zaman. Tak kalah penting, soft skills seperti kecerdasan emosional, manajemen waktu, dan kemampuan interpersonal juga menjadi aspek yang diperhatikan. Sementara itu, bagi tenaga kependidikan, seperti staf administrasi atau pustakawan, keterampilan administratif menjadi prioritas utama. Mereka dituntut untuk mampu mengelola dokumen, data, dan pengarsipan dengan efisien. Penguasaan teknologi informasi menjadi hal wajib, terutama dalam era di mana banyak proses administrasi menggunakan perangkat lunak dan sistem digital. Kemampuan organisasi, ketelitian, dan keakuratan menjadi aspek penting lainnya dalam pekerjaan tenaga kependidikan, terutama dalam mengelola tugas-tugas administratif secara efektif. Selain itu, kemampuan dalam menangani konflik, serta menunjukkan kedisiplinan dan etos kerja yang baik, merupakan keterampilan yang sangat dibutuhkan untuk menjaga kelancaran operasional sekolah.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, menyatakan bahwa:

“Untuk tenaga pendidik, kemampuan mengelola kelas dengan efektif, menjaga suasana belajar yang kondusif, dan menciptakan interaksi yang baik antara guru dan siswa adalah keterampilan utama yang dinilai. Keterampilan komunikasi yang baik sangat penting. Guru diharapkan dapat menjelaskan materi dengan jelas, mengkomunikasikan ide-ide dengan efektif, serta membangun hubungan yang baik dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja yang lain. Guru yang mampu menggunakan platform pembelajaran online, perangkat lunak pendidikan, dan alat digital untuk mendukung pembelajaran di kelas akan lebih diutamakan. Untuk tenaga kependidikan, keterampilan administratif adalah kunci. Kemampuan untuk mengelola dokumen, menyusun jadwal, mengatur data siswa, serta melakukan tugas-tugas administrasi lainnya dengan akurat dan efisien sangat dihargai”.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Bapak Sozaro Harefa, A.Md sebagai tenaga kependidikan dengan pertanyaan yang sama, menyatakan bahwa:

“Tenaga pendidik harus memiliki kemampuan mengajar yang baik, termasuk bagaimana menyampaikan materi secara jelas dan menarik. Mereka harus mampu memotivasi siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Keterampilan komunikasi juga sangat penting, tidak hanya untuk menyampaikan materi pelajaran kepada siswa tetapi juga untuk berkomunikasi dengan orang tua dan rekan kerja. Sementara untuk tenaga kependidikan harus dapat melakukan tugas administratif dengan baik. Ini mencakup bahwa dokumen, data siswa, jadwal kegiatan, dan hal-hal lainnya yang berkaitan dengan administrasi sekolah diatur dengan baik dan efektif”.

2. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Bagaimana cara sekolah menilai keterampilan tersebut dalam proses seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias, menyatakan bahwa:

“Sekolah memiliki berbagai metode untuk menilai keterampilan calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses seleksi. Salah satu metode yang digunakan adalah wawancara. Melalui wawancara, sekolah dapat mengevaluasi keterampilan komunikasi calon, serta menilai bagaimana mereka akan mengelola kelas atau menyelesaikan masalah dalam pekerjaan sehari-hari. Wawancara juga menjadi kesempatan bagi calon untuk menjelaskan pengalaman mereka dalam menerapkan kreativitas atau inovasi di lingkungan pendidikan. Selain wawancara, tes kompetensi juga sering digunakan untuk mengukur kemampuan teknis atau pengetahuan calon dalam bidang yang mereka lamar. Untuk calon guru tes praktik mengajar atau microteaching, tes ini sepenuhnya diselenggarakan oleh pihak sekolah. Sekolah menentukan tempat, jadwal dan materi yang akan disampaikan. Tujuan dari tes praktik mengajar ini adalah untuk menguji kemampuan calon guru dalam mengajar di kelas, seperti keterampilan dasar, persiapan sebelum mengajar, penguasaan materi, metode yang digunakan dan pengelolaan kelas. Selama praktik mengajar, penilaian dilakukan oleh tim seleksi kurikulum, dan kesiswaan. Dalam ujian ini akan dilakukan penilaian yang meliputi penampilan, persiapan mengajar, mengawali atau membuka pelajaran, keterampilan saat mengajar, interaksi dengan siswa dan mengakhiri pelajaran. Sementara untuk tenaga kependidikan, tes administrasi atau keahlian teknis lainnya”.

- Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Sekolah memiliki cara untuk menilai keterampilan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses seleksi yaitu referensi kerja dari tempat kerja sebelumnya juga memberikan gambaran penting tentang keterampilan dan etos kerja calon. Riwayat kerja yang baik bisa menjadi indikator bahwa calon memiliki kemampuan yang telah terbukti di lingkungan kerja sebelumnya. Bagi calon yang bekerja di bidang seni, desain, atau teknologi, portofolio karya menjadi bukti nyata dari keterampilan dan kreativitas yang dimiliki”.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan menjadi faktor penting dalam seleksi tenaga pendidik dan kependidikan, dengan fokus pada kompetensi pedagogik, penguasaan materi, dan kemampuan komunikasi untuk tenaga pendidik, serta keterampilan administratif dan penguasaan teknologi untuk tenaga kependidikan. Tenaga pendidik juga diharapkan kreatif dan mampu mengelola kelas dengan efektif, sementara tenaga kependidikan perlu memiliki ketelitian dan kemampuan organisasi. Sekolah menggunakan metode seperti wawancara, tes kompetensi, dan evaluasi dari referensi kerja untuk memastikan bahwa calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga mendukung lingkungan pendidikan yang produktif dan profesional.

4.2.3 Pengalaman

1. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Seberapa besar pengalaman kerja mempengaruhi peluang diterima sebagai tenaga pendidik atau tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias, menyatakan bahwa:

“Pengalaman kerja memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan dalam proses seleksi tenaga pendidik dan kependidikan. Sekolah cenderung lebih memprioritaskan calon yang memiliki pengalaman, karena mereka telah terbukti mampu bekerja di lapangan, memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas yang akan dijalankan, serta dapat menghadapi tantangan di dunia pendidikan dengan lebih percaya diri. Meski demikian, kualifikasi pendidikan dan kemampuan individu tetap menjadi dasar penting, dan pengalaman kerja akan semakin bernilai jika didukung dengan keterampilan dan sikap yang relevan. Sekolah sering kali mencari kandidat yang sudah siap pakai dan dapat langsung berkontribusi, terutama jika posisi tersebut mendesak. Guru yang berpengalaman misalnya, sudah terbiasa menyusun kurikulum, mengelola kelas, atau menggunakan teknologi dalam pembelajaran, sehingga mereka dapat beroperasi lebih mandiri”.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, menyatakan bahwa:

“Pengalaman kerja memberikan gambaran nyata tentang kemampuan calon untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam situasi kerja yang sebenarnya. Misalnya, guru dengan pengalaman mengajar sebelumnya memiliki keunggulan karena mereka

sudah terbiasa dengan dinamika kelas, memahami kebutuhan siswa yang berbeda, dan mampu menyesuaikan metode pengajaran sesuai dengan konteks yang dihadapi. Sementara bagi tenaga kependidikan, pengalaman kerja menunjukkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas administratif atau operasional dengan efisien. Mereka yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya dapat menghadapi berbagai tantangan yang sering muncul di lingkungan sekolah, seperti menangani masalah perilaku siswa, atau bekerja di bawah tekanan administratif”.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Bapak Sozaro Harefa, A.Md sebagai tenaga kependidikan dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Pengalaman kerja sering kali menjadi nilai tambah dalam proses seleksi. Kandidat yang sudah memiliki pengalaman di bidang terkait biasanya dianggap lebih siap dan mampu untuk langsung menjalankan tugas mereka dengan efektif. Sekolah akan lebih percaya pada calon yang memiliki rekam jejak yang baik dalam menjalankan tugas-tugas tertentu. Misalnya, seseorang yang pernah bekerja di posisi serupa di sekolah lain atau institusi pendidikan akan dinilai memiliki kemampuan yang lebih solid dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari. Kandidat dengan pengalaman yang lebih banyak biasanya mampu menyesuaikan diri lebih cepat dengan alur kerja, budaya sekolah, dan kebutuhan administrasi atau akademik”.

2. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Apakah sekolah lebih memprioritaskan calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan pengalaman kerja tertentu, menyatakan bahwa:

“Ya, sekolah sering kali lebih memprioritaskan calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan pengalaman kerja tertentu, terutama yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Di SMK Swasta Pembda Nias, guru dengan pengalaman mengajar di SMK lain akan lebih diutamakan karena mereka sudah memahami karakteristik siswa SMK yang biasanya lebih terfokus pada keterampilan kejuruan dan teknis, serta program studi yang berbeda dari sekolah umum. Calon tenaga pendidik yang sudah terbiasa dengan kurikulum atau metode pengajaran yang digunakan di sekolah tersebut akan memiliki keunggulan. Jika menerapkan Kurikulum Merdeka atau sistem pendidikan berbasis proyek, maka guru yang sudah memiliki pengalaman dalam merancang pembelajaran berdasarkan kurikulum tersebut akan lebih diutamakan. Pengalaman dalam menggunakan teknologi pembelajaran modern atau metode pembelajaran aktif juga bisa menjadi faktor yang membuat seorang calon lebih terkemuka”.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Sekolah sering kali mencari kandidat yang memiliki pengalaman mengajar mata pelajaran tertentu sesuai dengan kebutuhan sekolah. Misalnya, jika sekolah membutuhkan guru matematika, maka kandidat yang sudah memiliki pengalaman mengajar matematika di sekolah lain atau yang memiliki spesialisasi di bidang tersebut akan lebih diutamakan dibandingkan dengan kandidat tanpa pengalaman serupa”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memberikan keunggulan dalam seleksi tenaga pendidik dan kependidikan, karena calon dengan pengalaman dianggap lebih siap menghadapi tugas dan tantangan sekolah. Mereka diutamakan karena memiliki pemahaman tentang kurikulum, teknologi, dan dinamika pendidikan yang relevan, serta mampu beradaptasi cepat dan langsung berkontribusi, terutama pada posisi yang mendesak.

4.2.4 Kepribadian

1. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Bagaimana kepribadian calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dievaluasi di SMK Swasta Pembda Nias, menyatakan bahwa:

“Sekolah menilai kepribadian calon tenaga pendidik dan kependidikan melalui beberapa metode, termasuk wawancara, tes psikologis, simulasi, serta observasi perilaku. Wawancara digunakan untuk mengevaluasi keterampilan komunikasi, empati, dan motivasi, sementara tes psikologis mengukur kecerdasan emosional dan stabilitas calon dalam menghadapi tekanan. Simulasi atau role-playing membantu sekolah melihat kemampuan calon dalam memimpin, bekerja sama, serta menghadapi situasi sulit secara kreatif”.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, menyatakan bahwa:

“Calon tenaga pendidik dan kependidikan sering kali dievaluasi berdasarkan bagaimana mereka berinteraksi dengan orang lain selama proses seleksi. Apakah mereka bersikap sopan, dapat bekerja sama dalam tim, dan memiliki empati yang baik kepada orang lain, seperti siswa, rekan kerja, atau atasan. Interaksi sosial yang positif sangat penting, terutama di lingkungan sekolah yang menuntut kerja sama tim. Wawancara merupakan salah satu metode dalam menilai kepribadian calon. Melalui wawancara, tim seleksi dapat mengevaluasi bagaimana calon berinteraksi secara langsung, apakah mereka memiliki sikap yang ramah, profesional, dan percaya diri. Selama wawancara, calon juga

bisa dinilai dari cara mereka merespons pertanyaan, sikap saat berbicara, dan kemampuan berkomunikasi”.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Bapak Sozaro Harefa, A.Md sebagai tenaga kependidikan dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Selama proses seleksi sekolah menggunakan referensi kerja dan observasi untuk menilai moral kerja, sikap profesional, dan kemampuan calon untuk menyesuaikan diri dengan budaya sekolah. Selain itu, test kepribadian tertulis digunakan, serta penilaian soft skills, seperti kerja sama dan empati. Tujuan dari metode tersebut adalah untuk memastikan bahwa kandidat memiliki kepribadian yang sesuai dengan lingkungan pendidikan dan dapat membangun hubungan positif dengan rekan kerja, orang tua, dan siswa”.

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepribadian calon tenaga pendidik dan kependidikan dievaluasi melalui wawancara, tes psikologis, simulasi, dan observasi untuk menilai keterampilan komunikasi, empati, kerjasama, serta stabilitas emosi. Metode ini memastikan bahwa calon memiliki sikap profesional dan mampu berinteraksi secara positif dalam lingkungan sekolah, baik dengan siswa rekan kerja, maupun atasan.

4.2.5 Tes Psikolog

1. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Apakah tes psikologi dilakukan sebagai bagian dari proses seleksi di SMK Swasta Pembda Nias, menyatakan bahwa:

“Ya, tes psikologi dilakukan sebagai bagian dari proses seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tes ini memberikan gambaran objektif tentang kesiapan calon dalam berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua. Ada beberapa aspek yang diukur dalam tes psikologi tersebut yaitu kecerdasan emosional, stabilitas emosional, keterampilan interpersonal, kemampuan kepemimpinan, serta kemampuan adaptasi dalam menghadapi tekanan dan perubahan. Dengan mengukur aspek-aspek tersebut, sekolah dapat memastikan bahwa calon tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kepribadian yang sesuai untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang positif dan mendukung”.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, menyatakan bahwa:

“Sebagai tenaga pendidik di SMK Swasta Pembda Nias, saya bisa menyampaikan bahwa tes psikologi memang dilakukan sebagai bagian dari proses seleksi, terutama untuk mengevaluasi calon tenaga pendidik dan kependidikan secara lebih komprehensif. Tes ini digunakan untuk mendapatkan gambaran tentang aspek kepribadian yang mungkin tidak terlihat dari wawancara atau dokumen administrasi saja. Tes psikologi biasanya mengukur bagaimana calon mampu mengelola emosinya, terutama dalam menghadapi tekanan atau situasi sulit”.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Bapak Sozaro Harefa, A.Md sebagai tenaga kependidikan dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Tes psikologi digunakan untuk menilai kemampuan untuk mengendalikan emosi dalam situasi kerja yang mungkin menantang, kemampuan untuk bekerja sama dengan tim, berinteraksi dengan siswa, guru, atau sesama staf secara efektif, dan pengukuran tingkat motivasi internal, dedikasi, dan sikap seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa tes psikologi dalam seleksi tenaga pendidik dan kependidikan bertujuan untuk mengevaluasi kecerdasan emosional, stabilitas emosi, keterampilan interpersonal, dan kemampuan beradaptasi. Tes ini memberikan gambaran komprehensif tentang kepribadian calon, memastikan mereka tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki sikap yang sesuai untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang positif dan suportif.

4.2.6 Wawancara

1. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Apa saja yang menjadi fokus utama dalam proses wawancara di SMK Swasta Pembda Nias, menyatakan bahwa:

“Dalam proses wawancara seleksi tenaga pendidik dan kependidikan, ada beberapa fokus utama yang menjadi perhatian. Pertama, pihak sekolah akan mengevaluasi kualifikasi dan pengalaman kerja kandidat. Kita akan memeriksa latar belakang pendidikan, pelatihan yang relevan, serta pengalaman kerja sebelumnya untuk memastikan bahwa kandidat memiliki kompetensi yang sesuai dengan peran yang dilamar. Kemudian kemampuan komunikasi kandidat harus mampu menjelaskan konsep secara sederhana, mendengarkan dengan baik, dan menjawab pertanyaan dengan cara yang mudah dipahami”.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Wawancara sebagai salah satu metode seleksi karena wawancara dinilai mampu mengungkap dan menggali banyak hal tentang calon guru, seperti komitmen, karakter, kepribadian dan kompetensinya, serta memeriksa apakah informasi yang ditulis dalam lamaran pekerjaan tentang calon guru sudah benar sesuai dengan aslinya. Pihak sekolah melakukan tes wawancara ini karena pihak sekolah lebih mengetahui kualifikasi yang dibutuhkan sekolah”.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Bapak Sozaro Harefa, A.Md sebagai tenaga kependidikan dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Salah satu fokus utama dalam proses wawancara adalah bagaimana calon tenaga pendidik atau kependidikan berkomunikasi secara lisan. Ini termasuk kemampuan menyampaikan informasi dengan jelas, mendengarkan dengan baik, dan merespons pertanyaan secara tepat. Pengalaman kerja yang relevan juga menjadi salah satu fokus dalam wawancara. Tim seleksi biasanya akan menanyakan tentang pengalaman kerja sebelumnya, keterampilan yang dimiliki, serta bagaimana calon mengaplikasikan keterampilan tersebut dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup keterampilan mengajar untuk tenaga pendidik dan keterampilan administrasi atau teknis untuk tenaga kependidikan”.

2. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Apakah wawancara dilakukan secara individu atau panel di SMK Swasta Pembda Nias, menyatakan bahwa:

“Wawancara untuk calon tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan secara individu. Wawancara individu memungkinkan tim seleksi, yang biasanya terdiri dari saya sebagai kepala sekolah dan mungkin satu atau dua anggota tim lainnya, untuk mengeksplorasi secara mendalam tentang pengalaman dan keterampilan calon, menilai kepribadian calon secara lebih langsung, fokus pada aspek-aspek tertentu dari kandidat, seperti motivasi, pemahaman tugas, dan kesesuaian dengan budaya sekolah. Wawancara individu memungkinkan interaksi yang lebih personal dan terarah, memberikan calon ruang untuk berbicara secara lebih terbuka”.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, menyatakan bahwa:

“Dalam proses seleksi wawancara dilakukan secara individu. Dalam wawancara individu, calon biasanya diwawancarai oleh satu orang

atau dua orang yang mewakili pihak sekolah, seperti kepala sekolah atau koordinator tim seleksi. Wawancara ini fokus pada, penggalan mendalam terkait pengalaman mengajar, keahlian, dan kompetensi calon, penilaian terhadap motivasi dan pemahaman calon tentang peran tenaga pendidik di sekolah, mengenali kepribadian calon secara lebih dekat, serta bagaimana mereka berpotensi beradaptasi dengan budaya sekolah”.

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa wawancara dalam proses seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berfokus pada penilaian kualifikasi, pengalaman kerja, dan kemampuan komunikasi kandidat. Melalui wawancara individu, pihak sekolah mengevaluasi keterampilan, motivasi, serta kecocokan calon dengan budaya sekolah, memastikan kandidat memiliki kompetensi yang sesuai dengan peran yang dilamar dan dapat berkontribusi secara efektif.

4.2.7 Kesesuaian Pekerjaan

1. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Bagaimana sekolah memastikan bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan minat mereka di SMK Swasta Pembda Nias, menyatakan bahwa:

“Untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan minat mereka, sekolah menerapkan beberapa langkah dalam proses seleksi dan penempatan. Langkah pertama adalah melakukan analisis kebutuhan. Sebelum seleksi dimulai, sekolah menganalisis keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk setiap posisi yang tersedia. Hal ini membantu memastikan bahwa kandidat yang dipilih memiliki kompetensi yang sesuai dengan peran tersebut. Kemudian, sekolah akan melakukan penilaian kualifikasi dan pengalaman calon pelamar. Sekolah meninjau latar belakang pendidikan, sertifikasi, pelatihan, serta pengalaman kerja untuk memastikan bahwa kandidat memiliki keahlian dan pengalaman yang relevan untuk posisi yang dilamar. Sekolah juga menggunakan tes kompetensi, baik tertulis maupun praktikal, untuk menguji keterampilan teknis calon tenaga pendidik atau kependidikan. Bagi tenaga pendidik, tes microteaching, sementara untuk tenaga kependidikan, tes dapat mencakup keterampilan administrasi atau teknologi. Kemudian proses wawancara, sekolah tidak hanya menilai kompetensi teknis kandidat, tetapi juga menggali minat dan preferensi mereka. Melalui diskusi terbuka, sekolah dapat mengetahui mata pelajaran atau bidang administratif yang disukai oleh kandidat, sehingga penempatan dapat lebih sesuai dengan minat mereka”.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Sekolah memastikan bahwa dalam tahap rekrutmen dan seleksi, baik kompetensi maupun minat calon tenaga pendidik dan kependidikan dievaluasi secara mendalam. Melalui wawancara, tes psikologi, dan penilaian terhadap pengalaman kerja. Setelah ditempatkan, sekolah secara rutin melakukan penilaian kinerja dan observasi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan. Ini dilakukan untuk memantau apakah mereka telah ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan minat mereka”.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Sozaro Harefa, A.Md sebagai tenaga kependidikan dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Sekolah menerapkan proses seleksi yang teliti dan komprehensif untuk calon tenaga pendidik dan kependidikan. Ini termasuk wawancara mendalam dan evaluasi dokumen yang menunjukkan, latar belakang pendidikan dan pelatihan yang relevan, pengalaman kerja yang mendukung, motivasi dan minat calon dalam bidang yang dilamar. Pertanyaan yang diajukan dalam wawancara sering kali mengarah pada pemahaman tentang minat calon di bidang pendidikan atau administrasi. Setelah calon diterima, sekolah melakukan penilaian awal untuk mengidentifikasi kompetensi dan minat setiap tenaga pendidik dan kependidikan”.

2. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Sejauh mana kualifikasi pendidikan dan keahlian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mempengaruhi penempatan mereka pada SMK Swasta Pembda Nias, menyatakan bahwa:

“Kualifikasi Guru dan Tenaga Kependidikan minimal pendidikan S1, memiliki latar belakang pendidikan yang linear pada mata pelajaran yang dilamar, memiliki kemampuan menguasai teknologi digital, kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dalam tim, memiliki loyalitas yang tinggi dan selalu terbuka untuk mempelajari hal-hal baru, bersedia untuk terikat kontrak kerja minimal 3 tahun”.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Kualifikasi akademik dan pengalaman teknis sangat memengaruhi penempatan guru di SMK Swasta Pembda Nias. Guru dengan gelar lebih tinggi, seperti sarjana atau pascasarjana, lebih mungkin mengajar

mata pelajaran strategis atau membutuhkan keahlian khusus. Keahlian teknis sangat penting, terutama di SMK di mana siswa harus mempelajari keterampilan industri yang relevan. Guru dengan pengalaman dalam bidang tertentu atau keahlian teknis yang mendalam sering dipekerjakan untuk mengajar mata pelajaran kejuruan yang sesuai dengan bidangnya. Keahlian ini memastikan siswa mendapatkan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan industri”.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Bapak Sozaro Harefa, A.Md sebagai tenaga kependidikan dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi, seperti gelar sarjana atau pascasarjana, lebih mungkin ditempatkan pada posisi yang lebih strategis atau mengajar mata pelajaran tertentu yang memerlukan keahlian khusus. Sertifikat pendidik, pelatihan, atau sertifikasi khusus dalam bidang tertentu juga dapat mempengaruhi penempatan tenaga pendidik. Tenaga yang memiliki sertifikasi biasanya dianggap lebih siap untuk mengajar dan memimpin di kelas. Di SMK, keahlian teknis yang spesifik sangat penting karena siswa diajarkan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan di dunia kerja. Kadang penempatan juga dipengaruhi oleh kebutuhan mendesak sekolah. Jika ada kekurangan guru di bidang tertentu, sekolah mungkin menempatkan guru berdasarkan kualifikasi yang paling mendekati kebutuhan tersebut”.

3. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Bagaimana menilai kesesuaian antara kualifikasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan tugas dan tanggungjawab mereka saat ini, menyatakan bahwa:

“Beberapa guru dan pegawai yang sudah ditempatkan meskipun di tahap awal penempatan masih memerlukan waktu untuk masa percobaan tetapi setelah masa percobaan menunjukkan kinerja yang baik sehingga setiap tanggungjawab yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik dan maksimal. Tetapi ada beberapa guru dan pegawai setelah proses penempatan dan masa percobaan selesai tidak menunjukkan perkembangan maka masuk dalam tahap pembinaan. Setelah masa pembinaan maka yang bersangkutan diberikan kesempatan untuk memperbaiki diri. Jika tidak ada perubahan maka ybs dapat diberhentikan.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan meliputi latar belakang pendidikan formal, pelatihan, serta pengalaman kerja yang dimiliki. Untuk memastikan mereka memenuhi standar yang ditetapkan, penting meninjau relevansi pendidikan terakhir dan pelatihan yang pernah diikuti. Seperti guru mata pelajaran teknik harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang teknik yang diajarkan. Selain itu,

pengalaman kerja, terutama di bidang pendidikan, juga menjadi faktor penentu dalam melihat sejauh mana seseorang telah terlatih dan mampu menjalankan perannya secara efektif”.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Sozaro Harefa, A.Md sebagai tenaga kependidikan dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Setiap tenaga pendidik dan kependidikan memiliki tugas dan tanggung jawab spesifik yang harus dilaksanakan sesuai dengan kualifikasinya. Penting untuk mengevaluasi apakah mereka mampu menjalankan tugas tersebut dengan efektif”.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kesesuaian pekerjaan tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias sangat dipengaruhi oleh kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan minat mereka. Proses seleksi yang komprehensif, mulai dari analisis kebutuhan hingga wawancara mendalam, memastikan kandidat yang dipilih memiliki kompetensi yang sesuai dengan posisi yang dilamar. Meskipun ada tantangan dalam menemukan calon yang memenuhi kualifikasi khusus, evaluasi berkelanjutan terhadap kinerja setelah penempatan memantau kesesuaian tugas dan tanggung jawab. Penempatan tenaga pendidik dan kependidikan yang tepat tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan profesional dan keberhasilan siswa.

4.2.8 Kepuasan Kerja

1. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Bagaimana tingkat kepuasan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias, menyatakan bahwa:

“Tenaga pendidik dan kependidikan merasa nyaman dengan lingkungan kerja di SMK Swasta Pembda Nias. Kami selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang harmonis, saling mendukung, serta menjalin hubungan baik antar-staf. Mereka merasa hubungan dengan rekan kerja cukup solid, dan komunikasi dengan pimpinan juga terbuka dan transparan. Mengenai kompensasi, sebagian tenaga pendidik dan kependidikan merasa bahwa gaji dan tunjangan yang diterima masih dapat ditingkatkan, terutama jika dibandingkan dengan beban kerja mereka. Beberapa tenaga pendidik merasa bahwa beban kerja yang mereka emban cukup menantang, terutama dalam hal administrasi dan persiapan mengajar. Meski demikian, mereka tetap menunjukkan

dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Ada juga tenaga kependidikan yang mengungkapkan bahwa mereka terkadang menghadapi tekanan dalam hal penyelesaian tugas-tugas administratif. Kami sangat mendorong para tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengikuti pelatihan atau seminar yang dapat meningkatkan kompetensi mereka. Banyak dari mereka merasa senang karena mendapatkan kesempatan untuk terus belajar dan berkembang dalam profesinya.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja di sini cukup mendukung. Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja saya, karena ada rasa kebersamaan dan saling mendukung. Hubungan dengan pimpinan juga cukup baik, suasana kerja cukup kondusif, dan kami merasa dihargai sebagai bagian dari tim. Untuk aspek kompensasi, saya merasa gaji yang diterima masih bisa ditingkatkan, terutama jika dibandingkan dengan beban kerja yang cukup padat. Beban kerja di sini bisa dibilang cukup menantang. Selain mengajar, kami juga terlibat dalam berbagai kegiatan lain yang membutuhkan waktu dan tenaga tambahan. Sekolah memberikan kesempatan kepada kami untuk mengikuti pelatihan dan seminar untuk pengembangan kompetensi. Ini adalah salah satu aspek yang membuat saya cukup puas karena adanya upaya dari pihak sekolah untuk mendukung pengembangan diri tenaga pendidik”.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Bapak Sozaro Harefa, A.Md sebagai tenaga kependidikan dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja di SMK Swasta Pembda Nias cukup menyenangkan. Kami memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun tenaga pendidik. Ada rasa saling mendukung dan kerjasama yang baik. Kami juga merasa nyaman dengan cara pimpinan sekolah berinteraksi dengan kami. Beban kerja cukup variatif, tergantung pada posisi dan peran yang diemban. Kesempatan untuk pengembangan profesional mungkin masih terbatas bagi tenaga kependidikan dibandingkan dengan tenaga pendidik. Kami jarang mendapatkan pelatihan atau program pengembangan yang bisa membantu meningkatkan kemampuan kami dalam mengelola tugas-tugas administratif”.

2. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Bagaimana menilai kepuasan kerja tenaga pendidik setelah mereka ditempatkan pada posisi atau mata pelajaran tertentu. Apakah ada survei atau alat evaluasi yang digunakan secara rutin, menyatakan bahwa:

“Penilaian kepuasan kinerja guru dilakukan dengan menyebarkan angket dalam bentuk gform 1 kali dalam satu semester”.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Survei kepuasan kerja, survei ini secara berkala disebarkan kepada para tenaga pendidik untuk mengukur tingkat kepuasan mereka terhadap posisi, mata pelajaran yang diajarkan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier dengan menyebarkan angket dalam bentuk gform 1 kali dalam satu semester”.

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias sangat baik, dengan lingkungan kerja yang harmonis dan dukungan baik dari rekan kerja serta pimpinan. Meskipun demikian, beberapa tenaga pendidik merasa bahwa gaji dan tunjangan perlu ditingkatkan seiring dengan beban kerja yang menantang. Peluang pengembangan profesional bagi tenaga kependidikan terbatas, namun kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan seminar mendapat respon positif. Penilaian kepuasan kinerja dilakukan secara berkala melalui survei untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja.

4.2.9 Kesenambungan Karier

1. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Bagaimana sekolah mendukung pengembangan karier tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias, menyatakan bahwa:

“Sekolah kami berkomitmen untuk mendukung pengembangan karier tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui berbagai inisiatif dan program. Seperti pemberian kesempatan pelatihan dan workshop, kami secara rutin mengadakan atau mengirimkan tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengikuti pelatihan dan workshop, baik di tingkat regional maupun nasional. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan mereka di bidang mereka, baik dalam pengajaran maupun manajemen administrasi sekolah. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran, manajemen pendidikan, dan pelatihan khusus bidang kejuruan adalah beberapa contoh pelatihan yang kami tawarkan. Di dalam sekolah, kami juga mengadakan seminar dan diskusi berkala untuk membahas perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan. Ini membantu pendidik berbagi pengalaman dan belajar dari praktik terbaik di bidang mereka. Begitu pula dengan tenaga kependidikan, kami berusaha meningkatkan pengetahuan mereka tentang administrasi dan manajemen sekolah”.

Kemudian peneliti bertanya kepada Bapak Noverius Telaumbanua, S.Pd sebagai tenaga pendidik dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Sekolah memberikan kesempatan bagi kami untuk mengikuti pelatihan dan workshop, terutama terkait dengan peningkatan kompetensi mengajar. Saya pribadi pernah mengikuti beberapa pelatihan mengenai metode pembelajaran inovatif dan penggunaan teknologi dalam kelas. Pelatihan ini sangat bermanfaat untuk menambah wawasan dan keterampilan dalam mengajar. Sekolah juga mendukung kami dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran. Kami diberikan pelatihan tentang cara menggunakan alat-alat digital dan platform pembelajaran online. Ini membantu kami tetap relevan di tengah perkembangan teknologi yang pesat, dan meningkatkan kualitas pengajaran di kelas”.

Selanjutnya peneliti bertanya kepada Bapak Sozaro Harefa, A.Md sebagai tenaga kependidikan dengan pertanyaan yang sama, beliau menyatakan bahwa:

“Sekolah sesekali memberikan kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan, terutama yang berkaitan dengan tugas-tugas administrasi dan manajemen. Meskipun pelatihan ini tidak seintensif yang diberikan kepada tenaga pendidik, kami merasa senang karena ada upaya untuk mengembangkan keterampilan kami dalam pekerjaan sehari-hari”.

2. Berdasarkan wawancara kepada Ibu Agustiani, M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMK Swasta Pembda Nias mengenai Workshop apa saja yang telah diadakan di SMK Swasta Pembda Nias, menyatakan bahwa:

“Sekolah telah mengadakan beberapa workshop diantaranya yaitu, workshop penyalarsan pembelajaran berbasis dengan dunia kerja, peningkatan kompetensi guru dan tendik SMK selaras dengan dunia kerja, pelaksanaan magang guru di dunia kerja, workshop penguatan kelembagaan BKK, tracer study, job fair, penguatan kemitraan, workshop pembelajaran TEFA, workshop bersama komite sekolah dalam pengembangan kerjasama dengan dunia kerja, intensif pembelajaran bahasa asing lainnya non-bahasa inggris beserta budaya negara tersebut, penguatan pembelajaran kompetensi kejuruan, workshop peningkatan kapabilitas GTK, workshop pembelajaran guru di sekolah, workshop penyusunan program literasi dan numerasi, pelaksanaan pendampingan kegiatan P5 dengan tema kekerjaan, pembentukan dan optimalisasi komunitas belajar”.

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa sekolah berkomitmen mendukung kesinambungan karir tenaga pendidik dan kependidikan melalui pelatihan dan workshop rutin. Fokus pelatihan lebih banyak pada tenaga pendidik dalam aspek pengajaran dan teknologi. Namun, tenaga kependidikan

juga mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan administrasi. Upaya ini bertujuan agar semua tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tetap relevan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, sekolah juga menyelenggarakan berbagai workshop yang relevan dengan dunia kerja, seperti penyesuaian pembelajaran dengan industri, peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan yang selaras dengan dunia kerja, magang guru, penguatan kelembagaan, hingga pelatihan bahasa asing. Semua inisiatif ini menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya fokus pada pengembangan akademik dan manajerial, tetapi juga berusaha membekali seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja modern.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Proses Seleksi dan Penempatan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada SMK Swasta Pembda Nias

Proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa sekolah dapat memenuhi standar pendidikan yang tinggi. Dalam konteks pendidikan yang terus berkembang, pemilihan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap keberhasilan siswa. Oleh karena itu, pihak sekolah menerapkan proses seleksi yang terstruktur dan sistematis, mulai dari analisis kebutuhan tenaga kerja hingga tahapan akhir penempatan. Namun, proses ini tidak lepas dari tantangan, terutama di daerah terpencil seperti Nias, dimana ketersediaan calon tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi seringkali terbatas.

Berikut ini adalah beberapa poin penting yang menggambarkan proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias:

1. Tahapan proses seleksi
 - a. Analisis kebutuhan

Proses dimulai dengan analisis kebutuhan tenaga kerja yang dilakukan berdasarkan kurikulum dan mata pelajaran yang ada

di sekolah. Hal ini merupakan langkah penting untuk menentukan jenis tenaga pendidik yang dibutuhkan agar dapat memenuhi standar pendidikan yang diharapkan. Menurut Putri (2023), analisis kebutuhan yang tepat dapat mengurangi kesenjangan antara jumlah tenaga pengajar dan kebutuhan siswa di kelas.

b. Perekrutan

Setelah analisis kebutuhan, pihak sekolah mengumumkan lowongan pekerjaan melalui berbagai saluran, termasuk media sosial, situs web sekolah, dan papan pengumuman. Tujuannya yaitu untuk menjangkau calon pelamar yang lebih luas dan beragam. Menurut Hayomi (2024), menjelaskan bahwa transparansi dalam pengumuman lowongan dapat meningkatkan partisipasi calon pelamar yang berkualitas.

2. Metode seleksi

a. Pemeriksaan berkas

Setelah menerima lamaran, tim seleksi melakukan pemeriksaan berkas untuk memverifikasi dokumen pendidikan, pengalaman kerja, dan kualifikasi lainnya. Proses ini penting untuk memastikan bahwa calon memenuhi syarat minimum yang ditetapkan.

b. Tes tertulis

Tes tertulis dilakukan untuk mengukur penguasaan materi yang akan diajarkan. Tes ini juga membantu mengevaluasi pemahaman teori dan praktik yang dimiliki calon.

c. Microteaching

Salah satu metode penilaian yang digunakan adalah microteaching, dimana calon tenaga pendidik diminta untuk mengajar di depan panel penilaian. Tujuannya yaitu untuk menilai keterampilan pedagogik dan kemampuan mereka dalam menyampaikan materi pembelajaran. Menurut Aulia

(2023), menyatakan bahwa microteaching efektif untuk menilai kemampuan mengajar calon tenaga pendidik secara langsung dan interaktif.

d. Wawancara

Tahap terakhir yaitu wawancara yang berfungsi untuk menggali lebih dalam mengenai motivasi, komitmen, serta kesesuaian calon dengan nilai-nilai sekolah. Wawancara juga merupakan kesempatan bagi pihak sekolah untuk menginformasikan yang tertulis dalam lamaran. Wawancara dapat membantu menilai karakter dan kepribadian calon yang merupakan faktor penting dalam pendidikan.

3. Penempatan

Penempatan tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan berdasarkan kualifikasi yang relevan dan kebutuhan sekolah. Pihak sekolah menilai setiap calon berdasarkan pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, serta keterampilan yang dimiliki. Penempatan yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dapat memenuhi tuntutan kurikulum yang ada.

Proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik di SMK Swasta Pembda Nias menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya motivasi dan dedikasi calon pendidik yang disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang tanggung jawab mereka. Kondisi geografis Nias yang terpencil juga menghambat akses calon pendidik untuk pelatihan dan pengalaman yang diperlukan. Selain itu, birokrasi yang kompleks dan keterbatasan anggaran memengaruhi fasilitas dan pengembangan karir, sehingga menyulitkan pencairan tenaga pendidik berkualitas dan berdampak pada kualitas pendidikan di sekolah.

4.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi dalam Proses Seleksi dan Penempatan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias

Berdasarkan hasil analisis data yang telah didapatkan oleh peneliti,

maka dapat dilihat bahwa proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias memperhatikan beberapa indikator sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi dalam proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias. Berikut adalah pembahasan berdasarkan indikatornya.

1. Kualifikasi Pendidikan

Kualifikasi pendidikan merupakan faktor utama dalam seleksi tenaga pendidik dan kependidikan, dimana sekolah lebih memprioritaskan calon yang memiliki latar belakang pendidikan relevan dengan bidang yang akan diajarkan atau dikelola. Menurut penelitian oleh Jakaria (2024), calon dengan kualifikasi pendidikan yang tepat dianggap lebih siap dalam menghadapi tuntutan kurikulum dan mampu mengembangkan materi ajar yang berkualitas. Kualifikasi ini penting untuk memastikan bahwa calon tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi dasar dalam bidang pendidikan yang mereka ajarkan atau dalam tugas administrasi yang mereka emban, sesuai dengan kebutuhan sekolah.

2. Keterampilan

Keterampilan atau kompetensi teknis dan interpersonal juga menjadi pertimbangan penting dalam seleksi. Untuk tenaga pendidik, sekolah menekankan pada kemampuan pedagogik, penguasaan materi, dan keterampilan komunikasi yang mendukung proses pembelajaran yang efektif. Sementara itu, tenaga kependidikan diharapkan memiliki keterampilan administratif dan kemampuan organisasi yang baik. Penelitian oleh Mahmudah (2024), menjelaskan bahwa keterampilan teknis dan interpersonal menjadi indikator kesuksesan dalam dunia pendidikan, baik dalam mengelola kelas maupun dalam tugas administratif. Metode seleksi yang meliputi tes kompetensi dan wawancara memungkinkan sekolah untuk menilai kemampuan tersebut secara lebih mendalam.

3. Pengalaman

Pengalaman kerja juga memberikan keunggulan dalam seleksi karena calon dengan pengalaman di bidang terkait dianggap lebih siap dalam menghadapi tantangan operasional sekolah. Kandidat yang pernah mengajar di institusi serupa atau memiliki pemahaman lebih baik tentang lingkungan pendidikan yang dinamis. Hasil penelitian oleh Huriyatunnisa (2022), menunjukkan bahwa pengalaman kerja berhubungan positif dengan adaptasi yang lebih cepat terhadap lingkungan sekolah baru, terutama dalam menghadapi siswa dengan karakteristik beragam, serta kemampuan untuk menggunakan teknologi dan metode pengajaran modern.

4. Kepribadian

Kepribadian calon tenaga pendidik dan kependidikan dievaluasi melalui berbagai metode seperti wawancara, tes psikologi, simulasi, dan observasi. Langkah ini dilakukan untuk memastikan calon memiliki kecerdasan emosional, empati, serta kemampuan bekerja sama yang baik. Penelitian oleh Ayu (2021), menunjukkan bahwa aspek-aspek kepribadian, termasuk stabilitas emosi, sangat penting dalam dunia pendidikan, karena guru dan tenaga kependidikan harus mampu menanggapi tekanan sehari-hari serta membangun hubungan yang positif dengan siswa, kolega, dan orang tua.

5. Tes Psikolog

Tes psikologi berperan penting dalam menilai stabilitas emosi dan keterampilan interpersonal, serta kemampuan calon untuk beradaptasi dengan tekanan dan perubahan yang terjadi di lingkungan sekolah. Penelitian oleh Paradita (2023), menunjukkan bahwa calon yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih berhasil dalam lingkungan pendidikan yang menuntut kemampuan berinteraksi dan adaptasi cepat. Tes psikologi memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai kesiapan calon untuk menghadapi berbagai situasi yang terjadi di lingkungan sekolah.

6. Wawancara

Selain itu, wawancara berfungsi sebagai metode seleksi yang

mendalam, dimana pihak sekolah menilai kualifikasi, pengalaman kerja, dan kemampuan komunikasi calon secara langsung. Melalui wawancara, sekolah dapat mengevaluasi motivasi dan kesesuaian calon dengan budaya sekolah yang merupakan faktor penting dalam memastikan keberhasilan calon dalam menjalankan tugasnya. Penelitian oleh Widnyani (2020), menjelaskan bahwa wawancara memberikan wawasan yang lebih personal mengenai calon, yang tidak bisa diungkapkan hanya melalui dokumen administratif atau tes tertulis.

7. Kesesuaian Pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias mencakup kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, minat, dan proses seleksi yang komprehensif. Kualifikasi pendidikan menjadi salah satu penentu utama, dimana tenaga pendidik yang memiliki latar belakang akademik yang sesuai dengan bidang yang diajarkan cenderung lebih efektif dalam menyampaikan materi kepada siswa. Penelitian oleh Lupita (2020), menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan yang relevan berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Selain itu, pengalaman kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan kompetensi tenaga pendidik, karena guru yang berpengalaman biasanya lebih mampu menangani dinamika kelas dan beradaptasi dengan berbagai tantangan yang muncul.

Proses seleksi yang dilakukan oleh sekolah SMK Swasta Pembda Nias melibatkan analisis kebutuhan sebelum melakukan rekrutmen, penilaian kualifikasi, serta wawancara mendalam. Langkah-langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih memiliki kompetensi yang sesuai dengan posisi yang dilamar. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh A'yun (2019), yang menjelaskan pentingnya proses seleksi yang menyeluruh dalam penempatan tenaga pendidik, karena dapat mengurangi risiko penempatan yang tidak tepat. Meskipun tantangan dalam menemukan calon yang memenuhi kualifikasi khusus masih ada, evaluasi berkelanjutan terhadap kinerja setelah penempatan

memungkinkan sekolah untuk memantau kesesuaian tugas dan tanggung jawab yang diimbang oleh tenaga pendidik dan kependidikan.

8. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan penempatan. Di SMK Swasta Pembda Nias, sebagian besar tenaga pendidik melaporkan tingkat kepuasan yang tinggi dengan lingkungan kerja yang harmonis dan dukungan dari rekan kerja serta pimpinan. Meskipun ada beberapa area yang perlu diperbaiki, seperti gaji dan tunjangan, adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan seminar mendukung pengembangan profesional mereka. Penelitian oleh Pitoyo (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan kesempatan pengembangan karir berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja tenaga pendidik.

9. Kesenambungan Karir

Kesenambungan karir tenaga pendidik dan kependidikan juga dipengaruhi oleh pelatihan dan workshop yang diselenggarakan oleh sekolah. Sekolah berkomitmen untuk mendukung pengembangan karir melalui program-program ini yang lebih difokuskan pada tenaga pendidik dalam aspek pengajaran dan teknologi. Meskipun pelatihan untuk tenaga kependidikan lebih terbatas, mereka tetap diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan administrasi. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Kusuma (2021), yang menjelaskan pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kependidikan, sehingga mereka dapat tetap relevan dan berkontribusi secara optimal dalam proses pembelajaran.

Secara keseluruhan, faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias meliputi kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, proses seleksi, kepuasan kerja, dan dukungan untuk pengembangan karir. Dengan mempertimbangkan semua faktor ini, diharapkan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan berkontribusi pada keberhasilan siswa.

KESIMPULAN DAN SARAN**5.1 Kesimpulan**

1. Proses seleksi penerimaan di SMK Swasta Pembda Nias dimulai dengan analisis kebutuhan, dimana sekolah mengidentifikasi jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan. Selanjutnya permohonan perekrutan diajukan kepada Yayasan yang mengelola sekolah untuk mendapatkan persetujuan. Penempatan dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan mendasar sekolah, seperti adanya kekurangan tenaga pengajar untuk mata pelajaran tertentu. Dalam hal ini, fleksibilitas dalam penempatan sangat penting.
2. Faktor yang mempengaruhi seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias adalah kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja juga menjadi faktor penting dalam seleksi dan penempatan. Pengalaman kerja, baik dalam bidang pengajaran maupun manajerial, disebut sebagai penentu utama dalam evaluasi calon. Pengalaman kerja ini memberikan jaminan bahwa calon tenaga pendidik tidak hanya mampu menyampaikan materi secara teoritis, tetapi juga memiliki keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan sekolah, terutama dalam mata pelajaran vokasional seperti teknologi informasi.

5.2 Saran**1. Tempat Penelitian**

Memastikan kriteria seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Penetapan standar kualifikasi, pengalaman, dan keterampilan yang jelas akan membantu dalam memilih kandidat yang sesuai. Proses penempatan sebaiknya dilakukan berdasarkan kompetensi dan kualifikasi kandidat, bukan hanya berdasarkan preferensi atau penugasan. Analisis kesesuaian antara keahlian tenaga pendidik/kependidikan dengan kebutuhan unit

kerja dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas. Buat mekanisme untuk mendapatkan umpan balik dari tenaga pendidik dan kependidikan tentang proses seleksi dan penempatan. Masukan mereka bisa menjadi bahan evaluasi untuk memperbaiki proses ke depannya.

2. Peneliti Selanjutnya

Untuk Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode penelitian yang lebih mendalam, seperti studi kasus atau penelitian kualitatif, untuk memahami proses seleksi dan penempatan secara komprehensif. Wawancara mendalam dan diskusi kelompok terfokus (FGD) dapat membantu menggali persepsi dan pengalaman tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses seleksi dan penempatan. : Selain fokus pada proses seleksi dan penempatan, peneliti dapat mengeksplorasi faktor lain yang mempengaruhi efektivitas tenaga pendidik dan kependidikan, seperti pelatihan, budaya organisasi, dan sistem penilaian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, Qurratu., Imron, Ali., & Arifin, Imron. (2019). Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 4(7), 850-856. <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/>
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Tohar Media.
- Annisa, Y. N., Husain, A., & Syahnur, M. H. (2021). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karwayan. *Center of Economic Students Journal*, 4(4), 440-446.
- Arif, M., & Ardiyan, B. (2019). Analisis Faktor Penempatan Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(2), 302-314.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Aulia, Sarah Raudhatul., Kurjono., & Ramadhany, Muhammad Arief. (2023). Pengaruh Pembelajaran Micro Teaching Terhadap Minat Menjadi Guru Mahasiswa Pendidikan Akuntansi UPI. *Journal of Finance, Entrepreneurship, and Accounting Education Research*, 2(2), 180-188. <https://ejournal.upi.edu/index.php/fineteach>
- Ayu, Fauziah Ayu. (2021). Stabilitas Emosi dengan Kesiapan Mengajar pada Guru Full Day School. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3), 676-684. [10.30872/psikoborneo](https://doi.org/10.30872/psikoborneo)
- Cupian, C., Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020). Analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan berdasarkan perspektif islamic human capital. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 50-63.

- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., ... & Utami, R. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Dewi, R., Givan, B., & Winarno, S. H. (2021). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 49-55.
- Elbadiansyah (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. IRDH
- Firmansyah, I., & Rijanto, R. (2023). The Effect of Job Placement on Employee Work Productivity. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 67-74.
- Garaika, G., & Margahana, H. (2019). Peran seleksi (selection) tenaga kerja yang tepat terhadap tercapainya tujuan organisasi. *Jurnal Aktual*, 17(2), 133.
- Habibullah, M. F., B. Tawal, and R. Y. Lumantow. 2023. "Pengaruh Seleksi Dan Penempata Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gunung Mas Utama Ternate Effect of Selection and Placement on Employee Performance At Pt. Gunung Mas Utama Ternate." 58 *Jurnal EMBA* 11(4):58–66.
- Haq, M., & Maunah, B. (2023). Penempatan Sumber Daya Manusia Sesuai Bidang Keahlian dan Tanggung Jawab di Sekolah Dasar Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 9(1), 17-28.
- Hayomi, Yuliana Aise., & Suharnomo. (2024). Pengaruh E-Recruitment, Reputasi Perusahaan, dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Kerja Kajian Ekonomi Islam (Studi Pada Fresh Graduate di Semarang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(01), 1147-1156. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Huriyatunnisa, Anis. (2022). Penerapan Adaptasi Teknologi Bagi Guru Sekolah Dasar dalam Menunjang Pembelajaran dalam Jaringan (Daring) di Masa Pandemi. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 3163-3127. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Jakaria, Yaya. (2024). *Analisis Kelayakan dan Kesesuaian Pendidikan Guru Kualifikasi Akademik Guru Perlu Terus Didorong*. Kemendikbud: Pusat

Penelitian Kebijakan, Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang).
29.

- Jasiyah, R. (2022). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Adab.
- Kusuma, Adevia Indah., Sari, Winda Purnama., & Hikmawati, Agci. (2021). Peningkatan Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan Melalui Pelatihan Teacherpreneur Berbasis Digital Profile Builder. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(5), 2476-2487. <https://doi.org/10.31764/jmm.v5i5.5720>
- Lupita, Zuria., Rahman, K. A., & Sulistiyo, Urip. (2020). Hubungan Kualifikasi Akademik dan Kinerja Guru dengan Hasil Belajar Siswa. *PEDAGOGIKA*, 11(2), 62-73. Pedagogika.fip@ung.ac.id
- Mahmudah, Aisyah Nurul., Safira Anita., & Febrianto, Abi Sopyan. Pengaruh Keterampilan Komunikasi Interpersonal terhadap Kesiapan Mengajar Mahasiswa Prodi Pendidikan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 9(2), 165-178. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper>
- Marlina, Dwi Ekasari Harmadji, Okki Trinanda, Amaliyah, Osrita Hapsarah, Anggraini Syahputri, Mohammad Habibi, Sudung Simatupang, Ni Wayan Dian Irmayani, Warkianto Widjaja, and Domnina Rani P. Rengganis Rengganis. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nurmasyitah, Puspa, et al. "Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 5.1 (2023): 2046-2052.
- Nuryati, M., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2024). Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Meditech Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 718-728.
- Ninawati, N., Liska, F., Tiara, V., & Barella, Y. (2024). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen dan Seleksi. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4), 151-157.

- Natalia, M. D., Saadah, N. M. A., & Trihantoyo, S. (2024). Penempatan dan Penugasan Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidikan Di SDIT AT-TAQWA 2 BANGKINGAN SURABAYA. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 3(2), 284-290.
- Paradita, Cornelia Tasya., & Sawitri, Dian Ratna. (2023). Hubungan Kecerdasan Emosional dan Adaptabilitas Karier pada Siswa Kelas XII SMA Santa Ursula Jakarta. *Jurnal Empati*, 12(3), 201-206.
- Pitoyo, Didik Joko., & Handayani, Wahyu Prabawati Putri. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 152-159. <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb>
- Prasetya, Cahyo, dan Atiqatul. 2018. Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Kompetensi*, 12(2), 90. Retrieved from <http://kompetensi.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/view/4952/3360>.
- Pratiwi, N., Octaviana, A., Yulia, L., Rahmadani, P., nofita Arna, S., & Putri, T. (2023). Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Ayam Tonk Cabang Andalas Padang. *Inovasi Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 101-108.
- Paais, M. (2020). Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Public & Bisnis*. Vol. 1. (2), Hal. 249.
- Poernomo dan Hartono. 2019. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *Management and Accounting*, 2(1), 87. Retrieved from <http://ejurnal.unisda.ac.id/index.php/J-MACC/article/view/1444>.
- Putri, Nina Sartika., Rohiyatun, Baiq., & Iqbal, Muhammad. (2023). Analisis Tingkat Kebutuhan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Atas Wilayah Kota Mataram. *Jurnal Visionary: Penelitian dan*

Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan, 11(1), 28-36. <https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary>

- Riyadi, D. S., & Vikaliana, R. (2020). Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suzuki Finance Indonesia Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 6(1), 60-65.v
- Rahman, A., Mangkuluhur, B., Delta, D., Hakim, F. R. T., & Arianto, N. (2022). Analisis Penempatan Karyawan pada SMP Binadidaktika. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 102-105.
- Syarief, Faroman, et al. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina, 2022.
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwala Inspirasi Indonesia
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sugiarti, Endang, Mukrodi Mukrodi, and Syamsi Mawardi. "Manajemen Sumber Daya Manusia." (2022).
- Surianti, E. W. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati. *Jurnal Ilmiah Smart*, II(1), 39– 47.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Soekanto, Teguh Sulistyio, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (2018) : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 1st ed. Bandung: Alfabeta, n.d.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*.

- Suharsimi Arikunto. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Trihantoyo, S., Permadi, M. P., Renata, L. G., & Arifin, F. P. K. (2024). Implementasi Tahapan Alur Seleksi dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Raden Fatah Driyorejo. *MERDEKA: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 129-135.
- Widnyani, Ni Made. (2020). Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(11), 3558-3579. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i11.p07>
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, H., ... & Rachmawati, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Penerbit Insania.

ANALISIS PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PADA YAYASAN PERGURUAN PEMBDA NIAS

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet	129 words — 1%
2	journal.ipm2kpe.or.id Internet	129 words — 1%
3	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet	125 words — 1%
4	repository.uinsu.ac.id Internet	105 words — 1%
5	journal.unipdu.ac.id Internet	104 words — 1%
6	ji.unbari.ac.id Internet	72 words — < 1%
7	repository.unpas.ac.id Internet	60 words — < 1%
8	jurnal.bsi.ac.id Internet	59 words — < 1%

9	Margareta Dea Natalia, Nabila Mar'atus Saadah, Syunu Trihantoyo. "PENEMPATAN DAN PENUGASAN TENAGA PENDIDIK UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SDIT AT-TAQWA 2 BANGKINGAN SURABAYA", Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia, 2024 Crossref	56 words — < 1%
10	repository.radenintan.ac.id Internet	44 words — < 1%
11	edu.pubmedia.id Internet	43 words — < 1%
12	eprints.unisnu.ac.id Internet	43 words — < 1%
13	repository.unmuhjember.ac.id Internet	43 words — < 1%
14	eprints.walisongo.ac.id Internet	33 words — < 1%
15	johannessimatupang.wordpress.com Internet	29 words — < 1%
16	etheses.uin-malang.ac.id Internet	27 words — < 1%
17	laakfkb.telkomuniversity.ac.id Internet	26 words — < 1%
18	repositori.usu.ac.id Internet	25 words — < 1%
19	eprints.binadarma.ac.id Internet	24 words — < 1%

20	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	24 words — < 1%
21	docobook.com Internet	23 words — < 1%
22	text-id.123dok.com Internet	21 words — < 1%
23	www.scribd.com Internet	21 words — < 1%
24	123dok.com Internet	19 words — < 1%
25	repository.ar-raniry.ac.id Internet	18 words — < 1%
26	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	18 words — < 1%
27	repository.universitalirsyad.ac.id Internet	18 words — < 1%
28	repository.uinjambi.ac.id Internet	17 words — < 1%
29	jurnalistiqomah.org Internet	16 words — < 1%
30	Duduk Mamduh, Ika Kartika, Cut Cory Putri A, Arjun Said, Didi Wahyud. "Perbedaan Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Lembaga Pendidikan Islam", <i>EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies</i> , 2024 Crossref	15 words — < 1%

31	ejournal.yasin-alsys.org Internet	14 words — < 1%
32	repository.uin-suska.ac.id Internet	13 words — < 1%
33	repository.usd.ac.id Internet	13 words — < 1%
34	bukuajarmsdm.blogspot.com Internet	11 words — < 1%
35	id.scribd.com Internet	11 words — < 1%
36	repository.upbatam.ac.id Internet	11 words — < 1%
37	erika-putri123.blogspot.com Internet	10 words — < 1%
38	poltekkesbdg.info Internet	10 words — < 1%
39	digilib.uin-suka.ac.id Internet	9 words — < 1%
40	ekosaputra959.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
41	jeblogans.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
42	jiip.stkipyapisdampu.ac.id Internet	9 words — < 1%

jurnal.univpgri-palembang.ac.id

43	Internet	8 words — < 1%
44	repository.iiq.ac.id Internet	8 words — < 1%
45	repository.ub.ac.id Internet	8 words — < 1%
46	repository.upi.edu Internet	8 words — < 1%
47	www.nasaasli.com Internet	8 words — < 1%
48	www.slideshare.net Internet	8 words — < 1%
49	Innafi Hamda Abida, Adinda Dwi Ramadhani, Windasari Windasari, Agustin Hanivia Cindy. "Peran Kepala Sekolah bagi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan di SDN Lidah Kulon I", Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia, 2024 Crossref	7 words — < 1%
50	karmagatri.wordpress.com Internet	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF