

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Tahun

Fitrisia Cantika Panigoro¹, Hinggil Permana²

^{1,2} Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Singaperbangsa Karawang
e-mail: pipit31panigoro@gmail.com¹, hinggil.permana@fai.unsika.ac.id²

Abstrack

Kepala sekolah merupakan pemimpin yang mengelola suatu Lembaga Pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah penting sekali untuk menaikkan kualitas sekolah. Untuk menaikkan kualitas mutu sekolah dibantu oleh tenaga pendidik, dan kependidikan karena kedua tersebut merupakan unsur terpenting dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Juga diperlukan tenaga Pendidik, dan kependidikan yang memiliki kualifikasi, dan kompetensi yang baik untuk itu perlu diadakannya pelaksanaan seleksi dalam merekrut tenaga pendidik, dan kependidikan. Yang menjadi focus dalam penelitian ini ialah peranan kepemimpinan kepala sekolah di SDIT Permata Hati, Bekasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan Kepala Sekolah tersebut tidak memegang kekuasaan secara penuh dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah hanya merekomendasikan saja kepada pihak Yayasan, dan pihak Yayasan yang memutuskan. Ada beberapa tahap seleksi yang dilakukan. Pelaksanaan seleksi tenaga pendidik, dan kependidikan ini berlangsung setiap tahun ajaran, dan bertujuan untuk mengisi kekosongan jabatan yang diperlukan oleh sekolah agar kegiatan belajar mengajar berjalan secara efektif

Kata kunci : Tenaga Pendidik, Kependidikan, Kepemimpinan

Abstract

The principal is the leader who manages an Educational Institution. The principal's leadership is very important to improve the quality of the school. To improve the quality of school quality, it is assisted by teaching staff, and education because these two are the most important elements in improving the quality of education. Educators and educators who have qualifications and good competencies are needed for this. It is necessary to hold selection in the recruitment of educators and education staff. The focus of this research is the role of the principal's leadership at SDIT Permata Hati, Bekasi. This research was conducted using qualitative methods. Based on the research findings it can be concluded that the Principal does not hold full power in decision making, the principal only recommends it to the Foundation, and the Foundation decides. There are several stages of selection carried out. The selection of educators, and education takes place every school year, and aims to fill the vacancy positions required by schools so that teaching and learning activities run effectively

Keywords: Educators, Education, Leadership

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan factor utama pembentuk pibadi manusia . baik buruknya pibadi manusia salah satunya ditentukan oleh Pendidikan. Pendidikan adalah suatu usaha sadar yang dilakukan secara sistematis dalam mewujudkan suasana kegiatan pengajaran agar para peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya. Untuk mengembangkan potensi peserta didik dibutuhkan juga sekolah yang memiliki kualitas visi misi, sarana dan prasarana serta Tenaga Pendidik, dan kependidikannya. Sekolah merupakan tempat untuk memperoleh ilmu pengetahuan, dan pengembangan diri menuju tahap pendewasaan bagi para peserta didik, dan melibatkan kepala sekolah.

Menurut Mulyasa pengelolaan sekolah yang efektif ialah seseorang yang memiliki tanggung jawab penuh atas perubahan suatu sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menggagas berbagai pemikiran baru didalam lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, input, proses, output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan yang terus meningkat (Mulyasa.H.E.2013). Maka dari itu seorang kepala sekolah harus memiliki kinerja bagus, dan selalu berpikir kreatif, dan inovatif dalam mengelola sekolah , serta kepala sekolah harus menjadi teladan, motivator, dan teman bagi para murid maupun tenaga kerja di sekolah. Tenaga kerja di sekolah terdiri tenaga pendidik ,tenaga kependidikan, dan tenaga operasional sekolah.

Tenaga pendidik,dan tenaga kependidikan merupakan tenaga yang menunjang sebagian tugas kepala sekolah. dikutip Abudin Nat a dari WJS, Poerwadarminta pengertian pendidik adalah seorang yang mendidik orang lain. Pengertian ini memiliki maksud yaitu bahwa pendidik adalah orang yang memberikan ilmu atau orang yang melakukan kegiatan pengajaran kepada peserta didik yang diajarkannya. Serta tenaga kependidikan bisa dikatakan sebagai penunjang kegiatan belajar mengajar yang berupa administrator, dan supervisor. kegiatan administrator di sekolah yang meliputi mengelola berbagai macam data-data sekolah (keuangan,pengarsipan,dst) ,dan peserta didik. Kegiatan supervisor di sekolah seperti mengawas/ memimpin penyelenggaraan Pendidikan pada institusi teretentu.

Maka dari itu dibutuhkannya tenaga pendidik dan kependidikan yang professional. Sehingga sekolah dapat meningkatkan kualitasnya dalam menjalankan visi misinya dengan baik. Untuk mendapatkan tenaga pendidik, dan kependidikan yang baik perlu adanya dilakukan tahap prosedur seleksi dalam rekrutmen tenaga kerja yang baru. Seleksi merupakan kegiatan memutuskan seseorang apakah layak untuk mengisi suatu jabatan yang kosong, sehingga para pelamar kerja sanggup bekerja untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut sesuai dengan keahlian, dan kompetensinya. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secermat mungkin,serta objektif maupun subjektif didasari dengan kemampuan para pelamar tersebut. supaya sekolah dapat menemukan tenaga pendidik,dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi,kompetensi akademiknya ,dan kinerja yang bagus

Sikap kepemimpinan kepala sekolah sangat diperlukan dalam kegiatan penyeleksian ini karena kepala sekolah lah yang memutuskan atau merekomendasikan kepada pihak yayasan apakah tenaga kerja tersebut layak untuk berkerja. Baik dari tingkah laku,kompetensi, dan profesionalisme dalam bekerja. Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dan hasil kinerjanya yang diperoleh dalam mengimplementasikan manajemen sekolah bertujuan untuk mewujudkan mengelola pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan inovatif. Fungsi manajemen meliputi: (1)Perencanaan (planning), (2) Pengorganisasian (Organizing), (3) Pengarahan (Actuating),dan(3) Pengendalian (Controlling). Oleh sebabnya, kepala sekolah memiliki posisi penting dalam melakukan manajemen sekolah agar dapat berjalan dengan lancar serta sesuai dengan berbagai tuntutan masyarakat dan terus mengikuti perkembangan zaman, khususnya dalam kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, social dan budaya.

Menurut Sunarto tahapan rekrutmen dan seleksi meliputi (Sutarno.2005) (a). Menentukan kebutuhan, yakni kriteria orang seperti yang diinginkan dan dibutuhkan , dan diperlukan untuk melakukan pekerjaan khusus. (b). Seleksi persyaratan administrasi. yaitu Pemeriksaan berkas persyaratan yang diserahkan oleh pelamar kerja hal itu merupakan bagian seleksi tenaga kerja untuk mengetahui kelengkapan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar. Seleksi administrasi meliputi pengisian formulir yang disediakan oleh instansi yang membuka lowongan kerja, persyaratan sebagai lampiran surat lamaran. (c). Tes yaitu proses untuk mencari data calon pegawai yang sesuai dengan kriteria jabatan atau pekerjaan yang diperlukan. Dalam prakteknya sampai saat ini masih terlihat beberapa institusi yang mengabaikan peran fungsi dan manfaat rekrutmen, karena rekrutmen sangat penting untuk para instansi. terutama pada instansi yang ruang lingkup kegiatannya sangat luas,dan besar serta memerlukan tenaga kerja dengan jumlah yang banyak, termasuk pada institusi pendidikan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang amat penting, dan

membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumberdaya manusia yang akan digunakan instansi sangat tergantung bagaimana prosedur tahapan rekrutmen dan seleksi digunakan.

Oleh sebab itu peneliti melakukan penelitian dengan judul kepemimpinan kepala sekolah dalam pelaksanaan seleksi tenaga pendidik ,dan kependidikan di SDIT Permata Hati, Bekasi walaupun hasil dari wawancara terhadap guru tersebut bahwa kepala sekolah tidak berperan penuh dalam rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik ,dan kependidikan . akan tetapi kepala sekolah tersebut turut ikut memantau pelaksanaan rekrutmen ,dan penyeleksian tenaga pendidik,dan kependidikan. Alasan peneliti melakukan penelitian di SDIT Permata Hati, Bekasi memiliki kualitas yang bagus baik fisik maupun non fisik. Kualitas fisik yang meliputi sarana dan prasarana , dan non fisik seperti tenaga pendidik, dan kependidikan yang memiliki kualifikasi ,dan kompetensi yang bagus serta professional, visi misi yang bagus untuk mendidik para peserta didik , dan sudah terakreditasi A, dan banyak calon tenaga pendidik ,dan kependidikan yang tertarik untuk berkerja disana.

Tujuan melakukan penelitian ini ialah : untuk mengetahui tahapan pelaksanaan seleksi tenaga Pendidik, bagaimana menjadi tenaga pendidik ,dan kependidikan yang berkualitas,dan professiona.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan ialah ialah metode kualitatif yaitu memahami suatu fenomena yang dialami subjek penelitian dan melakukan riset pada beberapa subjek penelitian lalu dideskripsikan dan dikaitkan dengan teori-teori yang ada pada rumusan masalah tersebut. penelitian dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 19 Februari 2022

Waktu : 10.00 s/d selesai

Tempat : SDIT Permata Hati, Bekasi

Sumber data primer yang didapat ,dan diperoleh dengan wawancara yang mendalam oleh salah satu Tenaga Pendidik, dan salah satu staf Tata Usaha di SDIT Permata Hati. Kepala sekolah tidak dapat diwawancarai dikarenakan beliau berhalangan hadir. Dilengkapi dengan dokumentasi oleh para. Teknik pengumpulan data melalui 3 tahap yaitu. (1). Observasi ,yaitu mengamati suatu objek dengan mendatanginya secara langsung,(2).Wawancara, Sugiyono (2012) mengungkapkan bahwa wawancara adalah pertemuan dua orang untuk menemukan suatu informasi dan ide melalui Tanya jawab antara narasumber ,dan pewawancara, dan dibatasi dengan topik dari permasalahan tertentu. Peneliti menggunakan wawancara semi tersruktur (pelaksanaan wawancara dilakukan secara bebas, dan tatap muka kepada narasumber. bertujuan untuk menemukan jawaban permasalahan secara lebih terbuka dari narasumber melalui pendapat dan ide-idenya,dan (3). Dokumentasi. Mengabadikan suatu gambar atau tulisan yang berupa dokumen ,arsip-arsip yang bertujuan untuk memperkuat bukti dari peneliti yang melakukan suatu penelitian. (dalam penelitian ini dokumentasinya ialah berupa rekaman wawancara yang dilakukan peneliti terhadap narasumber yang akan dibentuk lampiran , serta dokumen-dokumen sekolah yang dibutuhkan ole peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekolah Dasar Islam Terpadu Permata Hati merupakan salah satu sekolah swasta islam yang memiliki kualitas pendidik,dan kependidikan yang baik di tambun selatan Kabupaten Bekasi sekolah tersebut sudah berdiri selama 17 tahun. Sekolah tersebut dikelola oleh Yayasan permata hati pemilik Yayasan tersebut yang bernama Hilalilatul Badriah saat ini kepala sekolah dijabat oleh bu Sunarsih.,S.pd.

Pada hari Sabtu,19 februari 2022 peneliti melakukan observasi ,dan mewawancarai salah satu guru SDIT Permata Hati Bekasi yang bernama ibu Fitri Nurwidya.,S.pd beliau merupakan salah satu guru wali kelas 2 beliau sudah mengajar kurang lebihnya selama 4 tahun

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap narasumber. Bahwa di sekolah SDIT Permata Hati ,Bekasi. Kepala sekolahnya tidak mengambil keputusan sepenuhnya dalam rekrutmen ,dan seleksi tenaga pendidik, dan kependidikan. Ketua Yayasan lah yang mengambil keputusan secara penuh. Kepala sekolah hanya turut merekomendasikan tenaga pendidik ,dan kependidikan tersebut bagus atau tidaknya kepada Yayasan. Ada beberapa tahap seleksi tenaga Pendidik yang diungkapkan oleh ibu fitri nurwidya.,S.pd di SDIT Permata Hati.

Tahapan-tahapan seleksi tenaga pendidik di SDTI Permata Hati Bekasi yaitu, Pertama yaitu mengisi formulir online ketika lowongan pekerjaan dibuka. Lalu mendatangi sekolah secara langsung kemudian memberikan berkas-berkas yang dibutuhkan ketika melamar pekerjaan tersebut kepada Administrasi Tata Usaha sekolah lalu menunggu panggilan, ketika sudah mendapatkan panggilan kedua mendatangi sekolah kembali lali mengikuti berbagai test seperti test psikotes, dan al-quran karena SDIT Permata Hati, Bekasi merupakan sekolah islam terpadu yang mewajibkan seluruh guru wajib bisa membaca,menulis ,dan hafal Al-quran minimal 3 JUZ.ketiga melakukan test psikotes merupakan langkah prosedur yang sistematis yang mengamati tingkah laku individu melalui skala angka atau system kategori tertentu. Tes psikotes ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran bagaimana karakter para pelamar kerja.keempat kemudian melakukan test wawancara pelamar kerja dihadapkan 5 pewawancara dari pihak sekolah yaitu Badan Pengawas Harian (BPH), Wakil kepala sekolah, kepala sekolah, Pihak Yayasan,dan psikolog sekolah. Salah satu pertanyaan dari pewawancara tersebut ialah ditanya apa maksud,dan tujuan pelamar tersebut untuk mengajar disini. Kelima yang terakhir yaitu melakukan microteaching yang artinya melakukan pengajaran dalam bentuk skala yang kecil yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara pengajaran yang dilakukan oleh calon tenaga pendidik tersebut,serta di tahap inilah para calon tenaga pendidik dapat menunjukkan kualifikasi ,dan kompetensi yang dimiliki.Hasil akhirnya kepala sekolah melakukan diskusi kepada Yayasan sekolah untuk menentukan kelayakan calon tenaga pendidik untu mengajar di sekolah SDIT Permata Hati, Bekasi. Dalam rekrutmen ,dan seleksi di sekolah SDIT Permata Hati yang lebih aktif melakukan komunikasi kepada calon tenaga pendidik ialah wakil kepala sekolah untuk menginformasikan mengenai kegiatan pelaksanaan seleksi tersebut.

Sedangkan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga kependidikan di SDIT Permata Hati tak hanya lulusan Pendidikan saja yang dibutuhkan akan tetapi sesuai dengan kualifikasi ,dan kompetensi yang dimiliki, dan psikologi juga dibutuhkan. Tahapnya pun tidak jauh berbeda dengan seleksi tenaga pendidik hanya saja yang membedakannya ialah tenaga kependidikan tidak ada tahap microteaching. Hanya sampai tahap wawancara . akan tetapi di uji coba terlebih dahulu selama satu atau dua minggu untuk menjadi tenaga kependidikan di sekolah tersebut wakasek,dan kepsek pun turut memantau apakah calon tenaga kependidikan tersebut memiliki kinerja yang bagus atau tidak.

Sama halnya menurut para ahli yang diungkapkan oleh Sulistiyani dan Rosidah (2009:190) ,tahapan wawancara yang tepat terdiri dari: (1) berkas Lamaran kerja yang memadai dan sesuai yang dibutuhkan , (2) Wawancara bagian awal, (3) melakukan berbagai jenis tes (test psikotes, program computer (ms.word/excel, dll), (4) Penyelidikan latar belakang, (5) Wawancara sesi mendalam, (6) Pemeriksaan fisik, (7) Pengambilan keputusan.Proses seleksi yang dilakukan oleh sekolah tersebut sudah sesuai , alangkah baiknya di adakannya test kesehatan karena tenaga pendidik harus memiliki kondisi fisik, dan kesehatan yang bagus untuk kegiatan belajar mengajar nanti. serta berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, sekolah lebih condong merekrut tenaga pendidik,dan kependidikan berdasarkan kekerabatan dengan tenaga pendidik yang sudah mengajar yang terlebih dahulu. Serta Teknik pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh pihak SDIT Permata Hati yaitu menggunakan Teknik sentralisasi yang merupakan kegiatan seleksi dilakukan berada di pusat tempat. Tujuan diadakannya seleksi ini ialah untuk mengisi jabatan pekerjaan yang kosong atau kurang. Lalu akan diisi dengan calon tenaga pendidik yang sesuai ,dan telah memenuhi persyaratan dari sekolah. Agar kegiatan belajar mengajar di

sekolah dapat berjalan dengan efektif. Berdasarkan data yang ada, sistem yang dilakukan sekolah mengacu pada proses seleksi untuk secara tepat dapat memperkirakan kinerja pelamar.

Menurut Permendiknas nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, menetapkan bahwa Pasal 1 ayat (1): Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Pasal 1 ayat (2): standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini. Sedangkan Pasal 2: yaitu ketentuan mengenai guru dalam jabatan yang belum memenuhi kualifikasi akademik diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) akan diatur dengan Peraturan Menteri tersendiri.

Berdasarkan data yang ada seluruh tenaga Pendidik di SDIT Permata Hati sudah mengikuti aturan pemerintah karena tidak menerima tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi akademik dibawah sarjana (S1) namun untuk tenaga kependidikan sekiranya masih ada yang memiliki kualifikasi akademik jenjang D3 di SDIT Permata Hati Bekasi.

SIMPULAN

Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam mengelola suatu instansi Lembaga Pendidikan . karena kepemimpinan merupakan sikap dalam mempengaruhi orang dan mengajak seseorang untuk diajak berkerja sama . dari hasil penelitian tersebut pelaksanaan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan sudah terkoordinasi dengan baik. Disatu sisi kepemimpinan kepala sekolah di sekolah SDIT Permata Hati dalam pelaksanaan seleksi Tenaga pendidik, dan kependidikan kurang terlihat karena bukan kepala sekolah yang mengambil keputusan penuh dalam seleksi tersebut, tetapi Yayasan yang memiliki kekuasaan tersebut . kepala sekolah hanya merekomendasikan saja terhadap Yayasan mengena kinerja calon tenaga pendidik , dan kependidikan tersebut. sekolah SDIT Permata hati hanya menerima tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi akademik serendahnya berpangkat Sarjana (S1) hal itu sudah sesuai dengan permendiknas nomor 16 tahun 2007 dan sesuai dengan kebutuhan sekolah serta linier yang artinya sesuai dengan lulusannya. Sedangkan untuk tenaga kependidikan memiliki kualifikasi akademik serendah-rendahnya D3 untuk lulusan non Pendidikan. Temuan dari hasil penelitian ialah bahwa ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan lulusan kualifikasi akademiknya serta tidak semuanya guru hafal 3 juz al-quran ,hanya saja mereka menguasai hukum tajwid , dan bisa membaca al-quran. Teknik seleksi yang dilakukan oleh SDIT Permata Hati yaitu menggunakan Teknik sentralisasi yang dilakukan di pusat tempat secara langsung. seluruh tenaga pendidik, dan kependidikan tersebut menjalankan tugasnya dengan amanah dan sesuai dengan syariat islam.

SARAN

Perlu diadakannya tes kesehatan fisik maupun mental karena seorang tenaga pendidik maupun kependidikan harus memiliki kesehatan fisik maupun mental dalam melakukan layanan Pendidikan terhadap murid-murid maupun orang tua murid. Untuk kepala sekolah pertahankan sikap kepemimpinannya yang cepat tanggap, dan selalu memiliki inisiatif yang tinggi, dan tegas. Serta terus menjaga relasi antara guru dengan staf2 yang ada serta masyarakat untuk kepala sekolah sebaiknya lebih aktif lagi dalam kegiatan seleksi, dan rekrutmen tenaga pendidik, kependidikan. Karena sekolah akan terus berkembang dan akan tetap terus meningkatkan kualitas dalam menjalankan visi misinya .

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyasa.H.E, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013).
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Edisi kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunarto, Administrasi Kepegawaian, Bandung : Alfabeta 2005, h. 109

- Skripsi Manajemen Pendidikan islam UNSIKA Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Kompetensi Pedagogik Guru, Nurrohrawati.
<http://ithasartika91.blogspot.com/2011/02/pengertian-pendidik-dan-tenaga.html?m=1>
vivi yusdikasari,dkk. 2005, rekrutmen dan seleksi guru di SMP PGRI BEKASI retrieved from
<https://jurnalimprovement.wordpress.com/2016/07/12/rekrutmen-dan-seleksi-guru/>
Nani, Rustam hasim, Manajemen Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate, 2018
Ester manik, Kamal bustomi. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMPN 3 Rancaekek, 2011. Retrieved from <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/12>
Tesis Etika Pujianti, Strategi Rekrutmen , dan Seleksi Tenaga Pendidik di SDIT Al-Mahdhuri Pesisir barat, 2017