

PROSES SELEKSI PEGAWAI TIDAK TETAP DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI I BOTUMOITO

Usan Bagou
STIA Bina Taruna Gorontalo
bagousan11@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Proses Seleksi Petugas Tidak Tetap di SMA Negeri 1 Botumoito. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Sumber informan adalah kepala SMA Negeri 1 Botumoito, pegawai dan petugas. Sumber data primer dan dukungan dokumen sebagai sumber data sekunder. Metode pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Dan data yang diperoleh selanjutnya dan dianalisis dengan menggunakan tahapan analisis domain, langkah-langkah, analisis taksonomi, dan analisis tema.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi petugas di SMA Negeri 1 Botumoito dilakukan melalui proses analisis kebutuhan, penentuan uraian tugas dan spesifikasi jabatan / pekerjaan, sosialisasi penerimaan-penerimaan, pendaftaran penerimaan-penerimaan, pemilihan dan lokasi petugas saat ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa dalam proses seleksi melalui sosialisasi penerimaan belum dilakukan secara terbuka melalui media massa, materi seleksi yang sederhana dari pekerjaan yang akan dijalani serta ketiadaan proses orientasi sebelum penempatan secara tetap.

Berdasarkan simpulan di atas maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut: Kepada Pihak sekolah hendaknya dalam proses seleksi telah menggunakan media massa dalam pelaksanaan sosialisasi penerimaan, yang memungkinkan banyak pihak yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai dapat melamar diri. Materi seleksi yang diujikan hendaknya dapat menggambarkan kompleksitas pekerjaan yang akan dilakukan nanti pada saat ditempatkan serta Perlu kiranya dilakukan proses orientasi untuk melihat kesesuaian kompetensi dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan sebelum ditetapkan sebagai staf pada bagian tertentu.

Kata kunci: Proses, Seleksi, Pegawai, Tidak Tetap

PENDAHULUAN

Keberadaan berbagai organisasi saat ini telah banyak berkontribusi dalam melaksanakan berbagai agenda dan kegiatan yang bermanfaat bagi banyak

orang. Organisasi juga merupakan instrumen yang efektif digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Namun untuk mewujudkan upaya pencapaian tujuan yang efektif dan efisien, maka

dilakukanlah langkah pengorganisasian dengan cara membagi tugas-tugas berdasarkan berbagai fungsi yang berbeda atau yang sering disebut dengan spesialisasi.

Spesialisasi merupakan pemetaan tugas yang dilakukan untuk mempermudah dan mengefektifkan proses pelaksanaan kerja yang beragam dalam organisasi dan sifatnya kompleks. Maka langkah selanjutnya setelah spesialisasi itu dilakukan adalah dengan mengalokasikan berbagai sumber daya guna mendukung terlaksananya tugas-tugas yang dibagi tersebut. Termasuk di dalamnya adalah sumber daya manusia. Akan tetapi, pengalokasian dan penempatan sumber daya manusia pada berbagai fungsi tersebut disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, keahlian atau pengalaman yang dimiliki. Hal ini dimaksudkan guna mewujudkan salah satu prinsip penempatan pegawai yaitu *"in the right men, in the right job"* atau menempatkan orang yang tepat dengan posisi yang tepat.

Kekeliruan menempatkan pegawai pada posisi yang tidak bersesuaian dengan bidang keahlian yang dimilikinya, bisa berdampak pada rendahnya efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, penempatan pegawai juga disesuaikan dengan besarnya kebutuhan pegawai pada posisi tersebut, sehingga tidak terjadi surplus atau kelebihan tenaga kerja ataupun sebaliknya pada suatu bidang tertentu. Maka adapun dasar dan

efektifnya penempatan pegawai yang tepat sesuai dengan bidangnya dan besarnya kebutuhan dibidang tersebut sangat ditentukan oleh rencana sumber daya manusia yang dimiliki serta proses rekrutmen yang dilakukan untuk mewujudkan kedua hal tersebut.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan dasar pijakan penerimaan dan pengalokasian sumber daya manusia dalam organisasi. Perencanaan dilakukan untuk menghasilkan suatu rencana yang menggambarkan prediksi kondisi akan datang dan langkah-langkah kongkrit untuk menghadapi dan mengantisipasinya. Dalam hal ini adalah berbagai langkah untuk menyediakan sumber daya manusia atau pegawai yang dibutuhkan guna mendukung kegiatan organisasi dan upaya pencapaian tujuan bersama.

Sedangkan langkah rekrutmen adalah upaya untuk menerima dan menyeleksi berbagai sumber daya manusia baru dengan tujuan ditempatkan pada bagian atau bidang yang membutuhkan. Dasar pijakannya adalah hasil analisis jabatan dan rencana pengadaan pegawai baru yang dimiliki oleh organisasi.

Demikian juga dengan SMA Negeri 1 Botumoito Kabupaten Boalemo. Sebagai suatu organisasi pendidikan, SMA Negeri 1 Botumoito membutuhkan berbagai sumber daya dengan berbagai spesifikasi guna mendukung berbagai kegiatan akademik maupun administrasi demi pencapaian tujuan organisasi yang hendak

dicapai. Maka salah satu sumber daya yang dibutuhkan adalah sumber daya pegawai tidak tetap, yang direkrut dengan tujuan guna mendukung berbagai kegiatan organisasi dan upaya pencapaian tujuan sekolah karena terbatasnya sumber daya pegawai tetap yang dimiliki.

Sejauh ini, telah ada 14 pegawai tidak tetap yang sudah melalui proses seleksi telah direkrut guna dipekerjakan di bagian administrasi. Inti dari kegiatan administrasi adalah untuk menciptakan keteraturan dalam organisasi. Sebab dengan keteraturan, maka segala sesuatu akan berjalan dengan baik, efisien dan berkesinambungan. Sehingga, dengan direkrutnya para pegawai tidak tetap tersebut diharapkan kualitas pelaksanaan administrasi sekolah bisa lebih baik dan meningkat.

Akan tetapi, berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti menunjukkan bahwa sejauh ini, kualitas pelaksanaan administrasi belum menunjukkan kualitas pelaksanaan yang baik. Hal ini dapat disebabkan oleh masih sederhanya materi seleksi tenaga tidak tetap yang merepresentasikan pekerjaan yang akan dilakukan di bagian Administrasi yang cenderung lebih kompleks. Sehingga terdapat pegawai yang lulus dalam proses seleksi akan tetapi tidak dapat mengerjakan beberapa pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selain itu, kualifikasi para pelamar dengan tingkat pendidikan SMA/SMK/MA /Sederajat serta Strata Satu (S1) yang diinginkan

oleh pihak SMA Negeri 1 Botumoito, tetapi kenyataannya masih didominasi oleh calon tenaga kerja berpendidikan SMA/SMK/MA/Sederajat yang lulus dalam proses seleksi. Oleh karena itu, perlu kiranya diteliti lebih jauh tentang proses seleksi pelaksanaan rekrutmen yang selama ini dilakukan di SMA Negeri 1 Botumoito dalam penerimaan pegawai tidak tetapnya.

PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada, maka dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: “Bagaimanakah proses seleksi pegawai tidak tetap dalam menunjang pelaksanaan kerja di bagian administrasi Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Botumoito?”

TUJUAN DA MANFAAT PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui proses seleksi pegawai tidak tetap dalam menunjang pelaksanaan kerja di bagian administrasi Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Botumoito.

Manfaat Penelitian

1. Secara teoretis, yaitu untuk menambah pengetahuan dan keilmuan penelitian dibidang administrasi publik dan

merangsang dilakukannya penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis, yaitu sebagai gambaran dan masukan bagi pihak manajemen SMA Negeri 1 Botumoito dalam pelaksanaan proses seleksi pegawai khususnya pegawai tidak tetap.

METODE PENELITIAN

Untuk dapat memahami tentang proses rekrutmen pegawai tidak tetap dalam menunjang kualitas kerja di Bagian Administrasi SMA Negeri 1 Botumoito, maka digunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologis.

Penelitian ini difokuskan pada Proses Seleksi Pegawai Tidak Tetap Dalam Menunjang Pelaksanaan Kerja Di Bagian Administrai Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Botumoito, dengan melihat proses seleksi pelaksanaannya sebagai berikut :

1. Seleksi Berkas, seleksi ini dimaksudkan untuk melihat secara administrasi persyaratan seseorang.
2. Tes Psikologis/Kesehatan, tes ini dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan fisik dalam mengemban tugas yang diberikan
3. Tes Wawancara, tes ini dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan daya nalar serta daya pikir dalam menganalisa masalah.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, kemudian ditelusuri

lebih mendalam dengan wawancara dan studi dokumentasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Analisis data yang dilakukan baik dalam proses pengumpulan data maupun setelah pengumpulan data melalui observasi dan wawancara, menggunakan model analisis Spradley (dalam Sugiyono, 2008:253) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis Domain

Dalam menganalisis data terlebih dahulu mengklarifikasikan berbagai ranah untuk memperoleh gambaran dari catatan-catatan lapangan kemudian dikelompokkan atau dikategorikan sesuai penelitian.

2. Analisis Taksonomi

Setelah mengklarifikasikan dalam berbagai ranah maka tahap selanjutnya yang dilakukan adalah analisis taksonomi yaitu kegiatan pengamatan terfokus untuk menghimpun elemen-elemen yang ada hubungannya dengan masalah.

3. Analisis Tema

Analisis dimaksud untuk mendeskripsikan data secara menyeluruh dan menampilkan makna dari analisis domain dan taksonomi untuk mempermudah mendeskripsikan hasil pengamatan dan pembahasan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pegawai merupakan unsur penting dalam pelaksanaan kerja organisasi yang harus diperhatikan kompetensinya yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi. Pada SMA 1 Botumoito, Pegawai Tidak Tetap pada Bagian Administrasi adalah pegawai yang turut mendukung penyelenggaraan administrasi sekolah di SMA 1 Botumoito. Oleh karena itu, efektifnya penyelenggaraan administrasi sekolah sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang ada. Maka dalam upaya memperoleh kualifikasi dan kompetensi yang memadai tersebut, maka proses seleksi harus benar-benar dengan tahapan-tahapan yang harus dilalui oleh seorang calon pegawai tidak tetap melalui seleksi berkas, tes psikologis/kesehatan serta tes wawancara. Kesemua tahapan tersebut harus benar-benar dilakukan untuk menjangkau dan menyeleksi pegawai yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Botumoito.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diuraikan proses seleksi Pegawai yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Proses Seleksi Berkas

Seleksi berkas dimaksudkan untuk mengidentifikasi pelamar yang memasukan berkas dengan kebutuhan dari SMA 1 Botumoito. Tujuannya adalah

untuk melihat secara langsung administrasi seseorang disesuaikan dengan kebutuhan dari SMA 1 Botumoito.

Dalam menjalankan proses seleksi terhadap berkas seorang calon pegawai tidak tetap, dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Analisis Kebutuhan Pegawai

Analisis kebutuhan adalah dasar dalam proses seleksi yang dilakukan, demikian juga di SMA 1 Botumoito. Analisis kebutuhan ini dilakukan menurut Kepala SMA 1 Botumoito dengan melihat jumlah pekerjaan yang dimiliki saat ini dan ketersediaan tenaga kerja pelaksanaannya.

Analisis kebutuhan ini akan melahirkan deskripsi jabatan/posisi (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*) yang ditempati. Analisis Deskripsi Jabatan dilakukan untuk menggambarkan jumlah dan jenis jabatan yang perlu diisi oleh tenaga tertentu yang akan direkrut. Sementara Analisis Spesifikasi Jabatan dilakukan untuk mendapatkan spesifikasi SDM yang dibutuhkan untuk mengisi jenis dan jumlah jabatan yang kosong tersebut.

b. Sosialisasi Proses Seleksi Penerimaan Pegawai Tidak Tetap

Sosialisasi penerimaan adalah proses penyampaian informasi kepada khalayak atau sumber penyedia tenaga kerja tentang proses seleksi pada SMA 1 Botumoito. Dalam mensosialisasikan tentang proses seleksi, pihak sekolah harus menyertakan persyaratan

administrasi yang merupakan bagian dari proses seleksi berkas.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sekalipun proses seleksi ini terbuka untuk umum, akan tetapi proses sosialisasi seleksi berkas belum menggunakan media massa tetapi masih melalui kerabat atau teman terdekat yang dianggap memiliki kompetensi yang dibutuhkan.

c. Penerimaan Pendaftaran

Proses selanjutnya setelah diadakan sosialisasi seleksi berkas, maka oleh pihak Sekolah diadakan proses penerimaan pendaftaran. Proses penerimaan pendaftaran ini merupakan rangkaian dari proses seleksi berkas penerimaan pegawai tidak tetap.

2. Proses Seleksi Melalui Tes Psikologis/Kesehatan

Proses seleksi Tes Psikologis/Kesehatan adalah tahapan lanjutan setelah proses penerimaan pendaftaran oleh para calon pegawai tidak tetap yang direkrut.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa nara sumber baik dari pegawai tetap maupun tenaga tidak tetap, diketahui bahwa proses seleksi pegawai tidak tetap Tes Psikologis/Kesehatan dilakukan untuk mengetahui kemampuan fisik calon pegawai tidak tetap dalam mengemban tugas yang diberikan. Tes tersebut berupa uji kompetensi menguasai komputer sebagai sarana penunjang pekerjaan

pegawai tidak tetap dibagian administrasi SMA I Botumoito.

3. Proses Seleksi Melalui Tes Wawancara

Proses seleksi melalui tes wawancara adalah bagian dari proses seleksi penerimaan pegawai tidak tetap di SMA 1 Botumoito. Tes wawancara dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan daya nalar serta daya pikir pegawai tidak tetap dalam menganalisa masalah.

Pada tahap ini pertanyaannya lebih berorientasi pada penguatan mentalitas pegawai tidak tetap apabila dinyatakan lulus oleh pihak sekolah seperti komitmen kerja, disiplin dan penguatan lainnya.

Dengan demikian, menunjukkan bahwa proses rekrutmen pada SMA 1 Botumoito dapat dilakukan pada jalur umum seperti diuraikan sebelumnya, juga jalur khusus tanpa ujian tertentu bagi calon yang dikenal dan telah dipercayai memiliki kualifikasi dan kemampuan yang memadai.

Dalam pelaksanaan tes wawancara untuk calon pegawai tidak tetap di bagian administrasi di SMA 1 Botumoito dengan menempatkan pegawai suatu bagian dan mengerjakan pekerjaan tersebut (proses orientasi) setelah dilakukan proses orientasi dilakukan penempatan kerja selesai lulusan pada proses orientasi.

a. Orientasi

Proses orientasi merupakan kegiatan yang sering dilakukan setelah dilakukan proses seleksi, yaitu calon pegawai ditetapkan pada suatu bagian dan

mengerjakan suatu pekerjaan tertentu sebagai upaya untuk melakukan percobaan atas kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Namun hal ini tidak lagi melalui proses orientasi pegawai tetapi langsung ditempatkan pada bagian yang dibutuhkan.

Dengan melihat kondisi tersebut, maka dapat dipastikan jaminan atas kualifikasi dan kompetensi pegawai relatif rendah karena tidak dilakukan terlebih dahulu proses orientasi pada pekerjaan yang ditempati.

b. Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan proses setelah dilakukannya proses seleksi tenaga kerja. Menurut Kepala SMA 1 Botumoito bahwa, proses penempatan kerja dilakukan dengan pertimbangan kemampuan dan skill yang dimiliki pegawai tidak tetap yang direkrut dengan posisi pekerjaan yang dibutuhkan untuk diisi. Dan dikemukakan juga bahwa proses penempatan itu, dikuatkan dengan surat keputusan yang dikeluarkan oleh Kepala SMA 1 Botumoito.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sistem Seleksi Pegawai Tidak Tetap pada SMA 1 Botumoito dilakukan melalui proses analisis kebutuhan, penentuan deskripsi jabatan dan

spesifikasi jabatan, sosialisasi penerimaan, pendaftaran penerimaan, seleksi dan penempatan Pegawai Tidak Tetap.

2. Dalam proses seleksi tersebut diketahui hambatan-hambatannya dalam menghasilkan Pegawai Tidak Tetap yang dapat menunjang pelaksanaan kerja Bagian Administrasi SMA 1 Botumoito adalah masalah Ketidaksiharian kompetensi dan kualifikasi pendidikan PTT dengan posisi yang ditempati, Sosialisasi Penerimaan yang belum dilakukan secara terbuka melalui media massa, materi seleksi yang sederhana dari pekerjaan yang akan dijalani serta ketiadaan proses orientasi sebelum penempatan secara tetap bagi Pegawai Tidak Tetap di SMA 1 Botumoito.

SARAN

Berdasarkan simpulan di atas maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepada Pihak sekolah hendaknya dalam proses seleksi telah menggunakan media massa dalam pelaksanaan sosialisasi penerimaan, yang memungkinkan banyak pihak yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai dapat melamar diri.
2. Materi seleksi yang diujikan hendaknya dapat menggambarkan

kompleksitas pekerjaan yang akan dilakukan nanti pada saat ditempatkan serta Perlu kiranya dilakukan proses orientasi untuk melihat kesesuaian kompetensi dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan sebelum ditetapkan sebagai staf pada bagian tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiokoesoemah, 2003. *Administrasi Perusahaan Modern*. Bandung
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta
- A. Sihotang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Atmosudirjo, 2002. *Administrasi Perkantoran Moderen*. Mada University Press. Yogyakarta
- Brantas, Drs. M.Pd, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Gouzali Saydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Gie The Lian, 2000. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Gadjra Mada University Press. Yogyakarta
- Handyaningrat. 2004. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
-, 2005. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. ta: Bumi Aksara.
- Maleong, Lexi J, 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Malhtis, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, Dr. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Marwansyah dan Muharam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Noe Mody, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. H. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjra Mada University Press. Yogyakarta
- Randall S. Schuler. (2002). *Personnel and Human Resources Management*. New York University: Kellogg Borkvard.
- Saydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Siagian, P, Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Dasar Manajemen*, Yogyakarta
- Sukanti, Umi. (2003). *Management Personalia/Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P2LPTK Dikti Depdikbud.
- Sukirno, 2004. *Manajemen Sumber Dasar Manajemen*, Yogyakarta
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
-, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif R & D*. Bandung: Rineka Cipta.

Sumber lain:

<http://www.depdiknas.co.id/jurnal/28/html>

(diakses tanggal 17 Maret 2012)