



Srategi Rekrutmen dan Seleksi untuk Meningkatkan Kualitas Performance Kinerja di Sekolah Alam Pangandaran

Nunung Nurhasanah^{1*}, Dicky Maryono²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Indonesia

nunung10121708@digitechuniversity^{1*}, dickymaryono@digitechuniversity.ac.id²

Alamat Kampus: Jl. Cibogo No.3, Mekarjaya, kec,Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat
40000

Korespondensi penulis: nunung10121708@digitechuniversity

Abstract. Sekolah Alam Pangandaran is committed to creating an inspiring and quality learning environment. One of the main keys in achieving this goal is through strategic recruitment and the right selection. In an effort to improve the quality of performance, the school implements a more holistic and inclusive approach, focusing on the values of nature and character education. The recruitment process not only considers academic qualifications, but also experience, passion, and suitability to the school's vision. The selection is carried out through a series of interviews, teaching simulations, and soft skills assessments, which allow time to recognize the potential and commitment of prospective educators. With this strategy, it is hoped that Sekolah Alam Pangandaran can present teaching staff who are not only competent, but also able to inspire and support the overall development of students. Recruitment and Selection Strategies to Improve the Quality of Performance in Natural Schools pangandaran. The researcher focused on how the recruitment and selection strategy was carried out at Sekolah Alam Pangandaran. The research method uses a type of qualitative descriptive research by collecting data through field research observations, interviews, field documentation, resource persons including 3 informants interviewed by the researcher, all from different sections. The results of this study illustrate that the recruitment and selection strategies carried out at Sekolah Alam Pangandaran are in accordance with the sequence of the selection process that must be carried out in schools.

Keywords: Performance, Recruitment, Selection

Abstrak. Sekolah Alam Pangandaran berkomitmen untuk menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan berkualitas. Salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan tersebut adalah melalui rekrutmen strategi dan seleksi yang tepat. Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja, sekolah ini menerapkan pendekatan yang lebih holistik dan inklusif, dengan fokus pada nilai-nilai pendidikan alam dan karakter. Proses rekrutmen tidak hanya mempertimbangkan kualifikasi akademis, tetapi juga pengalaman, passion, dan kesesuaian dengan visi sekolah. Seleksi dilakukan melalui serangkaian wawancara, simulasi pengajaran, dan penilaian soft skill, yang memungkinkan waktu untuk mengenali potensi dan komitmen calon pendidik. Dengan strategi ini, diharapkan Sekolah Alam Pangandaran dapat menghadirkan tenaga pengajar yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu menginspirasi dan mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh. Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Meningkatkan Kualitas Performance Kinerja Disekolah Alam Pangandaran. Peneliti memfokuskan bagaimana strategi rekrutmen dan seleksi dilaksanakan di Sekolah Alam Pangandaran. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan melakukan pengumpulan data melalui observasi penelitian lapangan, wawancara, dokumentasi lapangan, narasumber meliputi 3 informan yang di wawancarai oleh peneliti semuanya berasal dari bagian yang berbeda. Hasil penelitian ini menggambarkan strategi perekrutan dan seleksi yang di laksanakan di Sekolah Alam Pangandaran sudah sesuai dengan rututan proses seleksi yang harus dilaksanakan di sekolah.

Kata kunci: Kinerja, Rekrutmen, Seleksi

1. LATAR BELAKANG

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses awal yang memungkinkan Lembaga Pendidikan untuk menemukan calon pengajar yang tepat. Kedua proses ini menjadi titik tolak bagi Sekolah Alam Pangandaran dalam membentuk kekuatan kerja yang kompeten dan berdaya saing. Strategi yang digunakan dalam rekrutmen dan seleksi tidak hanya

mempengaruhi keberhasilan individu yang direkrut, tetapi juga berdampak pada kesuksesan jangka panjang pada Sekolah Alam Pangandaran dan juga pada para siswa.

Sebagai bangsa yang cukup besar dimana hal yang ingin dicapai adalah generasi emas di tahun 2045 (I M Wena 2020), maka sektor pendidikan merupakan pemegang peran penting dalam mewujudkan hal tersebut (Parwati 2020). Tidak ada kemajuan teknologi apa pun dalam pembelajaran yang dapat menggantikan kehadiran langsung guru. Meskipun pembelajaran yang berkualitas bergantung pada kualitas komponen yang terlibat dalam proses belajar. Ada lima elemen yang berkaitan dengan proses pembelajaran: (1) kurikulum, (2) guru, (3) siswa, (4) sarana dan prasarana pendukung, dan (5) kepala sekolah sebagai pemimpin. Namun, guru tetap nomor satu. Setiap elemen yang berkaitan dengan proses pembelajaran memiliki peran dan fungsi yang unik, dan mereka semua saling terkait. Analisis dan peningkatan seluruh komponen pembelajaran harus dimulai untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, kebutuhan akan SDM yang kompeten dan terampil semakin mendesak. Sekolah Alam Pangandaran, sebagai salah satu alternatif pendidikan Formal, memiliki peran penting dalam membantu siswa mencapai tujuan akademis mereka. Sekolah Alam Pangandaran berkomitmen untuk meningkatkan kualitas performan, baik dari sisi pengajar maupun peserta didik.

Namun, tantangan yang dihadapi oleh Sekolah Alam Pangandaran dalam meningkatkan kualitas SDM tidaklah sederhana. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kualitas pengajaran adalah pemilihan dan pengembangan pengajar yang berkualitas. Oleh karena itu, strategi dan seleksi yang tepat dalam merekrut dan mengembangkan tenaga pengajar sangat penting untuk memastikan bahwa mereka tidak hanya memiliki pengetahuan yang memadai, tetapi juga mampu menginspirasi dan memotivasi siswa.

Dalam konteks ini, strategi seleksi yang baik harus meliputi beberapa aspek, seperti kualifikasi pendidikan, pengalaman mengajar, kemampuan interpersonal, serta komitmen terhadap pengembangan diri dan profesionalisme. Selain itu, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi pengajar juga merupakan langkah penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran di Sekolah Alam Pangandaran.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi dan mekanisme seleksi yang efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja performan di

Sekolah Alam Pangandaran. Diharapkan, dengan penerapan strategi yang tepat, Sekolah Alam Pangandaran dapat menghasilkan pengajar yang berkualitas, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap prestasi dan perkembangan siswa. Melalui upaya ini, Sekolah Alam Pangandaran tidak hanya berfungsi sebagai tempat belajar, tetapi juga sebagai lembaga yang berkontribusi dalam mencetak generasi penerus yang unggul dan siap menghadapi tantangan di masa depan. Selain itu akan di jelaskan juga tahapan-tahapan rekrutmen dan seleksi Yang ada di Sekolah Alam Pangandaran

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sihotang (dalam Sinambela, 2021), manajemen sumber daya manusia mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap aktivitas pengadaan, pelatihan, dan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, pengelolaan SDM yang efektif akan membantu meningkatkan kualitas tenaga pendidik melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat.

Strategi Rekrutmen

Gary Dessler menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik kandidat yang memenuhi kualifikasi untuk posisi tertentu. Sementara itu, Simamora (2021) menyebutkan bahwa strategi rekrutmen bertujuan untuk menarik sebanyak mungkin pelamar, guna memperbesar peluang memperoleh kandidat terbaik. Proses ini bisa berasal dari sumber internal seperti promosi dan mutasi, maupun dari sumber eksternal seperti iklan lowongan kerja atau kerja sama dengan lembaga pendidikan.

Seleksi Tenaga Kerja

MS Suyanto menyebutkan bahwa seleksi adalah proses memilih individu yang paling cocok untuk suatu posisi berdasarkan kriteria tertentu, sedangkan Gary Dessler menekankan bahwa seleksi dilakukan untuk meningkatkan kualitas organisasi dengan memilih kandidat terbaik. Yusuf (2021) menambahkan bahwa tujuan seleksi antara lain untuk memperoleh tenaga kerja yang jujur, disiplin, dan kompeten sesuai kebutuhan institusi.

Evaluasi Kinerja dan Performance

Menurut Armstrong (2021), kinerja (performance) adalah tingkat pencapaian tugas oleh individu atau tim dalam suatu organisasi berdasarkan kriteria seperti kualitas dan efisiensi. Borman dan Motowidlo (2021) membagi kinerja menjadi dua, yaitu task

performance (hasil kerja utama) dan contextual performance (sikap dan kontribusi terhadap lingkungan kerja). Evaluasi kinerja bertujuan untuk memberikan umpan balik, menentukan promosi atau pelatihan, dan mendukung peningkatan produktivitas.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memahami dan menggambarkan secara mendalam proses serta strategi rekrutmen dan seleksi yang diterapkan di Sekolah Alam Pangandaran. Menurut Sugiyono (2020), pendekatan kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi data, dan cocok digunakan untuk menggali fenomena sosial secara lebih komprehensif melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian.

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di **Sekolah Alam Pangandaran**, yang berada di bawah naungan Yayasan Sains Al-Hanif, berlokasi di Kecamatan Cimerak, Kabupaten Pangandaran, Jawa Barat. Objek penelitian ini adalah **strategi rekrutmen dan seleksi** tenaga pendidik yang digunakan sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja pengajar.

Informan Penelitian

Informan penelitian dipilih secara purposive, yaitu mereka yang dianggap memiliki informasi relevan dan mendalam terhadap fokus penelitian. Informan terdiri dari:

- a. Kepala Sekolah Sekolah Alam Pangandaran
- b. Divisi Manajerial (keuangan dan administrasi)
- c. Fasilitator utama (tenaga pendidik)

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan teknik berikut:

- a. Wawancara mendalam (in-depth interview): dilakukan kepada informan utama untuk mendapatkan pemahaman yang holistik terkait strategi rekrutmen dan seleksi.
- b. Observasi partisipatif: peneliti terlibat langsung dalam kegiatan sekolah untuk mengamati proses seleksi dan magang secara langsung.
- c. Studi dokumentasi: dilakukan dengan mengumpulkan dokumen terkait seperti formulir rekrutmen, catatan evaluasi kinerja, dan arsip hasil seleksi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif dari Miles dan Huberman, yang terdiri dari empat tahap utama:

- a. Pengumpulan data: melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.
- b. Reduksi data: menyaring dan memfokuskan data yang relevan dengan tujuan penelitian.
- c. Penyajian data: menampilkan data dalam bentuk naratif, tabel, dan grafik agar mudah dipahami.
- d. Penarikan kesimpulan: dilakukan dengan cara mengidentifikasi pola, hubungan antar data, dan menarik temuan utama yang menjawab fokus penelitian.

Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dari berbagai informan dan mencocokkannya dengan data observasi dan dokumentasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bab ini peneliti akan memaparkan dan menjelaskan data dan hasil penelitian terkait permasalahan yang di rumuskan pada BAB 1. Data diperoleh melalui Observasi, Teknik wawancara langsung kepada informan sebagai Upaya pencarian informasi. Dan dokumentasi. Setelah peneliti melakukan penelitian di Sekolah Alam Pangandaran mengenai Strategi Rekrutmen dan seleksi untuk meningkatkan performance kinerja, telah berhasil mencapai hasil yang maksimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan berhasil mengumpulkan data yang relevan dari lapangan.

Hasil Observasi

Dalam penelitian kualitatif, peneliti harus mampu menganalisis data berdasarkan apa yang dikatakan, dirasakan, dan dilakukan oleh informan. Peneliti harus fokus pada keadaan lapangan, pengalaman, perasaan, dan pemikiran sumber informasi, untuk menggunakan penelitian deskriptif dalam penelitian, peneliti harus menggambarkan fenomena yang diteliti secara langsung. Deskripsi ini didasarkan melalui wawancara terpusat pada informan. Dari temuan di lapangan hasil observasi menemukan di Sekolah Alam Pangandaran melaksanakan kegiatan rekrutmen setiap tahun ajaran baru. Untuk proses rekrutmen dan seleksinya cukup banyak tahapannya.

Hasil Wawancara

Informan merupakan sumber data utama bagi peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Informan dalam penelitian ini ada 3 orang, yang saat ini menjabat sebagai kepala sekolah, divisi keunangan mager,fasilitator utama di Sekolah alam

pangandaran. Dengan jumlah sample tersebut, peneliti peneliti sudah cukup memperoleh informasi yang di butuhkan. Berikut merupakan table profil masing-masing informan di dalam penelitian ini.

Table 1 profil informan

No	Nama	Umur	Jenis kelamin	Jabatan
1.	Irma Nurdiani Aziz,S.Pd I (Informan 1)	38	Perempuan	Kepala sekolah, DIV kurikulum
2.	Erna Rozalina, S.M (Informan 2)	25	Perempuan	DIV keuangan, Manager
3.	Fitri Novia Anggraeni, S. Pd (Informan 3)	25	Perempuan	Fasilitator utama, DIV Keagaman

Dalam dreskripsi ini, peneliti menampilkan table yang menjelaskan yang proses wawancara kepada informan mengenai Strategi Dan Rekrutmen untuk Meningkatkan Performance di Sekolah Alam Pangandaran. Dalam deskripsi hasil penelitian ini , menyajikan hasil temuan yang diperoleh dari lapangan, yang secara langsung berkaitan dengan rumusan masalah.

Bagaimna proses rekrutmen yang diterapkan di sekolah alam pangandaran

Dalam era Pendidikan yang terjadi sekarang , Sekolah Alam Pangandaran memahami bahwa salah satu aset yang sangat penting dalam sebuah Pendidikan adalah seorang fasilitator yang berkualitas, oleh karena itu, Sekolah alam pangandran telah mengembangkan proses rekrutmen yang cermat dan tersetruktur untuk memastikan bahwa hanya individu terbaik yang bergabung dengan sekolah tim mereka. Proses rekrutmen dimulai dengan pemahaman tentang sekolah alam dan apa tujuannya sekolah alam, serta memberikan pemahaman yang mendalam tentang apa yang di butuhkan untuk perkembangan Pendidikan agar semakin maju dan tertata.

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa pertanyaan kepada informan, mengenai bagaimana proses rekrutmen yang di terapkan di sekolah alam pangandaran. Dimulai dari metode apa yang digunakan dalam proses rekrutmen, Syara tapa saja yang agar bisa mengikuti rekrutmen, kriteria yang wajib di miliki oleh calon pengajar, syarat dan kentuan atau perjajian yang di berikan oleh sejkolah alam kepada calon pengajar. Apakah metode rekrutmen telah berjalan sesuai dengan yang di harapkan.

Untuk mengetahui apakah proses rekrutmen yang di terapkan sesuai maka peneliti kemudian mengklasifikan aspek-aspek yang berkaitan dengan proses rekrutmen di Sekolah

Alam Pangandaran makan peneliti memberikan hasil dan jawaban wawancara melalui table dibawah

Table 2 pertanyaan 1 dan jawaban informan

Pertanyaan 1	dalam proses penarikan atau rekrutemen calon tenaga pendidik Metode apa yang digunakan
Nama Informan	Jawaban Informan
Irma Nurdiani Aziz (Informan 1)	<i>Untuk menarik calon fasilitator biasanya kita membuat iklan di media social untuk penilaiannya nanti akan masuk ketahap seleksi</i>
Erna Rozalina (Informan 2)	<i>Untuk metodenya kita biasanya mengadakan iklan di media sosial atau menanyakan ke rekan kerja ada temannya yang mau ikut rekrutmen di sekolah alam</i>
	<i>pangandran atau engga.</i>
Fitri Novia Anggraeni (Informan 3)	<i>Untuk metode kita menggunakan melalui media social lalu masuk ke email</i>

Berdasarkan dari pernyataan informan di atas dapat di simpulkan bahwa Sekolah Alam Pangandara dalam proses penarikan atau strategi rekrutmen menggunakan media sosial untuk mencari calon fasilitator, jadi peng rekrutuan yang dilakukan Sekolah Alam Pangandaran bisa di ikuti untuk umum.

Table 3 pertanyaan 2 dan jawaban informan

Pertanyaan 2	Apakah ada persyaratan atau ketentuan yang harus dilengkapi untuk mengikuti rekrutmen di sekolah alam pangandaran
Nama Informan	Jawaban Informan
Irma Nurdiani Aziz (Informan 1)	<i>iya tentu ada, untuk persyaratannya calon pelamar Menyiapkan data diri dan surat-surat administrasi seperti kartu keluarga, ktp, izazah terakhir, transkrip nilai, sertifikat, peghargaan kalau mempunyai. Untuk ketentuannya Calon fasilitator harus siap mengikuti ketentuan dari Yayasan dan sekolah alam pangandaran, serta calon fasilitator harus mau untuk di upred agar bisa menjadi fasilitator yang sesuai dengan visi dan misi Yayasan dan sekolah alam pangandaran dan yang paling penting fasilitator harus sia berkominten dengan Yayasan bahwa selama menjadi fasilitator di sekolah alam pangandaran jangan mencalon diri sebagai PNS atau P3K karena sekolah alam pangandaran</i>

	<i>adalah sekolah swasta.jadi tidak usah mempunyai SK PNS atau P3K. tapi jika nanti fasilitator tersebut ingin mendaftar P3K atau PNS silahkan tapi dengan syarat membuat surat pengunduran diri dari sekolah alam pangandaran.</i>
Erna Rozalina (Informan 2)	<i>Menyertakan surat lamaran pekerjaan, ijazah terakhir, kartu keluarga, KTP, dan untuk sertifikat itu nilai plus, untuk jurusan sendiri tidak harus jurusan Pendidikan semua jurusan juga bisa mengikuti rekrutmen. Untuk sejauh ini untuk perjanjian paling tidak boleh mengajar di dua tempat yang berbeda, contohnya mengajar di sekolah alam dan mengajar di sekolah lain.</i>
Fitri Novia Anggraeni (Informan 3)	<i>Untuk persyaratan kalau bisa harus jurusan Pendidikan dan juga harus menyertakan data diri seperti KTP, KK, izazajah ter akhir.</i>

Dari pernyataan dari informan, dapat disimpulkan persyaratan dan kentuan yang di buat di sekloah alam pngandaran tidak terlalu sulit dan juga tidak memberat kan satu pihak, untuk masalah seperti ingin mendaftar menjadi ASN atau P3K di perbolehkan saja asal sebelumnya memberikan informasi kepada pihak sekolah, dan juga untuk persyaratan cukup membawa izazah terakhir minimal S1 dengan jurusan apa saja, karena sejauh ini tidak ada masalah bagi pagi para fasilitator yang berbeda jurusan untuk mengajar di sekolah alam pangandaran. Akan tetapi menurut informan kedua yang mengajar di sekolah alam pangandaran itu tidak di perbolehkan mengajar di dua sekolah yang berbeda.

Table 4 pertanyaan 3 dan jawaban informan

Pertanyaan 3	Apa kriteria utama yang Anda gunakan dalam proses rekrutmen tenaga pengajar di Sekolah Alam Pangandaran?
Nama Informan	Jawaban Informan
Irma Nurdiani Aziz (Informan 1)	<i>Untuk kriteria utama yang harus di miliki oleh calon fasilitator adalah dia harus bisa membaca al-qur'an karena di sekolah alam pangandaran yang paling di unggulkannya adalah ilmu agama.</i>
Erna Rozalina (Informan 2)	<i>Untuk kriteria utama yang paling penting muslim dan Muslimah kalua muslim menutup aurat, rajin ibadah, dan bisa baca al-quran untuk</i>
Fitri Novia Anggraeni (Informan 3)	<i>Untuk yang paling utama siap bekerja dan siap di upgred karena sekolah alam itu berbeda dengan sekolah alam yang lain.</i>

Dari pernyataan dari informan, dapat disimpulkan bahwa yang di utamakan dalam rekrutemen ini calon fasilitatornya harus seorang muslim atau Muslimah dan bisa membca al-quran, menutup aurat bagi yang Perempuan dan yang pasti siap di upgred.

Mengapa Seleksi di pilih menjadi kriteria dalam memilih Tenaga pendidik di Sekolah Alam Pangandaran

Seleksi merupakan hal yang penting dalam dalam pemilihan tenaga pendidik di sekoalah alam pangandaran. Mengakui bahawa memilih tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan di sekolah alam pangandaran sangatlah penting maka sekolah alam pangandran mengadakan yang nama nya seleksi agar bisa menghasilkan tenaga ke Pendidikan yang di perlukan.

Di Sekolah Alam Pangandaran, seleksi menjadi kriteria penting dalam pemilihan tenaga pendidik, proses ini memastikan bahwa calon tenaga pendidik yang dipilih memiliki kapasitas dan pemahaman untuk memcocokkan pendekatan pengajaran holistik yang akan diterangkan. Lebih jauhnya lagi, proses seleksi yang ketat ini dapat menjamin dan menghasilkan kualitas tenaga pendidik yang berkuwalitas. Seleksi yang ketat memastikan bahwa hanya orang-orang yang berkualifikasi dan kompeten yang diterima sebagai pendidik, ini akan meningkatkan kualitas Pendidikan bagi siswa. Dan juga proses seleksi memungkinkan sekolah untuk mengevaluasi pengalaman dan keahlian calon tenaga pendidik di bidang Pendidikan dan pengajaran.

Pada penelitian ini mengukur efektifitas sistem rekrutmen dan seleksi yang terjadi di sekolah alam pangandran, peneliti menemukan bahwa sistem seleksi yang di lakukan di sekolah alam pangandaran melalui tes, wawancara, dan magang. Peneliti memberikan pertanyaan pada informan. Dimulai dari Apakah pelamar harus memiliki pengalaman kerja 1 tahun, Apa tahapan yang Anda terapkan dalam proses seleksi calon guru, Bagaimana Anda menilai kemampuan calon guru dalam mengajar di luar ruangan atau dalam konteks pendidikan alam, Apakah Anda menggunakan metode penilaian tertentu, seperti simulasi mengajar atau wawancara berbasis kompetensi? Jika ya, bisa dijelaskan.

Peneliti kemudian mengkalsifikasikan aspek-aspek yang berkaitan dengan efektifitas seleksi dalam memilih tenaga kepedidikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah alam pangandaran pada table berdasarkan pada jawaban hasil wawancara informan sendiri.

Table 5 pertanyaan 4 dan jawaban informan

Pertanyaan	Apakah pelamar harus memiliki pengalaman bekerja selama 1 tahun?
Nama Informan	Jawaban Informan
Irma Nurdiani Aziz (Informan 1)	<i>Tidak selalu di perlukan pengalama bekerja, sebaliknya kami lebih memilih yang baru lulus atau fres gradute, dan juga kami lebih mementingkan kualitas dari para calon tenaga kependidikan, karena selama ini memelih calon tenaga kependidikan yang fres gradute lebih gampang untuk di arahkan dan juga du upregded sesuai dengan kebutuhan atau visi misi di sekolah alam.</i>
Erna Rozalina (Informan 2)	<i>Tidak harus memiliki pengalaman bekerja selama 1 tahun, malahan kita juga menerima yang fress gradute . dan kebanyakan tenaga pendidik sekrang di sekolah alam itu semuanya fress gradute, untuk alasanya karena menurut saya yang fres grsdute lebih mudah untuk di upgred</i>
Fitri Novia Anggraeni (Informan 3)	<i>Untuk di sekolah alam pangandaran sendiri tidak harus memiliki pengalaman bekerja, tapi menurut saya kalua bisa harus memiliki pengalaman bekerja selama 1 tahun di sekolah lain. Tapi di sekolah alam sendiri tidak di tekan kan harus memiliki pengalaman bekerja.</i>

Berdasarkan table di atas jawaban dari informan satu dan dua mengakatan bahwa tidak perlu memiliki pengalaman bekerja untuk melamar atau mengikuti seleksi untuk menjadi tenaga kependidikan di sekolah alam akan tetapi menurut informan ketiga kalua bisa harus memiliki pengalaman bekerja di dunia Pendidikan hanya saja yang di perlukan, calon atau pelamar harus siap untuk di upgred.

Table 6 pertanyaan 5 dan jawaban informan

Pertanyaan 5	Apa tahapan yang Anda terapkan dalam proses seleksi calon tenaga pendidik
Nama Informan	Jawaban Informan
Irma Nurdiani Aziz (Informan 1)	<i>Untuk tahapan proses seleksi calon fasilitator, Biasanya di sekolah alam pangandaran ada yang Namanya proses proses upreding, atau masa mangang selama 3 bulan nah dalam masa ini kita juga bisa menilai bahwa calon fasilitator tersebut busa lanjut atau sudah. Dan kita juga biasanya setiap selesai kegiatan calon fasilitator tersebut akan di beri pertanyaan apakah siap untuk kedepanya terus mengupred diri agar sesuai dengan visi dan misi sekolah alam pangandaran.</i>

Erna Rozalina (Informan 2)	<i>Untuk tahapan rekrutem jika berkas semua nya sudah di terima dan yang melamar lebih dari 5 orang maka kita masuk pada tahap wawancara, interview, dan mitroticing atau pengenalan anakanak dan di lanjutkan magang Selama 3 bulan, nah selama magang 3 bulan kita juga memantau calon pelamar tersebut dan setelah 3 bulan juga kita meanyakan apakah mau lanjut di sekolah</i>
	<i>alam atau mau samapi disini kepada tenga pendidik tersebut</i>
Fitri Novia Anggraeni (Informan 3)	<i>Tahapan yang pertama menyerahkan berkas, wawancara, dan trail mengajar selama 3 bulan</i>

Dari pernyataan yang di berikan oleh informan bahwa di sekolah alam pangandaran seleksi yang di terapkan adalah dengan sistem magang selama 3 bulan, dan selama 3 bulan itu juga tenaga yang terpilih di upgred dan juga di berikan pengarahan agar sesuai dengan visi misi sekolah alam.

Table 7 pertanyaan 6 dan jawaban informan

Pertanyaan 6	Bagaimana Anda menilai kemampuan calon guru dalam mengajar di luar ruangan atau dalam konteks pendidikan alam
Nama Informan	Jawaban Informan
Irma Nurdiani Aziz (Informan 1)	<i>Dilihat dari proses magang yang 3 bulan apakah calon fasilitator tersebut sudah mampung mengikuti sesuai deangan visi misi sekolah alam pangandran dan juga fasilitator trsebut siap untuk selalu upgred. Jika calon faslitor tersebut sudah sesuai dengan kriteria yang kita cari maka calon fasilitator tesebut akan kami terima.</i>
Erna Rozalina (Informan 2)	<i>Biasa nya dengan mengamati calon tenaga pengajar yang berinteraksi atau memberikan materi kepada siswa, dan juga kita menilai calon pengajar tersebut dari membuat lisenplay atau pembelajaran harian yang akan di sampai kan kepada siswa dan juga menilai bagaimana mereka menghadapi siswa yang sedang berada dalam</i>
	<i>masalah atau problem,</i>
Fitri Novia Anggraeni (Informan 3)	<i>Nah dalam tahap trail ini si calon pengajar yang sudah lulus rekrutmen di ikut sertakan dalam tahap pembelajaran, agar bisa mengikuti dan siap untuk bergabung dengan sekolah alam, serta kita juga menilai apakah si pengajar ini lulu dalam seleksi atau tidak.</i>

Dalam table di atas di jelaskan dari informan bahwa menilai kemampuan calon fasilitator tadi dilihat dari cara menghadapi anak, menyiapkan lisenplay, dan magang yang

3 bulan, dan dengan cara ini juga bisa menghasilkan calon tenaga pendidik yang berkualitas bagus.

Table 8 pertanyaan 7 dan jawaban informan

Pertanyaan 7	Apakah Anda menggunakan metode penilaian tertentu, seperti simulasi mengajar atau wawancara berbasis kompetensi? Jika ya, bisa dijelaskan.
Nama Informan	Jawaban Informan
Irma Nurdiani Aziz (Informan 1)	<i>Unttuk metode penilain kita langsung memberikan simulasi mnegajar langsung dan berbaur dengan anak-anak</i>
Erna Rozalina (Informan 2)	<i>Ada, untuk metodenya kita menggunakan metode deskriptif, wawancara, dan dokumentasi yang nantinya kita lihat dan memberikan penilaian</i>
Fitri Novia Anggraeni (Informan 3)	<i>Untuk metode penilain nya kita melihat dari calon pengajar menghadapi anak-anak</i>

Dalam table dari jawaban dari informan di jelaskan menurut informan bahwa di sekolah alam pangandaran di adakan penilaan melalui penilan langsung melaksanakan simulasi pengajaran dan interaksi langsung dengan para siswa agar dapat melihat bagaimana etitude dan ahklahk dari calon tenaga Pendidikan.

Table 9 pertanyaan 8 dan jawaban informan

Pertanyaan 8	Apakah ada program upgred tenaga pendidik setelah rekrutmen dan seleksi selesai di laksanakan?
Nama Informan	Jawaban Informan
Irma Nurdiani Aziz (Informan 1)	<i>Ada biasanya di sekolah alam pangandaran selalu mengadakan wrokshp, pelatihan-pelatihan dan juga selalu mengikuti pelatihan yang diakan di luar sekolah untuk upgrading para fasiliatator. Untuk upregding fasilitator biasanya dilakukan setiap 3 bulan sekali. Agar para fasilitator menjadi lebih baik dan juga agar kedepannya sekolah alam pangandaran menjadi lebih baik.</i>
Erna Rozalina (Informan 2)	<i>Ada, untuk Upredg biasanya ada pelatihan atau kegiatan seperti AKAR ALAM, SASN (Sekolah Alam Scouting Skiil) contohnya seperti pramuka, untuk mengсах fasilitator dalam skiil sekolah alam pangndaran itu mengdakan pelatihanya tidak hanya di sekolah tapi juga di luar sekolah Bersama sekolah alam lainnya</i>
Fitri Novia Anggraeni (Informan 3)	<i>Ada, untuk upgred ini ada beberapa hari focus upgred dari mulai buka kelas sampai tutup kelas, dan juga mengikuti pelatihan di luar sekolah</i>

Dilihat dari table jawaban dari informan 1 2 dan 3 bahwa di sekolah alam pangandaran ada upredged tenaga pendidik setelah rekrutmen dilaksanakan dan juga ada evaluasi setiap satu minggu sekali.

Table 10 pertanyaan 9 dan jawaban informan

Pertanyaan 9	Bagaimana Anda mengukur dan mengevaluasi kinerja fasilitator setelah mereka bergabung dengan sekolah?
Nama Informan	Jawaban Informan
Irma Nurdiani Aziz (Informan 1)	<i>Biasanya evaluasi kinerja akan dilaksanakan ada yang seminggu 1x yaitu evaluasi nya dilaksanakan pada hari rabu, untuk evaluasi per1 bulan dilaksanakan setiap tanggal 7 persetiap bulanya hal ini dilakukan agar bisa melihat kinerja dari setiap fasilitator. Tak hanya fasilitator saja yang di evaluasi tapi juga para siswa akan di evalusasi melaului para fasilitator bagaimana saja perkembangannya.</i>
Erna Rozalina (Informan 2)	<i>Mengadakan evaluasi dan refleksi bagi fasilitaor untuk evaluasi biasanya diadakan setiap hari rabu seminggu sekali</i>
Fitri Novia Anggraeni (Informan 3)	<i>Ada, biasanya evaluasi setiap pulang sekolah dan 1 minggu sekali setiap hari rabu</i>

Dalam table jawaban dari informan 1 2 dan 3 untuk mengukur kinerja sendiri biasanya diadakan evaluasi setiap satu minggu sekali dan juga evaluasi setiap selesai pembelajaran setiap hari nya.

Table 11 pertanyaan 10 dan jawaban informan

Pertanyaan	Apakah ada tantangan pada saat proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan
Nama Informan	Jawaban Informan
Irma Nurdiani Aziz (Informan 1)	<i>Untuk tantangan pasti ada tapi tantangannya tidak terlalu besar</i>
Erna Rozalina (Informan 2)	<i>Untuk kesulitan sejauh inii tidak ada, tapi saat ini kita kesulitan mendapatkan fasilitator lakilaki karena sejauh ini yang melamar dan menjadi tenaga pendidik nya semuanya Perempuan.</i>
Fitri Novia Anggraeni (Informan 3)	<i>untuk kesulitan ada, yang pertama kesulitan itu dari Masyarakat karena mereka menganggap sekolah alam itu sekolah yang aneh dan berbeda jadi para orang yang akan mengikuti rekrutmen jadi malah takut dan bingung. Dan juga kesulitannya tidak ada pelamar laki-laki.</i>

Dari table jawaban informan dapat di simpulkan untuk tantangan ada tapi tidak terlalu besar dan tantangn saat ini adalah tidak ada pelamar tenaga pendidik laki-laki.

Hasil Dokumentasi



Gambar 1 Hasil wawancara dengan informan



Gambar 2 Ruang kelas perpustakaan

Pembahasan Penelitian

a. Bagaimna proses rekrutmen yang diterapkan di sekolah alam pangandaran

Sekolah Alam Pangandaran hadir dengan sebuah konsep yang berbeda dengan sekolah formal lain yang ada di pangandaran. Sekolah alam ini berbeda dengan sekolah lainnya karena mengusung tema atau lebih memfokuskan pembelajaran terhadap alam dan juga terhadap ahklak anak . sekolah alam ini terkenal dengan tema pembelajaran yang dilakukan langsung di alam. Oleh karena itu rekrutmen yang dilakukan di seoklah alam adalah bagian penting dari berjalanya sebuah Lembaga Pendidikan dan berkembang. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan. Oleh karena itu peneliti akan menjelaskan proses rekrutemn yang di terapkan di sekolah alam pangandaran berdasarkan temuan di lapangan dan dari proses wawancara dari informan. Untuk tahapan rekrutmen yang di terapkan di Sekolah Alam Pangandaran

1) Pengumuman lowongan

Untuk pengumuman lowongan ini biasanya dengan menyebar pamflet melalui berbagai saluran, seperti di media sosial, website resmi, atau terkadang juga memasang pamflet di lingkungan Masyarakat.

2) Pengumpulan berkas

Untuk selanjutnya ada tahap pengumpulan berkas, jadi bagi calon pelamar di minta untuk mengumpulkan berkas seperti, CV, Surat lamaran, KTP, Ijazah terakhir, dan Dokumen pendukung lainnya.

3) Seleksi administrasi

Untuk selanjutnya ada seleksi Dimana tim rekrutmen memberikan penilaian terhadap berkas yang telah di berikan.

4) Wawancara

Setelah tahap seleksi selesai masuk kepada tahap wawancara dimana orang yang lulus seleksi akan di wawancara secara langsung oleh tim rekrutmen

5) Simulasi mengajar

Pada tahap ini calon pengajar di berikan kesempatan untuk belajar mengajar dan berinteraksi langsung dengan anak-anak.

6) Magang

Untuk magang ini merupakan tahap terakhir dalam proses rekrutmen untuk magang nya sendiri itu selama 3 bulan.

Untuk tahapan rekrutmen di sekolah alam pangandran ini memang sudah bagus akan tetapi kurang lengkap seharusnya ada tambahan tes nya. Seperti proses rekrutmen yang dilakukan oleh BUMN

- a) Pendaftaran online
- b) Tes kemampuan umum
- c) Tes psikologi
- d) Wawancara
- e) Tes Kesehatan

Untuk rekrutmen yang di terapkan di sekolah alam sendiri, itu sangat ketat dan banyak sekali tahapannya hal itu dilaksanakan agar orang yang di terima di sekolah alam ini adalah orang yang sesuai dengan visi misi sekolah alam. Dari penjelasan informan dan temuan dari lapangan proses rekrutmen yang di lakukan oleh sekolah alam sudah baik akan tetapi ada tahapan yang sangat penting tidak ada seperti tes psikologi, dan tes Kesehatan

padahal dua hal itu sangat penting. Apa lagi ini didunia Pendidikan. Dan juga proses rekrutmen ini ada sedikit melibatkan orang terdekat.

b. Mengapa Seleksi di pilih menjadi kriteria dalam memilih Tenaga pendidik di Sekolah Alam Pangandaran

Pemilihan tenaga pendidik di Sekolah Alam Pangandaran merupakan proses yang sangat penting dan strategis mengingat peran seorang tenaga pendidik dalam membentuk karakter siswa dan kualitas Pendidikan. Salah satu kriteria utama dalam proses seleksi ini adalah muslim dan Muslimah bagi seorang Perempuan, wajib menutup aurat. Dan juga harus bisa membaca Alquran. Kaena di sekolah ala mini tidak hanya membentuk karakter dan Pelajaran umum saja akan tetapi juga membentuk anak agar memiliki akhlak yang baik, beriman dan juga mentaati perintah Allah SWT. Maka sekolah alam pangandarn mengadakan seleksi dengan bertujuan seleksi ini bisa menemukan seorang tenaga pendidik yang sesuai dengan visi misi sekolah alam pangandaran.

Alasan seleksi di pilih di sekolah alam pangandaran yang pertamana,

Kualitas Akademis dan Profesionalisme: Sistem seleksi yang ketat di Sekolah Alam Pangandaran memungkinkan sekolah untuk menilai kualitas akademik dan profesionalisme calon tenaga pendidik. Guru yang baik harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang materi terbuka dan metode pengajaran yang efektif. Keselarasan dengan Filosofi Pendidikan Alam Sekolah Alam Pangandaran mengusung filosofi pendidikan yang fokus pada pembelajaran berbasis alam dan pengembangan karakter. Proses seleksi ini meliputi penilaian latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, akhlak, dan kemampuan untuk menerapkan pendekatan pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan prinsip pendidikan alam. Oleh karena itu, seleksi tenaga pendidik juga mempertimbangkan seberapa memahami calon guru nilai-nilai tersebut. Ada beberapa kualitas yang diperlukan oleh calon pendidik. Ini termasuk cinta alam, kemampuan untuk menerapkan pembelajaran di luar kelas, dan komitmen untuk mengajar siswa tentangnya

Interpersonal dan Komunikasi: Kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dan berkomunikasi sangat penting dalam proses belajar mengajar. Sekolah Alam Pangandaran juga melakukan seleksi yang menilai kemampuan guru yang akan datang dalam berinteraksi dengan siswa, orang tua, dan karyawan. Guru yang baik harus dapat berkomunikasi dengan baik dan mudah dipahami, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, dan membangun hubungan yang positif dengan siswa mereka. Proses seleksi membantu memastikan bahwa tenaga pendidik yang terpilih memiliki keterampilan sosial yang diperlukan untuk mendukung perkembangan siswa secara keseluruhan..

Komitmen terhadap Pengembangan Diri Sekolah Alam Pangandaran juga betapa pentingnya bagi pendidik untuk mengembangkan diri dan program pengembangan karyawan lainnya. Sekolah Alam Pangandaran dapat memastikan bahwa tenaga pendidik yang dipilih memiliki semangat untuk belajar akan selalu mengetahui metode pengajaran dan pengetahuan terbaru, dan juga tenaga pendidik siap untuk di upgerd sehingga mereka dapat memberikan pengalaman belajar terbaik bagi siswa.

Menciptakan Lingkungan Belajar yang Positif: Proses seleksi yang baik juga membantu menjadikan lingkungan belajar menjadi positif. Siswa mengharapkan guru yang terpilih menunjukkan sikap dan perilaku yang baik. Dengan memilih tenaga pendidik yang memiliki integritas, empati, dan dedikasi, Sekolah Alam Pangandaran dapat menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan siswa secara menyeluruh.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen di Sekolah Alam Pangandaran telah melalui beberapa tahapan seperti pengumuman lowongan, seleksi administrasi, wawancara, simulasi mengajar, hingga magang selama tiga bulan, namun masih terdapat kekurangan pada kelengkapan tahapan tersebut. Sekolah ini telah berupaya menyeleksi calon pengajar yang sesuai dengan visi dan misinya melalui proses magang yang ketat, meskipun banyak peserta seleksi yang gugur karena tidak memenuhi kriteria. Oleh karena itu, disarankan agar tahapan rekrutmen dilengkapi dengan tes psikologi dan tes kesehatan berbasis digital maupun luring, serta menata ulang tahapan seleksi magang selama tiga bulan yang difokuskan pada pemahaman budaya sekolah, simulasi mengajar, dan peningkatan keterampilan guna menjaring tenaga pengajar yang lebih kompeten dan sejalan dengan nilai-nilai Sekolah Alam Pangandaran.

DAFTAR REFERENSI

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational psychology: An applied approach* (6th ed.). Cengage Learning.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (2021). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, *10*(2), 99–109.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.

- Firda, B., & Gunawan, A. (2023). Strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 1(2), 35–47.
- Iftadi, N. (2022). Mengenal work performance. *Binusian Journey*. <https://binusianjourney.id/workperformance>
- Parwati, L. (2020). Peran pendidikan dalam mewujudkan generasi emas 2045. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 10(1), 12–24.
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (1981). *Supervisory management*. Irwin.
- Sardarni. (2022). Strategi sistem rekrutmen sekolah berbasis penjaminan mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Sekolah*, 7(1), 45–59.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, D., & Hidayatuloh, D. (2024). Strategi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Al-Ma'soem Jatinangor. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 60–70.
- Suyanto, M. S. (2021). *Manajemen tenaga kerja profesional dalam dunia pendidikan*. Andi.
- Yusuf, H. (2021). Tujuan seleksi dalam proses rekrutmen. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(1), 22–30.