



Pengembangan Dan Perekrutan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam

Mohamad Jafar¹, Mamlu'atul Laili Istiqfari²

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: mohamadjafar214@gmail.com, mamluatullaili245@gmail.com

Article received: 17 Agustus 2024, Review process: 24 September 2024,

Article Accepted: 07 Oktober 2024, Article published: 20 Oktober 2024

ABSTRACT

This study examines the development and recruitment strategies of human resources (HR) at SMAN 3 Kota Kediri. This study aims to identify the recruitment process, influencing factors, and challenges faced in managing human resources, especially teaching and education personnel. The research method used in this study is using qualitative research methods, data collection techniques with interviews and observations, and documentation. The research findings show that the recruitment process is carried out through two channels: internal and external. HR development includes various training programs and continuous performance evaluation to improve the competence and effectiveness of the teaching staff. In addition, the study uncovered a number of factors that influence successful recruitment and development, including school policies, available resources and management support. Key challenges identified include budget constraints, resistance to change and the need for improved qualifications. This article provides an in-depth insight into HRM practices in educational institutions and suggests strategies to overcome the obstacles faced in an effort to improve the quality of education.

Keywords: HR Recruitment, HR Development

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji strategi pengembangan dan perekrutan sumber daya manusia (SDM) di SMAN 3 Kota Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi proses perekrutan, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM, khususnya tenaga pendidik dan kependidikan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data dengan wawancara dan observasi, dan dokumentasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa proses perekrutan dilakukan melalui dua jalur: internal dan eksternal. Pengembangan SDM mencakup berbagai program pelatihan dan evaluasi kinerja berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan efektivitas tenaga pendidik. Selain itu, penelitian ini mengungkap sejumlah faktor yang mempengaruhi keberhasilan perekrutan dan pengembangan, termasuk kebijakan sekolah, sumber daya yang tersedia, dan dukungan manajemen. Tantangan utama yang diidentifikasi meliputi keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, dan kebutuhan akan peningkatan kualifikasi. Artikel ini memberikan wawasan mendalam tentang praktik manajemen SDM di lembaga pendidikan dan menyarankan strategi untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: Perekrutan SDM, Pengembangan SDM

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

16

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan komponen kehidupan manusia paling penting. Aktivitas ini telah ada dan akan terus berlangsung sejak manusia pertama ada di dunia hingga berakhirnya kehidupan di muka bumi. Proses pendidikan ini terus berkembang sejalan dengan perkembangan sosial budaya manusia. Sejak manusia berinteraksi dengan aktivitas pendidikan, sejak itu pula manusia telah berhasil merealisasikan berbagai perkembangan dan kemajuan dalam segala lini kehidupan. Hal ini sejalan dengan perkataan Ibnu Khaldun bahwa pendidikan adalah suatu yang alami dalam perkembangan peradaban manusia (Haryanto Al-Fandi, 2021).

Pendidikan merupakan salah satu kunci bagi kemajuan bangsa dan negara (Dian, Maisah, dan Lukman 2023). Pendidikan sangat penting bagi manusia untuk berkembang, pendidikan adalah penanaman potensi manusia yang disengaja melalui cara formal atau informal yang diterima secara umum oleh masyarakat luas (Usman et al. 2023). Refleksi dari kompleksitas serta dinamika pendidikan Islam di Indonesia (Maimunah, Minnah, dan Su'aidi 2023). pendidikan tidak akan pernah lepas dari suatu kebijakan (Getar, Su'aidi, dan Minnah 2023). Pendidikan didalamnya banyak aktivitas yang berhubungan antara manusia dengan manusia (Hasan, Iskandar, dan Martinis 2023). Pendidikan merupakan salah satu usaha meningkatkan kualitas hidup manusia (Saidin, Maisah, dan Lukman 2023). Pendidikan adalah usaha sadar untuk menumbuh kembangkan potensi sumber daya manusia (Nidia dan Iskandar 2023). Pendidikan saat ini telah mengalami pemutakhiran (Indra dan Syahrizal 2023). Pendidikan Islam memegang peran yang sangat penting dalam mencetak generasi muda yang berkualitas (Ardiansyah, Maisah, dan Lukman 2023).

Untuk mempersiapkan masyarakat yang dapat berdaya saing tinggi tentunya tidaklah mudah. Oleh karena itu, dalam rangka membentuk sumber dayamanusia yang berkualitas, maka keberadaan lembaga pendidikan juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan dengan serius oleh semua pihak. Melalui lembaga pendidikan yang berkualitas diharapkan sumber daya manusia akan lebih siap dalam menghadapi perubahan yang terus terjadi disepanjang kehidupan manusia ataupun dalam dunia pendidikan (Andi Warisno, 2019).

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Di SMAN 3 Kota Kediri, upaya perekrutan dan pengembangan SDM menjadi fokus utama guna memastikan ketersediaan tenaga pendidik yang kompeten dan profesional. Perekrutan tenaga pendidik yang berkualitas tidak hanya memastikan penyampaian materi pelajaran yang efektif, tetapi juga membentuk karakter dan kemampuan siswa untuk menghadapi tantangan masa depan. Pengembangan SDM yang berkelanjutan melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan menjadi langkah penting dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana proses perekrutan dan pengembangan SDM dilakukan di SMAN 3 Kota Kediri, serta tantangan-tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Dengan memahami proses dan hambatan ini, diharapkan dapat

ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan mencapai standar pendidikan yang lebih tinggi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif (Sugiyono, 2019). Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan di SMAN 3 Kota Kediri, dalam penelitian ini, data yang akan diambil adalah data terkait sistem rekrutmen, seleksi dan pengembangan SDM tenaga pendidik di Sekolah. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi, wawancara dan dokumentasi, teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini yang berkaitan dengan pengembangan dan perekrutan sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam, dapat peneliti paparkan sebagai berikut:

1. Proses Perekrutan SDM

a. Alternatif Perekrutan

Alternatif perekrutan SDM di lingkungan sekolah dilakukan dengan mengajukan kebutuhan pegawai ke Pemerintah Provinsi Jawa Timur, yang mencakup ASN dan P3K. Proses perekrutan ini dimulai dengan pengumuman lowongan yang disebarakan melalui berbagai saluran komunikasi resmi. Setelah pengumuman, calon pelamar diharuskan untuk mengisi data diri mereka secara lengkap dan akurat. Tahapan berikutnya adalah proses wawancara, di mana kemampuan dan kesesuaian calon dengan posisi yang dibutuhkan dinilai. Akhirnya, hasil seleksi diumumkan secara transparan kepada seluruh pelamar.

b. Sumber Perekrutan

Sumber perekrutan SDM dapat berasal dari dua sumber utama, yaitu internal dan eksternal. Rekrutmen internal melibatkan promosi atau pemindahan karyawan yang sudah ada di dalam organisasi. Hal ini memungkinkan sekolah untuk memanfaatkan kemampuan dan pengalaman karyawan yang sudah dikenal. Di sisilain, rekrutmen eksternal melibatkan pengumuman lowongan melalui berbagai media, termasuk situs web sekolah, portal rekrutmen online, surat kabar lokal, dan media sosial. Pendekatan ini bertujuan untuk menjangkau kandidat yang lebih luas dan beragam.

2. Pengembangan SDM

a. Faktor-Faktor Pengaruh

Pengembangan SDM di sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebutuhan sekolah dan kebijakan pendidikan yang berlaku. Perubahan kurikulum dan standar penilaian sering kali mendorong sekolah untuk menyelenggarakan pelatihan yang sesuai guna meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru serta staf. Dengan demikian, program pengembangan SDM dirancang untuk memenuhi tuntutan pendidikan yang dinamis dan memastikan kualitas pengajaran yang optimal.

b. Proses Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan melalui kerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di tingkat kabupaten dan provinsi. Kerja sama ini memungkinkan penyelenggaraan pelatihan yang relevan dan berbasis kebutuhan nyata di lapangan. Pelatihan tersebut mencakup berbagai aspek, mulai dari penguasaan materi ajar hingga penerapan teknologi dalam proses pembelajaran.

c. Evaluasi Pengembangan:

Evaluasi terhadap kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas program yang dijalankan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur peningkatan kinerja guru dan staf serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan di masa depan. Hasil evaluasi menjadi dasar untuk merancang program pengembangan yang lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

3. Penilaian Kinerja SDM

a. Metode Penilaian

Penilaian kinerja SDM di sekolah dilakukan melalui berbagai metode, termasuk wawancara kinerja, portofolio, penilaian berbasis kompetensi, umpan balik 360 derajat, dan evaluasi formal. Penggunaan teknologi seperti Learning Management System (LMS) dan platform e-learning juga diterapkan untuk mendukung dan mempermudah proses penilaian ini. Metode yang beragam ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai kinerja setiap individu.

b. Kendala

Meskipun metode penilaian kinerja yang diterapkan sudah cukup komprehensif, terdapat beberapa kendala yang sering dihadapi. Subjektivitas dalam penilaian menjadi salah satu tantangan utama, di mana penilaian dapat dipengaruhi oleh persepsi pribadi penilai. Selain itu, faktor lingkungan seperti kondisi kerja dan budaya organisasi juga dapat mempengaruhi keadilan dan objektivitas penilaian. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk mengurangi bias dan meningkatkan akurasi penilaian melalui pelatihan penilai dan penggunaan alat penilaian yang lebih objektif. Dengan demikian, proses perekrutan, pengembangan, dan penilaian kinerja SDM di sekolah harus dilakukan dengan cermat dan berkesinambungan untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. Kerja sama antara berbagai pihak terkait, serta penerapan teknologi yang tepat, dapat mendukung upaya ini secara efektif.

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini dapat diutarakan bahwa proses perekrutan, pengembangan, dan penilaian kinerja SDM di lingkungan sekolah merupakan elemen penting dalam memastikan kualitas pendidikan yang optimal. Perekrutan dilakukan melalui jalur resmi dengan melibatkan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk ASN dan P3K, serta menggunakan berbagai sumber perekrutan, baik internal

maupun eksternal. Pengembangan SDM dipengaruhi oleh kebutuhan sekolah dan kebijakan pendidikan, di mana pelatihan diselenggarakan melalui kerja sama dengan lembaga pelatihan dan MGMP. Evaluasi pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dan staf secara berkelanjutan.

Penilaian kinerja menggunakan metode yang beragam, termasuk wawancara, portofolio, dan teknologi seperti LMS dan platform e-learning, meskipun masih menghadapi kendala seperti subjektivitas dan faktor lingkungan. Untuk mencapai hasil yang objektif dan adil, diperlukan upaya terus-menerus dalam mengurangi bias dan meningkatkan akurasi penilaian. Dengan pendekatan yang terstruktur dan kolaboratif, sekolah dapat mengembangkan SDM yang kompeten dan berdedikasi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti berterima kasih kepada semua yang mendukung dalam penyusunan laporan ini, terutama SMAN 3 Kota Kediri yang memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Terima Kasih kepada dosen pembimbing yang mengarahkan peneliti membuat laporan, juga berterimakasih kepada QOUBA: Jurnal Pendidikan selaku wadah untuk menerbitkan karya penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardiansyah, Maisah, dan Hakim Lukman. 2023. "Analisis SWOT dan Pemetaan Strategi Lembaga Pendidikan Islam (Studi di SMAN 1 Bungo Provinsi Jambi)." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 1(2):39-58.
- Andi Warisno, (2019) "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten," *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* 3, no. 02.
- Dian, Kurniati, Maisah, dan Hakim Lukman. 2023. "Strategi Lembaga Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Standar Operasional Pendidikan (Studi di MTsN 3 Tulungagung, Jambi)." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 1(1):83-98.
- Getar, Rahmi Pertiwi, Su'aidi, dan El Widdah Minnah. 2023. "Meramalkan Kebijakan Pendidikan Islam Dalam Memperkuat Penanaman Nilai-Nilai Islam Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 1(2):59-70.
- Hasan, Syahrizal, Iskandar, dan Yamin Martinis. 2023. "Perspektif Psikologi Pendidikan Dalam Manajemen Pendidikan Islam." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 1(2):1-9.
- Haryanto Al-Fandi, (2021), *Desain Pembelajaran yang Demokratis dan Humanis*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media)
- Indra, Wahyuni Firli Fangestu, dan Hasan Syahrizal. 2023. "Digitalisasi Lembaga Pendidikan dalam Menghadapi Perkembangan dan Kemajuan Teknologi Informasi Dunia Pendidikan." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 1(2):26-38.

-
- Maimunah, Permata Hati Hasibuan, El Widdah Minnah, dan Su'aidi. 2023. "Proses Membuat Kebijakan-Kebijakan Pendidikan Islam." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 1(1):99-108.
- Nidia, Suriani, dan Iskandar. 2023. "Kontribusi Psikologi Dalam Manajemen Pengelolaan Kelas." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 1(2):18-25.
- Saidin, Maisah, dan Hakim Lukman. 2023. "Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 1(2):10-17.
- Sugiyono, (2019), *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta,
- Usman, Fahmy, Gustila Anggi Putri Dwi, M.Fadhil, dan M.Yudha. 2023. "Strategi Guru Al-Qur'an Hadist Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa di MTS Qiro'atul Qur'an Sungai Binjai." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 1(1):9-23.