Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk

Faizal Rizqi Sawalludin^{1*} & Ridwan Rustandi²

¹ Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

² Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan memberikan analisis deskriptif mengenai manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Persis 3 Pameungpeuk. Artikel ini akan menganalisis manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Persis 3 Pameungpeuk menggunakan perspektif Pendidikan secara epistemologis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia menempati posisi yang cukup sentral dalam perkembangan mutu Pendidikan di MTs Persis 3 Pameungpeuk. Implementasi manajemen Sumber Daya Manusia tersebut terdiri dari proses rekrutmen, orientasi, penempatan, dan pengembangan guru dan tenaga Pendidikan. Hal tersebut dilakukan sebagai respon terhadap tuntutan zaman dan kebutuhan masyarakat terhadap standar lulusan dari MTs Persis 3 Pameungpeuk.

Kata Kunci : Manajemen; sumber daya manusia; lembaga pendidikan Islam.

ABSTRACT

This article aims to provide a descriptive analysis of Human Resource Management at MTs Persis 3 Pameungpeuk. This article will analyze Human Resource management at MTs Persis 3 Pameungpeuk using an epistemological perspective of education. This study indicates that human resource management occupies a fairly central position in the development of the quality of education at MTs Persis 3 Pameungpeuk. The implementation of Human Resources management consists of recruitment, orientation, placement, and development of teachers and education personnel. This was done in response to the demands of the times and the community's needs for the standard of graduates from MTs Persis 3 Pameungpeuk.

Keywords: Management; human resources; Islamic education institution.

PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan kegiatan Pendidikan, sebuah Lembaga Pendidikan dituntut untuk senantiasa memenuhi pelbagai macam ekspektasi yang diinginkan masyarakat. Selain itu, suatu Lembaga Pendidikan perlu mewujudkan tujuan Pendidikan yang dirumuskannya. Tentunya hal tersebut dapat terlaksana salah

satunya melalui kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam yang bersifat kontinyu. Sumber Daya Manusia menjadi salah satu elemen penting dalam penyelenggaraan Pendidikan di sebuah Lembaga. Keberadaan Sumber Daya Manusia pada sebuah sekolah yang memadai, akan membantu keberlangsungan kegiatan Pendidikan di sekolah. Guru maupun siswa akan sangat terbantu ketika sekolah telah memiliki basis suprastruktur Sumber Daya Manusia yang baik dan memadai. Siswa akan mudah mengeksplorasi kreatifitas, guru akan mudah untuk memantik kreatifitas siswa.

Rekrutmen Sumber Daya Manusia pada sebuah sekolah menjadi hal yang sangat penting. Selain dapat membangun kenyamanan belajar anak, Sumber Daya Manusia juga dapat mengoptimalkan guru dalam mengajar. Selain itu Sumber Daya Manusia juga bermanfaat untuk keberlangsungan peminatan siswa melalui kegiatan pengembangan potensi diri (ekstrakurikuler). MTs Persis 3 Pameungpeuk merupakan sekolah tingkat menengah yang berdiri sejak tahun 1963. Namun jika melihat dalam aspek sarpras, MTs Persis 3 Pameungpeuk telah membangun 2 lokal Gedung, yang terdiri dari kampus 1 dan 2, serta 24 ruangan kelas.

Sumber Daya Manusia yang bertanggungjawab atas penyelenggaraan sarpras adalah wakil kepala madrasah bidang sarana prasarana yang memiliki empat staf, yakni staf bagian kelistrikan, bagian kebersihan, serta media belajar. MTs Persis 3 Pameungpeuk sendiri memiliki tata ruang yang luas serta lokasi yang strategis. Namun ada beberapa temuan menarik, yang kiranya dapat dianalisis pada penelitian ini, diantaranya belum maksimalnya sistem inventarisasi sarpras serta menyediakan peralatan kewanitaan di UKS.

Tulisan ini bermaksud untuk merespon fakta lapangan di atas sebagai upaya untuk menemukan solusi terhadap persoalan manajemen Sumber Daya Manusia sekolah di MTs Persis 3 Pameungpeuk. Tujuannya agar kegiatan Pendidikan berjalan dengan optimal serta mengungkap fakta ilmiah secara fenomenologis dengan mengembangkan kreatifitas melalui Sumber Daya Manusia yang memadai. Pada artikel ilmiah ini, alat yang digunakan penulis adalah manajemen Sumber Daya Manusia sekolah serta paradigma keilmuan manajemen Pendidikan Islam. Fakta lapangan yang ditemukan, akan dianalisis dan ditelaah menggunakan perspektif kualitatif-fenomenologis.

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian adalah sebagai berikut: Penelitian dari Nuraeni dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan, Jurnal Idarah. Pada jurnal tersebut dikatakan bahwa Salah satu bidang penting dalam penyelenggaraan manajemen pendidikan yakni sumber daya manusia yang terlibat dalam proses dinamika lembaga pendidikan, seperti guru dan tenaga kependidikan, yaitu tenaga administrasi atau struktural. Manajemen sumber daya manusia pendidikan disebut juga dengan manajemen pendidik dan pendidikan. Manajemen pendidik dan pendidikan merupakan sumber daya manusia potensial yang berperan dalam mewujudkan tujuan

pendidikan nasional. Mulai dari tenaga pengajar dan pendidikan yang masuk dalam organisasi pendidikan hingga akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SUMBER DAYA MANUSIA yang meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan atau pengembangan dan pemberhentian. Kualitas sumber daya manusia institusi pendidikan menentukan hasil, produk, dan standar lulusan dari institusi pendidikan itu sendiri.

Jurnal yang ditulis oleh M Nazar Almasari berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia; Implementasi Dalam Pendidikan Islam. Diterbitkan oleh jurnal Kutubkhanah Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari pengelolaan publik yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan operasional. Sumber daya manusia diasumsikan semakin berperan dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil di bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan pengelolaan sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia, adalah proses kegiatan pemimpin yang berarti mempekerjakan aparatur yang cukup berprestasi dan tidak memberdayakan aparatur yang tidak ada manfaatnya, beberapa upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia pendidikan Islam: (a) Meningkatkan pembinaan guru agama dengan guru biasa dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi, (b) Membina pembinaan pesaing didik agar menjadi manusia yang bertakwa dan religius kepada Tuhan yang lajang serta aktif berbagi pendidikan agama untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan (c) Perguruan tinggi Agama mengembangkan budi pekerti guna memahami dan melibatkan serta menerjemahkan ajaran agama sesuai dan selaras dengan kehidupan masyarakat.

Jurnal yang ditulis oleh Endah Winarti berjudul Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan, yang diterbitkan oleh Tarbiyatuna. Dalam lingkungan organisasi yang dinamis dan kompetitif saat ini, institusi menghadapi persaingan, tidak hanya dalam bukti fisik tetapi juga sumber daya manusia. Manusia telah menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Kondisi ini menyebabkan pentingnya perencanaan kegiatan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Artikel ini bertujuan untuk membahas konsep dasar perencanaan dan implementasi sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Secara konseptual perencanaan sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses yang melibatkan serangkaian kegiatan peramalan dan perkiraan dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, serta strategi pengembangan sumber daya manusia guna mencapai keberhasilan. Pelaksanaan di lembaga termasuk kegiatan analisis dan peramalan proyeksi atau pendidik dan kebutuhan pendidikan, seperti inventarisasi sumber daya manusia, proyeksi pendaftaran peserta didik baru, peninjauan tujuan atau sasaran lembaga pendidikan dan diakhiri dengan peramalan sumber daya manusia.

Jurnal yang ditulis oleh Apriyanti Widiyansyah berjudul Peranan Sumber

Daya Pendidikan Sebagai Faktor Penentu Dalam Manajemen Sistem Pendidikan yang diterbitkan oleh jurnal Cakrawala. Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan manusia, sehingga proses pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai agar dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Pendekatan Penelitian Kualitatif dan Jenis Penelitian Deskriptif, dengan maksud untuk memperoleh gambaran tentang dimensi korelatifitas dari sinergi Peran Sumber Daya Pendidikan sebagai Determinan dalam Pengelolaan Sistem Pendidikan pada penelitian ini. Dengan harapan dapat membangun pemikiran yang utuh secara substantif (tidak dikotomis dan parsial). Setelah menemukan data kualitatif, akan dianalisis berdasarkan observasi atau temuan yang ada di lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masalah sumber daya manusia sangat dominan dalam proses pendidikan / pembelajaran, hal ini juga berarti bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah.

Jurnal yang ditulis oleh Muhammad Priyatna berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam setiap organisasi, karena faktor sumber daya manusia sangat dominan dalam proses kerja organisasi, maka untuk mencapai tujuan organisasi perlu diadakan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja, keterampilan, perilaku serta pengetahuan pegawai. Disamping itu, perubahan yang terjadi seiring modernisasi baik dalam lingkup organisasi maupun di luar organisasi menuntut untuk pengembangan sumber daya manusia, sehingga sebagai investasi dalam organisasi, Sumber Daya Manusia memegang peranan penting terhadap pertumbuhan suatu bangsa. Untuk itu sebagai sumber daya utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia suatu keniscayaan, karena kondisi lingkungan yang dinamis, penempatan pegawai, tidak selalu menyebabkan keberhasilan, kondisi lingkungan yang cenderung berubah mengharuskan organisasi secara kontinyu melakukan penyesuaian dan pengembangan sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi.

LANDASAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran yang penting dalam proses perencanaan, pengaturan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pendidikan di lembaga Pendidikan Islam sehingga dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia tentu saja harus dikelola secara profesional agar ada keselarasan antara tuntutan organisasi dengan kebutuhan Sumber Daya Manusia. Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat

dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi. (Sarhini et al., 2018)

Peter Drucker, menyatakan bahwasanya efesiensi ditekankan pada melalui bekerja dengan benar (*doing things right*) sedangkan efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar (*doing the right things*). Dan yang paling penting adalah bagaimana menemukan pekerjaan yang benar untuk dilakukan dan memusatkan sumber daya dan usaha pada pekerjaan tersebut. (Drucker, 2017) Selain itu, George Terry memberikan definisi lain bahwa manajemen adalah sebuah pencapaian tujuan dalam organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan bantuan orang lain. Sedangkan, Hasibuan, mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu atau seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Hasibuan, 2003)

Manajemen mencakup sebuah aktivitas untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh personal maupun komunal dengan menyumbangkan upaya terbaiknya melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi pengetahuan apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka. Dari beberapa pendapat dan keterangan definisi manajemen tersebut, maka dapat diambil benang merah bahwa manajemen merupakan kegiatan pimpinan dengan menggunakan segala sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dengan manajemen yang baik, diharapkan tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien

Kemudian, pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia dikemukakan juga oleh Sondang P. Siagian, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan unsur yang terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya.

Jhon T. Seyfarth dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management For Effective Schools*, bahwasannya manajemen sumber daya manusia adalah urgensi penting dan fundamental dalam menciptakan dan mempertahankan kondisi yang diperlukan untuk pembelajaran yang efektif yang dapat berlangsung melalui pembacaan situasional kebutuhan sebuah Lembaga, salah satunya adalah menciptakan sumber daya manusia secara situasional melalui rekrutmen tenaga pendidik. (Mathis & Jackson, 2009)

Ruang lingkup kajian manajemen sumber daya manusia, telah berkembang pesat yang berfokus pada studi kebijakan pimpinan mengenai penetapan kerja karyawan secara konseptual. Hal tersebut bisa terlihat pada para peneliti sumber daya strategis telah berfokus pada pemeriksaan sistem kebijakan sumber daya

manusia yang mewakili pendekatan filosofis alternatif untuk mengelola Karyawan. Kebijakan sumber daya manusia dalam strategi menyeluruh dapat memperkuat masing-masing lainnya dengan cara yang dimaksudkan untuk menyampaikan dan memperkuat konsistensi kinerja kepada karyawan tentang relasi kerja dan memberikan referensi yang jelas mengenai panduan tentang upaya perusahaan untuk mengembangkan dan mendukung karyawan serta hasil kinerja yang diharapkan perusahaan dari karyawan sebagai imbalannya. (Pereira & Gomes, 2012)

Perkembangan kajian tentang sumber daya manusia sampai saat ini, banyak penelitian tentang strategi human resource telah berfokus pada kebijakan human resource seperti, efektifitas seleksi yang ketat, investasi tinggi dalam pelatihan karyawan, maupun keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Dalam menganalisis fenomena tersebut diperlukan pendekatan filosofis keseluruhan terhadap hubungan majikan-karyawan, karena akan sangat sulit untuk menilai strategi sumber daya manusia di tataran implementatif mengingat berbagai macam potensi implementatif itu dapat digunakan untuk memberlakukan kebijakan tertentu. (Bowen & Ostroff, 2004)

Pada intinya, strategi sumber daya manusia yang berbeda terdiri dari rangkaian unik kebijakan sumber daya manusia yang saling memperkuat yang bekerja sama untuk mengkomunikasikan pesan yang berbeda mengenai hubungan majikan-karyawan, yang mengarah pada penciptaan sumber daya unik berbasis karyawan di berbagai strategi sumber daya manusia. (Bowen & Ostroff, 2004)

M. Ann Garrison Darrin dan Jerry A. Krill menyebutkan bahwa organisasi adalah "a gathering place for Top highperforming staf and a place for cross-generational and cross-organizational collaboration". Menarik, kita melihat organisasi bukan sebagai tempat asing, melainkan tempat di mana kehidupan berkembang, semua orang berusaha melakukan yang terbaik dengan tujuan yang sama, bahkan kita melihat ada lintas generasi yang dapat dijangkau, sehingga komitmen yang dibangun oleh satu generasi akan memperkuat komitmen organisasi selanjutnya. (Darrin & Krill, 2016)

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai dua posisi penting, yaitu (a) merupakan bagian penting dari organisasi yang berkaitan dengan dimensi manusia, (b) merupakan fungsi staff atau pendukung dalam organisasi. Kegunaan sumber daya manusia adalah untuk senantiasa melakukan perubahan dan pengembangan diri dengan meningkatkan keterampilannya, pemberian motivasi untuk berprestasi, serta senantiasa dibimbing untuk memegang teguh komitmennya. (Mathis & Jackson, 2009)

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan

memenuhi tujuannya. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Pertama, Konsep Rekrutmen. Pengertian Rekrutmen Salahsatu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah perekrutan (recruiting) yang berarti pengusahaan tenaga kerja, pengerahan tenaga kerja, dan pencarian tenaga kerja. Perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan, lembaga atau instansi. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Sebelum membahas lebih jauh, maka perlu diketahui pengertian rekrutmen itu dari berbagai sumber dan perpektif untuk lebih menegaskan tentang definisi rekrutmen. Beberapa pakar atau sumber yang akan memberikan pandangan yang beragam tentang rekrutmen

Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. (Handoko, 2011) Sedangkan menurut Stoner yang dikutip oleh Sadili Samsudin mengemukakan, "The recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan", Rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. (Samsudin, 2005)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menentukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan, lembaga atau instansi sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Proses rekrutmen menurut Ibrahim Bafadal bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut: a. Persiapan Rekrutmen Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen tenaga kerja baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen. Persiapan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh pendidik dan tenaga kependidikan yang baik. Kegiatan

persiapan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan baru ini meliputi: 1) Pembentukan panitia 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah 3) Penetapan persyaratan-persyaratan 4) Penetapan prosedur pendaftaran 5) Penetapan jadwal rekrutmen 6) Penyiapan fasilitas 7) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran 8) Penyiapan bahan ujian seleksi

Penyebaran pengumuman penerimaan pegawai. Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

Penerimaan lamaran pegawai baru Begitu pengumuman Penerimaan lamaran pendidik dan tenaga kependidikan baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan baru disekolah. Mengetahui ada 34 penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi: 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja. 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran. 3) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar. 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian. d. Seleksi pelamar Setelah pendaftaran atau pelamaran tenaga pendidikan baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaanya setelah diangkat menjadi pendidik atau tenaga kependidikan. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian.

Dari paparan diatas dapat kita lihat bahwa proses rekrutmen terdiri dari beberapa tahapan proses dalam menjalankan system rekrutmen, proses rekrutmen harus dilakukan dengan sistematis, sehingga mampu menghasilkan output rekrutmen yang baik. 3. Kendala-Kendala Rekrutmen Menurut Malayu S. P. Hasibuan agar proses perekrutan berhasil, maka perusahaan, lembaga atau instansi perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana penarikan, dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala yang dihadapi setiap

perusahaan, lembaga atau instansi tidak sama, tetapi umumnya kendala itu meliputi: a. Kebijakan-Kebijakan Organisasi Berbagai kebijakan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan antara lain: 1) Kebijakan kompetensi dan kesejahteraan Jika perusahaan, lembaga atau instansi dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil, maka pelamar yang serius akan semakin banyak. Akan tetapi jika gaji dan kesejahteraan rendah pelamar akan sedikit. 2) Kebijakan promosi Kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kesempatan pertama kepada karyawan yang ada untuk mengisi lowongan 36 pekerjaan. Kebijakan ini akan meningkatkan moral dan partisipasi karyawan, serta membantu kegiatan “pemeliharaan” para karyawan. 3) Kebijakan status Karyawan Jika status karyawan menjadi karyawan tetap (full time) maka pelamar semakin banyak. Sebaliknya, jika status karyawan honorer, musiman atau sementara atau part time maka pelamar sedikit. 4) Kebijakan Sumber Tenaga Kerja Jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari lokal maka pelamar yang serius sedikit. Sebaliknya jika tenaga kerja yang akan diterima bersumber dari seluruh nusantara maka pelamar akan semakin banyak. b. Persyaratan Jabatan Persyaratan-persyaratan setiap jabatan adalah salah satu kendala penarikan. Untuk menarik tenaga-tenaga yang terampil lebih sulit dari pada tenaga yang kurang terampil.

Pengetahuan akan persyaratan-persyaratan jabatan memungkinkan bagian personalia untuk memilih jalan terbaik dalam program penarikan dengan batasan-batasan yang ada. Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Dan apabila persyaratannya yang harus dimiliki sedikit maka pelamar akan semakin banyak. Metode pelaksanaan penarikan Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, radio atau TV maka pelamar akan semakin banyak. Dan sebaliknya semakin tertutup penarikan maka pelamar sedikit.

Kondisi pasar tenaga kerja Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit maka pelamar juga sedikit. Solidaritas perusahaan, lembaga atau instansi Solidaritas perusahaan, lembaga atau instansi diartikan besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, lembaga atau instansi. Jika solidaritas perusahaan, lembaga atau instansi besar pelamar semakin banyak akan tetapi sebaliknya jika solidaritas rendah maka pelamar sedikit.

Kondisi-kondisi lingkungan eksternal. Kondisi perekonomian, penjualan dan perubahan perilaku pesaing juga sering memaksa perusahaan, lembaga atau instansi untuk menyelesaikan upaya penarikannya. Persaingan yang semakin ketat untuk memperebutkan tenaga-tenaga berkualitas memerlukan program penarikan yang lebih agresif. Mengkaji berbagai kendala umum yang ada dalam pelaksanaan rekrutmen memang perlu mengetahui kendala-kendala penarikan pegawai yang

terjadi, seperti yang telah di jabarkan di atas, sekolah harus mampu mengatasi berbagai kendala tersebut, salah satunya yaitu dengan membuat perencanaan rancangan program yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan dijalankan dengan baik oleh lembaga pendidikan. Sehingga sekolah dapat mengetahui kendala- kendala yang ada dan dapat mengatasinya dengan baik.

Prinsip-prinsip Rekrutmen Dalam rangka mendapatkan calon karyawan yang profesional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen, diantaranya: a. Rekrutmen harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan. b. Rekrutmen harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus. c. Agar didapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon pendidik dan tenaga kependidikan. Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Perencanaan dilakukan demi menghindarkan terjadinya kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan.

Kedua, Konsep Seleksi. Defenisi Seleksi Seleksi merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memutuskan pelamar atau calon karyawan yang mana seharusnya diterima dan dipekerjakan. Keputusan itu diambil dengan harapan agar yang diterima adalah mereka yang layak untuk diterima. Para manajer personalia menggunakan peroses seleksi untuk mengambil keputusan penerimaan karyawan baru. Tujuan dari peroses seleksi adalah untuk memilih orang yang cocok dengan pekerjaan dan perusahaan. Pada dasarnya seleksi dilakukan untuk memberikan masukan bagi perusahaan dalam rangka mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.(Sonny, 2012)

Kegiatan seleksi karyawan merupakan salah satu pilar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang bertujuan mencari dan mendapatkan Sumber Daya Manusia yang kompeten di bidangnya. Di samping memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, sumber daya manusia tersebut juga diharapkan memiliki budaya atau kultur yang selaras dengan visi dan misi perusahaan, yang dalam dunia manajemen sumber daya manusia dikenal dengan istilah job fit and culture fit. Job fit bermakna bahwa kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Culture fit bermakna bahwa karakter yang dimiliki pelamar sesuai dengan budaya perusahaan tersebut. Dengan memiliki sumber daya manusia yang fit in (sesuai/cocok), baik dalam pekerjaan maupun maupun kultur perusahaan, sumber daya manusia

tersebut diharapkan menjadi aset yang mampu mendukung pencapaian target bisnis yang telah ditetapkan. (Mathis & Jackson, 2012)

Seleksi adalah proses *screening* atau pemilihan para kandidat pelamar yang memenuhi syarat dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga melalui tahapan-tahapan tes, untuk dapat ditetapkan menjadi karyawan atau pegawai. Adapun Dasar Seleksi berarti penerimaan karyawan baru hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang digariskan oleh internal ataupun eksternal perusahaan supaya hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Dasar-dasar itu antara lain : 1) Kebijakan perubahan pemerintah Seleksi penerimaan karyawan baru hendaknya berdasarkan dan berpedoman kepada Undang-Undang Perubahan Pemerintah. 2) Job specification Dalam spesifikasi, telah diterapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Dasar ini harus betul-betul menjadi pedoman untuk melakukan seleksi, prinsipnya adalah *the right man on the right place and the right man behind the right gun*. Jadi, titik tolak pemikiran seleksi hendaknya pada apa yang akan dijabat, baru siapa yang akan menjabatnya. Jabatan atau pekerjaan apapun yang akan diisi hendaknya diseleksi berdasarkan atas spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut. (Mathis & Jackson, 2012)

Tujuan Seleksi Seleksi merupakan proses yang sangat penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik (*best-guest*) dari pelamar yang ada. Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut : 1) Karyawan yang memiliki potensi 2) Karyawan yang disiplin dan jujur 3) Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan 4) Karyawan yang terampil 5) Karyawan yang kreatif dan dinamis. (Utamy et al., 2020)

Kriteria Seleksi Proses seleksi yang dilakukan perusahaan sangat berperan penting dalam menentukan baik tidaknya perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan dimasa yang akan datang. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berdaya guna maka diperlukan beberapa kriteria sebagai dasar dalam mengadakan seleksi, yakni sebagai berikut: 1) Seleksi berpedoman pada analisis jabatan Dalam deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang merupakan hasil dari analisis jabatan tercantum rincian tugas dan tanggung jawab serta kriteria yang harus dipenuhi oleh para pelamar. Oleh karena itu, deskripsi dan analisis jabatan harus dijadikan pedoman dalam seleksi sumber daya manusia agar efektivitas pelaksanaan seleksi dapat dijamin keberhasilannya. 2) Seleksi harus efektif dan efisien Proses seleksi harus dilakukan tepat sesuai dengan alokasi dana, waktu dan rencana yang telah ditetapkan. Efisien adalah pelaksanaan seleksi yang memerlukan biaya yang sesuai dengan anggaran yang tersedia, tetapi dapat memilih sumber daya manusia dengan tepat. 3) Seleksi berpedoman pada pelaksanaan sumber daya manusia

Dalam perencanaan kebutuhan jumlah sumber daya manusia tertuang beberapa jumlah sumber daya manusia yang diperlukan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia. Seleksi mengacu pada banyaknya sumber daya manusia yang dibutuhkan tidak terpenuhi oleh calon tenaga kerja atau pelamar maka seleksi ulang bisa dilaksanakan pada periode berikutnya hingga mendapat sumber daya manusia yang tepat. 4) Seleksi harus memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dalam proses pelaksanaan seleksi harus memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Misalnya ketentuan tentang melarang untuk memperkerjakan tenaga kerja di bawah umur atau tenaga kerja anak-anak. Seleksi juga memperhatikan etika, dan norma agama dengan menyesuaikan pada kondisi adat istiadat setempat. 5) Seleksi harus dilaksanakan objektif dan jujur. Objektifitas dan kejujuran pelaksanaan seleksi menjadi tumpuan harapan bagi para pelamar karena dengan demikian, kepuasan dan keberhasilan dalam seleksi akan dirasakan dengan penuh kebanggaan. Demikian juga para pelamar yang terpaksa tidak diterima tidak akan merasa kecewa bila dalam seleksi objektif dan jujur (Iskarim, 2017)

Tingkat seleksi ada 3, yakni sebagai berikut : 1) Seleksi tingkat pertama, adalah seleksi yang dilakukan untuk menyeleksi calon tenaga kerja baru dan beberapa para pelamar dengan prosedur seleksi yang ditetapkan. 2) Seleksi tingkat kedua, seleksi yang dilakukan pada tenaga kerja dalam masa percobaan, dengan cara mengganti sikap dan mental perilaku, dan kemampuan nyata calon tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Lama masa percobaan maksimal satu tahun dengan memberikan gaji 80%. 3) Seleksi tingkat ketiga, adalah seleksi yang dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Setelah lulus pendidikan diangkat untuk menduduki jabatan tertentu sesuai dengan jenjang karir atau dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. (Mathis & Jackson, 2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN

MTs Persis 3 Pameungpeuk sebagai sebuah Lembaga Pendidikan berbasis Islam, harus mampu memberikan implikasi dari tujuan manajemen sumber daya di atas. Tentu saja hal tersebut tidak terlepas dari latar belakang historis kehadiran madrasah sebagai lembaga Pendidikan Islam, yaitu: 1). Sebagai manifestasi dan realisasi pembaharuan sistem pendidikan Islam. 2). Usaha penyempurnaan terhadap sistem pesantren ke arah suatu sistem pendidikan yang lebih memungkinkan lulusannya untuk memperoleh kesempatan yang sama dengan sekolah umum. 3). Adanya sikap mental pada sementara golongan umat Islam, khususnya santri yang terpukau pada Barat sebagai sistem pendidikan pendidikan mereka. Dan 4). Sebagai upaya untuk menjembatani antara sistem pendidikan tradisional yang dilaksanakan oleh pesantren dan sistem pendidikan modern dari hasil akulturasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri muncul karena manusia memiliki

hakikat kemanusiaan yang disebut kemandirian (individualitas) berupa kesadaran akan berhimpun dan membangun team work dalam kinerja organisasi. Kesadaran itu dimiliki manusia sebagai individu karena kehadiran individu yang lain, dengan kekurangan dan kelebihan masing-masing. Setiap individu hanya akan merasakan kehidupan berarti dan bermakna, dalam saling keterhubungan antara yang satu dengan yang lain.

Setiap individu tidak dapat melepaskan saling ketergantungan yang mendorongnya untuk saling berkomunikasi sebagai perwujudan hakikat kehidupan sosial sebagai manusia. Saling keterhubungan ini menghasilkan kehidupan bersama dalam kebersamaan, yang hanya akan berlangsung secara efektif dan efisien di dalam norma-norma atau nilai-nilai yang diterima dan dihormati oleh setiap individu yang saling berhubungan itu. Kemampuan menerima dan menghormati nilai-nilai itu, didasari oleh hakikat moralitas yang dimiliki manusia sebagai makhluk normatif, untuk yang memungkinkannya menjalani kehidupan Bersama, dalam mewujudkan visi dan misi sebuah organisasi atau lembaga.

Hakikat setiap unsur individu dari pegawai dan tenaga kependidikan di Lembaga pendidikan yang mendorong setiap unsur tersebut melaksanakan kinerja secara aktif dan kompetitif. Dalam organisasi Lembaga Pendidikan pula setiap individu mendapatkan hak individunya karena telah melaksanakan kinerja dengan baik, diantaranya dilindungi hak asasinya, diperlakukan sebagai subyek yang dihormati dan dipartisipasikan dalam kegiatan organisasi, bukan sebagai obyek yang diperlakukan semena-mena, mendapat perlakuan yang adil dalam setiap kesempatan berprestasi atau merealisasikan atau mengaktualisasikan diri dan lain-lain. Sehingga pada gilirannya Sumber Daya Manusia di lingkungan organisasi Lembaga pendidikan harus dipahami dan diperlakukan juga sebagai manusia yang memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi (Nawawi, 2013).

Terpenuhi atau tidak kebutuhannya sebagai manusia sangat berpengaruh pada perilaku manusia itu sendiri dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan setiap pelanggan yang ada di lingkungan organisasi lembaga Pendidikan yang merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab dari manajemen Sumber Daya Manusia. Kemudian, manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam membangun mutu sebuah Lembaga Pendidikan. Pada MTs Persis 3 Pameungpeuk manajemen Sumber Daya Manusia difokuskan pada realisasi program sekolah dan pencapaian visi misi madrasah.

Adapun program yang berkaitan dengan usaha mendapatkan Sumber Daya Manusia di MTs Persis 3 Pameungpeuk dilakukan dengan berbagai kegiatan spesifik seperti analisis jabatan, perencanaan Sumber Daya Manusia, perekrutan, penyeleksian, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja dan kompensasi. Kemudian, tujuan akhir dari manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Persis 3 Pameungpeuk adalah meningkatkan mutu produktivitas,

loyalitas, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik dari pegawai.

Seiring berkembangnya tuntutan zaman, peran manajemen Sumber Daya Manusia telah mengalami perubahan. Pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama di bidang transportasi dan komunikasi telah memunculkan nuansa yang kompetitif. Hal tersebut menjadikan Lembaga Pendidikan Islam harus memunculkan Sumber Daya Manusia yang kompetitif dan mampu bersaing dengan yang lainnya. Saat ini Sumber Daya Manusia merupakan investasi besar dalam kelangsungan sebuah organisasi Lembaga Pendidikan. Ditambah lagi, dengan semakin derasnya arus tantangan kerja domestik dan global, maka peran Sumber Daya Manusia yang bermutu menjadi sangat strategis.

Organisasi yang mengabaikan unsur mutu Sumber Daya Manusia akan semakin terpinggirkan. Tidak mungkin produk organisasi yang bermutu (berdaya saing kuat) akan terjadi tanpa didukung oleh Sumber Daya Manusia yang bermutu. Paradigma organisasi yang memperkerjakan Sumber Daya Manusia apa adanya atau cukup Sumber Daya Manusia yang disiplin dan kerja keras saja harus diubah menjadi paradigma baru, yaitu memperkerjakan Sumber Daya Manusia yang disiplin, kerja keras dan cerdas, integritas, serta memiliki hasrat atau ambisi tinggi dalam berkarier. Dengan demikian, semakin besarnya peran manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi merupakan akibat yang tidak dapat dihindarkan dari berbagai perubahan yang terjadi.

MTs Persis 3 Pameungpeuk sebagai Lembaga Pendidikan Islam memiliki potensi yang cukup besar untuk masuk ke dalam persaingan yang kompetitif. Hal tersebut tentunya, dengan kehadiran dan dukungan Sumber Daya Manusia yang memadai. Tentu saja, kebutuhan tersebut tidak dapat dipungkiri berasal dari manusia, serta dapat dipenuhi oleh manusia itu sendiri. Konsep dasar tersebut yang menjadikan manajemen Sumber Daya Manusia sangat urgent untuk perkembangan MTs Persis 3 Pameungpeuk kearah yang lebih kompetitif, selain itu, Malik Fadjar berpendapat bahwa pengelola madrasah harus menciptakan sebuah manajerial Sumber Daya Manusia di madrasah secara rasional dan berorientasi pada masyarakat luas. yakni dengan bersikap proaktif dalam merespon kebutuhan masyarakat dengan menghasilkan lulusan-lulusan terbaik yang telah ditempa oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Kemudian Mengintegrasikan Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada untuk melakukan berbagai tindakan yang menjawab dan mengatasi tantangan tersebut. Akhirnya akan dapat menciptakan keunggulan-keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh madrasah lainnya. Untuk itu, karena manajemen Sumber Daya Manusia dikategorikan sebagai sistem terbuka, yaitu sistem yang mempunyai ciri bahwa keberadaannya sangat dipengaruhi oleh lingkungan (Priyatna, 2017).

Maka dari itu, MTs Persis 3 Pameungpeuk harus melakukan aktivitas manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu madrasah seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, yang merupakan transformasi

atas problematika yang terjadi. Masukan atau input-nya adalah tantangan-tantangan lingkungan dan karakteristik manusia seperti kemampuannya, pendidikannya, dan lain-lain, dan keluaran atau output-nya adalah guru dan pegawai produktif yang dibutuhkan organisasi. Selanjutnya implikasinya adalah informasi-informasi tentang sejauh mana Sumber Daya Manusia dapat memenuhi apa yang diharapkan. Apabila tidak sesuai, berarti terjadi kesalahan dalam proses. Bila sistemnya tetap ingin dipertahankan, maka analisis tantangan-tantangannya harus diperbaiki. Selain itu, MT's Persis 3 Pameungpeuk juga perlu melaksanakan pengembangan terhadap Sumber Daya Manusia yang ada, baik itu guru maupun tenaga kependidikan. Hal tersebut dapat direalisasikan dengan pelatihan oleh ahli dalam bidang tersebut yang bertujuan untuk mengembangkan dan mengasah potensi Sumber Daya Manusia yang sudah ada (Mulyasa, 2005).

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral, karena perilaku, mutu dan kinerja di dalam madrasah tidak dapat lebih baik dari mutu Sumber Daya Manusia yang dipekerjakannya. Dengan demikian berarti juga manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan mutu madrasah hanya akan berfungsi secara efektif dan efisien, apabila pimpinan dan manajemen madrasah terus menerus berorientasi pada usaha merestorasi perilaku organisasi untuk meningkatkan mutu dan kinerja para guru dan pegawai di lingkungannya.

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di MT's Persis 3 Pameungpeuk salah satunya adalah Perencanaan Sumber Daya Manusia yang merupakan tindakan yang akan dilakukan untuk mendapatkan hasil yang ditentukan dalam jangka dan ruang waktu tertentu. Dengan demikian, perencanaan itu merupakan suatu proses pemikiran, baik secara garis besar maupun secara mendetail dari suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai kepastian yang paling baik dan ekonomis. Juga dapat dikatakan bahwa perencanaan itu adalah suatu antisipasi dari suatu yang akan terjadi, karena itu harus merupakan proses yang sebaik-baiknya (Maslow, 1943).

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yakni membangun kontribusi produktif pegawai terhadap organisasi dengan menunjukkan tanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia sendiri akan mencerminkan strategi manajer dan mampu memenuhi tantangan organisasi. Oleh karenanya, tujuan manajemen Sumber Daya Manusia mencakup empat aspek yaitu tujuan sosial, tujuan organisasional, tujuan fungsional, dan tujuan individual.

Tabel 1

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan	Penjelasan
Sosial	Menggerakkan Tanggung Jawab Sosial Organisasi
Organisasional	Pendayagunaan Sumber Daya Manusia efektif dan efisien
Fungsional	Mempertahankan Konsistensi sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan organisasi
Individual	Tujuan seseorang yang akan dicapai melalui organisasi

Sumber: observasi penulis

Tabel 1 di atas, berkaitan dengan tujuan sosial manajemen Sumber Daya Manusia adalah menggerakkan organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalisir dampak negatifnya. (Samsudin, 2005) Organisasi menghasilkan output bagi kelompok tertentu di masyarakat. Organisasi sekolah diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial. Implementasi dari tujuan sosial sekolah diantaranya adalah program Unit Kesehatan Sekolah (UKS), adanya lembaga pecinta alam lingkungan dan program bakti sosial. Implementasi dari tujuan sosial tersebut diharapkan akan meningkatkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap sekolah (Mathis & Jackson, 2012).

Tujuan organisasional adalah implemetasi dari manajemen sarana Sumber Daya Manusia yang secara formil disusun dalam rangka proses ketercapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia didayagunakan secara efektif dan efisien, serta berkerja secara tim untuk membantu tujuan sebuah Lembaga Pendidikan. Hal tersebut dilakukan karena efektifitas dan efisiensi sekolah tergantung dengan efektifitas Sumber Daya Manusia yang ada di sekolah yakni dengan membina dan mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia (Samsudin, 2005).

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan konsistensi Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sehingga kepala sekolah dalam hal ini berupaya meningkatkan pengelolaan guru dan pegawai dengan cara memberikan pelayanan dan konsultasi yang tepat, mengelola program rekrutmen yang efektif, pelatihan, dan mampu menguji realitas ketika guru dan pegawai mengemukakan gagasan baru untuk mengembangkan sekolah (Samsudin, 2005).

Tujuan individual adalah tujuan setiap anggota organisasi yang akan dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Apabila tujuan organisasi dan tujuan pribadi tidak sesuai maka dapat dimungkinkan pegawai akan memilih untuk menarik diri dari organisasi. Kepala sekolah harus pula terfokus pada pencapaian kesesuaian

pencapaian tujuan dengan guru, dengan mengkaji pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat guru di sekolah. Collingridge dan Ritchie mengemukakan organisasi berusaha menciptakan kondisi dimana setiap pegawai terdorong untuk memberi sumbangan sebaik mungkin bagi efektifitas organisasi. (Samsudin, 2005)

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan itu juga merupakan suatu kegiatan atau proses yang sangat penting dalam berbagai kegiatan di MTs Persis 3 Pameungpeuk. Hal ini dapat dipahami sebab secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan, pengevaluasian berbagai alternatif pencapaiannya dan penentuan tindakan yang akan ditempuh. Dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia bagi MTs Persis 3 Pameungpeuk, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan Sumber Daya Manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan sosiologis yang terjadi dan ketersediaan tenaga yang ada di MTs Persis 3 Pameungpeuk.

Ketersediaan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan madrasah untuk pelaksanaan tugas-tugas pada masa-masa yang akan datang adalah sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi madrasah dapat terlaksana dengan baik. Dan setiap kali kegiatan akan dilakukan harus direncanakan sebelumnya untuk memastikan atau meminimalkan gangguan pada rencana-rencana madrasah. Untuk itu, sesuai dengan fungsinya untuk membantu organisasi madrasah dalam mencapai tujuannya dari aspek Sumber Daya Manusia, maka proses penentuan kebutuhan Sumber Daya Manusia madrasah di masa depan, maka proses penentuan tersebut dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut, 1). Analisis beberapa faktor penyebab perubahan kebutuhan Sumber Daya Manusia; 2). Peramalan kebutuhan Sumber Daya Manusia; 3). Penentuan kebutuhan Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang 4). Analisis ketersediaan (supply) Sumber Daya Manusia, dan 5). Penentuan dan implementasi program (Lengnick-Hall et al., 2009).

Seleksi Sumber Daya Manusia

Kemudian tahapan selanjutnya dalam manajemen Sumber Daya Manusia adalah seleksi, maka fungsi tahap ini adalah menyaring pelamar dengan setepat mungkin sehingga organisasi dapat menerima orang yang tepat (Cahayani, 2005:63). Proses ini, seperti halnya rekrutmen, merupakan kegiatan yang sangat penting bagi madrasah sebab hasil yang didapat dari perekrutan tidak menjamin bahwa seluruh calon yang direkrut sesuai dengan harapan organisasi madrasah. Di samping itu, seleksi juga tidak hanya berarti memilih pegawai yang tepat dilihat dari sudut pandang organisasi madrasah, tetapi juga dari sudut pegawai yang memilih organisasi madrasah yang sesuai dengan keinginan dan harapannya.

Hal ini penting sebab unjuk kerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki, tetapi juga oleh sikapnya terhadap organisasi madrasah,

dalam pengertian keyakinannya bahwa madrasah yang dimasuki akan dapat mewujudkan harapanharapannya yang mengakibatkan dia senang bekerja di madrasah tersebut. Dalam praktek seleksi terdapat sejumlah alat dan metode seleksi yang digunakan, berikut ini adalah alat dan metode seleksi yang biasa digunakan oleh organisasi madrasah: 1). Penerimaan pendahuluan (preliminary reception); 2). Ujian penerimaan (employment test); 3). Wawancara; dan 4). Penjelasan pekerjaan secara realistis (realistic job preview).

Dalam melaksanakan manajerial Sumber Daya Manusia diperlukan beberapa tahapan yang cukup penting. Tahapan tersebut diantaranya, rekrutmen, orientasi, dan penempatan pegawai. Rekrutmen atau penerimaan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Rekrutmen pendidik dan tenaga pendidik adalah pengaturan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar yang dilakukan lembaga untuk mendapatkan tenaga pendidik sebagai orang yang melakukan kegiatan dalam bidang pendidikan yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan guna membantu tercapainya tujuan yang diinginkan.(Dotulong et al., 2015)

Kemudian dalam melaksanakan proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, ada beberapa proses yang perlu dilalui, diantaranya; 1) *Job Posting* (maklumat pegawai), yaitu organisasi mengumumkan lowongan-lowongan pegawai melalui buletin, sekolah, organisasi/lembaga atau surat edaran. Cara ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan yang sama (adil) kepada seluruh pegawai yang memenuhi syarat untuk mendapatkan pegawai yang lebih baik. 2) *Skills Inventory* (menemukan keahlian), yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong. 3) *Referrals* (rekomendasi pegawai), yaitu dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesional untuk mengisi sebuah lowongan. 4) *Walks in*, adalah para pencari kerja yang datang langsung ke departemen Sumber Daya Manusia/Bagian Kepegawaian untuk mencari kerja. 5) *Writes in*, adalah surat-surat langsung yang dikirim dari lembaga. Organisasi yang menerima banyak surat lamaran langsung haruslah mengembangkan cara efisien untuk menyeleksi lamaran-lamaran tersebut dan menyimpan arsip lamaran yang memenuhi syarat. 6) Perguruan Tinggi, rekrutmen dari Perguruan Tinggi merupakan sumber utama kebutuhan tenaga manajerial, professional, dan teknis bagi organisasi. 7) Lembaga Pendidikan, disamping Perguruan Tinggi, Lembaga Pendidikan juga menjadi saluran rekrutmen. Lembaga ini meliputi Sekolah Menengah Umum (SMU) dan lembaga pendidikan kejuruan. 8) *Advertising* (pengiklanan), dengan iklan para pelamar dapat mengetahui lowongan pekerjaan seperti radio, majalah internet/web dan lain-lain.

Kemudian tahapan selanjutnya adalah proses orientasi pegawai, Adapun pengertian dari orientasi "*Familiarization with and adaption to a situation or an*

environment” (Pengakraban dan penyesuaian dengan situasi atau lingkungan) (Cascio, 1995). “*The activities involved introducing new employees to the organization and the work units*” (Aktivitas yang melibatkan pengenalan karyawan baru kepada organisasi dan unit kerja mereka) (Decenzo & Robbins, 1994:230-231).

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa orientasi adalah pengenalan dan adaptasi seseorang terhadap suatu situasi atau lingkungan. Pada praktik sehari-hari, orientasi sering hanya berupa indoktrinasi terhadap filosofi, kebijakan dan peraturan organisasi yang bersangkutan. Istilah lain yang sering digunakan untuk program pengenalan adalah indoktrinasi dan induksi. Program orientasi efektif dapat mengurangi kecemasan yang dirasakan karyawan saat memasuki organisasi untuk pertama kali. Orientasi adalah sikap, standar nilai dan pola perilaku di dalam perusahaan atau organisasi bagi karyawan. Pengenalan atau orientasi perlu diprogramkan karena adanya sejumlah aspek khas yang muncul pada saat seseorang memasuki lingkungan kerja baru. Setelah seorang guru atau pegawai telah dinyatakan lulus seleksi, maka akan ada rangkaian penyampaian sosialisasi sebagai implementasi dasar dari proses orientasi guru dan tenaga kependidikan. Adapun sosialisasi tersebut dapat digambarkan sebagai sebuah proses yang terdiri atas tiga tahap: pra-kedatangan (*prearrival*), perjumpaan (*encounter*), dan metamorphosis (*metamorphosis*).

Tahap pertama adalah hal-hal yang dipelajari guru dan tenaga kependidikan baru sebelum ia bergabung dengan organisasi (yang memiliki nilai, sikap dan harapan tertentu kepada anggotanya). Dalam tahap kedua, guru dan tenaga kependidikan baru mendapatkan pemahaman yang lebih jelas tentang organisasi dan dihadapkan pada situasi bahwa harapan dan realita bisa jadi berbeda. Tahap ketiga meliputi perubahan yang lebih bertahan lama. Dalam tahap metamorphosis, karyawan baru harus belajar mengatasi inkonsistensi yang mereka temukan dalam perjumpaan. Disini, para karyawan baru telah benar-benar terlatih dalam pekerjaan mereka. Ketiga tahap ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap produktivitas kerja karyawan baru, komitmen mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi dan keputusan mereka untuk tetap bergabung bersama organisasi.

Program orientasi merupakan tanggung jawab bersama staf pelatihan dan atasan langsung. Harus ada pemahaman yang jelas tentang aspek-aspek yang menjadi kewajiban setiap pihak, sehingga tidak ada informasi yang tak tersampaikan. Biasanya, para staf pelatihan memberikan informasi umum yang relevan mengenai organisasi, bagi semua pegawai baru. Sementara itu, atasan langsung berkonsentrasi pada aspek-aspek khusus yang terkait dengan pekerjaan dan tempat kerja.

PENUTUP

MTs Persis 3 Pameungpeuk sebagai Lembaga Pendidikan Islam memiliki potensi yang cukup besar untuk masuk ke dalam persaingan yang kompetitif. Hal tersebut tentunya, dengan kehadiran dan dukungan Sumber Daya Manusia yang memadai. Tentu saja, kebutuhan tersebut tidak dapat dipungkiri berasal dari manusia, serta dapat dipenuhi oleh manusia itu sendiri. Konsep dasar tersebut yang menjadikan manajemen Sumber Daya Manusia sangat urgent untuk perkembangan MTs Persis 3 Pameungpeuk ke arah yang lebih kompetitif selain itu, pengelola madrasah harus menciptakan sebuah manajerial Sumber Daya Manusia di madrasah secara rasional dan berorientasi pada masyarakat luas, yakni dengan bersikap proaktif dalam merespon kebutuhan masyarakat dengan menghasilkan lulusan-lulusan terbaikmemiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Nugraha, H. F. (2019). Manajemen Sarana Prasarana Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Aditya, *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 1(2), 58–65.
- Council, N. R. (2544). [Board_on_Infrastructure_and_the_Constructed_Envir(BookFi)].
- Darmawan, B. (2014). Manajemen Sarana dan Prasarana Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan, *Jurnal Pelopor Pendidikan*, 6(2), 93–102. <http://www.stkipggrismp.ac.id/jurnal-pelopor-pendidikan-4/>
- Dotulong, L., Lopian, J., & Runtuwuw, H. J. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9313>
- Elong, T. A. (2018). Manajemen Sarana dan Prasarana di Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal Ilmiah Iqra'*. <https://doi.org/10.30984/jii.v11i1.574>
- Irawan. (2016). Paradigma keilmuan MPI-Jurnal-Irawan. *Manajeria*, 1(2), 297.
- Lengnick-Hall, M. L., Lengnick-Hall, C. A., Andrade, L. S., & Drake, B. (2009). Strategic human resource management: The evolution of the field. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.01.002>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation, *Psychological Review*. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosda.
- Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*.
- Novita, M. (2017). Good facilities and infrastructure become the spearhead of the success of Islamic educational institutions, *NUR EL-ISLAM: Jurnal*

- Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 4(2), 97–129.
<http://ejournal.staiyasnibungo.ac.id/index.php/nurelislam%0Ahttp://mo raref.or.id/record/view/64714>
- Parid, M., & Alif, A. L. S. (2020). Pengelolaan Sarana dan Prasarana Pendidikan, *Tafhim Al-'Ilmi*. <https://doi.org/10.37459/tafhim.v11i2.3755>
- Priyatna, M. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam, *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.30868/ei.v5i09.87>
- Samsudin, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka.
- Sarbini, A., Rahman, A., Rustandi, R., Dakwah, M., Sunan, U. I. N., & Djati, G. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Optimalisasi Sertifikasi Pembimbing Manasik Ibadah Haji. 2.
- Sawalludin, F. R. (n.d.). Instrumen Wawancara Mini Reasearch.
- Sinta, I. M. (2019). Manajemen Sarana Dan Prasarana, *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*. <https://doi.org/10.15575/isema.v4i1.5645>