



MANAJEMEN REKRUTMEN, SELEKSI, ORIENTASI DAN PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN BERBASIS NILAI-NILAI ISLAM

Muhammad Fendra Kari¹, Amirudin Muslim², Arif Irawan³, Palah⁴, Rusi Rusmiati Aliyyah⁵

Universitas Djuanda Bogor¹²³⁴⁵

f.2420693@unida.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji praktik manajemen sumber daya manusia di SMK Amaliah 1 Ciawi dengan fokus pada rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan. Metode kualitatif digunakan melalui wawancara dengan tiga narasumber kunci: kepala sekolah, waka kurikulum, dan kepala tata usaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara sistematis berbasis kebutuhan, dengan seleksi yang mengedepankan kompetensi profesional dan nilai keislaman. Program orientasi dilaksanakan secara berkala melalui IHT, sedangkan penempatan mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan kebutuhan sekolah. Evaluasi kinerja dilakukan secara informal melalui rapat dan pemantauan langsung. Tantangan utama adalah keterbatasan SDM kejuruan yang sesuai. Temuan ini merekomendasikan penguatan sistem dokumentasi digital, mentoring adaptif, serta kemitraan dengan institusi pendidikan tinggi.

Kata Kunci: Human Resource Management, Recruitment, Orientation, Vocational Education

ABSTRACT

This study aims to examine human resource management practices at SMK Amaliah 1 Ciawi, with a particular focus on the recruitment, selection, orientation, and placement of teaching and administrative staff. A qualitative method was employed through interviews with three key informants: the principal, the vice principal for curriculum, and the head of administration. The findings reveal that recruitment is carried out systematically based on institutional needs, with the selection process emphasizing professional competence and Islamic values. Orientation programs are regularly implemented through In-House Training (IHT), while staff placement considers educational background and school needs. Performance evaluation is conducted informally through meetings and direct supervision. The main challenge identified is the limited availability of vocational human resources that meet the required qualifications. The study recommends strengthening digital documentation systems, adaptive mentoring, and partnerships with higher education institutions.

Keywords: Human Resource Management, Recruitment, Orientation, Vocational Education

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam menentukan arah, mutu, dan keberlangsungan sebuah lembaga pendidikan (Pandit, J. M & Paul, B, 2023). Tidak hanya sebagai pelaksana teknis administratif atau akademik, SDM di lingkungan sekolah memiliki peran ganda: sebagai agen pembelajaran sekaligus penjaga nilai-nilai institusional. Dalam konteks sekolah Islam, peran ini semakin kompleks karena menuntut integrasi antara profesionalisme kerja dan penghayatan terhadap nilai-nilai spiritual keislaman (Sarnoto, A. Z & PdI, M, 2025).

Manajemen SDM dalam lembaga pendidikan mencakup serangkaian proses mulai dari rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, hingga pembinaan dan evaluasi (Utamy, R et al., 2020). Setiap proses memiliki kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan



institusi pendidikan. Rekrutmen dan seleksi yang tidak tepat akan berdampak pada rendahnya kinerja, kurangnya loyalitas, bahkan potensi konflik nilai antara pegawai dan institusi. Sementara itu, orientasi yang baik membantu pegawai baru beradaptasi dengan budaya kerja dan sistem internal, dan penempatan yang sesuai menjamin optimalisasi potensi serta efektivitas kerja (Dwiputrianti, S, 2025).

Dalam praktiknya, tantangan pengelolaan SDM di sekolah khususnya sekolah swasta berbasis Islam masih cukup besar. Tidak hanya menyangkut keterbatasan jumlah dan kualitas tenaga pendidik, tetapi juga pada kesesuaian nilai, sikap, dan komitmen terhadap visi Islamisasi pendidikan (Khalim, A & Tamam, A. M, 2023). Belum lagi soal dokumentasi manajemen SDM yang seringkali belum terdigitalisasi secara rapi, sehingga menyulitkan dalam proses evaluasi dan pengambilan keputusan jangka panjang.

SMK Amaliah 1 Ciawi, sebagai salah satu sekolah menengah kejuruan swasta yang berkarakter Islami di Kabupaten Bogor, menjadi salah satu contoh institusi yang berupaya mengintegrasikan sistem manajemen SDM modern dengan pendekatan nilai-nilai Islam. Sekolah ini menerapkan sejumlah kebijakan terkait rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi serta kemampuan membaca Al-Qur'an, pelaksanaan orientasi melalui In House Training (IHT), dan penempatan berdasarkan prinsip "*link and match*" antara kebutuhan sekolah dan latar belakang pendidikan calon pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam bagaimana proses rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penempatan SDM dilaksanakan di SMK Amaliah 1 Ciawi. Selain itu, penelitian ini juga berupaya menggali tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM serta memberikan rekomendasi perbaikan yang aplikatif. Melalui pendekatan kualitatif berbasis observasi dan wawancara, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen pendidikan Islam dan praktik pengelolaan SDM yang lebih baik di sekolah-sekolah Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan dan menganalisis praktik manajemen SDM pendidikan di SMK Amaliah 1 Ciawi. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin mengeksplorasi secara mendalam proses-proses seperti rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penempatan tenaga pendidik serta kependidikan dalam konteks sekolah Islam kejuruan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan tiga narasumber utama yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan SDM di sekolah, yakni Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, dan Kepala Tata Usaha. Wawancara dilaksanakan pada tanggal 8–9 Mei 2025 di lingkungan SMK Amaliah 1 Ciawi. Instrumen yang digunakan berupa 10 pertanyaan terbuka yang dirancang untuk menggali informasi mengenai proses dan dinamika manajemen SDM, khususnya pada aspek rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, serta tantangan yang dihadapi.

Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif melalui teknik triangulasi sumber, yakni dengan membandingkan dan memverifikasi jawaban dari ketiga narasumber. Teknik ini digunakan untuk memastikan validitas dan konsistensi data, serta menghindari bias subjektif dalam interpretasi hasil wawancara. Hasil analisis disajikan secara deskriptif naratif dengan mengaitkan temuan di lapangan dengan teori-teori manajemen SDM yang relevan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Rekrutmen dan Seleksi SDM

Hasil wawancara menunjukkan bahwa proses rekrutmen di SMK Amaliah 1 Ciawi dilakukan secara sistematis dengan mengawali proses dari analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan. Informasi lowongan kerja kemudian disebarakan melalui media sosial resmi sekolah, jaringan internal, dan Bursa Kerja Khusus (BKK). Seleksi dilakukan secara bertahap yang mencakup wawancara, tes kemampuan membaca Al-Qur'an (BTQ), serta *micro teaching* bagi pelamar posisi guru.

Kriteria utama yang digunakan meliputi kesesuaian latar belakang pendidikan, kemampuan mengaji sebagai representasi nilai keislaman, serta komitmen terhadap aturan dan budaya sekolah. Proses seleksi melibatkan struktur internal sekolah, termasuk kepala sekolah, guru PAI, serta staf tata usaha, yang menilai baik aspek kompetensi maupun karakter. Temuan ini sesuai dengan pandangan Rivai (2009) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang ideal harus berlandaskan pada kebutuhan organisasi serta mencerminkan keselarasan antara nilai individu dan nilai institusi. Praktik di SMK Amaliah menunjukkan integrasi antara pendekatan administratif dan spiritual sebagai ciri khas manajemen pendidikan Islam.

Program Orientasi Pegawai Baru

Pegawai baru di SMK Amaliah mengikuti program orientasi melalui In House Training (IHT) yang dilaksanakan secara berkala di awal tahun ajaran dan kadang diulang per semester. Materi orientasi mencakup pemahaman visi dan misi sekolah, sistem administrasi, pembinaan motivasi kerja, serta penguatan akhlak Islami. Tujuan utama dari orientasi ini adalah membantu pegawai baru beradaptasi dengan budaya kerja dan nilai-nilai yang dijunjung oleh sekolah. Namun, dari hasil wawancara terungkap bahwa belum ada sistem pendampingan lanjutan (mentoring) yang terstruktur pasca orientasi. Padahal, sebagaimana dijelaskan oleh Nurcahyani (2025) bahwa orientasi yang efektif seharusnya disertai dengan monitoring berkelanjutan agar pegawai baru tidak merasa terasing.

Penempatan SDM dan Evaluasi Kinerja

Penempatan guru dan tenaga kependidikan dilakukan dengan memperhatikan latar belakang akademik, pengalaman kerja, dan kebutuhan aktual unit kerja. Dalam beberapa kasus, terutama pada guru kejuruan, terdapat tantangan dalam menemukan calon pegawai yang benar-benar sesuai dengan kompetensi bidang tertentu. Evaluasi terhadap penempatan dilakukan melalui rapat rutin bulanan, observasi langsung, serta penggunaan "rapor guru" sebagai alat monitoring kinerja yang meliputi aspek kedisiplinan, kehadiran, dan partisipasi. Meskipun demikian, belum ada sistem evaluasi yang terdokumentasi secara formal dan terdigitalisasi, sehingga menyulitkan pelacakan progres kinerja secara jangka panjang. Hal ini sejalan dengan catatan Moko dkk (2021) bahwa evaluasi kinerja yang efektif haruslah berbasis data dan terdokumentasi secara sistematis.

Tantangan Pengelolaan SDM

Tantangan utama yang dihadapi oleh pihak sekolah adalah keterbatasan jumlah pelamar dengan kompetensi spesifik, terutama dalam bidang kejuruan seperti teknik dan multimedia. Selain itu, menjaga loyalitas pegawai, membangun budaya kerja Islami yang



konsisten, serta mengelola ketimpangan beban kerja menjadi tantangan tersendiri dalam pengelolaan SDM. Sebagai respons terhadap tantangan ini, pihak sekolah mulai membangun jaringan kemitraan dengan perguruan tinggi dan alumni, namun belum secara sistematis. Diperlukan penguatan sistem pembinaan internal serta strategi jangka panjang dalam pengembangan karir dan kaderisasi pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa praktik manajemen SDM di SMK Amaliah 1 Ciawi telah dilaksanakan secara relatif terstruktur dan konsisten, dengan pendekatan yang menggabungkan profesionalisme dan nilai-nilai keislaman. Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara bertahap dan melibatkan unsur-unsur penting seperti tes BTQ dan *microteaching*. Orientasi diselenggarakan melalui IHT yang berfungsi sebagai media adaptasi budaya kerja. Penempatan pegawai memperhatikan kompetensi dan kebutuhan aktual, sementara evaluasi dilakukan secara informal namun rutin.

Meski demikian, terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti sistem dokumentasi digital, pembinaan berkelanjutan pasca orientasi, serta penguatan kemitraan eksternal dengan lembaga pendidikan tinggi. Tantangan dalam menemukan guru kejuruan yang sesuai serta menjaga loyalitas pegawai juga membutuhkan perhatian khusus. Sebagai rekomendasi, sekolah disarankan untuk mengembangkan sistem e-SDM internal, membentuk program mentoring, dan menginisiasi program kaderisasi berbasis alumni untuk menjamin keberlanjutan kualitas SDM. Pendekatan semacam ini dapat menjadi contoh bagi sekolah Islam lainnya yang ingin membangun manajemen SDM berbasis nilai, strategi, dan inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- (n.d.). SMK Amaliah 1&2 Ciawi – Tauhid Is Our Fundament. Retrieved June 20, 2025, from <https://smkamaliah.sch.id/>
- Dwiputrianti, S. (2025). *STRATEGI INOVATIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDEKATAN TERAPAN UNTUK MASA DEPAN*. Penerbit Widina.
- Khalim, A, & Tamam, A. M. (2023). Islamisasi Total Quality Manajemen (TQM) Dan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 3(3), 222-237.
- Moko, W, Basuki, A, & Risanto, Y. (2021). Manajemen kinerja: Teori dan praktik. *Universitas Brawijaya Press*.
- Nurcahyani, L. (2025). Strategi Orientasi Karyawan Baru Dalam peningkatan Produktifitas Karyawan di Samasta Jimbaran Bali by Summarecon Agung Tbk. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 73-87.
- Pandit, J. M, & Paul, B. (2023). Strategic human resource management in higher education. *India Studies in Business and Economics*.
- Rivai, V. (2009). *Education management: analisis teori dan praktik*.
- Sarnoto, A. Z, & Pdl, M. (2025). *Manajemen Pendidikan Islam: Integrasi Nilai Spiritual dan Inovasi Institusional*. Takaza Innovatix Labs.
- Utamy, R, Ahmad, S, & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.

