



## EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI ORIENTASI DAN PENEMPATAN DALAM MENGHASILKAN SDM YANG BERKUALITAS DI MA FATHAN MUBINA

Luqmanul Hakim<sup>1</sup>

Siti Uluwiyah<sup>2</sup>

Reffi Ananda Dharmawan<sup>3</sup>

Siti Aisyah<sup>4</sup>

Abdul Kholik<sup>5</sup>

Universitas Djuanda Bogor<sup>12345</sup>

Jl. Tol Jagorawi No.1, Ciawi, Kec. Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16720

Email: [luqmanulh245@gmail.com](mailto:luqmanulh245@gmail.com), [Luqmanulh245@gmail.com](mailto:Luqmanulh245@gmail.com), [stuluwiyah@gmail.com](mailto:stuluwiyah@gmail.com),  
[aisyahsayfullah25@gmail.com](mailto:aisyahsayfullah25@gmail.com), [reffiananda.123@gmail.com](mailto:reffiananda.123@gmail.com), [abdul.kholik@unida.ac.id](mailto:abdul.kholik@unida.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui program orientasi seperti apa yang diterapkan oleh Madrasah Aliyah Fathan Mubina guna untuk mendapatkan Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang berkualitas dalam rangka meningkatkan mutu SDM dan mengupayakan profesionalisme. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan, sumber data dalam penelitian ini bersumber dari data primer yaitu wawancara dan bersumber dari data sekunder yaitu buku dan jurnal yang dapat memperkuat penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa langkah dan strategi yang diambil oleh MA Fathan Mubina dalam orientasi adalah dengan melakukan orientasi lingkungan secara mandiri dengan menerapkan masa percobaan selama 3 bulan, dibawah pengawasan oleh pimpinan sekolah. Dan MA Fathan Mubina menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai serta kebutuhan sekolah. Dapat disimpulkan bahwa hasil dari orientasi dapat mengefisienkan waktu karena para pegawai sudah mengetahui masing-masing dari pekerjaannya dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolahnya, baik dari segi keakraban dengan para pegawai, maupun dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

**Kata Kunci:** Orientasi, Penempatan, Sumber Daya Manusia.

### ABSTRACT

*This study aims to find out what kind of orientation program is implemented by Madrasah Aliyah Fathan Mubina in order to get qualified Educators and Educational Staff in order to improve the quality of human resources and strive for professionalism. This research method uses a qualitative approach. Meanwhile, the source of data in this study comes from primary data, namely interviews and sources from secondary data, namely books and journals that can strengthen this research. The results showed that the steps and strategies taken by MA Fathan Mubina in orientation were to carry out environmental orientation independently by implementing a probationary period of 3 months, under the supervision of the school leadership. And MA Fathan Mubina places employees according to the abilities of the employees and the needs of the school. It can be concluded that the results of orientation can streamline time because employees already know each of their jobs and can adapt to their school environment, both in terms of familiarity with employees, as well as in completing a job.*

**Keywords:** orientation, placement, Human Resources.

## PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini terdapat fenomena yang menarik untuk diperhatikan. Ada lembaga pendidikan atau sekolah yang mengalami kemajuan yang pesat padahal sebelumnya mengalami kemunduran, ada pula sekolah yang mengalami kemunduran sampai ada yang gulung tikar padahal sebelumnya sekolah tersebut maju. Di samping itu, ada sekolah yang bertahan dengan kemajuannya dan ada pula yang bertahan pada posisi stagnan sampai sekarang. Fenomena tersebut lebih disebabkan karena pengaturan manajemen sekolahnya, meskipun manajemen bukan lah satu-satunya faktor yang menyebabkan kemajuan atau kemunduran sekolah.

Tolak ukur kualitas suatu bangsa ini, dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan itu berlangsung dalam sebuah negara. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat di suatu bangsa, maka semakin tinggi pula kualitas masyarakat bangsanya. Namun realitas sistem pendidikan Indonesia belumlah menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan formal, baik dalam bentuk sekolah negeri, yakni sekolah yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta. Dalam melakukan kegiatan belajar-mengajar, sekolah bertujuan untuk mendidik para siswa dibawah pengawasan guru sehingga bisa menghasilkan lulusan sekolah yang bermutu.

Pada perkembangan organisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting, karena sumber daya manusia di nilai sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tergantung pada bagaimana SDM yang ada dalam organisasi tersebut dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang managerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Kesuksesan suatu organisasi dapat ditentukan dari kualitas pegawai yang handal dan terampil. Bagaimanapun juga, suatu organisasi akan diuntungkan dengan adanya SDM yang berkualitas baik. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusia lah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya.

Peran manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi terbilang sangat strategis. Peran yang dilakukan terkait dengan kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian/pemberian kompensasi dan pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi. (Utamy, Ahmad, & Eddy, 2020)

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi harus merancang system pengadaan karyawan yang tepat, salah satunya adalah dengan mengadakan proses seleksi. Setelah seluruh proses seleksi telah dilaksanakan, organisasi harus melakukan proses penempatan karyawan. Penempatan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja. (Alhaddad, 2019)

Penempatan adalah suatu upaya pengaturan untuk menempatkan seseorang pada suatu posisi atau jabatan. Tindakan penempatan ini mengandung unsur uji coba sehingga akan menyebabkan adanya tindakan penempatan kembali namun pada dasarnya penempatan tenaga kependidikan ini merupakan tindakan yang menentukan keluaran dan

*Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*



[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

komposisi ketenagaan dilihat dari kepentingan keseimbangan struktur organisasi pendidikan nasional. Juga tindakan penempatan ini merupakan tindakan terpadu antara apa yang dapat tenaga baru perlihatkan (kerjakan) dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan, kewajiban-kewajiban dan hal-hal yang ditawarkan dari jabatan tersebut. (Akbar, 2009)

menempatkan calon karyawan yang sudah lolos seleksi pada jabatan-jabatan yang diperlukan organisasi sesuai dengan kompetensi dan skill mereka masing-masing, agar para calon karyawan tersebut bisa melakukan pekerjaannya secara maksimal. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan lembaga atau organisasi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu lembaga dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Kemudian, langkah yang perlu diperhatikan kembali adalah orientasi untuk memberikan informasi kepada karyawan baru dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan baru di kantor yang baru pula. menurut Susilo Martoyo dalam (Deni & Riswanto, 2019), Orientasi adalah memperkenalkan para pegawai baru dengan peranan atau kedudukan mereka, dengan organisasi dan dengan para pegawai lain.

Ketika memulai pekerjaan baru banyak para pegawai yang merasa gugup ketika pertama kali bekerja. Kegugupan hari pertama ini dasarnya bersifat alamiah. namun hal itu dapat mengurangi kepuasan pegawai baru dan kemampuan untuk belajar kerja jika manajer SDM tidak mengantisipasinya lebih dini. Para psikolog mengatakan bahwa kesan awal pertama adalah begitu kuatnya dan wajar-wajar saja karena pegawai baru masih memiliki sesuatu yang sedikit, seperti pengetahuan, dan pengalaman kerja serta untuk melakukan penilaian diri. Hal ini sangat tergantung pada keinginan kuat pegawai untuk mengetahui segala sesuatu tentang organisasi/lembaga pendidikan. untuk membantu pegawai menjadi anggota yang puas dan produktif, manajer dan departemen SDM harus membuat kesan awal tersebut menjadi sesuatu yang menyenangkan para pegawai baru, jadi jangan menimbulkan kesan bahwa yang paling membutuhkan di organisasi/lembaga pendidikan adalah pegawai dan organisasi/lembaga pendidikan.

Selain itu, menurut Caron, terdapat 42% dari eksekutif periklanan dan pemasaran mengatakan bahwa menyesuaikan diri dengan budaya organisasi / lembaga pendidikan adalah hal yang paling sulit bagi seorang pegawai baru (berdasarkan survei The Creative Group) dan 30% mengatakan mempelajari 'protokol' atau aturan bisnis baru juga merupakan hal tersulit. (Deni & Riswanto, 2019)

Orientasi dilaksanakan karena semua pegawai baru membutuhkan waktu untuk dapat menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang baru. Dalam orientasi karyawan baru, intinya adalah proses sosialisasi karyawan baru terhadap pimpinan perusahaan baik dalam proses penanaman dalam diri karyawan tentang sikap, standar, nilai-nilai, dan pola perilaku yang diharapkan oleh organisasi dan departemen. Orientasi juga merupakan penyediaan informasi dasar berkenaan dengan perusahaan bagi pegawai baru, yaitu informasi yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan. Biasanya karyawan diberikan informasi tentang jam kerja, penilaian kerja, pembayaran gaji, dan liburan atau cuti.

Salah satu penelitian yang telah memaparkan mengenai orientasi dan penempatan SDM adalah penelitian oleh (Hilwah, 2020) yang berjudul Orientasi, Penempatan dan

*Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*



[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Pemberdayaan Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Tholibin Jember. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa di era globalisasi yang kemajuan ilmu teknologi dan komunikasi meningkat pesat menjadikan daya saing menjadi semakin ketat tak terkecuali dalam dunia pendidikan, sehingga Untuk memfilter agar sebuah organisasi di lembaga pendidikan tetap pada tujuan utama maka diperlukan pengelolaan secara optimal pada sumber daya manusianya dimulai dengan perekrutan, seleksi, orientasi, penempatan dan pemberdayaan. Hasil penelitian tersebut adalah orientasi yang dilakukan di MI Riyaduth Tholibin meliputi empat hal:mengenalkan pendidik pada sistem, tujuan dan budaya madrasah, memperkenalkan pendidik pada lingkungan sekolah, membantu guru dalam adaptasi terhadap personil sekolah, dan memberi kesempatan kepada pendidik baru untuk “Open Talk. Pola penempatan di MI Riyadut Tholibin sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pendidik.

Seperti yang dipaparkan dalam penelitian oleh (Pujiarti & Amini, 2022) yang berjudul Orientasi dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan, bahwa tujuan dan manfaat dilakukannya orientasi adalah untuk memberikan informasi yang seluas-luasnya kepada karyawan sehingga karyawan baru bisa segera beradaptasi dengan tempat kerjanya, diterima oleh rekan sekerjanya dan dapat segera memulai kinerjadan produktifitasnya

Selain itu penempatan juga penting untuk dilakukan karena seperti yang dipaparkan dalam penelitian oleh (Lestari, 2020) yang berjudul Problematika Penempatan SDM Tenaga Kependidikan di MTsM Pangkalan Kota Baru, bahwa penempatan memiliki tujuan dan manfaat, yaitu untuk mendapatkan suatu kepuasan kerja klaryawan, karena dalam penempatan kerja organisasi akan mendapatkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik, dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui program orientasi dan penempatan seperti apa yang diterapkan oleh Madrasah Aliyah Fathan Mubina guna untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dalam rangka meningkatkan mutu SDM dan mengupayakan profesionalisme. Mengingat kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan pendidikan di sekolah, maka orientasi menjadi salah satu pilihan sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Dan penempatan SDM juga merupaka suatu yang perlu diperhatikan agar kinerja pegawai semakin maksimal jika penempatannya tepat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan studi kasus pendekatan kualitatif. istilah penelitian kualitatif pada mulanya bersumber pada pengamatan kualitatif yang dipertentangkan dengan pengamatan kuantitatif. Lalu mereka mendefinisikan bahwa metodologi kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan peristilahannya (Rahmat, 2009). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung kepada subjek sebagai informasi yang dicari (Sugiyono, 2019). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Adapun data sekunder adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti

*Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*



[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat dikatakan juga data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen (Sugiyono, 2019). Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini yaitu sumber yang terdapat dalam buku, dokumen, serta jurnal yang terkait dengan fungsi orientasi dan penempatan SDM. Data tersebut kemudian dikorelasikan dengan fakta dilapangan yaitu pada pelaksanaan orientasi dan penempatan SDM di MA Fathan Mubina.

Metode deskriptif kualitatif, dipakai untuk menjelaskan mengenai orientasi dan penempatan SDM yang ada di MA Fathan Mubina. Metode kepustakaan pun dilaksanakan dengan mempelajari dan mengambil kutipan dari sumber-sumber yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan pertanyaan yang sesuai dengan permasalahan dan keadaan sekolah yang akan dibahas yaitu mengenai orientasi dan penempatan SDM di MA Fathan Mubina tersebut. Penelitian ini dimulai dengan mengkaji studi literatur, lalu melakukan identifikasi mengenai fenomena, merumuskan masalah yang dibahas, kemudian membatasi masalah yang akan dibahas. Setelah itu dilakukan lah pengumpulan data dari hasil wawancara, mendeskripsikan, kemudian menarik kesimpulan dari wawancara dan studi kepustakaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Orientasi***

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di MA Fathan Mubina, diketahui kegiatan orientasi yang dilakukan oleh MA Fathan Mubina adalah dengan melakukan orientasi lingkungan secara mandiri yaitu dengan menerapkan masa percobaan selama 3 bulan. tentunya orientasi ini dibawah pengawasan pimpinan sekolah dan dibantu oleh rekan kerja yang lain. Kegiatan orientasi ini meliputi beberapa kegiatan, yaitu: (1) memperkenalkan lebih dalam mengenai tempat atau lingkungan bekerja, (2) memperkenalkan peraturan-peraturan apa saja yang diberlakukan, dan (3) memperkenalkan lebih dalam mengenai bidang pekerjaan yang di ambil. Hal itu sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa orientasi itu didalamnya terdapat kegiatan-kegiatan yang meliputi kegiatan pengenalan pendidik pada sistem, tujuan dan budaya madrasah, pengenalan pendidik pada lingkungan sekolah, dan Membantu guru dalam adaptasi terhadap personil sekolah. (Hilwah, 2020).

Setelah masa percobaan berakhir maka pegawai diberikan pilihan oleh sekolah untuk menentukan apakah akan tetap bekerja di sekolah tersebut atau berhenti dari sekolah tersebut. Tujuan dan manfaatnya adalah untuk mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan yang loyal terhadap sekolah. Dan dari apa yang dipaparkan oleh kepala sekolah MA Fathan Mubina, diketahui bahwa biasanya para pelamar yang akan melamar pekerjaan di MA Fathan Mubina sudah mengetahui dan sudah mengenal sebagian besar lingkungan sekolah, seperti alumni, wali murid, dan warga sekitar lingkungan MA Fathan Mubina. Sehingga para pelamar yang telah selesai dalam masa percobaannya kebanyakan akan tetap melanjutkan bekerja di MA Fathan Mubina.

Menurut Nawawi dalam (Rusby, 2016) Orientasi adalah usaha membantu para pekerja agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan suatu situasi atau suatu lingkungan/iklim bisnis suatu organisasi/perusahaan.

Orientasi merupakan hal yang penting karena kegiatan orientasi menyediakan informasi dasar berkenaan dengan perusahaan bagi pegawai baru, yaitu informasi yang

*Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*



[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan. Informasi dasar ini mencakup fakta-fakta seperti jam kerja, cara memperoleh kartu pengenalan, cara pembayaran gaji dan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang menganggap bahwa kegiatan orientasi adalah kegiatan yang tidak begitu penting, Meskipun ada upaya-upaya untuk memperkenalkan dengan lingkungan, budaya dan rekan kerja oleh Kepala Sekolah, namun hal itu belum menjadi kebutuhan manajerial yang penting, sehingga tidak perlu dilakukan secara formal. (Haq, 2016). Adapun tujuan orientasi menurut R. E. Smith (Rusby, 2016) adalah sebagai berikut : (1) Pengenalan organisasi atau perusahaan. (2) Penyampaian kebijakan dan praktik-praktik yang penting. (3) Penyampaian informasi tentang benefits dan services. (4) Pendaftaran program benefit. (5) Pengisian dokumen-dokumen kepegawaian. (6) Penyampaian informasi tentang harapan-harapan manajemen. (7) Penetapan harapan-harapan atau tujuan karyawan. (8) Pengenalan rekan-rekan kerja. (9) Pengenalan fasilitas kerja. (10) Pengenalan tugas-tugas/pekerjaan.

Sedangkan manfaat orientasi karyawan baru (Suherman, 2019); *Pertama*. Memperkenalkan karyawan baru dengan lingkungan perusahaan. Dengan cara ini karyawan akan lebih paham dan mengetahui visi dan misi yang ada di perusahaan tempat ia bekerja. Apabila karyawan paham dan tahu dengan visi misi maka akan mudah dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan tersebut. Karyawan juga akan diperkenalkan dengan lingkungan tempat dia bekerja agar merasa nyaman dan tidak asing ketika bekerja. *Kedua*. Menyampaikan informasi tentang pekerjaannya. Program ini sangat penting untuk karyawan baru mengetahui job description supaya karyawan tidak salah atau bingung dalam mengerjakan pekerjaan apalagi jika karyawan baru tersebut belum pernah mengambil sebelumnya. Program ini sangat membantu karyawan untuk semangat dan percaya diri ketika bekerja di perusahaan. *Ketiga*. Mengenalkan karyawan baru dengan unitnya. Karyawan baru harus mengenal karyawan yang lama atau timnya yang terkait dalam pekerjaannya sehingga dapat bersosialisasi dengan baik dengan semua rekan barunya.

### **Penempatan.**

Konsep penempatan SDM yang dilakukan di MA Fathan Mubina, dalam pelaksanaannya menerapkan beberapa prinsip, yaitu: (1) Sesuai kebutuhan sekolah, (2) orang tersebut siap untuk menaati aturan dan ketentuan yang ada di MA Fathan Mubina. (3) menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan dan keahlian orang tersebut. (4) siap bertanggung jawab / amanah.

Konsep tersebut sesuai dengan pernyataan “the right man and the right place”. Keberhasilan dan sukses seseorang pemimpin ketika ia mampu menerapkan konsep tersebut. Dan kegagalan pemimpin disebabkan dan dipengaruhi oleh konsep “the right man and the right place”. Konsep tersebut harus mampu dilaksanakan oleh pemimpin dalam organisasi setelah dilakukan tes dan rekrutmen SDM maka berlakulah yang namanya penempatan pegawai berdasarkan keahlian dan skillnya (Marniati, 2020).



Dalam penempatan SDM juga ada faktor-faktor yang harus diperhatikan pada pelaksanaannya, kepala sekolah MA Fathan Mubina memaparkan faktor-faktor apa saja yang perlu di pertimbangkan dalam penempatan SDM yang ada di MA Fathan Mubina, yaitu: *pertama*, kapasitas atau kompetensi yang dimiliki oleh calon karyawan. *Kedua*, jarak tempat tinggal. *Ketiga*, dipertimbangkan apakah sedang bekerja ditempat lain (lembaga lain) atau tidak. Dan di usahakan bagi calon karyawan tidak dalam keadaan sedang bekerja di tempat lain, agar mereka bisa fokus bekerja di MA Fathan Mubina. *Empat*, lebih mendahulukan atau memprioritaskan orang-orang sekitar dan para alumni yang melamar ke MA Fathan Mubina. Namun untuk pelamar yang merupakan alumni jika belum memenuhi kualifikasi, penempatannya akan bertahap, jika alumni tersebut hanya lulusan SMA, maka akan ditempatkan sebagai guru piket terlebih dahulu, lalu disarankan untuk mengambil kuliah lagi baru bisa ditempatkan di tempat yang diinginkan atau yang sesuai kemampuannya.

Menurut Rusby penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda. Tugas dari penempatan adalah untuk menilai para calon dan untuk mencocokkan kualifikasi mereka dengan persyaratan yang telah ditetapkan semula dari setiap pekerjaan (Rusby, 2016).

Dan adapun menurut Rusman penempatan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan sumber daya manusia pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal. Atau dengan kata lain bisa didefinisikan sebagai kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang di sebuah lembaga pendidikan (Rusman, 2016).

Maka dapat disimpulkan bahwa penempatan sumber daya manusia adalah proses penanganan pada pegawai baru untuk menempatkan sumber daya manusia pada suatu posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan sumber daya tersebut. Dan penempatan atas calon pegawai-pegawai baru ini biasanya diputuskan oleh bagian kepegawaian, yang mana Keputusan ini merupakan akhir dari kegiatan penyelenggaraan seleksi. Artinya tenaga-tenaga kependidikan yang baru diterima itu, merupakan tenaga-tenaga yang paling baik menurut standar seleksi yang ditetapkan. Kecuali seleksi untuk maksud-maksud promosi atau mutasi, berdasarkan standar, seleksi ini memungkinkan keputusan penerimaan tidak memperlihatkan terpenuhinya kebutuhan tenaga kependidikan walaupun dilihat dari jumlah pelamar sangat memungkinkan melebihi jumlah yang dibutuhkan. Biasanya hal ini terjadi karena sebagian pelamar tidak dapat memenuhi standar seleksi yang ditentukan. Terhadap para pelamar yang tidak dapat diterima itu, sebaiknya diberitahu secara tertulis beserta alasan-alasannya. Suatu proses seleksi yang telah diselenggarakan sebenarnya belum menjamin bahwa produktivitas segera diperoleh karena memang tenaga baru yang belum dipekerjakan. Namun demikian, seleksi seharusnya memperlihatkan bahwa potensi organisasi menjadi lebih besar dan lebih kuat.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai orientasi dan penempatan SDM pendidikan di MA Fathan Mubina maka peneliti menyimpulkan bahwa orientasi merupakan kegiatan yang efektif dan efisien dalam menemukan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional dan dibutuhkan oleh sekolah, karena para pegawai akan lebih dalam mengetahui masing-masing dari pekerjaannya dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolahnya dengan cepat, baik dari segi keakraban dengan para pegawai, maupun dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Di MA Fathan Mubina sendiri yang menjadi program khusus dalam kegiatan orientasi ini adalah dengan menjalankan masa percobaan selama 3 bulan kepada setiap pegawai baru, sehingga membuat pegawai di MA Fathan Mubina tersebut lebih memahami dengan tujuan dari sekolah tersebut, dan supaya karyawan lebih dapat memiliki tanggung jawab dengan pekerjaan dari masing-masing pihak. Kemudian dengan orientasi tersebut dapat lebih memudahkan kegiatan penempatan pegawai, karena dalam orientasi itu sendiri dilakukan dibawah pengawasan kepala sekolah sehingga selama 3 bulan tersebut kepala sekolah dapat mengetahui posisi dan jabatan yang sesuai untuk pegawai tersebut sehingga setelah ditempatkan pegawai bisa bekerja dengan maksimal karena sudah ditempatkan di tempat yang sesuai dengan skill dan kemampuannya masing-masing. Berdasarkan pembahasan tersebut, maka rekomendasi dari penelitian ini ialah, pihak sekolah dapat mengembangkan lagi kegiatan orientasi terhadap para pegawai agar para pegawai dapat menjalankan tugas dengan baik dan mengerti dari masing masing tugasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2009). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan Bank swasta di provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pascasarjana Unhas*, 183-192.
- Alhaddad, M. R. (2019). PENEMPATAN PEGAWAI DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM . *Tarbawiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 17-33.
- Deni, A., & Riswanto, A. (2019). PROSES DAN KENDALA ORIENTASI SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Ekonomak*.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 226-236.
- Haq, S. A. (2016). Efektifitas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam ( Studi Kasus Di Smp Islam Terpadu Bina Insani Kayuagung Ogan Komering Ilir ). 1(1), 1–31.
- Hilwah, B. A. (2020). *Orientasi , Penempatan dan Pemberdayaan Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Riyaduth Tholibin Jember Bintana Alin Hilwah UPTD SPF SMP Negeri 1 Tamanan Bondowoso Pendahuluan*. 3(1), 34–39.
- Lestari, Y. (2020). Problematika Penempatan SDM Tenaga Kependidikan di MTsM Pangkalan Kota Baru.
- Marniati, Prof. Adjunct, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2.
- Pujiarti, E., & Amini. (2023). Orientasi dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*.
- Rahmat, P. S. (2009). Penelitian Kualitatif. In *Journal Equilibrium: Vol. 5 No. 9* (pp. 1–8).
- Rusby, Z. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR*.
- Rusman. (2016). Penempatan Sumber Daya Manusia Profesional Di Lembaga Pendidikan Islam. *Tadarus Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 123–138.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D (Cetakan Ke 26). *Bandung: CV Alfabeta*, 1–334.
- Suherman, U. D. (2019). Orientasi dan Pengembangan Pegawai Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Pegadaian Syariah. *'Adliya*, 13(1), 1.

*Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*



[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)