



REKRUTMEN SELEKSI PERSONIL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN AL-MADINATUL ILMI KEPAHANG

Elsa Saputri¹, M. Andes al-azis², Taufikri Aula Ramadhan³, Irwan Fathurrochman⁴, Nuzuar⁵

Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, IAIN Curup
Jalan AK Gani No. 01 Nomor Pos 108

E-mail: elsasaputri@iaincurup.ac.id¹, m.andes@iaincurup.ac.id², taufikri@iaincurup.ac.id³,
irwan @iaincurup.ac.id⁴, nuzuar63@gmail.com⁵

Abstract

Human resource management is a deliberate and purposeful process of acquiring, developing, and retaining talented individuals in order to successfully and efficiently achieve company goals. This research tries to ascertain the procedural steps required in the planning process by first establishing the criteria for potential candidates. to ensure that the selected individuals have superior quality and are aligned with the vision and goals of Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang. To collect information about the implementation of the recruitment and selection process at Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang. This research uses qualitative research methodology. The research was conducted at Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang Islamic Boarding School. The research findings show that HR planning is carried out through internal teacher training sessions held at the end of the semester during holidays. These training sessions cover various aspects such as independent curriculum training, differentiated learning techniques, methods of calculating KKM for each subject, and basic teacher training. To acquire the skills necessary to become a capable and productive educator. Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang conducts recruitment of teachers and staff by using open procedures, utilising social media platforms. Meanwhile, Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang has the following selection criteria: Muslim, proficient in the Quran, meet the foundation's standards, and fulfil the requirements of the department. Recruitment and selection are conducted to ensure that candidates are selected based on the specific requirements of the institution and department.

Keywords: Recruitment, Personnel Selection, HR Management

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang disengaja dan bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu berbakat agar berhasil dan efisien mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini mencoba memastikan langkah-langkah prosedural yang diperlukan dalam proses perencanaan dengan terlebih dahulu menetapkan kriteria calon potensial. untuk memastikan bahwa individu terpilih memiliki kualitas yang unggul dan selaras dengan visi dan tujuan Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang. Untuk mengumpulkan informasi mengenai pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi di Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM dilakukan melalui sesi pelatihan internal guru yang dilaksanakan pada akhir semester pada saat hari libur. Sesi pelatihan ini mencakup berbagai aspek seperti pelatihan kurikulum mandiri, teknik pembelajaran yang dibedakan, metode perhitungan KKM setiap mata pelajaran, dan pelatihan dasar guru. Untuk memperoleh keterampilan diperlukan untuk menjadi pendidik yang cakap dan produktif. Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang melakukan rekrutmen pengajar dan staf dengan menggunakan prosedur terbuka, memanfaatkan platform media sosial. Sedangkan

Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang memiliki kriteria seleksi sebagai berikut: beragama Islam, mahir mengaji, memenuhi standar yayasan, dan memenuhi persyaratan jurusan. Rekrutmen dan seleksi dilakukan untuk memastikan bahwa kandidat dipilih berdasarkan persyaratan spesifik lembaga dan departemen.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi Personil, Manajemen SDM

I. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk yang diciptakan oleh Tuhan. Ia tidak dapat dikaji sebagai suatu fenomena alam semata atau sebagai suatu entitas rasional yang hanya dapat dikaji sebagai suatu kebudayaan. Sebagai makhluk, jiwa manusia mengandung unsur alam dan budaya yang khas bagi manusia. Sebagai individu, manusia memiliki perpaduan yang harmonis antara unsur jasmani dan rohani, yang merupakan ciri khas otonominya. (Ramadan et al., 2022) Hal ini terlihat dari bayi, mulai dari bayi hingga tahap perkembangan tertentu, bergantung pada bantuan orang lain karena kerentanannya. Semua tingkatan manajemen, khususnya manajemen pendidikan Islam, harus menyadari pentingnya sumber daya manusia. Ada yang berpendapat bahwa manajemen sama dengan manajemen personalia, atau manajemen personalia pada dasarnya sama dengan manajemen. (S. Kurniawan, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memang memegang peran kunci dalam konteks pendidikan. Pentingnya manajemen SDM dalam mencapai tujuan pendidikan tidak dapat diabaikan, karena mereka bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia, atau staf pengajar dan administratif, dalam suatu institusi pendidikan. (Tanjung, 2020)

Manajemen SDM, sering kali disebut juga manajemen personalia, mengacu pada serangkaian proses administratif yang terkait dengan tenaga kerja suatu organisasi. Ini meliputi pengelolaan perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan karyawan dalam konteks pendidikan. Oleh karena itu, kewajiban lembaga pendidikan tidak dapat dilepaskan dari tugas para pegawainya. (Warlizasusi, 2021) Yang dimaksud dengan "sumber daya manusia" atau "tenaga kependidikan" dalam konteks ini secara khusus merujuk pada guru dan pegawai. Komponen ini memegang peranan penting dalam proses pelatihan pekerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen yang krusial. Manusia mempunyai kemampuan untuk menyusun strategi dan mengambil tindakan, serta mengambil keputusan mengenai tujuan yang ingin dicapai. (Wijaya et al., 2019) Meskipun organisasi mempunyai sumber daya yang sangat terampil, tujuan tidak dapat dicapai tanpa mengambil tindakan khusus. Meski demikian, prinsip ini juga berlaku di dunia pendidikan karena teknologi belum banyak digunakan dalam proses pembelajaran. Prinsip ini juga meluas ke bidang pendidikan, karena tidak mampu sepenuhnya menggantikan fungsi penting guru dalam proses pembelajaran. (AKILAH, 2018) Untuk mengoptimalkan produktivitas staf, penting untuk menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, dimulai dari tahap perencanaan. (Santika, 2020)

Adapun Penelitian yang pernah dilakukan oleh Sulistiyowati Gandariyah Afkari, H. Imam Subekti, Jogie Suaduon, dan rekan-rekan mereka menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam konteks madrasah. Penelitian ini meneliti bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kualitas pendidikan di institusi pendidikan Islam tersebut. Studi ini memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana faktor-faktor seperti rekrutmen, pelatihan, motivasi, dan pengembangan staf dapat berdampak pada kinerja dan prestasi madrasah. Dengan memahami pentingnya manajemen sumber daya manusia yang baik, madrasah dapat meningkatkan efisiensi operasionalnya, meningkatkan kualitas pengajaran, dan memperkuat iklim belajar bagi siswa. Penelitian semacam ini memberikan pandangan yang berharga bagi para praktisi pendidikan Islam dan pemangku kepentingan lainnya untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia di madrasah. (Gandariyah Afkari et al., 2022)

Dalam penelitian tambahan yang dilakukan oleh Arif Nur Cahyo mengenai manajemen sumber daya manusia (SDM) di SDIT Ar Rahmah Pacitan, temuan dari penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi sekolah-sekolah lainnya dalam mengembangkan praktik manajemen SDM yang efektif untuk meningkatkan daya saing dan kualitas pendidikan. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti perencanaan yang terstruktur, proses rekrutmen yang cermat, pelatihan yang berkelanjutan, dan sistem kompensasi yang adil, sekolah dapat memastikan bahwa mereka memiliki tim yang terampil dan termotivasi untuk mencapai keunggulan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem tersebut memenuhi persyaratan minimum (UMR), dan penyertaan beragam manfaat, skema dana pensiun, dan nilai yang tidak dapat dikonversi dapat menjadi tolok ukur bagi lembaga pendidikan lain yang ingin mengadopsi sistem kompensasi yang sebanding. (Cahyo, 2016) Selain itu, penelitian Syamsul Hadi tentang “manajemen personalia pada pendidikan menengah” Artikel ini memberikan sejumlah teknik yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan sekolah. Strategi-strategi ini meliputi perekrutan dan seleksi, perencanaan personel, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan strategi hubungan personel. Unruh dan Alexander mengawasi staf sekolah dengan tiga asumsi mendasar. Pertama, mereka percaya bahwa kompetensi guru sangat penting untuk mencapai pendidikan berkualitas tinggi, oleh karena itu guru harus selalu mendapat pelatihan yang memadai. Selain itu, keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia memerlukan penerapan praktis dari informasi dan kemampuan yang diperoleh. Untuk memastikan bahwa kriteria khusus sekolah terpenuhi, prosedur seleksi dirancang untuk mengidentifikasi seorang guru yang memiliki kualifikasi yang diperlukan. Selain itu, tidak cukup hanya sekedar mengidentifikasi dan memilih guru, mereka juga harus menjalani orientasi dari administrator sekolah untuk memastikan keunggulan mereka. (I, 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang memberikan kontribusi yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya dalam bidang yang sama. Fokus penelitian ini pada proses rekrutmen dan seleksi staf manajemen SDM menjadi pembeda utama dari penelitian sebelumnya yang lebih cenderung mempelajari perencanaan pendidikan. Sejarah penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa akademisi seringkali lebih memusatkan perhatian mereka pada aspek perencanaan pendidikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dengan menjelajahi aspek yang belum tersentuh sebelumnya, yaitu proses rekrutmen dan seleksi staf manajemen SDM. Dengan demikian, penelitian ini membuka wawasan baru yang sangat berharga dalam pemahaman tentang bagaimana Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang mengelola sumber daya manusia mereka, terutama dalam konteks rekrutmen dan seleksi staf manajemen SDM. Temuan dari penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, tetapi juga mengenrich literatur akademis dalam bidang ini dengan menyediakan informasi yang sebelumnya tidak tersedia.

Untuk mencapai tujuan pengelolaan pendidikan secara efisien diperlukan pengelolaan sumber daya alam yang efektif. Pengelolaan ini memerlukan sumber daya manusia yang kompeten. Fungsi perencanaan SDM memegang peranan penting dalam merancang program kepegawaian tenaga pengajar dan kependidikan, sehingga memberikan kontribusi terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga pendidikan. Perencanaan SDM melibatkan penilaian strategis dan pengambilan keputusan tentang penempatan dan mutasi guru dan staf di lembaga pendidikan, berdasarkan aspirasi karir mereka di masa depan. Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang juga menginginkan hal tersebut, sehingga harus diambil tindakan untuk memastikan bahwa merekrut tenaga profesional yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di sekolah tersebut. Artikel ini berupaya mengidentifikasi proses perencanaan yang diperlukan dengan terlebih dahulu menetapkan kriteria calon pelamar. Untuk memastikan bahwa individu terpilih memiliki kualifikasi yang

luar biasa dan selaras dengan visi dan tujuan Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang. Selanjutnya kita akan mendalami pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi di Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Proses rekrutmen karyawan, yang menjadi fokus utama departemen sumber daya manusia, melibatkan kolaborasi erat dengan departemen lain untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan guna menyederhanakan proses rekrutmen. Departemen sumber daya manusia kemudian mengambil alih tanggung jawab untuk menyaring pelamar melalui serangkaian tahapan seleksi yang komprehensif, termasuk wawancara, evaluasi, dan penelusuran latar belakang. (Hasan, 2022) Semakin rumitnya peraturan seputar kesetaraan kesempatan kerja dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan menambah kompleksitas dan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam menjalankan proses rekrutmen dengan baik. Sistem remunerasi yang adil memerlukan keseimbangan antara kompensasi moneter dan tunjangan lainnya. Ini mencakup berbagai manfaat seperti gaji, bonus, insentif, dan bagi hasil, serta manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, cuti, asuransi jiwa, dan fasilitas berharga lainnya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab memastikan bahwa gaji yang ditawarkan kompetitif, adil, mematuhi peraturan yang relevan, dan dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, struktur kompensasi dapat menjadi alat yang kuat untuk memotivasi karyawan dan mempertahankan bakat terbaik dalam organisasi. (Machali & Hamid, 2017)

Seleksi Personil

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata Seleksi adalah pemilihan untuk mendapatkan yang terbaik. Sedangkan kata Personil yaitu orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Jadi, seleksi personil dapat diartikan sebagai proses pemilihan orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam suatu organisasi. Tujuan Seleksi Personil meliputi 1. mendapatkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. 2. meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja organisasi. 3. mengurangi turnover karyawan. 4. meningkatkan moral dan produktivitas karyawan dan 5. membangun tim kerja yang solid. tahapan seleksi personil seperti pengumuman lowongan pekerjaan, penerimaan lamaran, penyaringan lamaran, tes dan wawancara, penilaian dan pengumuman hasil seleksi. metode seleksi personil, 1) tes, baik tes pengetahuan, tes keterampilan, tes bakat dan tes kepribadian 2) wawancara, meliputi wawancara umum, wawancara teknis, dan wawancara psikologis. manfaat seleksi personil, diantaranya memperoleh karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja organisasi, mengurangi turnover karyawan, meningkatkan moral dan produktivitas karyawan dan membangun tim kerja yang solid. Bisa dipahami bahwa Seleksi personil merupakan proses yang penting bagi organisasi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi yang dilakukan dengan baik dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien. (R. Kurniawan, 2022)

Manajemen SDM

Manajemen umum, manajemen sumber daya manusia merupakan mata pelajaran khusus yang mencakup manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi. Dunia usaha kini tak hanya berdepan dengan tantangan material seperti bahan baku, peralatan, dan modal. Manajemen sumber daya manusia (SDM) menonjol sebagai fondasi krusial dalam pemahaman bahwa kesuksesan sebuah perusahaan tak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor fisik, melainkan juga oleh pengelolaan manusia, yang merupakan kekuatan utama di baliknya. Dalam konteks ini, keberadaan bidang studi manajemen SDM menjadi kunci penting dalam merancang organisasi yang kokoh dan adaptif. (Santika, 2020) Dalam proses produksi, tindakan kita tidak hanya mengawasi mesin dan material, tetapi juga mengarahkan

dan menginspirasi individu yang menjadikan usaha ini hidup. Sangat penting bagi bisnis untuk memiliki manajemen sumber daya manusia (SDM) agar berhasil mengelola, mengatur, dan mempekerjakan staf mereka untuk mencapai tujuan mereka dalam hal produktivitas, efektivitas, dan efisiensi. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarnya adalah pengelolaan sumber daya manusia yang tidak memadai. Untuk meraih tujuan organisasi dengan memanfaatkan taktik yang efektif dan efisien, manajemen sumber daya manusia menjadi proses vital dalam merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan keterampilan serta bakat individu. (Tiara et al., 2023)

Dalam dunia bisnis, istilah "manajemen" menjadi sorotan utama, merangkum serangkaian tindakan mulai dari perencanaan hingga pengendalian untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini mencakup segala sesuatu dari koordinasi peralatan hingga pengaturan sumber daya manusia. Dalam esensi ini, manajemen menjadi tonggak bagi kesuksesan organisasi, memandu langkah-langkah untuk mencapai visi dan misi yang ditetapkan. (Hasan, 2022) Dalam konteks komersial, istilah "manajemen" memegang peranan sentral, menggambarkan serangkaian langkah dari perencanaan hingga pengendalian yang diterapkan dalam berbagai bidang usaha. Ini mencakup pengoordinasian semua elemen dalam perusahaan, termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, manajemen menjadi elemen kunci yang memainkan peran sentral dalam kesuksesan perusahaan dengan membimbingnya menuju pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan. Manajemen adalah entitas yang memegang kekuasaan dan membimbing entitas lain. (Mukhlison Effendi, 2021)

Manajemen mengacu pada pemanfaatan wewenang dan kepemimpinan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Para ahli memiliki sudut pandang yang beragam, namun secara keseluruhan, wewenang dan kepemimpinan manajemen sumber daya manusia terutama mencakup perolehan tenaga kerja, pertumbuhan staf, remunerasi, retensi karyawan, dan pemutusan hubungan kerja. (Darim, 2020) Dalam ranah manajemen sumber daya manusia, konsepnya mendasari pengakuan akan peran krusial manusia dalam keseluruhan ekosistem bisnis. Ini mencerminkan prinsip memahami, menghargai, dan mengevaluasi kontribusi serta kebutuhan individu dalam organisasi, menyadari bahwa keberhasilan perusahaan bergantung pada kualitas dan keterlibatan sumber daya manusia yang dimiliki. Stoner menggambarkan manajemen sebagai suatu proses sistematis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan optimalisasi sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini mencerminkan upaya terkoordinasi dalam mengarahkan aktivitas organisasi menuju pencapaian visi dan misi yang diinginkan. Dalam esensinya, manajemen berfungsi sebagai pemandu yang memandu perusahaan melalui langkah-langkah strategis untuk meraih keberhasilan. (Mintawati et al., 2023)

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, definisi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif mencakup perencanaan strategis, pengaturan organisasi yang efisien, kepemimpinan yang efektif, serta pengendalian yang cermat atas semua aspek yang terkait dengan perolehan, pengembangan, dan penghargaan terhadap karyawan, serta kebijakan yang mendukung keamanan dan kesejahteraan mereka. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada merekrut dan mempertahankan karyawan, tetapi juga mencakup upaya untuk mengembangkan potensi mereka, memberikan penghargaan yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Pengendalian adalah segala sesuatu yang termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. retensi karyawan dan pemutusan perjanjian kerja keduanya penting. Tujuan dan sasaran pribadi karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya dipertimbangkan ketika melakukan upaya untuk mencapainya. Upaya tersebut dilakukan dengan mematuhi norma dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Machali & Hamid, 2017)

Selain itu, istilah "Manajemen Sumber Daya" mengacu pada proses optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain,

manajemen sumber daya manusia tidak hanya menyangkut pengelolaan individu-individu di dalam organisasi, tetapi juga bagaimana mereka dapat dioptimalkan secara efektif dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. (Wahjono Imam, 2022) Ketiga, Manajemen Sumber Daya dapat dicirikan sebagai kumpulan operasi yang mencakup perekrutan, pelatihan, pengembangan, motivasi, pengorganisasian, dan retensi karyawan di dalam perusahaan. Dalam ranah manajemen sumber daya manusia, tiap manajer yang bertanggung jawab diharapkan memprioritaskan lima kegiatan kunci: rekrutmen tenaga kerja yang berkualitas, upaya retensi karyawan, pengembangan potensi karyawan, penegakan disiplin serta tata tertib, dan pemberdayaan organisasi melalui peningkatan kemampuannya secara keseluruhan. (Mu'tafi, 2020) Dengan memberi prioritas pada aspek-aspek ini, manajer dapat menjamin keseimbangan yang tepat antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi, sehingga mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Dengan memahami dan mengakomodasi kebutuhan karyawan, sambil tetap fokus pada pencapaian tujuan organisasi, manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, berdaya tahan, dan produktif. Hal ini pada gilirannya akan membawa manfaat baik bagi karyawan maupun bagi keseluruhan organisasi. (Puspito et al., 2021)

Fungsi Pelatihan dan Pengembangan dalam Departemen Sumber Daya Manusia memiliki peran yang krusial dalam memastikan bahwa para manajer dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif. (Hadi et al., 2022) Dengan menyediakan pelatihan yang tepat, departemen sumber daya manusia membantu memastikan bahwa manajer memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengarahkan, menginspirasi, dan mengelola tim mereka dengan efektif. Hal ini menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing di dalam organisasi. Ini melibatkan pembuatan program-program pelatihan yang tidak hanya memberikan orientasi yang efektif bagi karyawan baru, tetapi juga meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sudah ada. (Laili, 2018) Selain itu, fungsi ini juga terlibat dalam merancang dan mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan perusahaan secara keseluruhan. Ini termasuk menilai kebutuhan organisasi, mengidentifikasi kesenjangan dalam keterampilan, dan memastikan bahwa program-program tersebut memberikan dampak positif yang diharapkan. (Mursyadin, 2021)

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara detail fenomena, peristiwa, atau kejadian yang ada pada saat ini. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menyajikan gambaran mendalam tentang situasi yang diteliti, dengan mengeksplorasi beragam dimensi dan konteks yang relevan. (Handayani, 2020) Penekanan utama peneliti adalah menganalisis kesulitan-kesulitan sebenarnya yang muncul selama proses penelitian. Penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan oleh peneliti merupakan alat penting yang menghasilkan temuan objektif di lapangan tanpa mengganggu proses penelitian. Penelitian ini menggunakan metodologi studi kasus untuk menyelidiki fenomena yang sudah ada dengan mengumpulkan keterangan langsung dari individu, yang selanjutnya akan dijadikan sebagai data penelitian. Sumber data penelitian penting yang diperlukan untuk penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Lokasi data: Peneliti terutama akan mengumpulkan data dengan melakukan wawancara kepada kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang. Orang-orang inilah yang akan menjadi informan utama dalam penelitian.

Sampel penelitian akan terdiri dari kepala madrasah dan tenaga kependidikan. Sumber kedua berupa data sekunder, dimana peneliti memanfaatkan informasi dari beberapa jurnal sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian. Jenis bahan sekunder lain yang biasa digunakan peneliti adalah kompilasi buku-buku yang berkaitan dengan teori yang digunakan dalam penyelidikan. (Noor, 2011) Penelusuran ini dilakukan di Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang. Selama penelitian ini dilakukan, peneliti beradaptasi dengan keadaan yang

ada. Jika keadaan memungkinkan, peneliti akan mengunjungi langsung Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang pada jam sekolah biasa. Peneliti mengumpulkan data melalui penggunaan pendekatan observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang mana. Observasi sebagai suatu metode pengumpulan data mempunyai keunggulan tersendiri dibandingkan dengan pendekatan lain seperti wawancara dan kuesioner. Pendekatan pengumpulan data berbasis observasi digunakan dalam mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan fenomena alam, sepanjang jumlah individu yang diamati tidak terlalu banyak. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non-partisipan, dimana peneliti berperan sebagai pengamat terpisah, hanya fokus mempelajari pokok bahasan tanpa keterlibatan langsung. (Rofiah, 2022)

IV. PEMBAHASAN

Temuan penelitian yang disampaikan oleh peneliti di Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang diperoleh melalui berbagai metode, termasuk observasi langsung dan tidak langsung, wawancara, dan analisis dokumen. Peneliti menggunakan pendekatan komprehensif ini untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang proses rekrutmen dan seleksi staf manajemen sumber daya manusia di pesantren tersebut. Perencanaan SDM di sektor sekolah berbeda secara signifikan dengan perencanaan SDM di ranah komersial. Dalam dunia korporat, lazimnya terdapat departemen atau divisi khusus yang bertugas mengawasi sumber daya manusia. Berbeda dengan bidang pengajaran, perencanaan SDM di sekolah biasanya dilakukan oleh kepala sekolah atau tim yang ditunjuk. Dari hasil wawancara dengan, Kepala Yayasan Yunus Latif, S.Pd.I mengatakan bahwa Peroses membuat perencanaan SDM di Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang yang dilakukan selama ini dengan cara mengadakan pelatihan internal guru pada akhir semester lebih tepatnya diwaktu libur, seperti melakukan pelatihan kurikulum merdeka, teknis pembelajaran yang berdiferensial, cara menghitung KKM pe mapel, serta pelatihan dasar seorang guru.

Rekrutmen dalam konteks pengawasan guru pondok pesantren al-madinatul ilmi kepahiang dan tenaga kependidikan merupakan aspek yang sangat penting. Proses pendaftaran melibatkan seleksi dan penugasan kandidat yang tepat untuk posisi yang tersedia. Tujuan utama dari proses seleksi guru dan tenaga kependidikan adalah untuk memilih individu yang memenuhi persyaratan sekolah, berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan selama proses rekrutmen. Dalam konteks ini, seleksi tenaga pengajar harus dilakukan secara cermat, mempertimbangkan berbagai aspek seperti keterampilan, kepribadian, kebiasaan, pengetahuan, dan faktor-faktor lain yang relevan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa guru dan staf pengajar dapat memberikan kontribusi yang efektif dan sesuai dengan standar pendidikan yang ditetapkan oleh sekolah. Oleh karena itu, proses seleksi menjadi kunci penting untuk memastikan bahwa sekolah memiliki tim pengajar yang berkualitas dan mampu memberikan pendidikan terbaik kepada siswa mereka. Dari hasil penelitian menemukan bahwa, Rekrutmen yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang menggunakan cara secara terbuka untuk guru dan staf melalui media sosial. Sedangkan seleksi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang menggunakan cara dengan kriteria seorang muslim, bisa mengaji, mengikuti aturan yayasan, dan sesuai dengan kebutuhan jurusan. Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang melakukan rekrutmen dan seleksi agar bisa sesuai dengan keingina dan kebutuhan yayasan.

Kejelasan kriteria dan spesifikasi jabatan adalah dasar utama untuk proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Deskripsi pekerjaan yang rinci, mencakup tugas, tanggung jawab, dan tujuan posisi yang dibutuhkan, sangat penting. Kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kompetensi yang harus dimiliki oleh calon pelamar harus ditentukan dengan jelas. Selain itu, kriteria seleksi juga harus mencakup kesesuaian dengan nilai-nilai dan budaya

pesantren untuk memastikan integritas dan komitmen calon terhadap organisasi. Pemilihan sumber rekrutmen yang tepat akan mempengaruhi kualitas pelamar yang diperoleh. Pengumuman internal memberikan kesempatan bagi karyawan internal untuk melamar posisi baru atau kenaikan jabatan. Memanfaatkan jaringan alumni pesantren atau lembaga pendidikan terkait yang sudah dikenal dan dipercaya dapat menghasilkan kandidat yang sudah memiliki pemahaman tentang budaya dan nilai-nilai pesantren. Menggunakan media sosial dan website untuk menjangkau calon pelamar yang lebih luas dan beragam adalah langkah yang efektif di era digital ini. Kerjasama dengan universitas atau sekolah tinggi dapat membantu mendapatkan lulusan terbaik.

Proses seleksi harus dilakukan dengan transparan dan objektif untuk memastikan bahwa semua calon diperlakukan secara adil. Penggunaan tes tertulis, psikometri, dan wawancara berbasis kompetensi membantu menilai calon secara objektif. Melibatkan panel wawancara yang terdiri dari beberapa orang dapat mengurangi bias subjektif. Memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada calon yang tidak lolos seleksi juga penting untuk menjaga hubungan baik dengan calon pelamar dan meningkatkan citra organisasi. Penggunaan teknologi dan sistem pendukung yang efektif akan meningkatkan efisiensi dan akurasi proses rekrutmen dan seleksi. Menggunakan Applicant Tracking System (ATS) untuk mengelola lamaran dan pelamar secara terstruktur sangat membantu dalam mengorganisir proses rekrutmen. Platform ujian online dapat digunakan untuk mengadakan tes kompetensi yang dapat diakses dari mana saja, membuat proses seleksi lebih fleksibel. Memiliki database kandidat untuk menyimpan informasi pelamar potensial juga bermanfaat untuk kebutuhan rekrutmen di masa depan.

Tim rekrutmen yang kompeten dan berpengalaman sangat penting untuk menjalankan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Memberikan pelatihan yang memadai kepada tim rekrutmen mengenai teknik wawancara, penilaian kompetensi, dan penggunaan teknologi rekrutmen sangat penting. Menjaga etika profesional dalam seluruh proses rekrutmen dan seleksi juga krusial untuk membangun reputasi yang baik dan memastikan bahwa semua proses berjalan sesuai dengan standar etika yang tinggi. Oleh karena itu evaluasi dan perbaikan berkelanjutan di terhadap proses rekrutmen dan seleksi akan membantu meningkatkan efektivitas dari waktu ke waktu. Menganalisis data hasil rekrutmen untuk melihat keberhasilan dan kekurangan dari proses yang telah dilakukan adalah langkah penting. Mengumpulkan umpan balik dari pelamar mengenai pengalaman mereka selama proses rekrutmen dan seleksi juga memberikan wawasan berharga. Berdasarkan hasil evaluasi dan feedback yang diterima, melakukan penyesuaian dan perbaikan pada prosedur rekrutmen dan seleksi akan membantu meningkatkan kualitas dan efisiensi proses secara keseluruhan.

V. KESIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada guru sebelum pelaksanaannya. ketentuan. Mereka memberikan perencanaan staf dan pelatihan mandiri yang berakhir pada hari libur, berbagai teknik pembelajaran, metode perhitungan KKM untuk kursus, dan pelatihan dasar bagi guru. Sehingga pendidik tau bagaimana menjadi pendidik yang baik dan efektif. Sedangkan pendaftaran dilakukan dengan sistem terbuka melalui media sosial bagi guru dan pegawai di Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang. Sedangkan dalam seleksi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang, kriteria yang digunakan adalah beragama Islam, mampu membaca Al-Qur'an, mematuhi aturan yayasan dan sesuai dengan kebutuhan jurusan. Proses rekrutmen dan seleksi di Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang dilakukan dengan pendekatan yang komprehensif dan berfokus pada pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan nilai-nilai lembaga. Perencanaan sumber daya manusia di pesantren ini berbeda dari perencanaan di sektor komersial, dengan lebih banyak tanggung jawab pada kepala sekolah atau tim yang ditunjuk.

Berdasarkan penelitian, proses perencanaan SDM di pesantren ini mencakup pelatihan internal guru pada akhir semester yang bertujuan meningkatkan kompetensi mereka.

Rekrutmen dilakukan secara terbuka melalui media sosial, dengan kriteria yang mencakup keahlian mengaji, kepatuhan terhadap aturan yayasan, dan kesesuaian dengan kebutuhan jurusan. Seleksi tenaga pengajar dilakukan secara cermat dengan mempertimbangkan keterampilan, kepribadian, kebiasaan, pengetahuan, dan faktor-faktor lain yang relevan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru dan staf pengajar dapat memberikan kontribusi yang efektif sesuai dengan standar pendidikan yang ditetapkan oleh sekolah. Keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi sangat bergantung pada kejelasan kriteria dan spesifikasi jabatan, pemilihan sumber rekrutmen yang tepat, dan pelaksanaan proses seleksi yang transparan dan objektif. Penggunaan teknologi seperti Applicant Tracking System (ATS) dan platform ujian online meningkatkan efisiensi dan akurasi proses. Tim rekrutmen yang kompeten, dilengkapi dengan pelatihan yang memadai dan etika profesional yang tinggi, sangat penting untuk keberhasilan ini. Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap proses rekrutmen dan seleksi, berdasarkan analisis data dan umpan balik dari pelamar, membantu meningkatkan kualitas dan efisiensi proses secara keseluruhan. Dengan pendekatan ini, Pondok Pesantren Al-Madinatul 'Ilmi Kepahiang dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan nilai-nilai serta tujuan lembaga, sehingga mampu memberikan pendidikan terbaik kepada siswa mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- AKILAH, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Cahyo, A. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan dalam Meningkatkan Daya SAing SDIT AR-Rahmah, Pacitan. *Muslim Heritage*, 1(2), 263–286.
- Darim, A. (2020). *Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten*. 1, 22–40.
- Gandariyah Afkari, S., H. Imam Subekti, Jogie Suadun, Parida Parida, Aziwantoro, J., Maisah, M., & Jamrizal, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 498–513. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.58>
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin*, 216. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Handayani, R. (2020). Metode Penelitian Sosial. In *Bandung* (Issue September).
- Hasan, H. (2022). Sistem Rekrutmen Dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Promis*, 3(2), 144–162.
- I, S. H. (2019). *Samsul Hadi*. 4, 1–15.
- Kurniawan, R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kaderisasi anggota ansor. In *Magnum pustaka utama* (Vol. 1, Issue 69).
- Kurniawan, S. (2017). Pengembangan Manajemen Mutu Pendidikan Islam Di Madrasah. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 25–36. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v1i2.111>
- Laili, D. I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–2.
- Machali, I., & Hamid, N. (2017). Pengantar Manajemen Pendidikan Islam (Perencanaan, Pengorganisasian, dan Pengawasan dalam Pengelolaan Pendidikan Islam). In *MPI-FTK-UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta bekerja sama Institut Ilmu Al Qur'an (IIQ) An Nur Pondok Pesantren An Nur Ngrukem Bantul 55702 Yogyakarta* (Vol. 1).
- Mintawati, H., Simangunsong, G. W. P., & ... (2023). Analisis Perkembangan Manajemen

- Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Baby Banana Melted Di Era Pandemi Covid-19. *Principal* ..., 1(1), 1–5. <https://jurnal.akademisinusantara.id/index.php/principal/article/view/14%0Ahttps://jurnal.akademisinusantara.id/index.php/principal/article/download/14/10>
- Mu`tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Mursyadin, A. A. (2021). *Skripsi Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkebunan Nusantara Xiv Pabrik Gula Takalar*.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana. 1–23.
- Puspito, G. W., Swandari, T., & Rokhman, M. (2021). Manajemen Strategi Pengembangan Pendidikan Non Formal. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 85–98.
- Ramadan, F., Awalia, H., Wulandari, M., Nofriyadi, R. A., Sukatin, & Amriza. (2022). Manajemen Tri Pusat Pendidikan sebagai Sarana Pembentukan Karakter Anak. *Bunayya: Jurnal Pendidikan Anak*, 4(4), 70–82.
- Rofiah, C. (2022). Analisis Data Kualitatif: Manual Atau Dengan Aplikasi? *Develop*, 6(1), 33–46. <https://doi.org/10.25139/dev.v6i2.4389>
- Santika, N. W. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter*, 04(01), 9.
- Tanjung, H. B. (2020). *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi IUQI Bogor email: hb.tanjung@yahoo.co.id* PENDAHULUAN Perkembangan pendidikan dapat dilihat dan dirasakan dengan perkembangan teknologi yang telah terbukti membawa. 1. <https://doi.org/10.30868/im.v3i02.868>
- Tiara, Z. D., Supriyadi, D., & Martini, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 450. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.776>
- Wahjono Imam, S. (2022). *Manajemen dan peran manajer, bahan ajar manajemen*. April, 4. <https://www.researchgate.net/publication/359826922%0AMANAJEMEN>
- Warlizasusi, J. (2021). Manajemen Personalia Pendidikan Islam. *Manajemen Pendidikan Islam*. http://repository.iaincurup.ac.id/1608/1/Buku_Digital_-_MANAJEMEN_PENDIDIKAN_ISLAM.pdf#page=50
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan. In *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan* (Issue Agustus).