

UPAYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROSES REKRUTMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMA INSAN CENDEKIA MANDIRI *BOARDING SCHOOL* SIDOARJO

Suyadi¹, Mazaya Razan Alsya Nur Shabrina², Siti Khotimah³

STAI An-Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo

Email : suyadisurabaya@gmail.com⁴

Abstrak

SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas yang terakreditasi A, berdasarkan sertifikat 133/BAN-S/M.35/SK/X/2018. SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding school* sidoarjo menjadi salah satu lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan Yatim Mandiri dengan jargon “Sekolah Pemimpin Dunia”. Sekolah ini berfokus pada pengembangan peserta didik dalam basis kreatif dan teknologi, kepemimpinan, kewirausahaan serta akhlaq mulia. Meskipun terbilang sekolah yang masih baru, namun sudah banyak prestasi yang telah dicapai oleh peserta didiknya. Prestasi yang diraih mulai dari tingkat kabupaten sampai tingkat internasional dan baik prestasi academic maupun non akademik. Pencapaian tersebut tentunya tidak lepas dari peran manajemen sumber daya manusia yang terkelola dengan baik di SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo. Didalam penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kualitatif, sumber datanya diambil dari studi Pustaka dan hasil studi lapangan. Studi Pustaka diambil dari buku, penelitian terdahulu, dan literatur. SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo memiliki prosesrekrutmen yang cukup menarik, mulai dari posisi HRD pun juga kriteria yang diutamakan dalam perekrutan tenaga kependidikan disamping keahlian atau potensi yang dimiliki oleh pelamar pekerjaan. Dengan kondisi tersebut, manajemen Sumber Daya Manusia yang terkelola oleh SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo dirasa patut untuk diulas tentang bagaimana upaya yang dilakukan dalam proses rekrutmen tenaga kependidikan yang dibutuhkan atau dipekerjakan di lembaga pendidikan tersebut.

Kata Kunci : Rekrutmen, SMA ICMBS Sidoarjo, Tenaga Kependidikan

Abstract

SMA Insan Cendekia Mandiri Boarding School Sidoarjo is an A-accredited high school, based on certificate 133/BAN-S/M.35/SK/X/2018. SMA Insan Cendekia Mandiri Boarding School Sidoarjo is one of the educational institutions under the auspices of the Yatim Mandiri Foundation with the jargon “School of World Leaders”. This school focuses on developing students on a creative and technological basis, leadership, entrepreneurship and noble character. Even though it is a relatively new school, its students have achieved many achievements, both academic and non-academic at the district, provincial, national and even international levels. This achievement cannot be separated from the well-managed role of human resource management at SMA Insan Cendekia Mandiri Boarding School Sidoarjo.

This research method uses a type of qualitative research in which the data source is taken from literature studies and the result of field studies. Library studies are taken from books, previous research and literature. SMA Insan Cendekia Mandiri Boarding School Sidoarjo has a fairly interesting recruitment process, starting from HRD position as well as the priority criteria in recruiting educational staff besides the skills or potential possessed by job applicants. Under these conditions, it is deemed appropriate to review the management of human resource at SMA Insan Cendekia Mandiri Boarding School Sidoarjo about how the efforts were made in the process of recruiting educational staff needed or employed in these educational institutions.

Key Word: Recruitment, SMA ICMBS Sidoarjo, Education Personnel

PENDAHULUAN

Proses rekrutmen menjadi salah satu hal penting dalam mengupayakan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama. Proses rekrutmen biasanya menjadi salah satu tugas dari manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tidak jauh berbeda, manajemen sumber daya manusia dalam lingkup dunia pendidikan juga mengupayakan perolehan tenaga kependidikan yang kiranya sesuai dengan tugas, pekerjaan dan kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Tenaga kependidikan yang memenuhi standar atau kriteria yang dibutuhkan, akan membantu dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas juga lembaga pendidikan yang unggul. Hal tersebut diharapkan memberikan dampak pada kemudahan pencapaian tujuan dari lembaga pendidikan itu sendiri. Dengan begitu, manajemen sumber daya manusia yang baik dalam suatu lembaga pendidikan dikatakan mampu berkontribusi besar untuk keberhasilan Pendidikan serta untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berada di lingkungan Lembaga Pendidikan tersebut.

Bebicara mengenai proses rekrutmen, manajemen sumber daya manusia di SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo juga mengupayakan hal yang sama. Dimana dalam proses rekrutmen tenaga kependidikan, dilakukan dengan beberapa tahapan demi memperoleh tenaga kependidikan profesional sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo merupakan Sekolah Menengah Atas yang terakreditasi A, berdasarkan sertifikat 133/BAN-S/M.35/SK/X/2018. SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo menjadi salah satu lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan Yatim Mandiri dengan jargon “Sekolah Pemimpin Dunia”. Sekolah ini berfokus pada pengembangan peserta didik dalam basis kreatif dan teknologi, kepemimpinan, kewirausahaan serta akhlaq mulia. Meskipun terbilang sekolah yang masih baru, namun sudah banyak prestasi yang di raihnya baik tingkat kabupaten bahkan sampai tingkat internasional dan prestasi akademik serta prestasi non akademik. Pencapaian tersebut tentunya tidak lepas dari peran manajemen sumber daya manusia yang terkelola dengan baik di SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo.

SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo memiliki proses rekrutmen yang cukup menarik, mulai dari posisi HRD pun juga kriteria yang diutamakan dalam perekrutan tenaga kependidikan disamping keahlian atau potensi yang dimiliki oleh pelamar pekerjaan. Dengan kondisi tersebut, manajemen Sumber Daya Manusia yang terkelola oleh SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo dirasa patut untuk diulas tentang bagaimana upaya yang dilakukan dalam proses rekrutmen tenaga kependidikan yang dibutuhkan atau dipekerjakan di lembaga pendidikan tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif yang mana sumber datanya diambil dari studi Pustaka dan hasil studi lapangan. Studi Pustaka diambil dari buku, penelitian terdahulu, dan literatur. Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang menghasilkan informasi berupa catatan dan data deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu Langkah penelitian yang memperoleh data deskriptif tidak lain berupa tulisan atau lisan perilaku dari orang yang diamati.¹

Analisis deskriptif yang digunakan didalam penelitian ini. Analisis diskriptif suatu analisis yang dialaminya memeberikan suatu keterangan serta gambaran secara objektif, jelas, sistematis serta kritis terhadap upaya manajemen sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kependidikan di SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo. data yang diperoleh dianalisis dengan cara mendeskripsikan fakta kemudian dianalisis, dijabarkan dengan pemahaman dan penjelasan yang baik. Data didalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi, rekaman, kemudian diproses melalui pen

Jenis dan sumber data informasi diperoleh dari tulisan, gambaran, suara, dan angka. Data riset dibagi menjadi 2 yaitu (1) Data primer sering disebut juga sebagai data utama yang berisi tentang proses rekrutmen tenaga pendidik di SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo dengan wawancara dan dokumentasi selama penelitian. (2). Data sekunder suatu data

¹ Lexy J. Moleong, *Metodelogi penelitian kualitatif*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, Cet.ke 11 2000, hlm.3

yang menunjang penelitian. Data sekunder diperoleh dari karyawan atau tenaga Pendidikan di lingkungan SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo.

Proses rekrutmen tenaga kependidikan di SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo. Setiap instansi pendidikan memiliki sistem rekrutmen yang berbeda-beda. Karena di SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo ini dibawah naungan yatim mandiri tepatnya di bagian Lembaga Pendidikan insan cendekia mandiri (LPICM) maka proses rekrutmenya sebagai berikut: (1) Kepala sekolah SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo mengajukan surat rekrutmen tenaga pendidik yang dibutuhkan beserta kriterianya ke bagian HRD, (2) HRD akan membuat iklan untuk disebar luaskan di media sosial, baik via wa, fb, ig, olx, (3) HRD mensortir data pelamar yang memasukan lamarannya. Kemudian diseleksi berkas admistrasinya, (4) Kemudian bagi yang lolos admistrasi akan masuk ke tahap berikutnya yaitu psikotes, (5) Setelah terlewati di seleksi psikotes kemudian ada interview dari HRD dan tes mikroteacing, (6) Tahap selanjutnya yaitu melakukan interview dengan kepala sekolah SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo.

Kriteria tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh SMA ICMBS yaitu ; (1) Muslim/Muslimah, (2) Berprilaku baik, (3) Diprioritaskan membaca Al qur'an, (4) Taat sholat, (5) Waktu, (6) Berpenampilan menutup aurot , akhwat wajib berhijab, (7) Khusus tenaga pendidik minimal S1 linier dan untuk staf administrasi minimal SMA sederajat, (8) Mampu bekerja dengan tim / individu. Kendala rekrutmen tenaga kependidikan di SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo, antara lain sebagai berikut: (1) Ketika wawancara kesulitan mencari waktu yang tepat antara HRD dengan pihak sekolah dan (2) Ada beberapa kriteria yang masuk akan tetapi akan tetapi tidak sesuai dengan yang dibutuhkan.

Solusi dari kendala rekrutmen tenaga kependidikan di SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo, yaitu melakukan wawancara secara fleksibel sesuai dengan waktu luang kepala sekolah dan HRD. Terkadang wawancara dengan HRD terlebih dahulu kemudian jika kepala sekolah sudah ada waktu luang selanjutnya wawancara dengan kepala sekolah SMA ICMBS Sidoarjo.²

² Hasil wawancara dengan HRD LPICM, pada hari selasa 8 november 2022

SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo dasarnya memprioritaskan karyawan yang berpengalaman dalam bidangnya sehingga lembaga pendidikan hanya melakukan kegiatan pelatihan seputar pengenalan tentang Yatim Mandiri, LPICM serta menyamakan frekuensi mereka yang ada diluar dengan *value* yang ada di SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo itu sendiri. *Training* yang dilakukan dikenal dengan istilah *training* induksi dan biasanya dilakukan dengan minimal 2 karyawan baru.

Promosi jabatan yang dilakukan SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo ditentukan oleh 2 aspek yakni: (1) Potensi individu dan (2) Peluang yang ada. Dalam pelaksanaan kegiatan promosi, SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo melakukan penilaian kinerja yang kemudian diserahkan kepada HRD untuk menindaklanjuti apakah pegawai tersebut memiliki potensi lebih untuk mendapatkan promosi jabatan. Wewenang atau rekomendasi tersebut tentunya merupakan mandat dari Kepala Sekolah yang melakukan pengawasan dan penilaian terhadap seluruh pegawai kependidikannya. Saling berkaitan dengan potensi individu, SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo melakukan promosi jabatan dengan melihat terlebih dahulu posisi lebih tinggi atau peluang yang kiranya ada untuk pegawai berpotensi tersebut. Jadi, tidak hanya asal menaikkan jabatan pegawai berpotensi melainkan melihat terlebih dahulu apakah ada posisi yang sekiranya ada dan dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Dengan begitu, kinerja pegawai akan semakin membaik dengan melihat persaingan dunia kerja yang ada melihat cukup rumitnya mendapat promosi jabatan di lembaga pendidikan tersebut.

Mutasi karyawan di SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo belum pernah ada, dengan alasan lembaga pendidikan tidak memiliki alasan untuk melakukan mutasi terhadap tenaga kependidikannya melihat operasionalnya yang hanya di satu lingkup saja. Hal serupa dengan mutasi yang pernah dilakukan hanyalah pemberian promosi jabatan kepada guru maupun karyawannya.

Mayoritas tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo khususnya bagian HRD, yakni: (1) Kriteria pegawai dan (2) Menyesuaikan waktu. Kriteria pegawai yang diinginkan oleh SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo menjadi tantangan tersendiri bagi pihak HRD. Banyak permasalahan yang menjadi pertimbangan seperti pelamar yang banyak akan tetapi tidak memenuhi kriteria maupun banyak pelamar yang berkualitas akan tetapi hanya sedikit tenaga kerja yang dibutuhkan sehingga membuat keputusan penerimaan kerja menjadi lebih rumit. Menyesuaikan waktu disini ialah pada tahapan rekrutmen, khususnya saat interview. Dalam mencari tenaga kerja, ada kurang

lebih 2 interview yakni dengan pihak HRD kemudian baru oleh Kepala Sekolah SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo. Sebenarnya tahapan tersebut harus dilakukan secara berurutan, akan tetapi pihak lembaga pendidikan mengambil keputusan untuk lebih fleksibel dalam menentukan waktu pelaksanaan interview dengan harapan tidak menghambat proses rekrutmen.

Manajemen diartikan sebagai ilmu, seni dan profesi. Manajemen dapat dikatakan ilmu dikarenakan dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis harus berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama untuk mencapai tujuan serta membuat sistem Kerjasama sehingga lebih bermanfaat untuk manusia lain. Manajemen dikatakan sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen juga dikatakan sebagai profesi dikarenakan manajemen berfondasi keahlian khusus untuk mencapai profesi manager yang terikat dengan kode etik serta dituntut secara profesional.

Pada garis besarnya sumber daya manusia merupakan perorangan atau individu yang bekerja sebagai penggerak didalam suatu organisasi, baik itu instansi ataupun perusahaan serta memiliki fungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang mengaitkannya dengan mendayagunakan manusia untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkatan yang maksimal, efektif dan efisien didalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Tenaga pendidik yang berkualitas akan berpengaruh tinggi terhadap lulusan dari sekolah tersebut. Rekrutmen pada hakikatnya yaitu proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu bekerja didalam Lembaga Pendidikan, pernyataan menurut Veithzal Rivai.⁷ menurut Handoko rekrutmen yaitu suatu proses mencari calon karyawan yang berkenan untuk melamar sebagai karyawan. Didalam mendapatkan calon tenaga pendidik yang memenuhi syarat sebanyak mungkin. Handoko juga menyatakan bahwa penarikan karyawan yang potensial akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan Lembaga Pendidikan.

Tenaga pendidik merupakan semua orang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab mengenai Pendidikan peserta didik secara individual, klasikal selama dilingkungan sekolah.³

³ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta. 2013. H.21

Tenaga atau personalia Pendidikan merupakan semua orang yang terlibat dalam tugas Pendidikan yaitu guru, administrator, pegawai, dan supervisor.

Rekrutmen yang efektif, Menurut Stoner, kegiatan yang dilaksanakan didalam proses rekrutmen yaitu: (1) Membuat kategori kebutuhan sumber daya manusia baik jangka Panjang atau jangka pendek, (2) Memperhatikan perubahan kondisi tenaga kerja, (3) Mengembangkan media promosi, (4) Menyimpan data tentang jumlah dan kualitas pelamar kerja dari setiap sumber, (5) Menindaklanjuti dari setiap permohonan pelamar kerja untuk dilakukan evaluasi efektivitas dengan upaya rekrutmen yang telah dilakukan.

Kriteria tenaga kependidikan di atur berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia dalam SK No. 102513 A pasal 20, yang berbunyi: (1) Standar pendidik merupakan kriteria minimal kompetensi dan kualitas yang dimiliki pendidik untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai teladan, perancang, pembelajaran, fasilitator dan motivator peserta didik, (2) Kriteria minimal kompetensi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional, (3) Kriteria minimal kualifikasi pendidik sebagaimana ayat 1 merupakan kualifikasi akademik minimal yang harus dipenuhi oleh pendidik yang dibuktikan dengan : ijazah, atau ijazah dan sertifikat keahlian, (4) Kriteria minimal kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi: (a) Sarjana untuk pendidik pada Pendidikan anak usia dini jalur formal, dan pendidik ada jenjang Pendidikan dasar dan menengah jalur formal; (b) Magister atau magister terapan tinggi program diploma dan sarjana; (c) Doctor atau doctor terapan untuk Pendidikan pada jenjang Pendidikan tinggi program magister dan doctor dan (d) Magister dan magister terapan berpengalaman kerja minimal 2 tahun yang relevan dengan program studi untuk pendidik pada Pendidikan profesi, (5) Kriteria minimal kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat 1 pada Pendidikan nonformal diatur oleh menteri, (6) Dalam hal pemerintahan pusat dan pemerintah daerah belum dapat memenuhi kebutuhan pendidik, maka kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat 4 dipenuhi melalui uji kelayakan dan uji kesetaraan.⁹

⁷ Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi public dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta. 2013, h.62

⁸ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta. 2013. H.21

Didalam rekrutmen tenaga pendidik pastinya memiliki kendala baik kendala secara internal maupun eksternal. Permasalahan yang kerap dialami yaitu: (1) Diskriminasi, suatu sikap membedakan aspek yang dimiliki kandidat. Kendala ini dapat merugikan Lembaga Pendidikan Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin.¹⁰ Manfaat diadakannya pelatihan kerja diantaranya: (1) Mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja,

(2) Memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan dan pengendalian

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin.¹⁰ Manfaat diadakannya pelatihan kerja diantaranya: (1) Mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja,

(2) Memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan dan pengendalian

pelatihan kerja, (3) Mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan kerja, (4) Menyesuaikan diri terhadap tuntutan bisnis dan operasional-operasional industri sejak hari pertama masuk kerja, (5) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten dan (6) Mempersiapkan promosi ketenagakerjaan pada jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni tingkatan kepengawasan atau manajerial. Alasan terjadinya pelatihan,¹¹ diantaranya: (1) Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan dan standar yang ada, (2) Perubahan-perubahan yang terjadi memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan dan (3) Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas.

Promosi jabatan merupakan pemindahan karyawan dari satu posisi ke posisi yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggungjawab dan peluang yang lebih besar tentunya.¹² Kesempatan ini biasanya terbuka ketika ada perluasan kegiatan, terdapat karyawan yang mendekati usia pensiun ataupun mengundurkan diri dan bahkan adanya jabatan yang sengaja diciptakan karena kemampuan khusus yang dimiliki oleh karyawan. Umumnya, ada 2 pertimbangan dalam menentukan promosi yakni masa kerja dan kompetensi. Saat ini, lebih banyak perusahaan yang lebih mementingkan faktor kompetensi sehingga banyak perusahaan yang memilih karyawan muda berpotensi untuk dikembangkan. Adapun hal yang menjadi pertimbangan dalam promosi secara lebih rinci, antara lain: (1) Loyalitas, (2) Motivasi tinggi, (3) Solutif, (4) Tingkat pendidikan, (5) Komitmen secara profesional, (6) Komunikasi yang baik, dan (7) Manajemen yang baik.

Mutasi merupakan suatu perubahan jabatan, posisi, tempat atau pekerjaan yang dikerjakan dengan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi.¹³ Dasarnya, mutase menetapkan prinsip “*the right man in the right place*” dimana menempatkan orang pada tempat yang tepat, sehingga diharapkan mampu memberikan peningkatan pada kualitas pekerjaannya secara efektif dan efisien.¹⁴ Tujuan dari diadakannya mutasi,¹⁵ diantaranya: (1) Memenuhi kebutuhan tenaga kerja dibagian atau unit yang kekurangan tenaga kerja tanpa merekrut dari luar, (2) Memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan pekerjaan, (3) Memberikan jaminan bagi pegawai bahwa dia tidak akan diberhentikan, (4) Tidak terjaid kejenuhan serta (5) Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Manajemen sumber daya manusia didalam proses rekrutmen memiliki tantangan, tantangan yang dihadapi oleh perusahaan terfokus pada 3 hal yakni:¹⁶ (1) Tantangan lingkungan, (2) Tantangan organisasi dan (3) Tantangan individu. Tantangan lingkungan berasal dari kekuatan eksternal yang menjadi ancaman yang harus dihadapi oleh perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Tantangan organisasi terjadi pada lingkup internal perusahaan, dimana seorang manajer dengan pemahaman SDM yang baik dituntut untuk mampu menyelesaikan permasalahan seperti posisi kompetitif, desentralisasi, *downsizing*, restrukturisasi organisasi, tim kerja swakelola, pertumbuhan bisnis kecil, budaya organisasi, teknologi, keamanan data dan masalah *outsourching*. Tantangan individu mengarah pada keputusan yang berhubungan dengan karyawan secara spesifik, biasanya mempresentasikan apa yang terjadi pada organisasi seperti pengaruh teknologi terhadap produksi karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Proses rekrutmen tenaga pendidik akan memiliki kualitas tinggi jika dipersipkan dengan matang. Proses rekrutmen tenaga pendidik di SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo di bantu oleh HRD LPICM, yang mana prosedurnya pihak kepala sekolah SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo mengajukan surat rekrutmen tenaga pendidikberserta kriterianya kemudian diserahkan kepada HRD, kemudian tim HRD membuatkan iklan dan lain-lain. Kendala didalam proses rekrutmen kurang tepatnya waktu luang antara pihak SMA dan HRD sehingga interview dilakukan dengan kondisional.

Di SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo Promosi jabatan yang dilakukan memiliki 2 aspek yaitu (1) Potensi individu dan (2) Peluang yang ada. Dalam pelaksanaan kegiatan promosi, SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo melakukan penilaian kinerja yang kemudian diserahkan kepada HRD untuk menindaklanjuti apakah pegawai tersebut memiliki potensi lebih untuk mendapatkan promosi jabatan. Wewenang

atau rekomendasi tersebut tentunya merupakan mandat dari Kepala Sekolah yang melakukan pengawasan dan penilaian terhadap seluruh pegawai kependidikannya. Mutasi karyawan dilingkungan SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo belum pernah ada, Tantangan yang dihadapi MSDM di SMA Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* Sidoarjo khususnya bagian HRD, yakni: (1) Kriteria pegawai dan (2) Menyesuaikan waktu.

Proses rekrutmen tenaga kependidikan menjadi kunci keberhasilan manajemen sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan. Hal ini tidak hanya berlaku pada lembaga pendidikan saja, melainkan juga bagi organisasi maupun perusahaan dibidang lainnya. Karena itu, untuk menunjang keberhasilan lembaga pendidikan perlu adanya pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik oleh tenaga profesional sehingga sumber daya manusia yang diperoleh oleh maupun yang dihasilkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sebagai. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusi khususnya pada proses rekrutmen tenaga kependidikannya. Peneliti lain disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan tema yang sama di lembaga pendidikan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Alamat Gmail Dosen Pembimbing Lapangan Praktik Latihan Profesi Mahasiswa STAINIM
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun 2022

Dosen Pembimbing Lapangan Praktik Latihan Profesi Mahasiswa STAINIM Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam Tahun 2022

Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Kadarisman (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Lumbantoruan, Magdalena; Suwartoyo, B. (1992). *Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis & Manajemen*.
Jakarta: Cipta Adi Pustaka

Mahasiswa Pratik Latihan Profesi STAINIM Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun
2022

Mangkunegara, A. A. Anwarprabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama

Mejia, Luis R. Gomez; Balkin, David B; Cardy, Robert L. (1995). *Managing Human Resources*.
New Jersey: Prentice Hall

Meleong, Lexy J. 2000. *Metodelogi penelitian kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung. Cet
ke-11.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 57 Tahun 2021, tentang Standar Nasional
Pendidikan

Sagala Syaiful, 2013 *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung :
Alfabeta.

Simamora, Hendry. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN

Suwatno dan priansa, Donni Juni. 2013. *ManajemenSDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
Bandung : Alfabeta