

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBENTUK  
PROFESIONALISME GURU DI SMP IT AL-FITYAN GOWA**

**Ummu Salamah Hafid Sinagula<sup>1</sup>, Muh. Wayong<sup>2</sup>, Mardhiah<sup>3</sup>**

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar<sup>1,2,3</sup>

e-mail: [ummusinagula31@gmail.com](mailto:ummusinagula31@gmail.com)<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologi ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam membentuk profesionalisme guru di SMP IT Al-Fityan Gowa. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah kurikulum, dan guru, serta melalui observasi dan dokumentasi. Data primer dan sekunder dianalisis melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di SMP IT Al-Fityan Gowa berperan penting dalam membentuk profesionalisme guru melalui beberapa tahapan: (1) Perencanaan SDM melalui analisis kebutuhan dan analisis pekerjaan untuk memastikan standar profesional terpenuhi. (2) Rekrutmen berdasarkan persyaratan dan kualifikasi sesuai undang-undang. (3) Seleksi melalui tes pengetahuan, bahasa asing, Al-Qur'an, wawancara, dan kontrak kerja. (4) Orientasi dan penempatan dengan sistem uji coba dan penyesuaian dengan bidang keilmuan. (5) Pelatihan dan pengembangan eksternal, internal, dan mandiri untuk meningkatkan kompetensi. (6) Penilaian kinerja melalui uji kompetensi guru yang hasilnya disampaikan dalam bentuk rapor. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya konsistensi stakeholder sekolah dalam membentuk profesionalisme guru, mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi, serta kontribusi civitas akademika dalam manajemen pendidikan Islam.

**Kata Kunci:** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Guru*

**ABSTRACT**

This descriptive qualitative research with a phenomenological approach aims to examine the role of human resource management (HR) in shaping teacher professionalism at SMP IT Al-Fityan Gowa. Data were collected through interviews with the principal, vice principal of curriculum, and teachers, as well as through observation and documentation. Primary and secondary data were analyzed through reduction, presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that HR management at SMP IT Al-Fityan Gowa plays an important role in shaping teacher professionalism through several stages: (1) HR planning through needs analysis and job analysis to ensure professional standards are met. (2) Recruitment based on requirements and qualifications according to the law. (3) Selection through knowledge tests, foreign languages, the Qur'an, interviews, and work contracts. (4) Orientation and placement with a trial system and adjustment to the scientific field. (5) External, internal, and independent training and development to improve competence. (6) Performance assessment through teacher competency tests, the results of which are presented in the form of report cards. The implications of this study emphasize the importance of school stakeholder consistency in shaping teacher professionalism, encouraging teachers to continue to improve their competence, and the contribution of the academic community in Islamic education management.

**Keywords:** *Human Resource Management, Teacher Professionalism*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan ujung tombak proses pencerdasan kehidupan suatu bangsa sekaligus sebagai sarana pengembangan dan membangun manusia yang berwawasan

Copyright (c) 2025 LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran

khususnya di Indonesia. Untuk mewujudkan pembangunan nasional tersebut tentu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia pendidikan. Sumber daya manusia (SDM) yang dalam istilah lain sering disebut dengan *manpower* merupakan manusia atau orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi yang sering juga disebut dengan personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan. Menurut Winulyo (2023) adanya manajemen sumber daya manusia sebagai upaya pendayagunaan manusia sebagai pekerja secara manusiawi, agar potensi fisik maupun psikis yang dimiliki bisa mendukung secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas diperlukan pengelolaan SDM (sumber daya manusia) yang baik, yaitu manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan apabila dijalankan dengan sistematis dan benar akan mendorong terciptanya sumber daya manusia yang profesional dalam pekerjaannya.

Menurut Schermerhorn (2011), manajemen adalah proses yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) terhadap seluruh sumber daya organisasi, baik manusia maupun material, untuk mencapai tujuan. Dalam konteks peningkatan mutu dan profesionalisme tenaga pendidik, pengelolaan manajemen yang baik, khususnya melalui manajemen sumber daya manusia, sangat diperlukan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang profesional. Hal ini sejalan dengan pendapat Kusuma (2023) yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas bertujuan untuk mengoptimalkan potensi-potensi yang ada guna mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas.

Setiap organisasi atau lembaga pendidikan yang ingin berkembang harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik guna menciptakan pendidikan yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia tidak jauh dengan kegiatan yang berhubungan dengan proses-proses yang terbagi menjadi beberapa bagian kegiatan yaitu : perencanaan, rekrutmen dan seleksi, orientasi, penempatan, kompensasi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan karir, dan pemutusan hubungan kerja. Dengan adanya proses-proses tersebut organisasi atau lembaga pendidikan akan memastikan bahwa sumber daya manusia yang diterima tersebut memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia ini kepala sekolah dan bagian personalia dituntut untuk mampu merekrut dan menyeleksi tenaga pendidik sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Di mana tenaga pendidik merupakan unsur yang paling terpenting dalam menentukan keberhasilan pembelajaran dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, dibutuhkan guru yang *qualified* dimana bukan hanya menguasai materi pembelajaran, metode pembelajaran tetapi juga mampu memahami dasar-dasar pendidikan.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia No 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. guru merupakan orang yang memikul tanggung jawab untuk mendidik. Sehingga seorang guru harus menguasai segala aspek yang berkaitan dengan proses belajar dan mengajar.

Profesionalisme guru sekarang menjadi salah satu persoalan yang kompleks karena sangat penting dan dibutuhkan di dalam lembaga pendidikan. Untuk mewujudkan profesionalisme guru tentu membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik sehingga bisa berjalan dengan baik. Peneliti memilih SMP IT Al Fityan Gowa karena berdasarkan observasi awal peneliti melihat bahwa sekolah tersebut benar-benar menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik karena terlihat dari output maupun outcome yang diberikan. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti dan melihat bagaimana stakeholder melaksanakan tugasnya masing-masing dalam pencapaian manajemen sumber daya manusia yang baik. Tujuan dari penelitian “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam

Membentuk Profesionalisme Guru” adalah untuk mengetahui bagaimana peran dan fungsi dari manajemen sumber daya manusia dalam mendukung dan mendorong profesionalisme guru dimulai dari tahap perencanaan SDM, rekrutmen SDM, seleksi SDM, orientasi dan penempatan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM dan penialain kinerja SDM. Manfaat dari penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu aspek teoritis dan praktis. Dalam aspek teoritis diharapkan dengan penelitian memberikan manfaat kepada stakeholder pendidikan yang terdiri dari kepala sekolah, guru dan masyarakat untuk memaksimalkan perannya dalam proses pendidikan. Kemudian aspek praktis diharapkan penelitian ini memberikan wawasan dan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya penerapan manajemen sumber daya manusia dalam membentuk pro.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologi. Sehingga dalam penelitian ini akan mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan pada penelitian ini. Menurut (Chairi, 2021:30) dalam penelitian kualitatif membatasi studi sekaligus membatasi penelitian guna memilih data yang relevan dan data yang tidak relevan. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *interview* atau wawancara, teknik pengamatan (observasi), dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan sumber data dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, dan Guru. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di SMP IT Al-Fityan Gowa yang merupakan salah satu sekolah swasta dengan standar dan kualitas terbaik di Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun teknik analisis data menggunakan tiga tahapan yaitu *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data) dan *conclusion drawing* atau *verification* (kesimpulan atau verifikasi).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Dari data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi tentang implementasi budaya madrasah dalam mengembangkan karakter peserta didik di memiliki hasil yang diuraikan dalam beberapa pembahasan berikut:

#### **1. Perencanaan SDM**

Perencanaan SDM yang dilakukan oleh SMP IT Al-Fityan Gowa benar-benar memperhatikan kebutuhan dari unit. Untuk menunjang kebutuhan dan memenuhi aspek-aspek yang ada dibutuhkan perencanaan yang berorientasi pada hasil akhir yang sesuai dengan tujuan sekolah. SMP IT Al-Fityan dalam proses perencanaan SDM melaksanakan dua tahap kegiatan untuk benar-benar menentukan calon SDM yang nantinya di rekrut dan diseleksi untuk ditetapkan sesuai dengan kompetensinya. Tahap-tahap tersebut dilakukan untuk benar-benar memastikan jumlah calon SDM dan kualifikasi pekerjaan seperti apa yang nantinya akan di tempatkan. Tahap tersebut yaitu analisis kebutuhan dan analisis pekerjaan. Proses penentuan analisis kebutuhan dilakukan dengan melaksanakan rapat internal yang terdiri dari kepala sekolah dan wakil sekolah untuk membahas jumlah guru yang dibutuhkan oleh unit kemudian akan dilaporkan kepada yayasan dan di serahkan kepada bidang sumber daya manusia untuk merekrut calon SDM yang dibutuhkan.

Menurut Jamilus (2022) Analisis kebutuhan merupakan penganalisisan atau penelaan terhadap kebutuhan-kebutuhan SDM yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menduduki sebuah posisi pada suatu organisasi. Dengan adanya analisis kebutuhan akan memberikan gambaran kepada organisasi dalam menentukan kriteria apa yang harus dimiliki oleh calon SDM untuk menempati suatu jabatan tertentu. Melalui analisis kebutuhan menjadi langkah awal dalam membentuk profesionalisme guru dimana dilihat dari kompetensi yang diinginkan dan mengisi posisi yang tepat sesuai dengan basicnya. Untuk menentukan analisis kebutuhan

SMP IT Al-Fityan melaksanakan rapat atau musyawarah pada tingkat internal dilakukan untuk memastikan bahwa segala persoalan terkait SDM yang ada di internal SMP IT Al-Fityan Gowa dibahas secara bersama antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru-guru. Pelaksanaan rapat kerja unit akan memudahkan kepala sekolah untuk mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan SDM yang ada unit internal itu sendiri.

Analisis pekerjaan merupakan pengumpulan secara sistematis informasi mengenai tugas, kewajiban dan tanggung jawab. Di mana SMP IT Al-Fityan setelah melaksanakan kegiatan analisis kebutuhan dilanjutkan dengan analisis pekerjaan. Pelaksanaan analisis pekerjaan diawal untuk memastikan bahwa calon SDM akan ditempatkan sesuai dengan tugas dan kewajibannya nanti. Tujuan dari analisis pekerjaan adalah menyediakan informasi pekerjaan yang realitas seperti kewajiban, kondisi kerja dan persyaratan. Dengan mengetahui tugas dan kewajiban diawal memudahkan tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga sejalan dengan tujuan sekolah.

## **2. Rekrutment SDM**

Rekrutmen yang dilakukan oleh SMP IT Al-Fityan Gowa menggunakan metode rekrutmen eksternal dimana informasi terkait penerimaan calon SDM akan disebarkan secara terbuka sesuai dengan kebutuhan dan posisi pekerjaan yang disediakan. Proses rekrutmen di dikelola melalui pihak manajemen sekolah dan yayasan. dengan adanya penyebaran informasi yang meluas di sosial media yang memanfaatkan perkembangan IT akan memberikan banyak kesempatan untuk calon SDM melamar di sekolah tersebut. Dapat dianalisis bahwa semakin banyak pelamar yang mendaftar maka pihak sekolah khususnya kepala sekolah akan semakin selektif dan banyak mendapat referensi terkait kompetensi dan profesionalisme guru yang akan diterima. Proses rekrutmen yang selektif memberikan kepala banyak kesempatan untuk benar-benar mencari calon SDM yang memenuhi kriteria dan mampu untuk ditempatkan diposisinya. Sesuai dengan pernyataan Jamilus bahwa pengiklanan atau penyebaran informasi rekrutmen di sosial media akan memberikan dampak pada organisasi dengan mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

## **3. Seleksi SDM**

Proses seleksi merupakan tahapan yang dimulai setelah proses rekrutmen selesai, di mana dari proses rekrutmen telah diperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria yang ditetapkan. SMP IT Al-Fityan melaksanakan proses seleksi yang terdiri dari beberapa tahap untuk menyeleksi calon SDM secara cermat sesuai dengan kebutuhan, hingga akhirnya mendapatkan tenaga pendidik yang kompeten dan profesional. Proses seleksi bertahap, dari seleksi berkas hingga penerimaan, merupakan upaya SMP IT Al-Fityan Gowa untuk menjamin kualitas sumber daya manusianya. Mubarak (2022) mendefinisikan seleksi sebagai prosedur yang menggunakan instrumen tertentu untuk memilih individu terbaik dari sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi pekerjaan yang tersedia.

Dari beberapa tahap tes yang dilaksanakan merupakan upaya untuk menyaring siapa yang lebih berpotensi dan siapa yang sesuai dengan kebutuhan sekolah serta untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional. Dimana seleksi administrasi dilakukan dengan cara memverifikasi kesesuaian dokumen pelamar dengan persyaratan pelamar. Apabila dokumen pelamar sesuai dengan apa yang disyaratkan maka pelamar dinyatakan lolos seleksi administrasi dan bisa lanjut ke tahap selanjutnya yang di infokan melalui media sosial WhatsApp. Selanjutnya tes kemampuan akademik yang dilakukan untuk mengetahui tingkat penguasaan akademik calon pegawai. Seleksi ini dilakukan dengan cara memberikan tes kepada calon pegawai di mana materi dari tes ini disesuaikan dengan bidang pendidikan calon pegawai. Tahap selanjutnya yaitu tes baca al-Qur'an di mana merupakan salah satu tahap penting untuk



menyaring calon pegawai yang bukan hanya pintar secara akademik tetapi bisa menyeimbangkan ilmu agamanya termasuk bisa membaca al-Qur'an dengan baik dan benar. Yang terakhir adalah tahap wawancara, tahap wawancara di mana untuk mengetahui data pribadi maupun kepribadian calon pegawai. Sehingga terdapat beberapa tahap yang harus dilalui oleh calon SDM agar diterima.

#### **4. Orientasi dan Penempatan SDM**

Orientasi yang diterapkan oleh SMP IT Al-Fityan Gowa menerapkan sistem orientasi dua pekan untuk melihat perkembangan mengajar dari calon SDM sehingga nantinya bisa diputuskan akan diterima atau tidaknya. Penerapan sistem ini dilaksanakan setelah proses seleksi untuk benar-benar memastikan bahwa calon SDM tersebut memiliki kompetensi yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh sekolah atau yayasan. Langkah ini diambil untuk melihat sejauh mana kemampuan dari calon SDM tersebut dalam proses belajar mengajar, pengelolaan kelas, bahan ajar dan media ajar yang digunakan. Kepala sekolah wakilnya akan menilai calon SDM tersebut apakah mengalami peningkatan atau malah sebaliknya tidak menguasai kelas.

Proses orientasi calon SDM dalam lembaga pendidikan bertujuan untuk mempermudah guru baru dalam tugasnya agar lebih mengenal lingkungan kerjanya. Adanya orientasi juga dapat membangun hubungan interpersonal antara guru dan guru, guru dan murid, maupun guru dengan lingkungan masyarakat.

#### **5. Pelatihan dan Pengembangan SDM**

Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya yang dilakukan oleh sekolah maupun dari individu tenaga pendidik untuk melatih dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki baik kompetensi kepribadian, sosial, profesional dan pedagogik. Menurut Melayu S.P Hasibuan dalam Tiara Mirela tenaga pendidik yang melakukan pelatihan ataupun pendidikan yang dilaksanakan oleh sekolah maupun lembaga-lembaga lainnya, dengan pertimbangan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memperhatikan sasaran, kebijakan, anggaran, kurikulum, peserta, dan juga waktu pelaksanaannya.

Pengadaan pelatihan dan pengembangan Pengadaan workshop merupakan salah satu teknik yang banyak memiliki kelebihan dibanding teknik lainnya guna meningkatkan kompetensi dan membentuk profesionalisme guru. Bagian SDM SMP IT Al-Fityan berusaha untuk selalu memenuhi kebutuhan guru dalam meningkatkan kompetensinya dengan melihat kebutuhan apa yang dirasa urgent untuk dilaksanakan pelatihan dan pengembangan SDM. Pelaksanaan pelatihan dan perkembangan di SMP IT Al-Fityan menerapkan sistem eksternal dan internal untuk menunjang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang lebih baik. Selain itu pelatihan dan pengembangan sebagai sarana untuk membentuk profesionalisme dengan peningkatan kualitas mengajar, disiplin dan loyal terhadap profesinya. SMP IT Al-Fityan Gowa benar-benar maksimal dalam memberikan fasilitas terhadap proses pelatihan dan pengembangan guru.

#### **6. Penilaian Kinerja SDM**

Penilaian kinerja yang digunakan di SMP IT Al-Fityan menggunakan rapor sebagai bentuk penilaian terhadap kinerja guru selama satu semester yang terdiri dari beberapa indikator penilaian. Pengguna media rapor seperti peserta didik untuk menilai kinerja gurunya. menerapkan sistem rapor bukan hanya kepada peserta didik tetapi untuk guru juga. Sistem penggunaan rapor tersebut terdiri dari beberapa indikator yang dinilai baik dari segi kompetensi kepribadian, sosial, profesional, dan pedagogik. Selain itu terdapat penilaian khusus yaitu penilaian karakter guru dari cara berkomunikasi dan cara berpakaian sesuai dengan tuntunan agama serta loyalitas guru untuk sekolah. Penilaian karakter dari cara berpakaian berpedoman pada syariat Islam dan penilaian loyalitas di lihat dari apakah guru tersebut melaksanakan fakta integritas yang di tanda tangangi dan disetujui diawal penerimaan sebagai seorang guru di SMP

IT Al-Fityan Gowa. Di mana pelaksanaan penilaian kinerja disesuaikan dengan periode ujian semester peserta didik yaitu semester genap dan semester ganjil.

Pelaksanaan kinerja guru di SMP IT Al-Fityan juga menggunakan kuesioner atau angket yang diberikan kepada peserta didik untuk menilai kinerja guru. Pemberian angket merupakan upaya sekolah untuk melibatkan langsung peserta didik dalam proses penilaian kinerja guru. Peserta didik menjadi point penting dalam memberikan penilaian kinerja karena merekalah yang melihat dan menilai secara langsung bagaimana pengelolaan kelas gurunya, bagaimana cara guru berkomunikasi, bagaimana guru menerapkan pembelajaran yang menarik di dalam kelas.

Selain itu penerapan uji kompetensi guru untuk melihat kemampuan dalam penguasaan 4 kompetensi dasar guru kemudian tes untuk penguasaan bahasa asing Arab dan Inggris. Pelaksanaan uji kompetensi guru untuk melihat kemampuan guru apakah sesuai dengan standar yang diharapkan atau tidak. Dengan pelaksanaan tersebut pihak sekolah dapat melihat apa yang harus diperbaiki dan apa mana yang perlu ditingkatkan. Pelaksanaan penilaian kinerja melalui UKG menjadi salah satu usaha sekolah dalam pembentukan profesionalisme guru. Selain itu untuk memastikan kelayakan guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan.

## **Pembahasan**

### **1. Perencanaan SDM**

Perencanaan merupakan salah satu langkah awal dalam manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan yang diharapkan bisa tercapai dengan baik. Sejalan dengan teori Robert L. Marthius dan John H. Jackson dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Managemet* yang menjelaskan bahwa dalam proses manajemen sumber daya manusia di awali dengan adanya perencanaan sumber daya manusia dengan melihat kapabilitas dan kebutuhan sumber daya manusia. Perencanaan SDM (sumber daya manusia) sebagai proses yang sistematis dan berkelanjutan dalam menganalisis kebutuhan organisasi dan SDM dalam kondisi yang selalu berubah, dan mengembangkan kebijakan personalia yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi. Hal ini dikarenakan pembiayaan dan perkiraan SDM akan dipengaruhi dan terpengaruhi oleh rencana jangka panjang organisasi.

Keberhasilan SMP IT Al-Fityan dalam proses analisis kebutuhan SDM dan analisis pekerjaan dilihat dari bagaimana tidak terjadi rangkap jabatan yang terjadi karena semua tenaga pendidik sudah melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi dan bidangnya, sekolah benar-benar memperhatikan kebutuhan SDM sebelum melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi penerimaan SDM baru. perencanaan SMP IT Al-Fityan Gowa sudah memenuhi standar perencanaan yang baik dalam menentukan perencanaan dan kegiatan masa depan. Kemudian melakukan rapat internal dan membuat pemetaan dan tujuan, menentukan syarat dan ketentuan sumber daya manusia yang akan direkrut sebagai pelaksana segala kegiatan pembelajaran. Dengan demikian fungsi perencanaan pemetaan dalam menentukan kebutuhan SDM yang dilaksanakan SMP IT Al-Fityan Gowa dijalankan dengan baik karena sudah memenuhi langkah-langkah atau tahapan dalam perencanaan dalam menentukan kebutuhan SDM secara umum.

### **2. Rekrutmen SDM**

Rekrutmen merupakan aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga. Pelaksanaan rekrutmen SDM merupakan hal yang sangat penting karena berkaitan dengan bagaimana organisasi mendapatkan sumber daya manusia atau tenaga pendidik yang tepat untuk mengisi jabatan tertentu sehingga mampu untuk bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Menurut Jatoba (2019) rekrutemen merupakan salah satu proses penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kegiatannya melibatkan pemilihan individu, dengan mempertimbangkan identifikasi

karakteristik, kompetensi, nilai dan motivasi mereka yang tentunya harus dipenuhi. Adapun beberapa aspek yang harus diperhatikan dalam proses rekrutmen SDM yaitu : 1. Posisi atau formasi yang benar-benar dibutuhkan sesuai dengan keahlian mengajar, 2. Memenuhi kriteria dan kualifikasi yang sesuai syarat, 3. Objektif, artinya jelas terhadap pekerjaan mendidik, 4. *The right man on the right place*, memiliki keselarasan tugas dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Hasan (2022) rekrutment bertujuan untuk menetapkan kebutuhan rekrutment sekolah di masa sekarang dan yang akan datang dimana berkaitan dengan perencanaan SDM. Tujuan utama dalam rekrutmen adalah menyeleksi sumber daya yang ada kemudian memilih sesuai dengan ketentuan kualifikasi yang sudah ditetapkan. Sehingga diharapkan sumber daya yang berhasil dalam rekrutmen akan menjadi sumber daya yang baik, bertanggung jawab dan mampu mengikuti pengembangan dan peningkatan kualitas dari suatu organisasi khususnya lembaga pendidikan.

Penerapan rekrutmen di SMP IT Al-Fityan Gowa benar-benar memastikan bahwa calon SDM yang diterima memiliki kompetensi dan profesional agar mampu menjalankan tugas mengajarnya dengan sebaik-baiknya. Selain persyaratan sekolah ini juga menetapkan kualifikasi calon SDM yang benar-benar mampu untuk mengisi posisi yang sedang dicari. Keberhasilan SMP IT Al-fityan dalam proses rekrutmen menghasilkan guru-guru yang sesuai dengan standar, berkualitas dan profesional di bidangnya. Di mana SMP IT Al-Fityan merupakan lembaga pendidikan swasta yang bebas menentukan kebijakan sendiri dalam proses rekrutmen calon SDM.

### **3. Seleksi SDM**

Proses seleksi merupakan tahapan yang dilakukan untuk mengetahui pengetahuan, keterampilan, serta kesesuaian sikap dan kepribadian pelamar dengan ketentuan organisasi. Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan individu dari sekelompok pelamar yang paling cocok untuk mengisi jabatan yang kosong. Menentukan SDM untuk jabatan tertentu, khususnya tenaga pendidik, merupakan tanggung jawab yang signifikan. Andrian (2017) menyatakan bahwa seleksi adalah tahapan setelah rekrutmen untuk mendapatkan karyawan kompeten yang akan mengisi jabatan kosong dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan oleh organisasi.

Terlihat bahwa SMP IT Al-Fityan Gowa berupaya untuk setiap guru minimal harus memiliki *basic* kemampuan IT untuk menunjang pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas. Hal tersebut di lihat dari pelaksanaan seleksi yang mengharuskan calon SDMnya menguasai IT sehingga mampu mengikuti perkembangan zaman yang serba digital. Hal tersebut menuntut guru untuk mengerjakan bahan ajar dan penggunaan media ajar yang lebih mudah di pahami dan di minati oleh peserta didik yang memang generasi Z. Sangat penting untuk guru menguasai IT dan mampu untuk menggunakannya. Sesuai dengan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa mampu menggunakan dan juga menggunakan teknologi adalah ciri dari guru yang profesional. Pemanfaatan teknologi informasi dapat mendukung profesionalisme guru. Di mana berkaitan dengan cara mengajar, media pembelajaran dan evaluasi mengajar guru.

### **4. Orientasi dan Penempatan SDM**

Orientasi pada dasarnya merupakan usaha untuk membantu pegawai baru untuk mengenali dan memahami tugas-tugas, kondisi organisasi, kebijakan organisasi, dan rekan kerja. Setelah melakukan rekrutmen pihak manajemen sumber daya manusia akan menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan bidangnya. Penempatan staf atau pegawai merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena tepat atau tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu jabatan akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya dalam sebuah organisasi. Penerapan orientasi di sekolah berhasil dalam menerapkan manajemen orientasi untuk guru baru. Terlihat bahwa hubungan antar setiap gurunya sangat

harmonis dan kebersamaan yang sangat dijunjung tinggi dalam proses pelaksanaan proses belajar mengajar maupun diluar dari itu. Hal tersebut ditunjukkan dari bagaimana guru senior memberikan arahan dan dukungan kepada guru baru sehingga dapat termotivasi untuk mengembangkan kompetensinya. Penerapan uji coba merupakan upaya yang dilakukan sekolah untuk membentuk profesionalisme gurunya. Menurut Mardhiah (2021) bahwa seseorang akan bekerja secara profesional apabila memiliki kemampuan atau kompetensi yang tinggi, motivasi ekstrinsik dan intrinsik yang mendukung, memiliki komitmen dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Penempatan semua guru memiliki kualifikasi yang linear dengan basic keilmuannya. Tidak ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan basic keilmuannya. Hal tersebut merupakan upaya sekolah dan yayasan dalam menjaga profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk mengisi formasi pekerjaan hendaknya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan. Sehingga dengan latar belakang pendidikan yang sesuai akan memberikan kemudahan baik bagi guru maupun peserta didik dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Disimpulkan bahwa SMP IT Al-Fityan Gowa menempatkan orang yang tepat di jabatan yang tepat sesuai dengan arahan pemerintah. Dampak dari hal tersebut adalah pembentukan profesionalisme guru sejak awal di terima. Selain itu penempatan guru yang sesuai memberikan dampak positif bagi siswa dibuktikan dengan banyaknya prestasi baik dari guru dan peserta didik.

## **5. Pelatihan dan Pengembangan**

Hasibuan (2022) menyatakan bahwa pelatihan dan pendidikan bagi tenaga pendidik, baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun lembaga lain, harus mempertimbangkan sasaran, kebijakan, anggaran, kurikulum, peserta, dan waktu pelaksanaan. Sementara itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Keberhasilan pelatihan SDM, menurut Gustiana (2022), didukung oleh beberapa indikator, meliputi tujuan, sasaran, orientasi, materi, dan metode pelatihan yang digunakan.

Pelatihan dan pengembangan ada untuk menghilangkan jarak ataupun batas antar guru dari berbagai bentuk kemampuan guru dan permintaan jabatan, pelatihan dan pengembangan juga dapat meningkatkan efektifitas dan juga efisiensi kinerja guru dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang akan dicapai. Dalam meningkatkan kemampuan mengajar tenaga pendidik dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga pendidik, untuk bekerja lebih profesional terhadap pekerjaan yang di emban. Pelatihan dan pengembangan dilakukan guna untuk meningkatkan kinerja para pendidik yang dituntut untuk selalu aktif mengikuti perkembangan pendidikan. Selain itu pelatihan dan pengembangan berperan dalam membentuk profesionalisme guru. Maka diadakan beberapa kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk mencapai tujuan tersebut. Di mana SMP IT Al-Fityan Gowa menerapkan sesuai dengan teori yang ada, yang dikembangkan oleh Marihot Tua Efendi Hariandja yaitu metode *on the job training* dan *off the job training*.

## **6. Penilaian Kinerja**

Menurut Ruth (2021) penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja bawahan dengan standar perusahaan. Jika dilakukan dengan benar, hal tersebut akan bermanfaat bagi karyawan, atasan, departemen sumber daya manusia, dan perusahaan. Untuk menentukan tindakan apa yang telah dilakukan atau yang akan dilakukan, atasan, supervisor, atau manajer menilai kinerja karyawan. *Feedback* khusus dari atasan akan membantu karyawan membuat perencanaan dan keputusan yang lebih baik untuk kemajuan perusahaan. Karyawan membutuhkan *feedback* atas kinerja mereka untuk membantu mereka bertindak lebih baik di masa depan (Ayun, 2022). Dalam penilaian kinerja,



kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu akan dinilai. Karena kebijakan atau program sumber daya manusia yang lebih baik, penilaian kinerja sangat penting untuk pengembangan organisasi yang efektif dan efisien.

Penerapan penilaian kinerja di SMP IT Al-Fityan menggunakan sistem rapor bukan hanya kepada peserta didik tetapi untuk guru juga. Sistem penggunaan rapor tersebut terdiri dari beberapa indikator yang dinilai baik dari segi kompetensi kepribadian, sosial, profesional, dan pedagogik. Selain itu terdapat penilaian khusus yaitu penilaian karakter guru dari cara berkomunikasi dan cara berpakaian sesuai dengan tuntunan agama serta loyalitas guru untuk sekolah. Penilaian karakter dari cara berpakaian berpedoman pada syariat Islam dan penilaian loyalitas di lihat dari apakah guru tersebut melaksanakan fakta integritas yang di tanda tangangi dan disetujui diawal penerimaan sebagai seorang guru. juga menggunakan kuesioner atau angket yang diberikan kepada peserta didik untuk menilai kinerja guru. Pemberian angket merupakan upaya sekolah untuk melibatkan langsung peserta didik dalam proses penilaian kinerja guru. Peserta didik menjadi point penting dalam memberikan penilaian kinerja karena merekalah yang melihat dan menilai secara langsung bagaimana pengelolaan kelas gurunya, bagaimana cara guru berkomunikasi, bagaimana guru menerapkan pembelajaran yang menarik di dalam kelas. Kemudian ada penilaian UKG yang dilaksanakan di SMP IT Al Fityan Gowa. Sejalan dengan Yuwono (2021) bahwa UKG diperlukan untuk mendapatkan guru yang dapat bekerja secara profesional berbasis kompetensi yang memadai sesuai dengan amanat Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Standar Nasional Pendidikan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti laksanakan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa :1) Tahap Perencanaan SDM yang dilaksanakan oleh SMP IT Al-Fityan Gowa berdasarkan pada analisis kebutuhan yang didapatkan dari hasil rapat internal dengan pihak unit dan pihak yayasan Al-Fityan kemudian melaksanakan analisis pekerjaan. Perencanaan bertujuan agar SDM yang kemudian direkrut memiliki kompetensi dan profesionalisme yang sesuai dengan standar yang diinginkan. 2) Rekrutmen merupakan salah satu usaha sekolah untuk mencari SDM yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Penerapan rekrutmen di SMP IT Al-Fityan dengan membagikan flyer di beberapa sosial media kemudian dibagikan. Di mana ada beberapa persyaratan yang harus di penuhi dan kualifikasi tenaga pendidik yang sesuai dengan Undang-Undang sehingga sejak awal sudah membentuk profesionalisme gurunya. 3) Seleksi yang dilaksanakan menjadi salah satu tahap yang sangat penting untuk sekolah dalam memilih calon SDM yang sesuai dengan standar yang diinginkan. Proses seleksi yang melewati beberapa tahap yaitu administrasi, tes kemampuan akademik, tes bahasa inggris dan bahasa arab, dan wawancara. Di mana SMP IT Al-Fityan benar-benar menyeleksi calon SDM agar sesuai dengan apa yang diharapkan dan memenuhi standar yang sudah ditetapkan. 4) Orientasi dan penempatan menjadi salah satu upaya sekolah dalam memberikan gambaran terhadap organisasi. SMP IT Al-Fityan Gowa menerapkan orientasi dengan melakukan uji coba mengajar terhadap calon SDM selama dua minggu untuk melihat kemampuan guru tersebut dalam memberikan pembelajaran dan mengelola kelasnya. Setelah itu baru diputuskan apakah melanjutkan hubungan kerja atau tidak setelah melihat kemampuannya. Kemudian penempatan SMP IT Al-Fityan Gowa menerapkan *the right man on the right job* dimana menempatkan seseorang berdasarkan dengan bidang dasarnya dan keahliannya sehingga membentuk profesionalismenya. 5) Pelatihan dan perkembangan yang dilaksanakan oleh SMP IT Al-Fityan Gowa benar-benar memfokuskan kepada kebutuhan dari guru-gurunya. Berdasarkan pada kebutuhan guru-guru pihak SDM sekolah memfasilitasi program pelatihan dan pengembangan untuk membentuk profesionalisme dan kompetensi guru melalui workshop dan pelatihan internal. Selain itu ada pelatihan mandiri yang dilaksanakan

oleh guru yang ingin mengembangkan keahliannya. 6) Penilaian kinerja menjadi salah satu upaya sekolah dalam meninjau berhasil atau tidaknya guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. SMP IT Al-Fityan Gowa menerapkan uji kompetensi guru (UKG) untuk menilai perkembangan dari guru serta pengetahuan-pengetahuan terkait etika guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andrian, K. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 74–86. <https://doi.org/10.30596%2Fjimb.v18i1.1167>
- Ayun, Q. (2023). Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Informatika*, 2(3), 87.
- Chairi, C. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Jurnal Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 30.
- Gustiana, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Soreang 2. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 11(2), 276–281. <https://journal.mdp.ac.id/index.php/jiebm/article/view/1654>
- Hasan, H. (2022). Sistem Rekrutmen dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Jurnal Promis*, 3(2), 149.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husaini, et al. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- Jamilus, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTsN Kota Solok. *National Conference on Social Science and Religion*.
- Jatoba, M. (2019). Artificial Intelligence in the Recruitment & Selection : Innovation and Impacts for the Human Resources Management. *International Science Conference on Economic and Social Development- Rethinking Management in the Digital Era : Challenges from Industry 4.0 to Retail Management- Aveiro, 15-16 July*, 98.
- Karim, M. (2021). Conceptual Framework of Recruitment and Selection Process. *International Journal of Business and Social Research*, 11(02), 22.
- Kusuma, M. (2023). Orientasi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru. *Jurnal Dirasah*, 6(2), 2.
- Mardhiah, M. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab Profesi, Komitmen Mengajar, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Guru. *Jurnal Idaarah*, V(1), 98.
- Mirela, M. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 4.
- Mubarak, A. (2022). Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Infomedia Solusi Humanika Cabang Makassar. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 149–169. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1698>
- Nasri, N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, 2(1), 3.
- Schermerhorn, J. R. (2011). *Management* (11th ed.). John Wiley & Sons.
- Silae, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Winulyo, W. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Program Sekolah Penggerak di Sdn Sukabumi 2 Kota Probolinggo. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*, 10(3), 963.
- Yuwono, Y. (2021). Uji Kompetensi Guru. *As-Salam: Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Keislaman*, 5(1), 4.