



Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif di SMKS Al-Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri

Nurul Khalimah

Institut Agama Islam Negeri Kediri, Indonesia

Khalimatus Sya'diyah

Institut Agama Islam Negeri Kediri, Indonesia

Kholif Adiningrum

Institut Agama Islam Negeri Kediri, Indonesia

Alamat: Jl. Sunan Ampel No.7, Ngronggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64127

Korespondensi penulis: nurulnurul2810@gmail.com

Abstract. Human resource management (HRM) at SMK Al-Mahrusiyah focuses on the recruitment and selection of high-quality teachers and staff to ensure adequate qualifications and competencies. This process includes planning, selection, and placement conducted by the HR department. With the right strategies, the school can improve educational quality and create a positive learning environment for students. In addition to recruitment, SMK Al-Mahrusiyah emphasizes the importance of professional development and training programs for teachers and staff. Investment in continuous education and training enhances the skills and competencies of educators, directly impacting the quality of education. The principal and administrators actively participate in designing and implementing these programs to ensure ongoing professional growth. Employee engagement and retention are also key focuses in HRM at SMK Al-Mahrusiyah. Good management practices influence employees' perceptions of organizational support and improve retention strategies. Effective leadership can inspire and motivate staff, create a supportive work environment, and enhance employee satisfaction and performance, ultimately strengthening the institution's overall reputation and quality.

Keywords: Human, Resource, Management

Abstrak. Manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMK Al-Mahrusiyah berfokus pada rekrutmen dan seleksi guru serta staf berkualitas tinggi untuk memastikan kualifikasi dan kompetensi yang memadai. Proses ini mencakup perencanaan, seleksi, dan penempatan yang dilakukan oleh departemen SDM. Dengan strategi yang tepat, sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang positif bagi siswa. Selain rekrutmen, SMK Al-Mahrusiyah juga menekankan pentingnya program pengembangan dan pelatihan profesional untuk guru dan staf. Investasi dalam pendidikan dan pelatihan berkelanjutan meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga pengajar, yang berdampak langsung pada kualitas pendidikan. Kepala sekolah dan administrator berperan aktif dalam merancang dan mengimplementasikan program ini untuk memastikan pertumbuhan profesional yang berkelanjutan. Keterlibatan dan retensi karyawan juga menjadi fokus utama dalam manajemen SDM di SMK Al-Mahrusiyah. Praktik manajemen yang baik mempengaruhi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dan meningkatkan strategi retensi. Kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi dan memotivasi staf, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya memperkuat reputasi dan kualitas keseluruhan institusi.

Kata kunci: Manajemen, Sumber Daya, Manusia

1. LATAR BELAKANG

Rekrutmen dan seleksi guru dan staf berkualitas tinggi memainkan peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di sekolah (H. Hasan, 2022). Proses ini biasanya melibatkan perencanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan untuk memastikan bahwa staf pengajar dipersiapkan dengan baik dan kompeten untuk memenuhi peran mereka (Dian Adelia et al., 2023). Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan strategi, kebijakan, dan prosedur rekrutmen, serta mengumpulkan informasi penting dari kandidat potensial untuk menilai kesesuaian mereka dengan posisi tersebut (Ali Hajjaj & Zainuddin, 2022). Dengan berfokus pada perekrutan dan seleksi individu yang berkualitas, sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang positif bagi siswa.

Untuk mendorong peningkatan berkelanjutan dan profesionalisme di kalangan staf pendidikan, sekolah perlu menerapkan program pengembangan dan pelatihan profesional (Nasir et al., 2023). Berinvestasi dalam pendidikan dan pelatihan merupakan aspek mendasar dari pengembangan sumber daya manusia dalam manajemen sekolah, karena hal ini dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi guru dan karyawan (L. Hasan, 2017). Program-program ini tidak hanya berkontribusi pada pertumbuhan individu tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan oleh sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah dan administrator sekolah memainkan peran penting dalam merancang dan melaksanakan program manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dan staf melalui inisiatif pelatihan (R et al., 2023).

Selain rekrutmen dan pengembangan profesional, membina keterlibatan dan retensi karyawan sangat penting untuk menumbuhkan budaya sekolah yang positif (Candra, 2022). Praktik manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dan secara langsung berdampak pada strategi retensi dalam lembaga pendidikan. Kepemimpinan dalam manajemen SDM sangat penting dalam mempertahankan karyawan berkualitas tinggi, karena kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi dan memotivasi staf sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Muktamar et al., 2024). Dengan memprioritaskan keterlibatan karyawan dan menerapkan strategi retensi, sekolah dapat membangun rasa kebersamaan yang kuat, meningkatkan kepuasan karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja dan reputasi institusi secara keseluruhan.

2. KAJIAN TEORITIS

Cushway mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai "bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya". Definisi ini menunjukkan bahwa MSDM merupakan elemen integral dari mekanisme kerja organisasi yang bertujuan untuk mendukung dan memfasilitasi pencapaian sasaran-sasaran organisasi tersebut. MSDM mencakup berbagai kegiatan, mulai dari perekrutan, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja karyawan, yang semuanya dirancang untuk memastikan bahwa sumber daya manusia di dalam organisasi bekerja secara efektif dan efisien menuju tujuan bersama (Marnis & Priyono, 2008).

Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart, dan Huber (1992:16) mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja suatu organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital, yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi. MSDM mencakup penggunaan berbagai fungsi dan aktivitas untuk memastikan bahwa sumber daya tersebut digunakan secara efektif dan adil demi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Definisi ini menekankan pentingnya peran tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi dan menyoroti upaya untuk menggunakan fungsi-fungsi MSDM secara efektif dan adil, demi keuntungan semua pihak yang terlibat (Marnis & Priyono, 2008).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian kepala sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan guru SMK Al-Mahrusiyah. Teknik pengolahan data analisis kualitatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pekerjaan, Perencanaan Stratejik, dan Perencanaan SDM SMKS Al-Mahrusiyah

1. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan di SMKS Al-Mahrusiyah melibatkan beberapa langkah penting yang dirancang untuk memastikan bahwa kualifikasi dan kemampuan calon pegawai, terutama guru, sesuai dengan kebutuhan dan standar sekolah. Langkah-langkah ini meliputi:

a) Proses Seleksi Calon Pegawai

Proses seleksi calon pegawai dimulai dengan penyerahan surat lamaran kerja ke bagian Sumber Daya Manusia (SDM). Surat lamaran ini kemudian akan diadministrasikan oleh tim SDM untuk menentukan kelayakan awal calon pegawai berdasarkan dokumen yang diserahkan, seperti CV, ijazah, dan sertifikat pendukung lainnya. Calon yang dianggap memenuhi kriteria awal akan dipanggil untuk tahap wawancara. Tahap wawancara ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang latar belakang, pengalaman, dan keterampilan calon pegawai. Selain itu, tes kompetensi atau tes mengajar juga dapat dilakukan untuk menilai kemampuan praktis calon guru dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa.

b) Kriteria Analisis Kebutuhan Tenaga Pendidik

Analisis kebutuhan tenaga pendidik dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan beberapa faktor kunci, yaitu:

- Jumlah Peserta Didik
Memastikan bahwa jumlah guru yang tersedia memadai untuk melayani jumlah peserta didik yang ada. Perbandingan guru dengan siswa harus optimal untuk menjamin proses belajar mengajar berjalan efektif.
- Jumlah Rombongan Belajar
Menentukan jumlah kelas dan rombongan belajar yang ada di setiap jenjang pendidikan, serta mengidentifikasi kebutuhan guru di setiap kelas.
- Kurikulum
Menyesuaikan kebutuhan tenaga pendidik dengan kurikulum yang diterapkan. Kurikulum yang baru atau program khusus mungkin memerlukan tenaga pendidik dengan spesialisasi tertentu.
- Spesialisasi dan Kompetensi
Meninjau kebutuhan akan guru dengan spesialisasi atau kompetensi tertentu sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Misalnya, guru bahasa asing, guru mata pelajaran sains, atau guru bimbingan dan konseling.

c) Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam perencanaan SDM, SMKS Al-Mahrusiyah menggunakan standar kualifikasi yang ketat untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut memiliki latar belakang pendidikan dan keterampilan yang memadai. Beberapa poin penting dalam perencanaan SDM meliputi:

- **Kualifikasi Pendidikan**

Untuk posisi guru, standar minimal adalah memiliki gelar Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan atau bidang terkait. Untuk posisi tata usaha, lulusan Diploma (D3) mungkin sudah memadai, tergantung pada kebutuhan spesifik posisi tersebut.

- **Pengembangan Profesional**

SMKS Al-Mahrusiyah juga memperhatikan pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan bagi para guru. Program pelatihan, workshop, dan seminar diadakan secara rutin untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru.

- **Evaluasi dan Feedback**

Sistem evaluasi kinerja guru diterapkan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja mereka secara berkala. Feedback dari siswa, orang tua, dan rekan kerja juga digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja guru.

- **Retensi dan Motivasi**

Strategi untuk mempertahankan guru berkualitas dan memotivasi mereka agar tetap bersemangat dalam mengajar juga menjadi bagian penting dari perencanaan SDM. Ini termasuk pemberian insentif, penghargaan, dan pengembangan karier.

- **implementasi dan Monitoring**

Setelah perencanaan dilakukan, langkah berikutnya adalah mengimplementasikan strategi yang telah dirancang. Ini melibatkan pengawasan dan monitoring yang terus menerus untuk memastikan bahwa semua rencana berjalan sesuai dengan yang diharapkan. SMKS Al-Mahrusiyah melakukan evaluasi berkala untuk menilai efektivitas dari langkah-langkah yang telah diambil dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.

2. Perencanaan Stratejik

Perencanaan strategis di SMKS Al-Mahrusiyah melibatkan beberapa langkah penting yang dirancang untuk mengarahkan visi, misi, dan tujuan sekolah secara keseluruhan. Langkah-langkah ini meliputi:

a) Rencana Kerja Jangka Panjang

Proses perencanaan strategis dimulai dengan merumuskan rencana kerja jangka panjang yang mencakup visi dan tujuan sekolah dalam rentang waktu yang

lebih luas, misalnya dalam periode 8 tahun. Rencana ini mencakup penetapan arah dan sasaran strategis yang ingin dicapai sekolah, serta langkah-langkah strategis untuk mencapainya. Dalam rencana ini, aspek-aspek seperti pengembangan kurikulum, peningkatan kualitas tenaga pendidik, pembangunan fasilitas, dan pencapaian prestasi akademik dan non-akademik menjadi fokus utama.

b) Keterlibatan Stakeholder

Penting untuk melibatkan berbagai pihak terkait dalam proses perencanaan strategis. Stakeholder yang berperan meliputi pimpinan sekolah, guru, staf administrasi, tim pengembang kurikulum, tim penjamin mutu sekolah, komite sekolah, serta perwakilan orang tua dan siswa. Keterlibatan stakeholder ini memastikan bahwa rencana strategis yang disusun mencerminkan kebutuhan dan harapan seluruh komunitas sekolah. Diskusi, workshop, dan rapat koordinasi dilakukan secara rutin untuk mengumpulkan masukan dan mencapai kesepakatan bersama.

c) Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)

Sebelum menyusun rencana strategis, dilakukan analisis SWOT untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi oleh sekolah. Analisis ini membantu dalam menentukan prioritas dan strategi yang perlu diambil untuk memaksimalkan potensi sekolah serta mengatasi tantangan yang ada. Kekuatan internal, seperti kualitas tenaga pendidik dan fasilitas yang memadai, serta peluang eksternal, seperti kemitraan dengan lembaga pendidikan lainnya, menjadi faktor penting dalam perencanaan.

d) Penyusunan Rencana Tahunan

Berdasarkan rencana kerja jangka panjang dan jangka menengah, sekolah menyusun rencana kerja tahunan yang lebih detail. Rencana tahunan ini mencakup program dan kegiatan spesifik yang akan dilakukan dalam satu tahun ajaran, anggaran yang diperlukan, serta penanggung jawab dari setiap kegiatan. Penyusunan rencana tahunan dilakukan dengan memperhatikan prioritas yang telah ditetapkan dalam rencana strategis jangka panjang, sehingga setiap kegiatan mendukung pencapaian visi dan misi sekolah.

e) Implementasi dan Monitoring

Setelah rencana kerja tahunan disusun, langkah berikutnya adalah implementasi. Seluruh program dan kegiatan yang telah direncanakan dilaksanakan sesuai dengan jadwal dan anggaran yang telah ditentukan. Monitoring dilakukan

secara rutin untuk memastikan bahwa setiap kegiatan berjalan sesuai rencana dan mencapai target yang telah ditetapkan. Tim monitoring terdiri dari pimpinan sekolah dan tim penjamin mutu yang bertugas mengawasi pelaksanaan program.

f) Evaluasi dan Penyesuaian

Proses perencanaan strategis juga mencakup evaluasi secara berkala terhadap pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi dilakukan setiap akhir semester atau akhir tahun ajaran untuk menilai efektivitas program dan kegiatan yang telah dilaksanakan. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk melakukan penyesuaian dan perbaikan pada rencana kerja tahunan berikutnya. Penyesuaian ini penting untuk memastikan bahwa sekolah terus berkembang dan dapat mencapai visi dan misinya dengan lebih efektif.

g) Pengembangan Profesional

Salah satu aspek penting dalam perencanaan strategis adalah pengembangan profesional tenaga pendidik dan staf. Program pelatihan, workshop, dan seminar diadakan secara rutin untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru serta staf administrasi. Pengembangan profesional ini memastikan bahwa seluruh tenaga kependidikan di SMKS Al-Mahrusiyah memiliki kemampuan yang up-to-date dan siap menghadapi tantangan pendidikan modern.

h) Peningkatan Sarana dan Prasarana

Perencanaan strategis juga mencakup peningkatan sarana dan prasarana sekolah. Ini meliputi pembangunan dan perawatan fasilitas fisik seperti gedung sekolah, laboratorium, perpustakaan, serta penyediaan teknologi pendidikan yang memadai. Sarana dan prasarana yang baik mendukung proses belajar mengajar yang lebih efektif dan efisien.

Perencanaan SDM di SMKS Al-Mahrusiyah melibatkan beberapa langkah yang penting untuk memastikan keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Langkah-langkah ini meliputi:

a) Standar Kualifikasi

Menetapkan standar kualifikasi yang jelas untuk setiap posisi atau jabatan di sekolah, termasuk guru, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya.

b) Analisis Kebutuhan

Melakukan analisis kebutuhan SDM secara berkala untuk mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan tenaga kerja di sekolah.

c) Perencanaan Rekrutmen

Merencanakan proses rekrutmen dengan baik, termasuk menentukan waktu dan metode rekrutmen yang efektif.

d) Pengembangan Karyawan

Memberikan kesempatan pengembangan dan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

e) Evaluasi Kinerja

Melakukan evaluasi kinerja secara berkala terhadap karyawan untuk memastikan bahwa mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Seleksi, Orientasi, dan Penempatan SDM SMKS Al-Mahrusiyah

1. Seleksi SDM

a) Proses Seleksi Calon Pegawai

Proses seleksi calon pegawai dilakukan melalui penyerahan surat lamaran ke bagian SDM yang kemudian akan diadministrasikan untuk menentukan kelayakan calon pegawai. Calon yang dianggap layak akan dipanggil untuk tahap wawancara.

b) Kriteria Analisis Kebutuhan Tenaga Pendidik

Analisis kebutuhan tenaga pendidik dilakukan dengan melihat kondisi jumlah peserta didik, jumlah rombongan belajar, dan kaitannya dengan kurikulum. Dari analisis ini, akan terlihat jumlah kekurangan tenaga kependidikan, termasuk guru, yang perlu diatasi.

c) Metode Analisis Pekerjaan

Berbagai metode analisis pekerjaan digunakan untuk mengevaluasi calon pegawai, seperti analisis administratif, micro-teaching, dan wawancara. Wawancara juga digunakan untuk memvalidasi data administratif dan mengevaluasi kemampuan, motivasi, dan kesiapan calon pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2. Orientasi SDM

a) Pengembangan Karyawan

Program Pelatihan dan Pengembangan

1) Pelatihan Internal

Mengadakan pelatihan internal yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik sekolah, seperti pelatihan metodologi pengajaran, penggunaan teknologi pendidikan, dan pengembangan kurikulum. Pelatihan ini dapat dilakukan oleh tenaga ahli internal atau mengundang pakar dari luar.

2) Pelatihan Eksternal

Mengirim karyawan untuk mengikuti pelatihan eksternal, seminar, dan workshop yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan atau organisasi profesional. Ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dari praktisi dan ahli di bidangnya serta membangun jaringan profesional.

b) Evaluasi Kinerja

1) Proses Evaluasi Berkala Evaluasi Tahunan dan Semester

Melaksanakan evaluasi kinerja secara berkala, baik tahunan maupun semester, untuk menilai pencapaian karyawan terhadap target yang telah ditetapkan. Evaluasi ini melibatkan penilaian oleh atasan langsung dan umpan balik dari rekan kerja serta siswa.

2) Penilaian 360 Derajat

Menggunakan metode penilaian 360 derajat dimana karyawan dinilai oleh atasan, rekan kerja, bawahan (jika ada), dan diri sendiri. Ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja karyawan.

3) Umpan Balik yang Konstruktif

Memberikan umpan balik yang konstruktif berdasarkan hasil evaluasi, dengan fokus pada pencapaian, area yang perlu ditingkatkan, dan langkah-langkah perbaikan yang dapat diambil.

4) Pengembangan Berkelanjutan

Mengembangkan rencana pengembangan individu untuk setiap karyawan berdasarkan hasil evaluasi kinerja. PDP ini mencakup tujuan pengembangan, pelatihan yang diperlukan, dan dukungan yang akan diberikan oleh sekolah.

5) Tindak Lanjut dan Monitoring

Melakukan tindak lanjut dan monitoring secara rutin untuk memastikan bahwa karyawan melaksanakan rencana pengembangan mereka dan mencapai perbaikan yang diharapkan.

6) Penyesuaian Kompensasi

Menyesuaikan kompensasi dan insentif berdasarkan kinerja, sehingga karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi mendapatkan imbalan yang sesuai.

c) Penempatan SDM

1) Perencanaan Rekrutmen

Merencanakan proses rekrutmen dengan baik, termasuk menentukan waktu dan metode rekrutmen yang efektif. Proses rekrutmen sebaiknya dilakukan

sebelum awal tahun ajaran baru untuk memastikan ketersediaan tenaga pendidik yang memadai.

2) Penempatan Calon Pegawai

Calon pegawai yang telah lolos seleksi akan dipanggil untuk tahap penempatan. Penempatan dilakukan berdasarkan kebutuhan sekolah dan kualifikasi calon pegawai.

Pelatihan dan Pengembangan SDM SMKS Al-Mahrusiyah

1. Pengembangan Karyawan

Memberikan kesempatan pengembangan dan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan internal maupun eksternal, serta program pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

2. Analisis Kebutuhan

Melakukan analisis kebutuhan SDM secara berkala untuk mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan tenaga kerja di sekolah. Analisis ini dapat dilakukan berdasarkan evaluasi semesteran dan laporan dari berbagai unit di sekolah, seperti TU dan bagian kesiswaan.

3. Perencanaan Rekrutmen

Merencanakan proses rekrutmen dengan baik, termasuk menentukan waktu dan metode rekrutmen yang efektif. Proses rekrutmen sebaiknya dilakukan sebelum awal tahun ajaran baru untuk memastikan ketersediaan tenaga pendidik yang memadai.

a) Evaluasi Kinerja

Melakukan evaluasi kinerja secara berkala terhadap karyawan untuk memastikan bahwa mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan mencapai target yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan karir dan peningkatan kinerja karyawan.

b) Sistem Informasi SDM

Implementasi sistem informasi SDM dapat membantu dalam pengelolaan data karyawan, evaluasi kinerja, pengembangan karir, dan perencanaan kebutuhan SDM secara lebih efisien. Dengan menggunakan sistem informasi SDM yang efektif, SMKS Al-Mahrusiyah dapat memastikan bahwa data karyawan dan kebutuhan SDM dapat diakses dan digunakan secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan pengelolaan SDM.

Penilaian Kinerja SDM SMKS Al-Mahrusiyah

1. Evaluasi Kinerja

Melakukan evaluasi kinerja secara berkala terhadap karyawan untuk memastikan bahwa mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan mencapai target yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan karir dan peningkatan kinerja karyawan.

2. Standar Kinerja

Menetapkan standar kinerja yang jelas untuk setiap posisi atau jabatan di sekolah, termasuk guru, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya. Standar kinerja ini dapat berupa kriteria yang harus dipenuhi, seperti kualitas pengajaran, kemampuan komunikasi, dan kemampuan manajemen.

3. Kriteria Penilaian

Mengembangkan kriteria penilaian yang jelas dan objektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Kriteria ini dapat meliputi aspek-aspek seperti kemampuan, keterampilan, dan perilaku profesional.

4. Metode Penilaian

Menggunakan metode penilaian yang efektif dan efisien, seperti wawancara, penilaian portofolio, dan penilaian berbasis hasil. Metode ini dapat digunakan secara individu atau dalam kombinasi untuk memastikan keakuratan dan keefektifan penilaian.

5. Pengembangan Karir

Memberikan kesempatan pengembangan dan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan internal maupun eksternal, serta program pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

SMKS Al-Mahrusiyah menjalankan analisis pekerjaan yang terstruktur untuk memastikan kualifikasi dan kemampuan calon pegawai, terutama guru, sesuai dengan kebutuhan sekolah. Proses ini dimulai dengan penyerahan surat lamaran kerja, diikuti oleh administrasi dokumen untuk menentukan kelayakan awal calon pegawai. Calon yang memenuhi kriteria akan menjalani tahap wawancara dan tes kompetensi untuk menilai kemampuan praktis mereka. Tahapan seleksi yang ketat ini bertujuan untuk memastikan bahwa calon pegawai memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukann.

Analisis kebutuhan tenaga pendidik di SMKS Al-Mahrusiyah melibatkan penilaian jumlah peserta didik, jumlah kelas, dan kurikulum yang diterapkan. Dengan mengevaluasi faktor-faktor ini, sekolah dapat mengidentifikasi kekurangan tenaga pendidik dan spesialisasi yang dibutuhkan. Ini membantu dalam merencanakan perekrutan guru yang sesuai dengan spesialisasi yang diperlukan, seperti guru bahasa asing atau mata pelajaran sains, untuk mendukung proses belajar mengajar yang efektif.

Perencanaan strategis di SMKS Al-Mahrusiyah melibatkan penyusunan rencana kerja jangka panjang yang mencakup visi dan tujuan sekolah dalam periode yang lebih luas. Proses ini melibatkan berbagai stakeholder, termasuk pimpinan sekolah, guru, staf administrasi, dan komite sekolah, untuk memastikan rencana strategis mencerminkan kebutuhan seluruh komunitas sekolah. Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi sekolah, sehingga strategi yang diambil dapat memaksimalkan potensi dan mengatasi tantangan yang ada.

Dalam perencanaan SDM, SMKS Al-Mahrusiyah menetapkan standar kualifikasi yang jelas untuk setiap posisi, melakukan analisis kebutuhan SDM secara berkala, dan merencanakan proses rekrutmen yang efektif. Pengembangan karyawan dilakukan melalui pelatihan internal dan eksternal, serta program pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Evaluasi kinerja berkala dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan dan mencapai target yang telah ditetapkan, sekaligus menjadi dasar untuk pengembangan karir dan peningkatan kinerja.

Secara keseluruhan, dengan pendekatan yang komprehensif dalam analisis pekerjaan, perencanaan strategis, dan perencanaan SDM, SMKS Al-Mahrusiyah dapat memastikan kualitas tenaga pendidik yang tinggi dan pelaksanaan program yang efektif. Implementasi dan monitoring yang berkelanjutan, serta evaluasi dan penyesuaian berkala, memastikan bahwa semua rencana berjalan adaptif terhadap perubahan kebutuhan. Dengan demikian, SMKS Al-Mahrusiyah dapat mencapai tujuan pendidikan yang tinggi dan meningkatkan mutu pengelolaan sekolah secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Ali Hajjaj, W., & Zainuddin. (2022). Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik Berstandar Islami. *AL-WIJDĀN Journal of Islamic Education Studies*, 7(1). <https://doi.org/10.58788/alwijdn.v7i1.1532>
- Candra, R. (2022). Pentingnya Peran Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Retensi Auditor Di Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 1059–1070. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.682>
- Dian Adelia, S., Nuzul Arijannah, Dewi Saraswati, E., & Aulia Rachman, F. (2023). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 207–221. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.443>
- Hasan, H. (2022). Sistem Rekrutmen Dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Promis*, 3(2), 144–162.
- Hasan, L. (2017). Konsep Pendidikan dan Pelatihan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 6(1), 51–66.
- Marnis, & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9–19.
- Nasir, Rasid, Abubakar, Lilianti, Adam, Yani, I., Arham, M., Basman, Hamriani, Ritme, Suaib, Sukmawati, Asrah, Usman, Hartati, Syamsuriadi, Rismawati, B., & Rahmat, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah : Strategi , Tantangan , dan Solusi untuk Pendidikan yang Sukses (Issue December)*. CV. Mega Press Nusantara.
- R, A. H. A., Yaqin, M. A., & Rahman, K. N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah. *Jurnal Educatio*, 9(4), 143–170. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i4.6233>