



REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIK (DOSEN) DI SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM BATURAJA OGAN KOMERING ULU

Hairul Candra¹, Nurkhalis², Atik Rusdiani³, Suci Hartati⁴

Institut Agama Islam an Nur Lampung, Indonesia

Email: candrahairull@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, memahami dan mendeskripsikan secara rinci dan mendalam tentang rekrutmen, seleksi dan pengembangan tenaga pendidik di STAI Baturaja Ogan Komering Ulu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif; Pengumpulan data melalui wawancara sebagai metode pokok dan dokumentasi sebagai metode penunjang dalam penelitian, analisis data yang dilakukan adalah dengan mereduksi data hasil wawancara dan dokumentasi, kemudian data yang diperoleh di *display*, selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber. Sumber data pada penelitian ini adalah Ketua STAI, Wakil Ketua 1, Kepala Sekolah, Guru, Sekretaris dan Staff Sekolah Tinggi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa; 1) Rekrutmen yang dilakukan di STAI Baturaja Ogan Komering Ulu rekrutmen dapat dikatakan baik, karena telah melalui perencanaan yang matang (meliputi analisis kebutuhan dan persiapan rekrutmen). Dalam tahap persiapan rekrutmen terdiri dari kegiatan; Penetapan waktu dan biaya, penetapan prosedur pendaftaran tenaga pendidik, penetapan kualifikasi pelamar, dan menetapkan sumber atau saluran dalam rekrutmen.

Kata Kunci: Rekrutmen, Sumber Daya Tenaga Pendidik

Abstract: This study aims to identify, understand and describe in detail and in depth the recruitment, selection and development of educators at STAI Baturaja Ogan Komering Ulu. This study uses a qualitative method with a descriptive approach; Collecting data through interviews as the main method and documentation as a supporting method in research, data analysis is carried out by reducing the data from interviews and documentation, then the data obtained are displayed, then conclusions are drawn. The data validity test used is source triangulation. Sources of data in this study were the Head of STAI, Deputy Chair 1, Principal, Teachers, Secretary and College Staff. Based on the results of the study it can be concluded that; 1) Recruitment carried out at STAI Baturaja Ogan Komering Ulu recruitment can be said to be good, because it has gone through careful planning (including needs analysis and recruitment preparation). The recruitment preparation stage consists of activities; Determination of time and costs, determining the procedure for registration of educators, determining the qualifications of applicants, and determining sources or channels in recruitment. In addition, the implementation phase is carried out optimally (covering the distribution of announcements and acceptance of applications).

Keywords: Recruitment, Educator Resources

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan komponen kehidupan manusia paling penting. Aktivitas ini telah ada dan akan terus berlangsung sejak manusia pertama ada di dunia hingga berakhirnya kehidupan di muka bumi. Proses pendidikan ini terus berkembang sejalan dengan perkembangan sosial budaya manusia. Sejak manusia berinteraksi dengan aktivitas pendidikan, sejak itu pula manusia telah berhasil merealisasikan berbagai perkembangan dan kemajuan dalam segala lini kehidupan. Hal ini sejalan dengan perkataan Ibnu Khaldun bahwa pendidikan adalah suatu yang alami dalam perkembangan peradaban manusia.¹

Untuk mempersiapkan masyarakat yang dapat berdaya saing tinggi tentunya tidaklah mudah. Oleh karena itu, dalam rangka membentuk sumber dayamanusia yang berkualitas, maka keberadaan lembaga pendidikan juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan dengan serius oleh semua pihak. Melalui lembaga pendidikan yang berkualitas diharapkan sumber daya manusia akan lebih siap dalam menghadapi perubahan yang terus terjadi disepanjang kehidupan manusia ataupun dalam dunia pendidikan.²

Lembaga pendidikan akan dapat mencapai tujuan seperti apa yang di harapkan sesuai dengan perkembangan IPTEK apabila didukung oleh beberapa hal seperti adanya sarana prasarana, dana, dan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Lembaga pendidikan memiliki beberapa tingkatan yang dikenal di Indonesia yaitu bawah, menengah dan tinggi. Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan untuk pembangunan bangsa, sekolah dituntut harus mampu menghasilkan *output* yang berkualitas yaituSDM yang pandai, terampil dan berbudi pekerti luhur.³

Output yang berkualitas tidak terjadi begitu saja dihasilkan oleh lembaga pendidikan, diperlukan suatu kerjasama yang efektif dan efisien dari semua anggota atau komponen disuatu lembaga tersebut. Kualitas yang baik di suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh suatu perencanaan yang baik, oleh karena itu menentukan tujuan yang baik di suatu lembaga pendidikan untuk menghasilkan *output* yang berkualitas dibutuhkan pengelolaan manajemen yang baik.⁴

Manajemen SDM harus kita perhatikan dalam suatu lembaga untuk mencapai kualitas yang baik, untuk mencapai kualitas tersebut tentu diawali dengan rekrutmen yang baik. Perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses

¹ Haryanto Al-Fandi, *Desain Pembelajaran yang Demokratis dan Humanis*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2021),h.26.

² Andi Warisno, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten," *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* 3, no. 02 (2019): 99.

³ Fatah Syukur, *Teknologi Pendidikan*, (Semarang: Rosail, 2014), h. 128.

⁴ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 88.

mencaritenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengaharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada lembaga atau instansi.⁵

Berbicara mengenai sumber daya manusia, sebenarnya dapat di lihat dari dua aspek, yakni aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas bersangkutandengan jumlah sumber daya manusia atau penduduknya itu sendiri. Sedangkan aspek kualitas bersangkutan dengan mutu sumber daya manusia tersebut yang di dalamnya terdapat kemampuan baik fisik maupun non fisik.⁶

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah sumber daya manusia, ⁷Oleh karena itu proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanyadapat diperoleh melalui upaya rekrutmen dan seleksi yang efektif yaitu dengan melibatkan fungsi manajemen yang akurat dan berkelanjutan tentang sehingga diperoleh kualifikasi yang sesuai dengan bidang pekerjaan dan tercapainnya tujuan sebuah lembaga pendidikan.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggungjawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan lembaga sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan. Rekrutmen ataupenarikan tenaga kerja merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan pada suatu lembaga pendidikan.

Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa “Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”.⁸

Dan selanjutnya, Simamora mengatakan seleksi adalah “Proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yangtersedia dalam sebuah perusahaan.”

Proses rekrutmen dan seleksi sangat erat kaitanya dengan kinerja para pendidik, hal ini pula yang menjadi permasalahan yang ada di Indonesia, karena kurang baiknya proses rekrutmen dan seleksi sehingga menghasilkan pendidik yang tidak berkompeten.

Walk interview adalah jenis wawancara yang biasanya dilakukan bila posisi yang ingin diisi dan jumlah pelamarnya cukup besar. Proses wawancara atau perekrutan tidak hanya berlangsung di perusahaan tersebut, melainkan bisa saja terjadi di suatu tempat di luar gedung perusahaan, seperti di *hall*, hotel atau tempat lain. Dalam *walk in interview* Adalah yang harus proaktif 'menjemput bola'. Prinsipnya Vini, Vidi, Vici (Saya datang, bertanding dan menang). Hal ini yang menjadi dasar ketertarikan Peneliti

⁵ Nurul Hidayati Murtafiah, “Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung)” (2021): 789–812.

⁶ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2019), h. 1.

⁷ Ami Latifah, Andi Warisno, and Nur Hidayah, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung,” *Jurnal Mubtadiin* 7, no. 2 (2021): 107–108.

⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2021), h. 69.

dalam melihat secara lebih mendalam bagaimana sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik pada Lembaga Pendidikan ini.

Kemudian peneliti melihat lebih jauh bahwa esensi penelitian adalah dapat memberikan suatu solusi atau pemecahan terhadap suatu persoalan atau masalah yang ada. Berdasarkan data yang ada, dapat kita lihat bahwa ada permasalahan terkait proses rekrutmen dan seleksi yang ada di Indonesia. Proses rekrutmen dan seleksi sangat erat kaitanya dengan kinerja para pendidik, hal ini pula yang menjadi faktor rendahnya mutu pendidikan yang ada di Indonesia, karena kurang baiknya proses rekrutmen dan seleksi sehingga menghasilkan pendidik yang tidak berkompeten.

Dari data yang ada, maka penulis akan menguraikan beberapa data terkait permasalahan rekrutmen dan seleksi yang ada di Indonesia. Indonesia sendiri masih mengalami permasalahan pada sektor MSDM, Seperti sebuah artikel yang dilansiroleh Koalisi Masyarakat Sipil Transformasi Pendidikan (KMSTP) yang terdiri dari akademisi, dosen, pengajar, serta Indonesia Corruption Watch (ICW) yang bertemakan “Peringatan Hari Guru Sedunia 2015: Mengurai Benang Kusut Masalah Guru”. ICW dalam peringatan hari guru sedunia memaparkan beberapa hal yang salah satunya menyinggung terkait buruknya proses rekrutmen guru di Indonesia.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena Penelitiannya dilakukan dalam kondisi yang alamiah.⁹ Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini memang terjadi secara alamiah, apa adanya, dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya, menekankan pada deskripsi secara alami

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja, Jalan Bindung Langit Lawang Kulon No. 0799, Baturaja Timur. Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja Sumatera Selatan memiliki 4 jenjang akademik yaitu Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja.

Dalam penelitian ini, data yang akan diambil adalah data terkait sistem rekrutmen, seleksi dan pengembangan SDM tenaga pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data primer dari wawancara, dan dokumentasi yang bersumber dari Ketua Yayasan, Ketua Bidang Personalia (SDM), Ketua, Pengawas Yayasan, Dosen, Sekretaris Yayasan, Staff Yayasan, serta subjek lain yang mengetahui dan terlibat dalam sistem rekrutmen, seleksi dan pengembangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian data hasil penelitian manajemen SDM tenaga pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja Ogan Komering Ulu, sebagaimana

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung : Alfabeta, 2019),h.5.

dipaparkan di atas, maka pembahasan terdiri dari sistem rekrutmen, seleksi dan pengembangan tenaga pendidik. Berikut ini pemaparan pembahasan penelitian manajemen SDM tenaga pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja Ogan Komering Ulu.

Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja Ogan Komering Ulu

Dalam rangka memiliki pendidik yang berkualitas sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya, semakin besar pula kemungkinan didapatkannya individu-individu yang sangat memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah. Dalam melaksanakan rekrutmen Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja memiliki beberapa tahapan. Adapun hasil analisis dari hasil temuan penelitian tentang rekrutmen adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan Rekrutmen

Perencanaan merupakan fungsi awal manajemen yang mendasari fungsifungsi yang lain. Karena itu, perencanaan merupakan suatu pendekatan yang terorganisir untuk menghadapi problema-problema di masa yang akan datang.

Dalam penelitian ini perencanaan yang dilakukan terkait rekrutmen tenaga pendidik baru dilakukan pada 2 (dua) tahap, adapun tahap yang dilakukan dalam perencanaan di dalam rekrutmen di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja adalah sebagai berikut:

- 1) Analisis Kebutuhan
- 2) Persiapan rekrutmen, yang meliputi:
 - a) Penetapan waktu dan biaya dalam rekrutmen
 - b) Penetapan prosedur pendaftaran tenaga Pendidik
 - c) Penetapan Kualifikasi Pelamar
 - d) Dan Menetapkan metode atau saluran dalam rekrutmen,

Dari perencanaan yang dilakukan dalam rekrutmen yang dipaparkan sudah dapat dikatakan baik karena sudah sejalan dengan teori yang ada, Seperti yang dikemukakan oleh Ibrahim Bafedal yaitu: Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen tenaga kerja baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen. Persiapan rekrutmen pendidik baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh pendidik dan tenaga kependidikan yang baik.

b. Pelaksanaan Rekrutmen

Dalam pelaksanaan rekrutmen di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja ada dua kegiatan yang dilakukan yaitu Penyebaran Pengumuman Rekrutmen dan Penerimaan lamaran tenaga Pendidik.

- 1) Penyebaran Pengumuman Rekrutmen

Berdasarkan paparan pada hasil penelitian, dalam melaksanakan rekrutmen atau penarikan SDM baru, Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja menggunakan 4 (empat) saluran atau sumber, adalah sebagai berikut: Melalui Madding sekolah, Website (Internet), Informasi (Broadcast) Media Sosial, dan Informasi Internal.

Dari yang sudah dijalankan oleh Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja ini dapat kita lihat bahwa Tim rekrutmen memiliki tujuan menyerap tenaga pendidik baru, dengan menetapkan banyak saluran atau metode dalam melakukan penarikan.

Peneliti melihat, dengan Yayasan membuka kesempatan seluas-luasnya pada setiap SDM merupakan hal yang baik dan tepat, karena dengan banyaknya pelamar yang terjaring maka akan semakin banyak kemungkinan mendapat SDM yang berkualitas. Namun hal ini juga bukan berarti dengan menggunakan banyaknya sumber rekrutmen maka ada hal yang perlu dipertimbangkan seperti waktu dan biaya yang harus dikeluarkan, karena ada kemungkinan banyaknya pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi yang akan membuang waktu saja.

Dari paparan hasil penelitian dapat dilihat bahwa mekanisme dalam penerimaan lamaran adalah Saat Panitia mulai menerima berkas yang masuk, Maka panitia melakukan kegiatan yang meliputi: Melayani pelamar yang memasukkan lamaran kerja. Lamaran pekerjaan ini biasanya diterima langsung oleh petugas yang bertugas di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja. Kemudian Setelah lamaran masuk maka panitia mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran. Setelah semua lamaran masuk kemudian langsung ditentukan apakah berhak mengikuti seleksi wawancara atau tidak

Dari paparan mengenai analisis sistem rekrutmen maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen yang dilakukan di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja sudah baik, karena dilakukan dengan perencanaan yang matang, pelaksanaan juga dilakukan dengan optimal.

Seleksi Tenaga Pendidik Di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja Ogan Komeriing Ulu

Dalam melaksanakan seleksi tenaga pendidik Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja Memiliki beberapa tahapan. Adapun hasil analisis dari hasil temuan penelitian tentang rekrutmen adalah sebagai berikut

a. Persiapan Seleksi

Berdasarkan paparan hasil penelitian didapatkan perencanaan sebelum melakukan seleksi adalah penetapan Tim seleksi, menyiapkan instrumen penilaian, persiapan tempat dan waktu seleksi, serta melakukan kordinasi dengan pihak Yayasan.

b. Pelaksanaan Seleksi

Berdasarkan paparan hasil penelitian tahapan pelaksanaan seleksi tenaga pendidik yang dilakukan di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja

adalah sebagai berikut: Seleksi Administrasi, Wawancara Awal, *Microteaching*, Wawancara akhir, Keputusan Seleksi.

Dari paparan tersebut dapat dikatakan bahwa kelimuan seorang calon Pendidik harus benar-benar diperhatikan jangan sampai tidak memnuhi syarat sebagai seorang Pendidik. Hal ini sejalan dengan kompetensi yang wajib dimiliki oleh Guru yaitu Kompetensi Profesional.

c) *Micro Teaching* meliputi: Penyampaian Materi, Penguasaan Materi, Penggunaan Media / IT, Kemampuan Bahasa, Penampilan.

Dalam penilaian tersebut disebutkan secara general, akan tetapi Penulis melihat bahwa hal itu sudah cukup mewakili indikator melihat keterampilan dan kompetensi seorang pendidik. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Helmiati: Keterampilan dasar mengajar yang dimaksud adalah sebagai berikut: Keterampilan membuka dan menutup pembelajaran, Keterampilan menyampaikan materi. Keterampilan bertanya (dasar, lanjut). Keterampilan mengadakan variasi. Keterampilan memberikan penguatan. Keterampilan mengelola kelas. Keterampilan menggunakan Bahasa. Keterampilan memimpin diskusi kelompok kecil.

Jadi dapat dikatakan format penilaian untuk micro teaching di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja sudah sangat baik karena sudah sesuai dengan kaidah-kaidah untuk menilai kemampuan mengajar seorang pendidik. Dari sini dapat kita lihat kemampuan pedagogik dan profesional seorang pendidik.

d) Wawancara Akhir

Tahap ini adalah tahap terakhir pada pelaksanaan seleksi di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja. Berdasarkan hasil penelitian wawancara akhir ini dilakukan untuk menjelaskan dan melihat pemahaman mendalam tentang keribadian, tentang segala sesuatu yang menyangkut posisi yang akan disisi oleh kandidat. sekaligus menjalankan fungsi pengawasan dengan melakukan verifikasi kandidata hasil seleksi apakah sudah sesuai dengan data yang ada.

Menurut Kasmir terkait wawancara lanjutan yang dilakukan dalam seleksi adalah sebagai berikut:

Wawancara setelah pelamar lolos dalam tes tertulis baik pengetahuan umum maupun psikotes, dapat dilakukan wawancara lanjutan dengan tujuan melihat kesungguhan pelamar bekerja di perusahaan, dengan kesungguhan yang ada, Pertanyaan yang diajukan dapat dilakuka dengan pertanyaan pemecahan masalah atau wawancara stress, Pewawancara harus mampu menggali informasi secara mendalam sehingga dapat melihat kesungguhan, disiplin dan kesabaran calon pelamar.

Jadi dapat kita simpulkan bahwa langkah Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja melakukan tahap ini adalah hal yang sangat tepat, sehingga nantinya akan benar-benar dapat tenaga Pendidik yang sesuai dengan kebutuhan.

e) Keputusan Seleksi

Kemudian terkait keputusan seleksi dilakukan dengan rapat pleno oleh Pihak Yayasan. Langkah terakhir dari proses seleksi sumber daya manusia yang dikemukakan Sihotang adalah sebagai berikut:

Pemberitahuan kepada pelamar bahwa lamaranya terpaksa ditolak atau tidak diterima sebagai pegawai di dalam suatu organisasi sebaiknya dengan sesegera mungkin diberitahukan secara tertulis agar pelamar itu dapat dengan segera mencari pekerjaan di lain tempat dan mungkin di bidang lain pula.¹⁰

Dari paparan mengenai analisis sistem seleksi maka dapat disimpulkan bahwa seleksi yang dilakukan di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja sudah baik, terlihat dilakukan dengan prosedur seleksi yang sistematis. Tahapan yang dilakukan juga sudah mendetail sehingga mampu menghasilkan output hasil seleksi yang berkualitas. Akan tetapi perlu adanya perbaikan pada pelaksanaan tes untuk mengetahui pengetahuan umum dan kepribadian yang hanya digali lewat hasil wawancara, dengan hal ini tentu perlu diadakannya tes, tertulis dengan diadakannya tes tertulis untuk pengetahuan umum dan psikotes hasilnya akan menjadi lebih valid dan otentik.

Program Pengembangan Tenaga Pendidik Di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja Ogan Komering Ulu

Pada program pengembangan tenaga pendidik di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja, sudah dapat dikatakan baik hanya saja perlu dilakukan perbaikan untuk peningkatan kualitas SDM, terutama pada sisi perencanaan dan evaluasi program.

a. Perencanaan Program

Berdasarkan temuan hasil penelitian bahwa perencanaan program pengembangan SDM di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja sudah baik, tetapi hanya Penulis melihat perencanaan yang dilakukan akan lebih baik jika dibuat perencanaan secara khusus dan lebih mendetail.

Dalam membuat perencanaan pengembangan setidaknya ada tiga tahapan utama menurut Gomes, yakni berdasarkan penentuan analisis kebutuhan, desain program pelatihan, evaluasi program pengembangan. Penentuan Kebutuhan (*assessing needs*). Dalam tahapan ini terdapat tiga macam kebutuhan akan pengembangan yaitu: General treatment need, Oversable performance discrepancies, Future human resources needs. Mendesain program (*designing programme*), Evaluasi efektivitas program (*evaluating programme effectiveness*).¹¹

Dari tiga tahapan tersebut dapat kita lihat bahwa dalam melakukan perencanaan SDM tiga tahap tersebut dapat kita gunakan sehingga program yang dibuat memiliki dampak positif sesuai dengan tujuan pengembangan

¹⁰ A. Sihotang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007), h. 123.

¹¹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2021), h. 204.

SDM. Jadi dapat disimpulkan bahwa perencanaan pengembangan SDM di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja belum baik, karena perencanaan yang dilakukan belum matang dan mendetail, karena masih ada program pengembangan SDM yang bersifat insidental tidak periodik.

b. Pelaksanaan Program Pengembangan SDM

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja memiliki beberapa program sebagai kiat dalam mengembangkan SDM nya terutama tenaga pendidik. Adapun programnya adalah sebagai berikut: Kegiatan Kolokium, Mengikutsertakan Kegiatan Ilmiah (diklat, seminar, workshop), Mengadakan Kerjasama Dengan Berbagai Pihak, Studi Lanjut, Penyediaan Perpustakaan, Pemberian Tunjangan Kesejahteraan

Dari program yang ada di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja jika dianalisis maka hal ini sudah sesuai dengan prinsip pengembangan SDM tenaga pendidik, karena mencakup berbagai kompetensi hal ini sesuai dengan UU, yang menyatakan pengembangan guru, dalam Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

c. Evaluasi Program Pengembangan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja belum melakukan evaluasi terhadap program secara khusus, hanya diukur dari kinerja saja. Hal ini tentu belum dapat dikatakan baik. Perlu adanya evaluasi program sehingga kita dapat mengetahui efektif atau tidaknya program yang dibuat.

Pengembangan SDM dilakukan dengan 6 (enam) program, dan dapat dikatakan cukup baik. Namun ada beberapa hal yang harus diperbaiki, seperti perencanaan atau *design* dalam pengembangan SDM yang dilakukan belum maksimal, karena terlihat dari masih ada pengembangan SDM yang bersifat insidental dan belum dilakukannya tahap evaluasi program. Ini menjadi hal yang perlu diperhatikan sehingga program pengembangan yang didesign dapat dijalankan dengan lebih berkualitas.

Dari paparan mengenai pengembangan walaupun belum bisa dikatakan sempurna, akan tetapi kualitas SDM di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja dapat dikatakan sangat baik, hal ini dapat kita maknai bahwa kualitas SDM ini dihasilkan dari sistem yang sangat profesional, dimulai dari proses pengadaan SDM di Lembaga ini dilakukan meliputi proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan profesional dan sesuai kaidah-kaidah standar yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pemaparan penelitian dan analisis yang telah dipaparkan Maka dapat kita simpulkan sebagai berikut : Rekrutmen yang dilakukan di STAI baturaja Ogan Komering Ulu rekrutmen dapat dikatakan baik, karena telah melalui perencanaan yang matang (meliputi analisis kebutuhan dan persiapan rekrutmen). Dalam tahap persiapan rekrutmen

terdiri dari kegiatan; Penetapan waktu dan biaya, penetapan prosedur pendaftaran tenaga pendidik, penetapan kualifikasi pelamar, dan menetapkan sumber atau saluran dalam rekrutmen. Selain itu tahap pelaksanaan dilakukan dengan optimal (meliputi kegiatan penyebaran pengumuman dan penerimaan lamaran).

Seleksi yang dilakukan di STAI baturaja Ogan Komering Ulu dapat dikatakan baik, karena dilakukan dengan cara yang sistematis terdiri dari 2 (dua) tahapan yaitu persiapan dan pelaksanaan. Tahapan persiapan (meliputi kegiatan penetapan tim seleksi, menyiapkan instrumen penilaian, persiapan tempat dan waktu seleksi. Dan tahap pelaksanaan (meliputi kegiatan seleksi administrasi, wawancara awal, *microteaching*, wawancara akhir dan keputusan seleksi).

Pengembangan SDM dilakukan dengan 6 (enam) program, dan dapat disimpulkan bahwa program berjalan dengan cukup baik. Namun ada beberapa hal yang harus diperbaiki, seperti perencanaan atau *design* dalam pengembangan SDM yang dilakukan belum maksimal, karena terlihat dari masih ada pengembangan SDM yang bersifat insidental dan belum dilakukannya tahap evaluasi program. Ini menjadi hal yang perlu diperhatikan agar program pengembangan dapat dijalankan dengan lebih berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sihotang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2017),h. 123.
- Fatah Syukur,*Teknologi Pendidikan*, (Semarang: Rosail, 2014), h. 128.
- Faustino Cardoso Gomes,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset,2021),h.204.
- Haryanto Al-Fandi, *Desain Pembelajaran yang Demokratis dan Humanis*, (Yogyakarta:Ar-Ruzz Media, 2021),h.26
- Latifah, Ami, Andi Warisno, and Nur Hidayah. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung." *Jurnal Mubtadiin* 7, no. 2 (2021): 107–108.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: RemajaRosdakarya, 2013), h. 88.
- Murtafiah, Nurul Hidayati. "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung)" (2021): 789–812.
- Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta,2019), h. 1.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung : Alfabeta, 2019),h.5.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,

(Yogyakarta:BPFE, 2021), h. 69.

Warisno, Andi. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten." *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* 3, no. 02 (2019): 99.

