

Strategi Pengadaan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Mutu Pengajar di Asy-Syukriyyah Islamic School

Della Oktafiana¹, Dina Mushlihah², Rizky Hikmahda³

^{1,2,3} Prodi Magister Manajemen, Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang
E-mail: 2307030007@students.unis.ac.id, 2307030015@students.unis.ac.id,
2307030002@students.unis.ac.id

Article History:

Received: 01 Juni 2024

Revised: 12 Juni 2024

Accepted: 14 Juni 2024

Keywords: Learning
Achievement, Students, Socio-
Economic Conditions

Abstract: *In order to achieve a superior educational program goals, professional educators are needed and have a strong determination to change the future of the nation and prepare the right strategy in achieving it. The purpose of learning at school in the education program which is the final target is maximum learning outcomes. Therefore, human resources must be prepared that are managed effectively and efficiently. With a strategy, the human resource procurement will become easier and more measurable. From planning to recruiting human resources must have good standards so that all processes are directed, right on target and can be a guideline so that superior and highly competitive human resources are obtained and have high quality that can provide the best to students. Through this article we explain how "Human Resources Procurement Strategy in an Effort to Improve the Quality of Teachers at Asy-Syukriyyah Islamic School - Tangerang".*

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting yang banyak mendapat perhatian begitupula dalam hal Pendidikan. Bagi organisasi pendidikan pendidikan mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dilakukan sebagai upaya memacu produktivitas dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi pendidikan pendidikan adalah aspek penting dalam rangka meningkatkan kapasitas pendidik. Dengan demikian masing-masing pendidik dapat memiliki daya juang dan dapat bertarung dalam percaturan kualitas sekolah dan pendidikan yang handal, yang tentunya adalah tantangan besar dan sudah menjadi keniscayaan bagi setiap organisasi pendidikan pendidikan manapun.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam setiap perusahaan, karena setiap aktivitas dan kegiatannya melibatkan SDM. Akan tetapi kemampuan dan pengetahuan SDM pada dasarnya terbatas, sehingga diperlukan sebuah konsep strategi dalam mengelola SDM salah satunya yaitu strategi peningkatan kinerja pendidik. kunci utama dalam mencapai kesuksesan organisasi pendidikan, maupun negara ini tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas karena tenaga kerja yang berkualitas membuka peluang yang sangat besar menuju kesuksesan.

Tenaga kerja dapat dianggap sebagai fondasi utama berdirinya sebuah organisasi pendidikan dan perusahaan. Oleh karena itu, dalam mengolah sumber daya manusia yang ada dapat dilakukan dengan dua macam cara yaitu persediaan dan teknik perencanaan sumber daya manusia berkualitas juga dalam pengadaan sumber daya manusia dalam yang handal dan berkompeten. Konteks ini terkait pada pengadaan yang merujuk pada jumlah ketersediaan serta karakteristik tenaga kerja yang berkualitas dimiliki suatu organisasi pendidikan maupun negara untuk memenuhi kebutuhan organisasi pendidikan maupun negara dalam mencapai tujuan tertentu. Jumlah sumber daya manusia ini merujuk pada total dari jumlah individu dalam populasi yang dapat dianggap sebagai sumber daya manusia.

Sedangkan kualitas ini merujuk pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman individu dalam persediaan sumber daya manusia. Hal ini mencakup informasi pendidik terkait seperti keterampilan, pengalaman, pendidikan, pengetahuan, serta kompetensi yang dimiliki oleh pendidik itu sendiri.

Manajemen SDM memainkan peran penting dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Hal ini dilakukan dengan berbagai kegiatan seperti, perencanaan SDM, pengadaan SDM, pengembangan SDM, pengelola kinerja, kompensasi dan benefit, pengelolaan hubungan kinerja. Dengan mengelola SDM secara efektif, organisasi dapat memaksimalkan potensi manusia yang dimilikinya. Hal ini dapat meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen SDM dapat membantu organisasi untuk memaksimalkan potensi manusia yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan inovasi, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan meningkatkan resesi karyawan.

Pengadaan SDM merupakan proses penting dalam sebuah organisasi untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan berkualitas. Kualitas SDM yang baik akan berkontribusi pada peningkatan mutu produk dan layanan organisasi. Pengadaan SDM yang efektif dan efisien merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas mutu organisasi, dengan menerapkan strategi-strategi yang baik maka organisasi akan mendapatkan karyawan yang kompeten dan berkualitas yang akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan strategi seperti perencanaan kebutuhan SDM yang matang, rekrutmen dan seleksi yang ketat, pengembangan dan pelatihan SDM yang berkelanjutan, penilaian kinerja dan pengembangan karir yang terstruktur, budaya kerja yang positif dan mendukung, pemanfaatan teknologi yang tepat, penyesuaian dengan kebutuhan lokal, dan pengukuran serta evaluasi yang berkelanjutan.

Implementasi MSDM di Asy-Syukriyyah Islamic School dapat mencakup berbagai aspek seperti: perencanaan, perekrutan, penerimaan, penempatan, pengembangan, dan penilaian kinerja pendidik dan juga kependidikan. Dengan adanya manajemen SDM yang baik, sekolah dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang ada dan memastikan penempatan yang tepat sesuai dengan kebutuhan, serta memberikan pengembangan dan penilaian yang berkelanjutan guna meningkatkan kualitas mutu kinerja pendidik dan kependidikan.

Penentuan strategi sumber daya manusia perlu memperhatikan dan mempertimbangkan misi, visi serta perlu dirumuskan secara logis dan jelas. Ketidaksesuaian strategi SDM dan strategi organisasi pendidikan akan mempengaruhi pencapaian sasaran organisasi pendidikan. Dengan mengacu pada karakteristik bisnis masa depan (globalisasi) serta memperhatikan masalah-masalah SDM yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia, maka perlu dirumuskan dan di implementasi strategi SDM yang tepat dan mempertimbangkan aktivitas-aktivitas manajemen antara lain sebagai berikut : Prediksi SDM perlu dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif melalui penelitian SDM. Rekrutmen dan seleksi harus didasarkan pada faktor kemampuan, kepribadian yang positif, bermotivasi tinggi, nilai-nilai yang menunjang misi, visi

serta strategi masa depan.

Pemeliharaan perlu dilakukan dengan memperhatikan hak dan kewajiban pendidik secara seksama. Dalam formulasi strategi SDM, Manajer SDM harus memikirkan tiga tantangan mendasar. Pertama, keharusan mendukung produktivitas dan upaya peningkatan kinerja perusahaan. Kedua, pendidik memainkan peran yang semakin luas dalam usaha perbaikan kinerja perusahaan. Ketiga, SDM harus terlibat lebih jauh dalam mendesain tidak hanya melaksanakan rencana strategi perusahaan.

Standar Nasional Pendidikan (SNP) dibuat bertujuan menjamin mutu Pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dalam membentuk karakter anak didik yang beradab dan bermartabat. Manusia merupakan sumber daya yang berperan penting dalam perkembangan dunia, apalagi guru yang dijadikan patokan sebagai perkembangan sumber daya manusia yang nantinya akan lebih berperan aktif dalam sistem pembelajaran dan termasuk juga dalam segi prestasi akademik siswa, dan guru juga menyiapkan berbagai cara untuk siswanya agar bisa terjun ke lapangan untuk mengukur seberapa besar siswa tersebut bisa menjangkau prestasi ketika sudah keluar dari lembaga sekolah. Guru sebagai tenaga pendidik dalam pendidikan memegang peranan penting dalam mewujudkan keberhasilan tujuan lembaga pendidikan yang berkualitas. Maka dari itu, guru merupakan pendidik profesional yang tidak hanya memiliki tugas mengajar, akan tetapi juga memiliki tugas untuk mendidik, membimbing, mengarahkan dan melatih serta menilai dan mengevaluasi hasil proses pembelajaran.

LANDASAN TEORI

Pengadaan SDM, yang dalam Bahasa Inggris disebut “*people resourcing*”, adalah proses untuk mendapatkan karyawan baru yang *qualified* untuk mengisi kebutuhan organisasi. Ini merupakan langkah awal yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena karyawan yang tepat akan berkontribusi secara signifikan pada kesuksesan organisasi. Dengan menerapkan proses pengadaan SDM yang baik, organisasi dapat menemukan karyawan yang tepat dan memaksimalkan potensi mereka untuk mencapai tujuan.

Pengadaan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada proses untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan organisasi. MSDM merupakan suatu proses yang terintegrasi untuk mengelola karyawan secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan organisasi. Yang berfokus pada proses mendapatkan, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Maka dapat diartikan bahwa pengadaan SDM adalah sebuah proses pencarian sumber daya manusia berdasarkan apa saja tugasnya dan siapa yang cocok menempati posisi tersebut dengan proses yang terukur dan terarah serta memiliki tahapan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif, merupakan langkah-langkah dalam penelitian sosial yang memperoleh data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Moleong bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka.

Dengan pendekatan deskriptif kualitatif, analisis data yang diperoleh (berupa kata-kata, gambar atau perilaku), dan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik, melainkan dengan memberikan paparan atau penggambaran mengenai situasi atau kondisi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif.

Metode penelitian deskriptif-kualitatif difokuskan pada permasalahan atas dasar fakta

yang dilakukan dengan cara pengamatan/observasi, wawancara, dan mempelajari dokumen-dokumen. Dipilihnya metode ini sebagai salah satu metode penulisan guna memperoleh fakta-fakta atau gambaran di lapangan dengan teori-teori yang dipelajari sehingga dapat di peroleh hasil dari Strategi Pengadaan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Mutu Pengajar di Asy-Syukriyyah Islamic School.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Manajemen Strategis dalam Pengadaan Sumber Daya Manusia

Manajemen strategis dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, penerapan dan evaluasi keputusan yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan jangka panjangnya. Ini tentang memahami tujuan bisnis, menemukan cara terbaik untuk mencapainya, dan terus beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang dinamis. Menurut Lawrence R. Jauch dan William F. Gluech (1998): mendefinisikan manajemen strategis sebagai serangkaian keputusan dan tindakan yang mengarah pada perumusan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam praktiknya, manajemen strategis mencakup beberapa aktivitas, mulai dari menganalisis situasi internal dan eksternal perusahaan, merumuskan strategi, menerapkan strategi, hingga mengevaluasi dan memantau strategi yang diterapkan. Penerapan manajemen strategis tidak hanya bagi perusahaan besar saja, namun juga sangat penting bagi perusahaan kecil dan menengah. Melalui manajemen strategis, perusahaan dapat mengidentifikasi peluang baru, menjawab tantangan pasar dan menggunakan sumber daya yang ada secara optimal. Landasan ini memastikan setiap langkah perusahaan tidak hanya bersifat reaktif, namun juga proaktif dalam menghadapi perubahan dan peluang yang ada.

Manajemen strategis. sangatlah penting dan berperan aktif dalam menentukan banyak kebijakan fiskal baik dalam dunia bisnis maupun dunia Pendidikan. Begitu pula manajemen strategis di Asy-syukriyyah Islamic School yang dilihat dari penerapannyapada manajemen SDM, seperti merencanakan pengadaan SDM dan meningkatkan kinerja dan produktivitas, memberikan pelatihan yang efektif pada karyawan dan guru, dan mempermudah pencapaian visi misi Lembaga atau institusi.

Proses Pengadaan SDM

Proses pengadaan SDM adalah serangkaian langkah sistematis yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kandidat yang tepat untuk posisi yang tepat pada waktu yang tepat. Proses pengadaan SDM umumnya terdiri dari beberapa tahapan berikut seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, perancangan deskripsi pekerjaan, sumber kandidat, seleksi kandidat, penawaran kerja, orientasi dan onboarding.

Factor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam proses pengadaan SDM antara lain kebutuhan organisasi, ketersediaan kandidat, anggaran, kepatuhan terhadap hukum dan juga etika. Manfaat dari proses pengadaan SDM yang efektif bagi organisasi antara lain meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan retensi karyawan, meningkatkan moral dan motivasi karyawan, meningkatkan daya saing organisasi.

Tahapan Pengadaan SDM di Asy-Syukriyyah Islamic School

Berdasarkan studi kasus dan pengambilan data yang kami lakukan di Asy-Syukriyyah Islamic School bahwa pengadaan SDM di Lembaga ini memiliki beberapa ketentuan berdasarkan buku saku yang dimiliki setiap guru ataupun karyawan yaitu:

1. Menurut Pasal 8 – Persyaratan Umum

- 1) Persyaratan pelamar di Asy-Syukriyyah Islamic School sebagai berikut :
 - a. Beragama Islam;
 - b. Memiliki aqidah yang benar dan akhlak yang mulia;
 - c. Mampu membaca Al Qur'an;
 - d. Berkelakuan baik;
 - e. Berbadan dan berjiwa sehat;
 - f. Tidak terlibat dalam kegiatan organisasi terlarang;
 - g. Usia minimal 18 tahun dan maksimal 30 tahun;
 - h. Mengikuti seluruh tahapan seleksi penerimaan pegawai.
- 2) Untuk bagian/divisi tertentu, ada persyaratan khusus yang ditetapkan oleh Yayasan.
- 3) Pelamar melampirkan beberapa berkas yang diperlukan, yaitu :
 - a. Surat lamaran kerja;
 - b. *Curriculum Vitae* (Daftar Riwayat Hidup);
 - c. *Fotocopy* (fotokopi) ijazah dan transkrip nilai pendidikan terakhir dari perguruan tinggi yang terakreditasi BAN PT;
 - d. Pas foto berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 2 lembar;
 - e. *Fotocopy* (fotokopi) KTP atau surat keterangan domisili;
 - f. *Fotocopy* (fotokopi) surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian;
 - g. *Fotocopy* (fotokopi) sertifikat atau tanda penghargaan yang dimiliki;
 - h. *Fotocopy* (fotokopi) surat pengalaman kerja (jika ada);
 - i. *Fotocopy* (fotokopi) akta mengajar/surat keterangan kompetensi mengajar;
 - j. Surat keterangan sehat dari Dokter.

2. Menurut Pasal 9 – Seleksi Penerimaan Pegawai

- 1) Pelamar yang memenuhi syarat administrasi, selanjutnya akan mengikuti uji seleksi.
- 2) Tahapan uji seleksi yang harus diikuti kandidat sebagai berikut :
 - a. Uji kompetensi;
 - b. Uji performance;
 - c. Uji baca/hafalan Al Qur'an;
 - d. Uji wawancara
 - e. Psikotes.

3. Menurut Pasal 10 – Pengangkatan dan Penempatan Pegawai

- 1) Calon pegawai yang dinyatakan lulus seleksi harus menunjukkan surat-surat aslinya untuk diperiksa kebenarannya.
- 2) Calon pegawai diangkat melalui Surat Keputusan Yayasan dan akad kesepakatan kerja.
- 3) Calon pegawai yang telah diangkat wajib mengikuti kegiatan orientasi calon pegawai yang meliputi :
 - a. Visi, Misi Yayasan, Lembaga dan Unit Kerja/Unit Pendidikan,
 - b. Peraturan Kepegawaian dan peraturan Yayasan lainnya,
 - c. Tata cara dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Calon pegawai akan ditempatkan di Lembaga/ Unit Kerja/Unit Pendidikan di lingkungan Yayasan sesuai dengan akad kesepakatan kerja.

Strategi Pengadaan SDM di Asy-Syukriyyah Islamic School

Asy-Syukriyyah Islamic School sebagai sekolah Islam unggulan yang terletak di Kota Tangerang. Memiliki visi untuk menjadi pusat pendidikan Islam yang unggul, modern, dan berwawasan global. Dan memiliki misi menyelenggarakan pendidikan Islam terbaik untuk melahirkan generasi masa depan yang berakidah kuat, berakarakter pemimpin, berakhlak mulia, dan berkarya di pentas global. Berdasarkan visi dan misi itulah sekolah ini bertekad untuk terus mengupayakan akan adanya strategi dalam pengadaan SDM, karena SDM sebagai ujung tombak dari lancarnya suatu tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan memberikan kebermanfaatan.

Strategi yang dilakukan oleh Asy-Syukriyyah Islamic School sendiri dalam melakukan pengadaan SDM adalah menjamin semua guru serta karyawan yang kelak bergabung haruslah mau belajar dan mencintai Al-Qur'an serta menjadikan Al-Qur'an benar-benar menjadi pedoman kehidupan dalam melakukan setiap aktivitas.

Al Qur'an mengandung banyak pokok ajaran sehingga seluruh hidup dan kehidupan ini menjadi teratur. Al Quran adalah kitab suci yang diwahyukan Allah subhanahu wa ta'ala kepada Nabi Muhammad sebagai rahmat dan petunjuk bagi manusia yang beriman dan bertakwa daam hidup dan kehidupannya.

Asy-Syukriyyah Islamic School yakin dengan menjunjung tinggi Al-Qur'an dan ajaran-ajaran yang dibawa Rasulullah maka segala aktifitas kehidupan manusia akan terorganisir dengan baik. Membawa Al-Qur'an menjadi strategi dalam pengadaan SDM menjadikan semua lapisan karyawan dan guru akan bekerja dengan ikhlas dan taat kepada ajaran islam serta mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari begitupula dalam kegiatan belajar mengajar.

Pengimplementasian Al-Qur'an di Asy-Syukriyyah Islamic School selain pada tahapan rekrutmen tentunya pula pada kegiatan sehari-hari disekolah, guru dan karyawan wajib mencintai Al-Qur'an dengan sepenuh hati. Semua wali kelas diwajibkan untuk fasih dalam membaca bahkan memiliki banyak hafalan juga seperti karyawan yang bukan menjadi guru mereka diwajibkan untuk terus memuroja'ah hafalannya dan tidak boleh melupakan Al-Qur'an.

Terlihat dari proses rekrutmen berdasarkan strategi ini maka semua guru dan karyawan yang benar-benar mencintai Al-Qur'an pasti akan menjaga nilai-nilai baik yang terkandung didalamnya. Juga perihal meningkatkan kualitas diri mereka baik di sengaja ataupun tidak mereka sudah melaksanakannya dengan baik karena ada Al-Qur'an yang mereka jaga dihati mereka. Namun, labor sourcing adalah salah satu hal yang penting di dalam Manajemen SDM dan terkait dengan proses pencarian dan perekrutan karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Dalam praktiknya, strategi pengadaan tenaga kerja yang efektif dapat membantu perusahaan menemukan dan merekrut karyawan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan oleh karena itu selain harus menjadikan Al-Qur'an sumber segala kegiatan di Asy-Syukriyyah Islamic School juga memiliki beberapa strategi dalam pengadaan sumber daya manusia demi menjaga kualitas mutu para pekerjanya. Berikut adalah beberapa strategi pengadaan tenaga kerja yang efektif di Asy-Syukriyyah Islamic School:

1. Menentukan kebutuhan SDM yang jelas

Langkah pertama dalam pengadaan tenaga kerja yang efektif adalah dengan menentukan kebutuhan SDM yang jelas. Hal ini dapat dilakukan dengan menganalisis struktur organisasi, rencana strategis, dan anggaran sekolah.

2. Membangun Profil Kandidat yang ideal

Setelah mengetahui kebutuhan SDM, Langkah selanjutnya adalah membangun profil kandidat yang ideal. Profil ini harus memuat kualifikasi, keahlian, pengalaman, dan

nilai-nilai yang sesuai dengan budaya dan visi misi Asy-Syukriyyah Islamic School.

3. Memilih Metode Rekrutmen yang tepat

Ada banyak metode rekrutmen yang dapat digunakan, seperti iklan lowongan kerja, rekrutmen internal, rekomendasi dari karyawan, bursa kerja online, dan lembaga pencari kerja. Metode rekrutmen yang dipilih harus sesuai dengan kebutuhan dan anggaran sekolah.

4. Melakukan Proses Seleksi Yang Ketat

Proses seleksi harus ketat dan objektif untuk memastikan bahwa hanya kandidat yang paling *qualified* yang diterima. Beberapa metode seleksi yang dapat digunakan, seperti tes tertulis, tes wawancara, *assessment center*, dan referensi.

5. Menawarkan gaji dan benefit yang kompetitif

Gaji dan benefit yang ditawarkan harus kompetitif dengan pasar agar dapat menarik kandidat yang *qualified*. Selain gaji, sekolah juga dapat menawarkan benefit lain seperti tunjangan kesehatan, tunjangan Pendidikan, dan kesempatan untuk pengembangan diri.

6. Membangun proses onboarding yang efektif

Proses onboarding adalah proses pengenalan karyawan baru kepada organisasi. Proses onboarding yang efektif dapat membantu karyawan baru untuk beradaptasi dengan cepat dan menjadi produktif dalam waktu singkat.

7. Mengevaluasi efektivitas strategi pengadaan tenaga kerja

Strategi pengadaan tenaga kerja harus dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa strategi tersebut efektif dan mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Penjamin mutu yang ada di Asy-syukriyyah Islamic School

LPPIA atau Lembaga Pendidikan Islam Assyukriyah adalah sebuah Lembaga yang didirikan oleh manajemen Asy-syukriyyah Islamic School yang bertugas untuk menjamin mutu di sektor Pendidikan maupun non-pendidikan. Berikut beberapa Lembaga yang di naungi oleh LPPIA yaitu:

1. Lembaga penjamin mutu UNIT

Yaitu Lembaga yang menjamin mutu Pendidikan baik dari unit SD, SMP, dan SMA. Lembaga ini diketuai oleh masing-masing kepala sekolah di unit tersebut yang juga sekaligus bertugas sebagai supervisor di unit kerja masing-masing menjamin dan melaksanakan tugas untuk menjaga mutu pendidik maupun Pendidikan di Asy-syukriyyah Islamic School

2. Lembaga bisnis ASTA

Segala kegiatan yang berkaitan dengan non Pendidikan seperti : kantin, katering, klinik, prodak asy-syukriyah seperti air galon, dan KBIH haji dan umroh seperti pemberian *reward* kepada guru atau karyawan terbaik. Serta bekerja sama dengan *stakeholder* dari luar guna menjaga dan menjamin mutu di Asy-syukriyyah Islamic School

3. Lembaga training ASTA

Lembaga ini menjamin mutu dan kualitas guru serta karyawan di Asy-syukriyyah Islamic School dengan melakukan pelatihan-pelatihan rutin sehingga kompetensi guru dan karyawan bisa terus di perbaharui sesuai dengan perkembangan zaman juga sebagai monitoring dari segala kegiatan guru di sekolah.

Dengan membangun Lembaga penjamin mutu yang professional dan berkualitas serta bekerja sama dengan *stakeholder* yang sudah handal dibidangnya seperti dalam penanganan gizi

dalam catering siswa Asy-syukriyyah Islamic School, sekolah ini yakin mutu yang berkualitas akan terus terjaga serta yang tak luput dari penelitian kami adalah bahwa sekolah ini selalu mengedepankan Al-Qur'an dalam segala hal serta menjaga bahkan meningkatkan kualitas SDM nya dengan terus mengadakan pelatihan-pelatihan baik internal maupun eksternal.

KESIMPULAN

Proses pengadaan sumber daya manusia di suatu lembaga adalah proses yang bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, profesional, kompeten, loyal, dan berdedikasi tinggi dalam mengabdikan kepada perusahaan atau sekolah dan masyarakat. Proses ini meliputi lima tahapan, yaitu perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, penempatan sumber daya manusia, dan pengembangannya. Proses pengadaan SDM di Asy-syukriyyah Islamic School dilakukan berdasarkan pada visi dan misi, tujuan, dan strategi madrasah dalam memperhatikan aspek keagamaan dan keislaman, keseimbangan antara kompetensi akademik dan non-akademik, keterjangkauan, dan ketersediaan calon sesuai dengan konsep pendidikan Islam yang mengemukakan bahwa pendidikan Islam adalah usaha sadar yang diarahkan untuk mengembangkan potensi manusia agar dapat diwujudkan dalam bentuk kemampuan, keterampilan, sikap dan kepribadian yang sesuai dengan tujuan nasional dan ajaran Islam. Proses pengadaan SDM di Asy-syukriyyah Islamic school ini dilakukan dengan terintegrasi dengan rencana kerja madrasah dan rencana pengembangan karir individu. Proses ini juga dilakukan dengan variatif dan inovatif sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. Proses ini juga dilakukan dengan menyelenggarakan berbagai bentuk kegiatan pengembangan SDM, seperti supervisi, pelatihan, workshop, seminar, studi banding, studi anjutan, dan penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Aulia, M. R., Pt, S., Solehudin, M. M., Wachid Hasyim, S. E., Anshori, M. I., Sabaruddin Sondeng, S. E., ... & Osrita Hapsara, S. E. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG TERARAH PADA STRATEGI*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Maharani, A., Pratama, S., Manalu, E., & Barella, Y. (2024). Persediaan dan Teknik dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 37-42.
- Ahmad, D. Z., Zohriah, A., & Suhermi, E. S. (2024). Pengadaan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 26-33.
- Muktamar, A., & Sahibuddin, A. R. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi pendidikan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia*, 2(7), 52-69.
- Nadila, A. P., & Pratama, D. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Malang. *Al-fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 201-217.
- Azhari, V., & Baidhowi, A. (2024). Analisis Manajemen Sumber Daya Pendidikan di Lembaga Pendidikan Islam. *JEIS: Journal of Education and Islamic Studies*, 1(1), 41-47
- Hendri, J., Susanti, T., Hamdina, W., Idris, D. A., & Hayati, R. (2024). SUPERVISI SEBAGAI STRATEGI DALAM MEREKLEKSI MUTU PEMBELAJARAN DI SEKOLAH

- DASAR ISLAM TERPADU MASYITAH. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 825-829.
- Mukti, A., Patimah, S., Warisno, A., & Murtafiah, N. H. (2024). Kebijakan Manajemen Lembaga Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 6(2), 15000-15011.
- Fatmawati, F. (2024). *Strategi Pengawas Dan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas mengajar guru di SMA Negeri Kabupaten Tanjung Jabung Timur* (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Malik, D., Patimah, S., Warisno, A., & Murtafiah, N. H. (2024). Urgensi Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Era Revolusi Industri 4.0. *Journal on Education*, 6(2), 15145-15155.
- Ardhianto, R. A., Yusuf, F. A., & Hardianto, A. M. The Role of School Principals and Teacher Certification on The Learning Achievement at Cilegon City Elementary School Students through The Independent Curriculum. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* (Vol. 7, No. 2)
- Hariandja, Marhot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kenna. Mc. E dan Beech. N., 1995, *the Essence of MSDM*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit Andi, Yogyakarta.