

OPTIMALISASI PROSES SELEKSI DAN ORIENTASI SDM: LANGKAH-LANGKAH KUNCI UNTUK KESUKSESAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Mardiyah¹, Roudhotun Ni'mah², Zahwa Najwatul Imamah³
ummi.mardiyah@uinsa.ac.id¹, midahroudho@gmail.com², zahwanajwa216@gmail.com³
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

ABSTRAK

Optimalisasi proses seleksi dan orientasi sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam ini menyoroti pentingnya beberapa aspek utama untuk mencapai kinerja yang optimal maka pentingnya Proses Rekrutmen yang Efektif merupakan langkah awal yang penting untuk menarik kandidat berkualitas. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat bersifat individual, karena setiap kinerja memiliki tingkat yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya dan kinerja karyawan yang baik yaitu menentukan pencapaian produktifitas perusahaan. Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi, masih ada karyawan yang memiliki kinerja rendah yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan. Dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, sistem rekrutmen yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan lembaga pendidikan. Sistem rekrutmen adalah proses untuk mencari dan memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan sesuai untuk mengisi kekosongan jabatan tertentu. Sistem ini tidak hanya bertujuan untuk merekrut tenaga pendidik yang memenuhi syarat, tetapi juga mempertimbangkan potensi yang dimiliki oleh calon kandidat. Rekrutmen melibatkan tiga tahapan utama yaitu, perencanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Tujuan utama dari sistem rekrutmen ini adalah menyiapkan tenaga pendidik yang berkualitas dan profesional. Dengan sistem rekrutmen yang baik, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan mutu lembaga pendidikan secara keseluruhan. Metode yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan metode kepustakaan (library research). Data diperoleh dari berbagai sumber, yakni: buku, jurnal, artikel, dan book chapter.

Kata Kunci: Proses Seleksi, Orientasi SDM, Keberhasilan.

ABSTRACT

Optimizing the selection process and orientation of human resources in Islamic educational institutions highlights the importance of several main aspects to achieve optimal performance, so the importance of an Effective Recruitment Process is an important first step in attracting quality candidates. An employee's performance is a very individual thing, because each performance has a different level in carrying out its duties and good employee performance determines the company's productivity achievements. However, in reality, not all employees have high performance, there are still employees who have low performance who do not match what the company expects. In the development of human resource management in the education sector, an effective recruitment system has a significant impact on the success of educational institutions. The recruitment system is a process for searching for and obtaining appropriate and appropriate human resources to fill certain vacancies. This system not only aims to recruit qualified teaching staff, but also considers the potential of prospective candidates. Recruitment involves three main stages, namely, recruitment planning, selection and placement. The main aim of this recruitment system is to prepare qualified and professional teaching staff. With a good recruitment system, educational institutions can improve the quality of competent educators and education personnel, which in turn contributes to improving the quality of educational institutions as a whole. The method used in this writing uses the library research method. Data was obtained from various sources, namely: books, journals, articles and book chapters.

Keywords: Selection Process, HR Orientation, Success.

PENDAHULUAN

Aktivitas organisasi perusahaan dalam upaya menciptakan perusahaan yang tangguh dan solid sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya. Dalam pengembangan suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penentu seberapa jauh sumber daya lain dapat dimanfaatkan dengan baik. Artinya melalui pengelolaan sumber daya manusia diharapkan perusahaan dapat meningkatkan efektivitas perusahaannya serta dapat mencapai tujuannya, terutama untuk kondisi saat ini, sumber daya manusia lebih dipandang sebagai asset potensial perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lainnya.

Salah-satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pada karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat bersifat individual, karena setiap kinerja memiliki tingkat yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya dan kinerja karyawan yang baik yaitu menentukan pencapaian produktifitas perusahaan. Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi, masih ada karyawan yang memiliki kinerja rendah yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan. rendahnya kinerja karyawan ini sebagai salah-satu bentuk masalah sumber daya manusia yang sering dialami perusahaan/organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila SDM dalam perusahaannya berjalan dengan efektif maka perusahaan akan berjalan efektif pula. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan melakukan pengelolaan SDM yang baik, salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Karyawan adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya yang lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil organisasi, maka hal ini perlu dilakukan perencanaan kebutuhan karyawan secara tepat sesuai dengan beban kerja yang ada dan hal tersebut dapat didukung oleh adanya proses rekrutmen dan seleksi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Maka rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan-tahapan yang tidak boleh dilupakan di sebuah perusahaan. Rekrutmen dan seleksi adalah aspek penting dalam perusahaan untuk mencari karyawan baru berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, rekrutmen dan seleksi ini merupakan suatu proses pencarian dan pemilihan sumber daya manusia yang berpotensi guna meningkatkan kinerja di sebuah perusahaan.

Rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan penarikan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Tujuan dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang-orang yang tertarik untuk melamar lowongan pekerjaan tersebut yang memenuhi persyaratan minimum yang telah ditetapkan perusahaan untuk menduduki suatu jabatan yang tersedia di dalam perusahaan. Rekrutmen yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan rekrutmen yang buruk akan menjadi penghalang dalam pencapaian tujuan organisasi.

Begitu halnya dengan seleksi, proses seleksi menjadi suatu aspek yang sangat penting ketika proses rekrutmen telah berhasil dijalankan. Karena pada tahapan ini pihak perusahaan

dituntut untuk lebih teliti dan berhati-hati dalam memilih karyawan yang nantinya akan dipekerjakan di suatu perusahaan. Seleksi itu sendiri merupakan proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu pada suatu perusahaan atau organisasi. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Maka setiap perusahaan mempunyai tugas-tugas dimana harus menyeleksi karyawan sesuai dengan syarat dan keahlian tersebut. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih qualified sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dikemudian hari.

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan metode kepustakaan (library research). Data diperoleh dari berbagai sumber, yakni: buku, jurnal, artikel, dan book chapter. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2024. Pada tahap awal, penulis mengumpulkan data dari berbagai sumber mengenai konsep rekrutmen dan seleksi orientasi SDM. Data yang telah dikumpulkan kemudian disusun dalam bentuk naskah teks yang siap dibahas dalam class discussion. Berdasarkan hasil diskusi dan adanya berbagai masukan, naskah kemudian diperbaiki dan dibahas pada diskusi selanjutnya. Hasil akhir diskusi selanjutnya siap untuk dipublikasikan ke dalam skala yang lebih luas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Urgensi Optimalisasi Proses Seleksi dan Orientasi SDM

Proses seleksi merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 1996) bahwa dalam proses seleksi sumber daya manusia adalah menentukan seseorang atau karyawan untuk jabatan yang tepat. Sementara itu, (Prasetya dkk, 2019) mengemukakan seleksi sebagai proses di mana perusahaan memilih kandidat dari sekelompok pelamar berdasarkan kondisi dan kriteria yang ada saat ini. Matrhis & Jackson (2008) menambahkan, seleksi merupakan proses memilih individu dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi pekerjaan dalam suatu organisasi. Seleksi dapat diartikan juga sebagai proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar.

Tujuan utama proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan adalah untuk memilih calon pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan harapan sekolah dari para pelamar yang telah terkumpul dalam proses rekrutmen. Dengan demikian seleksi tenaga kerja kependidikan dilakukan untuk mendapatkan keyakinan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan, data lain serta keterangan yang dianggap perlu untuk mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan yang berdaya guna dan berhasil sesuai dengan kriteria sekolah.

Dalam proses seleksi, kelompok pelamar yang terdiri dari para pengajar profesional, pengawas administrasi profesional, pelaksana teknis profesional, dan tenaga pendukung lainnya harus melalui tiga tahapan proses, yaitu:

1. Pra Seleksi adalah tahapan bahwa suatu system keputusan yang dijabarkan dalam bentuk prosedur dan kebijakan sistem dapat membantu memfokuskan upaya organisasi dalam mencapai tujuan seleksi.
2. Seleksi adalah thapan penting dimana dilakukan penyelidikan referensi dan latar belakang mereka yang lolos proses penyaringan awal.

3. Pasca Seleksi adalah tahapan dimana para pelamar dievaluasi hasilnya berdasarkan data pelamar dan pertimbangan efektivitas pelamar untuk melakukan pekerjaannya.

Tahap-Tahap Kunci dalam Seleksi SDM

Proses pemilihan sumber daya manusia (SDM) melibatkan beberapa tahapan penting untuk memastikan bahwa individu yang direkrut sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, tahapan ini mencakup wawancara pendahuluan, pengisian formulir pendaftaran, pemeriksaan berkas lamaran, psikotes, wawancara lanjutan, medical check-up, serta orientasi kerja (job orientation). Orientasi ini berfungsi untuk membantu pegawai baru beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Menurut Schuler dan Jackson, teknik penilaian pelamar mencakup penilaian curriculum vitae, pemeriksaan berkas lamaran (referensi), tes tertulis, tes praktik kerja, assessment, wawancara, dan medical check-up. Tahapan-tahapan ini penting untuk menilai secara menyeluruh potensi dan kelayakan pelamar.

T. H. Handoko menyebutkan beberapa tahapan-tahapan dalam proses seleksi SDM yang dilakukan oleh suatu organisasi, lembaga pendidikan, atau perusahaan. Tahapan-tahapan tersebut yaitu:

1. Penerimaan pendahuluan
bertujuan untuk menyaring informasi sejak awal, sehingga membantu mencegah pencarian informasi dari sumber yang tidak jelas dan mengurangi potensi kesalahpahaman.
2. Tes seleksi
dilakukan untuk memperoleh data dan informasi yang akurat mengenai kecocokan kandidat dengan formasi yang tersedia. Jenis tes seleksi antara lain tes kemampuan (kompetensi), tes kepribadian, tes kecerdasan/IQ, tes perilaku, dan tes minat dan bakat.
3. Wawancara ketenagakerjaan (employment interview)
Wawancara seleksi (interview) merupakan salah satu bentuk seleksi sumber daya manusia yang bersifat formal dan mendalam. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menggali informasi pribadi calon pegawai serta mengevaluasi apakah pelamar layak diterima atau tidak. Proses ini dilakukan melalui tanya jawab langsung, sehingga memungkinkan perekrut mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai karakter, kompetensi, dan potensi kandidat dalam konteks pekerjaan yang dilamar.
4. Pemeriksaan latar belakang dan referensi calon pegawai (personal references)
Dalam praktiknya, pencarian personal references dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari keluarga terdekat atau teman-teman calon tenaga kerja, baik yang ditunjuk oleh calon tersebut maupun diminta oleh organisasi. Namun, karena personal references biasanya bersifat tertulis, informasi yang disampaikan cenderung menampilkan hal-hal yang positif dan kurang akurat. Hal ini membuat data dari personal references sering kali dianggap subjektif. Oleh karena itu, banyak organisasi atau perusahaan yang jarang menggunakan tahap ini sebagai acuan utama dalam proses seleksi.
5. Tes kesehatan (medical check up)
Medical check-up merupakan salah satu tahapan dalam proses seleksi sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengetahui kondisi kesehatan calon tenaga kerja. Pemeriksaan kesehatan ini penting untuk memastikan bahwa kandidat yang akan dipekerjakan dalam kondisi fisik yang baik dan mampu menjalankan tugas dengan optimal. Selain itu, medical check-up juga berfungsi sebagai alat untuk membantu

organisasi mengukur dan mengelola tingkat risiko kesehatan di lokasi kerja, sehingga dapat mencegah potensi masalah kesehatan di masa depan.

6. Wawancara terakhir atasan langsung

Sebelum keputusan penerimaan dibuat, calon pegawai akan menjalani wawancara langsung dengan pimpinan. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih rinci dan lengkap mengenai kemampuan serta kesiapan calon pegawai dalam melaksanakan tugas yang akan diberikan. Tahap ini penting untuk memastikan kesesuaian antara kandidat dan kebutuhan organisasi sebelum keputusan akhir diambil.

7. Keputusan penerimaan

Keputusan akhir diambil setelah semua tahapan proses seleksi selesai dilaksanakan, dengan mempertimbangkan berbagai aspek dari awal hingga akhir. Keputusan penerimaan ini menandai selesainya proses seleksi, di mana kandidat yang terpilih dinyatakan layak untuk bergabung dengan organisasi.

Spesifikasi pekerjaan menentukan kualifikasi seperti pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dibutuhkan agar seseorang dapat berprestasi secara efektif dalam posisi tertentu. Dalam sistem rekrutmen berbasis kompetensi, proses seleksi berfokus pada metode yang efisien untuk memilih calon dari populasi pelamar yang besar dengan cepat. Seleksi dalam rekrutmen menghadirkan tantangan khusus, seperti memilih dari banyak pelamar dalam waktu singkat. Oleh karena itu, sistem berbasis kompetensi menekankan identifikasi tiga hingga lima kompetensi utama, yaitu:

- a) kompetensi yang telah dikembangkan dalam pekerjaan sebelumnya,
- b) kompetensi yang memprediksi kesuksesan jangka panjang yang sulit dikembangkan melalui pelatihan, dan
- c) kompetensi yang dapat diukur secara andal melalui wawancara perilaku tertentu.

Langkah-Langkah Optimalisasi Proses Orientasi SDM

Pengetahuan tentang persyaratan jabatan sangat penting bagi bagian personalia dalam memilih metode rekrutmen yang paling sesuai dengan batasan yang ada. Semakin banyak persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar, semakin sedikit jumlah pelamar yang memenuhi syarat. Sebaliknya, semakin sedikit persyaratan yang ditetapkan, semakin banyak pelamar yang akan mengajukan diri. Metode rekrutmen yang lebih terbuka, seperti melalui surat kabar, radio, atau TV, cenderung menarik lebih banyak pelamar, sedangkan rekrutmen yang lebih tertutup akan menarik lebih sedikit pelamar.

Faktor lain yang mempengaruhi jumlah pelamar adalah kondisi pasar tenaga kerja. Ketika penawaran tenaga kerja tinggi, pelamar yang serius akan lebih banyak, namun jika penawaran rendah, jumlah pelamar juga akan menurun. Solidaritas perusahaan atau instansi, yang mencerminkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga tersebut, juga berperan penting. Jika solidaritas tinggi, pelamar akan lebih banyak, namun jika rendah, pelamar akan sedikit.

Kondisi lingkungan eksternal, seperti perekonomian dan persaingan, sering kali memaksa perusahaan atau lembaga untuk menyesuaikan strategi rekrutmen mereka. Persaingan yang semakin ketat dalam mendapatkan tenaga kerja berkualitas menuntut program rekrutmen yang lebih agresif. Oleh karena itu, sangat penting bagi sekolah atau lembaga pendidikan untuk mengatasi kendala-kendala yang mungkin muncul dalam proses rekrutmen dengan perencanaan program yang sesuai dan prosedur yang matang.

Untuk mengoptimalkan proses seleksi dalam mencapai kesuksesan lembaga pendidikan Islam, diperlukan beberapa langkah penting sebagai berikut:

1. menentukan kriteria seleksi yang jelas

Menetapkan kriteria seleksi yang sesuai dengan visi dan misi lembaga. Standar ini harus mencakup aspek akademik, pengalaman, serta nilai-nilai keislaman yang diharapkan dari calon pendidik.

2. Proses rekrutmen yang transparan

Melaksanakan rekrutmen yang adil dan transparan, dengan uraian tugas yang jelas serta akses terbuka bagi semua kandidat. Ini penting untuk menarik calon pendidik berkualitas yang sejalan dengan nilai-nilai institusi.

3. Pendidikan dan pelatihan

Setelah terpilih, calon tenaga pendidik perlu mendapatkan pelatihan terkait kurikulum, metode pengajaran, dan nilai-nilai Islam. Ini membantu mereka memahami peran mereka dalam memberikan pendidikan berkualitas.

4. Penempatan yang tepat

Menerapkan prinsip "orang yang tepat pada tempat yang tepat" dalam penempatan guru, dengan menyesuaikan magang atau tugas dengan kompetensi dan keahlian mereka untuk mendukung hasil pembelajaran yang optimal.

5. Menciptakan lingkungan belajar yang positif

Membangun budaya sekolah yang mendukung pembelajaran dan menumbuhkan interaksi positif antara guru dan siswa, menciptakan lingkungan yang mendorong perkembangan kepribadian dan spiritualitas siswa.

6. Pemantauan dan evaluasi berkelanjutan

Melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja staf dan proses pembelajaran, termasuk masukan dari siswa dan orang tua, guna meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

7. Inovasi pembelajaran

Mengintegrasikan metode pembelajaran inovatif, seperti penggunaan teknologi dan pendekatan pembelajaran aktif lainnya, untuk meningkatkan keterlibatan dan prestasi siswa.

Dengan konsistensi dalam menerapkan langkah-langkah ini, lembaga pendidikan Islam dapat mengoptimalkan proses seleksi dan orientasi personelnnya, serta menghasilkan tenaga pendidik berkualitas yang mendukung perkembangan holistik peserta didik.

Faktor Penunjang dalam Optimalisasi Seleksi dan Orientasi SDM

Faktor pendukung dalam optimalisasi seleksi dan penargetan sumber daya manusia (SDM) adalah berbagai aspek yang berperan penting dalam menjalankan proses tersebut secara efektif dan efisien. Faktor-faktor utama yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Pelatihan dan kualifikasi

Tingkat pendidikan karyawan berpengaruh besar terhadap kualitas kerja. Karyawan dengan pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, sehingga meningkatkan produktivitas. Analisis latar belakang pendidikan harus menjadi bagian integral dari proses seleksi.

2. Pengalaman kerja

Pengalaman sebelumnya di posisi yang sama menjadi faktor penting. Karyawan dengan pengalaman kerja yang relevan cenderung lebih siap menghadapi tantangan dan mampu beradaptasi lebih cepat di tempat kerja.

3. Keterampilan dan kemampuan

Keterampilan teknis dan interpersonal sangat penting. Proses seleksi harus mengevaluasi keterampilan khusus yang dibutuhkan untuk posisi tersebut serta kemampuan interpersonal yang mendukung kerja sama di lingkungan kerja.

4. Kesehatan jasmani dan mental

Kondisi fisik dan mental karyawan harus diperhatikan untuk memastikan mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pengabaian terhadap kesehatan dapat menimbulkan masalah bagi individu dan organisasi.

5. Usia

Usia kandidat juga penting, karena beberapa posisi mungkin memerlukan tingkat kematangan atau pengalaman tertentu. Di sisi lain, posisi lain mungkin lebih sesuai untuk kandidat muda dengan energi dan potensi pertumbuhan.

6. Lingkungan organisasi

Pengembangan sistem dan prosedur rekrutmen yang jelas sangat penting. Ini mencakup analisis jabatan, uraian tugas, dan spesifikasi jabatan sebelum memulai proses rekrutmen, sehingga hasil yang diinginkan dapat tercapai.

7. System dan prosedur seleksi

Budaya organisasi memiliki peran besar dalam penyesuaian karyawan baru. Pemahaman terhadap nilai-nilai dan norma organisasi sangat penting agar karyawan dapat berintegrasi dengan baik ke dalam tim

8. Teknologi dalam rekrutmen

Penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam menyeleksi kandidat. Alat analisis data membantu mengevaluasi pelamar secara objektif, sehingga keputusan yang diambil lebih tepat.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, perusahaan atau organisasi dapat mengoptimalkan proses seleksi dan penempatan SDM, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Optimalisasi proses seleksi dan orientasi sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam ini menyoroti pentingnya beberapa aspek utama untuk mencapai kinerja yang optimal maka pentingnya Proses Rekrutmen yang Efektif Rekrutmen yang baik merupakan langkah awal yang penting untuk menarik kandidat berkualitas.

Proses ini harus transparan dan adil sehingga semua pelamar mempunyai kesempatan yang sama untuk berpartisipasi, seleksi Komprehensif Seleksi harus mencakup berbagai metode evaluasi untuk memilih kandidat terbaik.

Termasuk menilai keterampilan, pengalaman dan nilai-nilai keislaman yang sejalan dengan visi lembaga, penempatan Berbasis Kompetensi Penempatan pegawai yang tepat sangat penting agar mereka dapat berkontribusi secara efektif sesuai kebutuhan organisasi.

Hal ini memerlukan analisis menyeluruh terhadap kualifikasi dan minat kandidat, orientasi Terperinci Orientasi sumber daya manusia hendaknya dirancang untuk membantu pegawai baru memahami budaya, norma, dan kebijakan organisasi yang berlaku.

Proses ini meningkatkan kemampuan beradaptasi dan kebahagiaan Anda di lingkungan kerja baru, evaluasi Berkelanjutan Melakukan evaluasi berkala terhadap proses rekrutmen, seleksi, dan orientasi diperlukan untuk memastikan bahwa praktik-praktik tersebut sesuai dan efektif dalam mendukung tujuan lembaga Sangat dianjurkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kusuma, M., & Maunah, B. (2023). Orientasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru. Dirasah : Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam, 6(2).
- Maryam B dkk, (2021). PROBLEMATIKA PENDIDIKAN DI INDONESIA, (Yogyakarta: PT. Kanisius)

- Ninawati Ninawati, Fransiska Liska, Veronika Tiara, and Yusawinur Barella. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen dan Seleksi." *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset* 2, no. 4 (June 20, 2024): 151–57. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1011>.
- Sri Wahyuni Putri Nur Cahyani, Septiani Eka Saputri, and Eva Farahdiba. "OPTIMALISASI PROSES SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN." Seminar Nasional - Jurusan Administrasi Pendidikan, n.d.
- Qohin, Abdul. (2022). *PRIBADI INSANI Manajemen Pengembangan Mutu SDM*, (Yogyakarta: Pandiva Buku)