

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MAN 3 SOLOK

Devia Ainin Nugrah¹ Hidayati²

¹Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia

²Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia

E-mail: devia.ainin.nugrah@gmail.com

Received: 03 Agustus 2022

Revised: 05 September 2022

Aproved: 02 November 2022

Abstract

This study aimed (1) To describe recruitment in Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Solok; (2) To describe the development of sources human resources at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Solok. This study used descriptive qualitative method. Data collection using interview, observation and documentation methods. Data analysis technique in this study, namely, with data reduction (data reduction), data display (data presentation), conclusion drawing/verification (drawing conclusions). The results of the study: 1) The process of recruiting human resources both educators and education staff at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Solok carried out based on needs analysis. PNS educators and education personnel appointment through the Ministry of Religion, while non-civil servants are directly appointed madrasa. Recruitment method for attracting prospective educators and personnel new educational institution, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Solok applies the method open, with the requirement that have expertise / diploma in the field that will be recruited, with the aim of filling vacant positions, by the need to be recruited through the bazeting application; (2) Resource development human resources, both educators and education staff, are carried out by attend trainings in the form of MGMP (subject teacher deliberation), workshops, workshops and trainings and career development in the form of roling work in occupying waka-waka positions such as student waka, curriculum, public relations, and waka of infrastructure.

Keywords: *Human Resource Management*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mendeskripsikan perekrutan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Solok; (2) untuk mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Solok. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu, dengan data *reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), *conclusion drawing/verification* (penarikan kesimpulan). Hasil penelitian yaitu: 1) proses rekrutmen sumber daya manusia baik pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Solok dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan. Pendidik dan tenaga kependidikan yang PNS pengangkatannya melalui kemenag, sedangkan yang Non PNS langsung di madrasah. Metode rekrutmen untuk penarikan calon pendidik dan tenaga kependidikan baru, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Solok menerapkan metode terbuka, dengan persyaratan bahwa memiliki keahlian/ijazah dibidang yang akan direkrut, dengan tujuan untuk mengisi posisi yang kosong, dengan cara melihat kebutuhan yang akan direkrut melalui aplikasi bazeting; 2) pengembangan sumber daya manusia baik pendidik maupun tenaga kependidikan dilakukan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan berupa MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), lokakarya, workshop dan diklat-diklat dan pengembangan karir berupa roling pekerjaan dalam menempati posisi waka-waka seperti waka kesiswaan, kurikulum, humas, dan waka sarana prasarana.

Kata Kunci: *Manajemen, Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting dilaksanakan dalam perihal memajukan Indonesia dan menjadikan generasi yang berpola pikir cerdas agar dapat berdaya saing dalam menghadapi era globalisasi yang terus berkembang pesat di abad ini. Pendidikan tidak terlepas dari manajemen. Dalam pendidikan manajemen dibutuhkan karena dengan adanya manajemen maka proses dan tujuan pendidikan dapat dicapai dengan baik sesuai tujuan pendidikan.

Sebagaimana tercantum di dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) pasal 1 ayat (1) No. 20 tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari tentang hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Jadi, fokus manajemen sumber daya manusia ini hanyalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada di dalam lembaga pendidikan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan lembaga pendidikan tersebut. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya (Sidiq & Choiri, 2018).

Dalam lembaga pendidikan, banyak sumber daya yang terlibat di dalamnya, antara lain: manusia, sarana dan prasarana, biaya, teknologi dan informasi, namun yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia, baik itu pendidik seperti guru maupun tenaga kependidikan seperti tenaga administrasi. Sebagai faktor pertama dan utama dalam pendidikan, sumber daya manusia selalu menjadi objek pembangunan. Bahkan proses administrasinya sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia (Fathoni, 2006).

Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan merupakan segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada suatu madrasah sebagai sumber daya manusia yang utama, yang akan memberikan kontribusi atau sumbangsih terhadap tujuan madrasah dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif demi kemaslahatan individu, sekolah dan masyarakat. Kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di madrasah berjalan optimal berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikannya.

Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu lembaga pendidikan, karena dengan adanya kemampuan skill para sumber daya manusia akan dapat menggerakkan lembaga pendidikan dengan baik. Seperti halnya tenaga pendidik, proses belajar mengajar di dalam kelas akan dipengaruhi oleh mutu tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik. Begitu juga faktor penentu keberhasilan dalam proses pengadministrasian akan ditentukan oleh tenaga kependidikan.

Dengan kehadiran sumber daya manusia di dalam organisasi atau lembaga menjadi lebih penting karena organisasi atau lembaga itu sendiri diciptakan oleh manusia. Sumber daya inilah yang dapat membuat organisasi atau lembaga ini bisa bertahan (*survive*) dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, organisasi atau lembaga dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan bahwa sumber daya manusia menjadi faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau lembaga. Untuk itu sumber daya manusia sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar benar-benar dapat didayagunakan untuk kepentingan organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi ini adalah manajemen sumber daya manusia.

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak yang akan menggerakkan seluruh aktivitas yang ada di suatu sekolah, sudah seharusnya dikelola dengan baik dan benar. Mereka juga sangat berperan dalam menggerakkan sumber daya pendidikan yang lainnya, maka pengelolaan sumber

daya manusia secara profesional dalam lembaga pendidikan harus selalu ditingkatkan melalui manajemen sumber daya manusia.

Dengan pelaksanaan rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia yang baik diharapkan madrasah mendapatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh madrasah, karena bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas gedung, perlengkapan, alat kerja, metode dan dukungan masyarakat, akan tetapi apabila manusia-manusia yang bertugas menjalankan program madrasah tersebut kurang kompeten terhadap setiap tugas yang diembannya, maka akan sangat sulit untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

KAJIAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara etimologi, istilah manajemen dalam bahasa Inggris berasal dari kata *to manage*, yang artinya mengatur dan mengelola. Kata *manage* dijelaskan berasal dari bahasa Itali "*maggio*" dari kata "*managiere*" yang selanjutnya kata tersebut berasal dari bahasa Latin "*manus*" yang berarti tangan (*hand*). Kata *manage* dalam kamus tersebut diberi arti membimbing dan mengawasi, memperlakukan dengan seksama, mengurus perniagaan atau urusan-urusan, untuk mencapai tujuan tertentu (Samsudin, 2012).

Sumber daya manusia merupakan perpaduan dari kemampuan daya pikir dan daya fisik yang ada pada diri seseorang. Berbeda dengan sifat dan perilaku yang ditentukan oleh keturunan ataupun lingkungan, prestasi kerja cenderung dipengaruhi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya (Hasibuan, 2016).

Nawawi menyebutkan (2005) bahwa, sumber daya manusia mempunyai makna yang dijelaskan dalam tiga definisi, yaitu: 1) individu yang terlibat atau bekerja di suatu organisasi (dapat disebut tenaga kerja, karyawan, pekerja, atau personil); 2) potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; dan 3) potensi yang merupakan aset di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja

lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sinambela, 2016). Menurut Nawawi (2005) manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya maksimal dalam pencapaian organisasi.

Bangun (2012) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, penyusunan staf, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja demi tercapainya tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni dan ilmu dalam mengatur tenaga kerja manusia, agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan, kepuasan pendidikan dan masyarakat.

Dalam hal ini, tujuan yang hendak dicapai adalah terciptanya tenaga pendidik dan kependidikan yang handal dan profesional, yang akan mampu melahirkan hasil (output) pendidikan yang berkualitas. Sehingga terwujudnya fungsi-fungsi manajemen, sehingga tujuan mudah dicapai dalam waktu yang ditentukan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- a) Tujuan organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
- b) Tujuan fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- c) Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan

meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

- d) Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2. Perekrutan Sumber Daya Manusia

Perekrutan merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai (Mu'ah, 2017).

Perekrutan adalah suatu proses dalam mendapatkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar organisasi sebagai calon pegawai untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di organisasi dengan persyaratan yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia (Budi Supriyatno, 2020).

Menurut Sudiro perekrutan terdiri dari 6 indikator, yaitu:

- a) Proses perekrutan yang saat ini memiliki beberapa istilah populer yaitu, analisis jabatan (*job analysis*), uraian jabatan (*job description*), persyaratan jabatan (*job specification*), penilaian jabatan (*job evaluation*), penggolongan jabatan (*job classification*). Proses pelaksanaan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah, diantaranya:
 - 1) Penyusunan strategi: dalam penyusunan strategi ini peran biro kepegawaian atau departemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, di mana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya.
 - 2) Pencarian pelamar: banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya adalah dengan membina hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau universitas/ perguruan tinggi.

- 3) Penyaringan atau penyisihan pelamar yang tidak cocok: dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat. Sering terjadi kegagalan akibat tidak sportif atau disiplinnya dalam perekrutan.
 - 4) Pembuatan kumpulan pelamar: kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.
- b) Metode Perekrutan
- 1) Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja, sehingga lamaran yang masuk tidak banyak. Dengan demikian akan sulit memperoleh karyawan yang baik.
 - 2) Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar.
- c) Persyaratan perekrutan yang harus dipenuhi oleh para calon pelamar agar dapat diterima sebagai seorang karyawan.
- d) Tujuan perekrutan adalah untuk mendapatkan karyawan yang memiliki karakteristik sesuai dengan kemampuan dan pengalaman kerja yang dibutuhkan.
- e) Penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga.
- f) Hasil perekrutan adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru.

Perekrutan dapat dilakukan melalui dua teknik, yaitu teknik dengan menggunakan asas sentralisasi dan asas desentralisasi (Sinambela, 2016)

- a) Teknik perekrutan sentralisasi biasanya dilakukan secara terpusat di kantor pusat organisasi jika pegawai yang akan direkrut berjumlah sangat besar dengan kualifikasi jabatan yang bervariasi. Manajer sumber daya manusia berkewajiban meminta informasi kepada tiap satuan kerja tentang berbagai karakteristik dan jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk periode berikutnya.

b) Teknik perekrutan desentralisasi biasanya terjadi dalam organisasi yang relatif kecil, kebutuhan rekrutmen yang terbatas, dan dalam organisasi yang mempekerjakan berbagai tipe pekerja. Rekrutmen desentralisasi ini dipakai untuk posisi yang profesional, ilmiah, dan administratif dalam suatu organisasi. Organisasi yang mandiri biasanya lebih memilih rekrutmen yang desentralisasi karena mereka akan secara langsung mengendalikan proses rekrutmennya.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya dalam menaikkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, serta moral pegawai berdasarkan dari kepentingan pekerjaan/posisi lewat pendidikan serta latihan (Rezeki, dkk, 2020). Pengembangan sumber daya manusia adalah pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum (Sutrisno, 2012).

Menurut Yunarsih dan Suwatno (2011) pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir.

- a) Pendidikan dalam undang-undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003, menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.
- b) Pelatihan berasal dari bahasa Inggris yaitu, dari kata *"training"*. Secara harfiah akar kata *"training"* adalah *"train"*, yang berarti memberi pelajaran dan praktik, menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki, persiapan dan praktik.
- c) Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan.

Menurut Sukartaji (2016) indikator pengembangan sumber daya manusia terdiri dari:

- a) Rotasi unit kerja yaitu perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan pekerjaan yang cenderung berbeda agar pekerja terhindar dari rasa jenuh dan kinerja yang menurun.
- b) Latihan instruksi pekerjaan yaitu petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung pada pekerja dan digunakan terutama untuk melatih para pekerja tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka.
- c) Magang merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.
- d) Pengarahan yaitu mengarahkan semua pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan lembaga.
- e) Penugasan sementara yaitu penempatan pekerja pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Pekerja terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi yang nyata.

METODE

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian lapangan *field research* dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *deskriptif*. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi (pengamatan) non partisipan, wawancara terbuka dan dokumentasi. Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber di mana peneliti mengumpulkan data berupa wawancara dari beberapa sumber. dianalisis dengan teknik analisis data kualitatif yang terdiri dari: Data Reduction (Reduksi Data), Data Display (Penyajian Data), Conclusion Drawing/Verification (Penarikan Kesimpulan), yang mana prosesnya berlangsung secara sirkuler selama penelitian berlangsung.

HASIL/TEMUAN

1. **Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Solok**

Dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi peneliti terhadap fokus pembahasan terkait perekrutan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Solok bahwa proses rekrutmen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Solok baik pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan analisis kebutuhan. Pengangkatan pegawai yang berstatus PNS dilakukan melalui Kemenag, sedangkan pegawai yang berstatus non PNS dilakukan melalui madrasah langsung dengan syarat-syarat tertentu guna mengisi jabatan-jabatan yang kosong sesuai kebutuhan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Rekrutmen dilakukan dengan menggunakan metode terbuka atau eksternal untuk siapa saja, namun diutamakan yang berdomisili lebih dekat dari madrasah.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Solok

Pengembangan sumber daya manusia baik pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting dilakukan mengingat sektor kehidupan khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang begitu pesat sehingga mengharuskan pendidik dan tenaga kependidikan meningkatkan kompetensinya masing-masing. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau lembaga pada hakikatnya merupakan penyiapan individu untuk lebih bertanggung jawab dan meningkatkan daya saing serta inovatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Upaya pengembangan sumber daya manusia baik pendidik maupun tenaga kependidikan yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Solok memiliki program dan beberapa tahapan dalam mengembangkan kemampuan setiap individunya, diantaranya yaitu: a) Program Pendidikan, b) Program Pelatihan, c) Program Pengembangan Karir.

Pengembangan sumber daya manusia belum semuanya terlaksana dengan baik, diantaranya program pendidikan yang mana Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Solok belum bisa menerapkannya terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Solok” khususnya dalam hal perekrutan dan pengembangan sumber daya manusia, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Proses rekrutmen sumber daya manusia baik pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 3 Solok dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan. Pengangkatan untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berstatus PNS dilakukan melalui Kemenag, sedangkan pegawai yang berstatus non PNS diangkat langsung melalui madrasah. Metode rekrutmen untuk penarikan calon pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 3 Solok menerapkan metode terbuka dengan persyaratan bahwa memiliki keahlian/ijazah di bidang yang akan direkrut guna mengisi posisi yang kosong dengan cara melihat kebutuhan yang akan direkrut melalui aplikasi bazeting.
- 2) Pengembangan sumber daya manusia baik pendidik maupun tenaga kependidikan di MAN 3 Solok dilakukan dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan karir. Di antara pelatihan-pelatihan yang diikuti yaitu: MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), lokakarya, workshop dan diklat-diklat. Bentuk pengembangan karir yang ada di MAN 3 Solok yaitu, roling pekerjaan dalam menempati posisi wakil kepala seperti wakil kepala bagian kesiswaan, wakil kepala bagian kurikulum, wakil kepala bagian humas, dan wakil kepala bagian sarana prasarana.

REFERENSI

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Rezeki, Fitra. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hasibuan S.P Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mu'ah, Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Samsudin, Sadili. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Pustaka Setia. Edisi Revisi.

Lijan, Sinambela. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sukartaji. (2016). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Supriyatno, Budi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Media Brilian.

Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Yuniarsih, Tjutju. Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Sidiq, Umar. Choiri, Miftachul. M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.

