

PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI TINGKAT SMA

Ridho Dwi Putra, Zainal Berlian, Baharudin

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

ridodwi18@gmail.com, zainalberlian68@gmail.com, baharudin@pap.ac.id

ABSTRACT

This study is entitled "Educator Recruitment Planning at the High School Level". This study aims to analyze the planning of educator recruitment at the high school level and the supporting and inhibiting factors of educator recruitment planning at the high school level. In this study, the researcher used a qualitative descriptive approach using qualitative research types. In this study, the research informants were the Principal, the Vice Principal of Curriculum and the Head of Administration. Data collection techniques used were observation, interviews, and documentation. While the techniques used in data analysis were data reduction, data presentation, data verification, and conclusion drawing. The test of the validity of this research data used source triangulation and technical triangulation. The results of the study indicate that the planning of educator recruitment at the high school level has been running quite well. The results of this study can be seen in the formulation of the current situation in the preparation of new educator recruitment, the distribution of new educator recruitment announcements, the acceptance of new educator applications, and the selection of applicants, the determination in the preparation of new educator recruitment, the distribution of new educator recruitment announcements, the acceptance of new educator applications and the selection of applicants. Identifying all the obstacles and facilitations in preparing for new teacher recruitment, distributing announcements, accepting new teacher applications, and selecting applicants. The inhibiting factors include the uncertain timing of teacher recruitment and the difficulty of obtaining competent teachers.

Keywords: planning, recruitment, teaching staff

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Tingkat SMA". Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan rekrutme tenaga pendidik di Tingkat SMA dan faktor-faktor pendukung dan penghambat perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Tingkat SMA. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi informan penelitian yaitu Kepala Sekolah, Waka Kurikulum dan Kepala Tata Usaha. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik yang digunakan dalam analisis data adalah reduksi data, penyajian data, verifikasi data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Tingkat SMA sudah berjalan cukup baik. Hasil penelitian ini dapat dilihat dengan adanya perumusan keadaan saat ini dalam persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru,

penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru, penerimaan lamaran tenaga pendidik baru, dan seleksi pelamar, adanya penetapan dalam persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru, penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru, penerimaan lamaran tenaga pendidik baru dan seleksi pelamar. Adanya identifikasi segala kemudahan dari hambatan dalam persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru, penyebaran pengumuman, penerimaan lamaran tenaga pendidik baru dan seleksi pelamar. Adapun faktor penghambatnya yaitu waktu rekrutmen tenaga pendidik yang tidak menentu dan sulitnya memperoleh tenaga pendidik yang berkompeten.

Kata Kunci: Perencanaan, Rekrutmen, Tenaga Pendidik

A. Pendahuluan

Pendidikan sebagai gejala sosial sering terwujud dalam bentuk komunikasi terutama komunikasi dua arah. Pendidikan dipahami sebagai pengukuhan manusia subjek yang merupakan rangkaian tentang kesadaran akan dunia (*realistis*) yang mendalam (*kritis*) sebagai *man of action*. Pendidikan mempunyai peran penting dalam proses belajar peserta didik dalam rangka meningkatkan kecerdasan dan keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air. (Abdul Rahman, 2014)

Menurut Undang-Undang No. 20 tahun 2003 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. Dalam hal meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan maka diperlukan pula tenaga pendidik yang mempunyai kualitas, karena tenaga pendidik ini adalah faktor penentu keberhasilan pendidikan. Kualifikasi tenaga yang bermutu ditandai sebagai

guru yang profesional sesuai standar secara fungsi dan kompetensi. (Rahmat Hidayat dan Abdillah, 2019)

Adapun beberapa indikator tenaga pendidik yaitu mempunyai kompetensi akademik minimal sarjana, memiliki sertifikat pendidik, memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu nantinya, mempunyai kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan kompetensi profesional. (Rahma Diana dan Willa Murti Ningsih, 2023)

Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang bermutu, maka diperlukanlah perekrutan, seleksi dan penempatan tenaga pendidik harus dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan pengetahuan yang akurat, kualifikasi yang sesuai dengan bidang profesi dengan jurusan.

Rekrutmen atau penerimaan tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan baik dari jumlah maupun kualitasnya dengan melalui seleksi. Seleksi ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang calon tenaga pendidik dan menentukan siapa yang memiliki kualifikasi yang tepat untuk menjadi tenaga pendidik di sekolah. Melalui seleksi ini sekolah dapat memperoleh tenaga pendidik yang memenuhi kriteria untuk menjalankan tugas-tugasnya. (Umi Hanifah, 2021)

Ada beberapa indikator rekrutmen tenaga pendidik yaitu persiapan rekrutmen tenaga pendidik, penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru, penerimaan lamaran tenaga pendidik baru dan seleksi pelamar.

Perencanaan rekrutmen memastikan lembaga pendidik untuk secara strategis mengidentifikasi keperluan akan tenaga pendidik, baik dalam hal kuantitas maupun mutu, yang diperlukan untuk mencapai visi dan misi pendidikan mereka. Dengan perencanaan yang efektif, lembaga pendidikan yang dapat memungkinkan bahwa mereka mempunyai sumber daya manusia yang relevan di tempat yang tepat serta pada tempo yang sesuai, pada kesempatannya bisa mengembangkan efisiensi dan efektivitas proses pendidikan secara menyeluruh.

Walaupun penting, perencanaan rekrutmen tenaga pendidik sering kali dipertemukan pada beberapa problematika. Diantaranya yaitu modifikasi dinamika sosial, ekonomi dan politik yang bisa mengakibatkan keperluan akan tenaga kependidikan. Perubahan demografis, seperti pembesaran angka penduduk atau pergantian desain demografis, dapat mengganti profil siswa dan keperluan pendidikan mereka. Setelah itu, kemajuan teknologi juga menjadi aspek yang urgen bagi perencanaan rekrutmen. Kemajuan teknologi tidak hanya mengakibatkan metode pendidikan diberitahukan, tapi juga membuat keperluan akan keahlian baru diantara tenaga kependidikan. Sistem penerimaan tenaga pendidik seharusnya memperoleh lirik yang pokok dalam hal langkah perekrutannya. Sebab pada proses ini, lembaga berwenang bisa

mengambil dan memeriksa kandidat-kandidat tenaga pendidik bersumber dari ketentuan yang dibutuhkan bagi keinginan serta sasaran pendidikan yang ingin dicapai. Apabila terjadi kesalahan pada proses perekrutan dan penyeleksian tenaga pendidik bisa berpengaruh serius untuk keberlangsungan aktivitas pembelajaran yang mengakibatkan pada pendapatan sasaran dan keinginan suatu lembaga pendidikan tersebut.

B. Metode Penelitian

Peneliti memilih penelitian kualitatif dengan pertimbangan akan meneliti tentang perencanaan rekrutmen tenaga pendidik. Dalam penelitian ini, peneliti bisa memperoleh data-data berupa kata-kata, perilaku dan sikap seseorang yang akan diteliti berhubungan dengan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Tingkat SMA.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu kualitatif yang meliputi gambaran umum objek penelitian, seperti deskripsi sekolah, visi dan misi, struktur organisasi, memperoleh data-data, perilaku dan sikap seseorang yang ingin diteliti berkaitan dengan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Tingkat SMA.

Berdasarkan sumbernya, penelitian ini mengandalkan data primer dan skunder. Sumber data primer yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu berupa: Wawancara narasumber seperti; kepala Sekolah, waka kurikulum, waka humas dan tim Rekrutmen Tenaga Pendidik. Asal data paling utama tersebut diperoleh peneliti baik dari kata dan tindakan narasumber yang diwawancarai secara langsung di lapangan untuk mencari data

langsung dan mendukung tentang perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Tingkat SMA. sedangkan data skunder merupakan data yang didapatkan dari dokumen-dokumen grafis (tabel, catatan notulen, foto-foto, rekaman video dan benda-benda yang dapat memperkaya data primer).

Dalam penelitian ini, kepala sekolah menjadi informan utama karena kepala sekolah yang memiliki wewenang dalam melakukan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik, sedangkan waka kurikulum dan kepala tata usaha menjadi informan pendukung yang memberikan informasi tambahan. Proses analisa data dilakukan sejak sebelum penelitian dimulai hingga penelitian selesai. Data yang diperoleh dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, verifikasi dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan.

LANDASAN TEORI

Perencanaan

Perencanaan (*Planning*) berasal dari kata rencana yakni penentuan ketetapan perkara apa yang wajib dilaksanakan demi mencapai sasaran. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa perencanaan merupakan tahapan, metode tindakan merencanakan (merancangkan). (Buhari Luneto, 2023) Menurut Sondang P. Siagian, dalam Suhardi, perencanaan adalah semua langkah berfikir dan penetapan dengan tepat dari pada perihal yang ingin dilakukan dimasa depan dalam rangka peraihian sasaran yang sudah ditentukan. (Suhardi, 2018)

Adapun beberapa fungsi dari perencanaan, yaitu (a) Sebagai ideal dasar dan pedoman dalam menentukan ketetapan tentang cara

meraih sasaran dan jalur mana yang harus dilewati agar bisa meraih sasaran itu. (b) Sebagai petunjuk implementasi dan pengarahan pelaksanaan tugas. (c) Mengelak dari penghamburan sumber daya baik sumber daya manusia ataupun sumber daya lainnya. (d) Sebagai alat bagi peningkatan pemastian mutu tugas. (e) Sebagai usaha supaya memenuhi dan menciptakan tanggung jawab lembaga. (f) Menyiapkan ketetapan atau alternatif kebijaksanaan untuk aktivitas masa depan dalam penciptaan kinerja lembaga. (Ali Nurdin, 2019)

Rekrutmen

Secara garis besar rekrutmen merupakan langkah penting bagi lembaga yang ingin menemukan dan merekrut kandidat bertalenta yang tepat. Rekrutmen juga diartikan sebagai alat yang dirancang untuk menghasilkan sekelompok kandidat yang memiliki keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang selaras dengan tujuan organisasi dan persyaratan pekerjaan. Rekrutmen juga dimaknai sebagai tahapan mendapatkan dan memikat para kandidat yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai yang diperlukan oleh lembaga. (Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, 2020)

Adapun beberapa proses-proses dalam rekrutmen, yaitu (a) Langkah pertama pada proses rekrutmen yaitu menganalisis keperluan lembaga yang berhubungan pada tempat yang ingin diperlukan. Hal ini memerlukan penelitian profesi supaya mengetahui perintah, wewenang dan kapabilitas yang diperuntukan pada tempat tersebut. Pada langkah ini, ditetapkan pula sumber daya yang ada serta dana yang disiapkan untuk rekrutmen, (b) Langkah kedua, dibentuk gambaran profesi yang memberi tahu

perintah dan wewenang yang ingin dijalankan pekerja yang ingin dimasukan. Sedangkan, ketentuan kedudukan ditentukan supaya mengilustrasikan kemampuan, keahlian dan keunggulan yang diperuntukan tempat tersebut, (c) Langkah ketiga yaitu dilaksanakannya penandaan dan pemanfaatan sumber daya rekrutmen yang bagus. Hal itu bisa melengkapi pemanfaatan situs web karir, portal rekrutmen online, media sosial, lembaga rekrutmen, jaringan profesional, acara karir dan pemanfaatan sumber rujukan pekerja yang ada, (d) Langkah keempat, melaksanakan penyaringan permulaan guna menyeleksi kandidat yang memenuhi kriteria dan persyaratan yang ditetapkan. Ini dapat melibatkan penilaian awal berdasarkan kualifikasi, pengalaman, pendidikan dan keterampilan yang relevan, (e) Langkah kelima mengundang bakal kandidat untuk melakukan wawancara. Wawancara dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti wawancara tatap muka, wawancara telepon atau wawancara video. Tujuan dari wawancara adalah untuk mengevaluasi kemampuan interpersonal, keterampilan komunikasi, pengetahuan dan kecocokan budaya dengan organisasi, (f) Langkah keenam, kandidat pegawai harus dikasih tes atau perintah yang dirangkai khusus guna menaksir keterampilan, kemampuan atau pengetahuan yang sesuai terhadap pekerjaan yang mau dilaksanakan. Hal ini bisa melewati tes tulis, studi kasus serta penyajian tugas, (g) Langkah ketujuh menjalankan memvalidasi sumber yang diserahkan oleh kandidat, seperti bekas bos atau mitra. Sesudah itu, menginvestigasi latar belakang, juga validasi riwayat pendidikan,

pengalaman kerja dan catatan kejahatan, juga dilaksanakan supaya menjamin keotentikan informasi yang diserahkan, (h) Langkah kedelapan yaitu, tim rekrutmen melaksanakan pertimbangan kepada segala data dan informasi yang didapatkan. Berlandaskan ketepatan dengan keperluan organisasi dan mutu kandidat, kepastian dipungut untuk memasukan kandidat pegawai yang paling tepat. (i) Langkah kesembilan yaitu, memberikan penawaran tugas. Hal tersebut menyangkut penawaran pembayaran, diskusi perjanjian tugas dan ancat-ancang untuk langkah sosialisasi lembaga, yaitu menyiapkan pegawai baru agar mulai bertugas secara efektif di lembaga, (j) Langkah terakhir dalam tahap rekrutmen yaitu pertimbangan dan pelebaran rekrutmen.

Pertimbangan dilaksanakan dan mendiagnosis daerah yang bisa dimajukan. Sedangkan, pelebaran rekrutmen mengkaitkan usaha agar meluruskan proses rekrutmen berlandas evaluasi dan hikmah dari pengalaman sebelumnya. (Endang Sugiarti, 2023)

Tenaga Pendidik

Kata pendidik berasal dari kata “didik” yang berarti merawat dan memberi latihan (ajaran, gambaran dan pimpinan) menyentuh akhlak dan kepandaian pikiran. Kemudian kata “didik” ditambah “pe” menjadi kata pendidik berarti orang yang mendidik.

Dalam UU No. Tahun 2003, Pasal 39 ayat 2 menyatakan Pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melakukan tahap pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melaksanakan pembimbingan dan pelatihan, serta melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik

pada perguruan tinggi. (Wildasari, 2017)

Adapun indikator-indikator tenaga pendidik, yaitu (a) Angka dan kompetensi minimum calon tenaga pendidik. Indikator ini mengakumulasi berapa banyaknya angka calon tenaga pendidik yang melamar untuk suatu tempat dan setiap calon tenaga pendidik memiliki kompetensi minimum Sarjana (S1) atau Diploma empat (D4). (b) Akar calon tenaga pendidik dan sertifikasi pendidik. Indikator tersebut mencari asal usul dari mana calon tenaga pendidik mengetahui adanya lowongan pekerjaan, seperti situs web karir, iklan di media sosial, referensi pegawai atau agen rekrutmen serta dan calon tenaga pendidik memiliki sertifikat sebagai pendidik. (c) Tingkat konversi dan latar belakang pendidikan kandidat. Tingkat konversi adalah metrik utama dalam proses rekrutmen, yang mencerminkan seberapa efektif calon tenaga pendidik berpindah dari satu tahap ke tahap berikutnya dengan melihat latar belakang pendidikan calon tenaga pendidik sebelumnya agar sesuai dengan penempatan pada mata pelajaran yang diampu. (d) Waktu pemenuhan. Indikator ini mengakumulasi waktu yang diperlukan dari awal perekrutan sampai peletakan calon tenaga pendidik yang diambil. Waktu pemenuhan yang lama bisa mengisyaratkan terdapat penghalang pada langkah rekrutmen atau kesulitan dalam mendapatkan calon tenaga pendidik yang relevan. (e) Kualitas calon tenaga pendidik. Indikator ini menilai serta mempertimbangkan mutu pelamar yang berhasil diambil. Hal ini bisa merangkap penilaian terhadap kapasitas, pengalaman, kompetensi dan potensi peningkatan calon. Hal ini

dapat dilihat dari empat kompetensi tenaga pendidik, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. (f) Ukuran keberhasilan posisi. Indikator ini menilai efektivitas perekrutan dengan mengevaluasi seberapa baik kinerja dan perkembangan calon tenaga pendidik dalam peran mereka selama periode tertentu. Tingkat keberhasilan penempatan yang tinggi menandakan bahwa para calon tenaga pendidik sangat cocok dengan posisi mereka, selaras dengan persyaratan pekerjaan dan budaya lembaga pendidikan. (g) Dana rekrutmen. Indikator ini menaksir dana yang digunakan lembaga guna melakukan langkah rekrutmen, termasuk pembiayaan supaya promosi lowongan pekerjaan, wawancara dan tes calon karyawan. Pemantauan dana rekrutmen membantu organisasi untuk mendominasi keuangan serta menilai efisiensi proses rekrutmen. (Iwan Setiawan, dkk, 2019)

C. Hasil dan Pembahasan

Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Tingkat SMA

Dalam hal penelitian ini perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Tingkat SMA merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk membantu mencari tenaga pendidik yang berkompeten bagi sekolah. Perencanaan rekrutmen melibatkan berbagai aspek, termasuk merumuskan keadaan saat ini, menetapkan target dan tujuan dan identifikasi segala kemudahan dari hambatan.

Dalam hasil wawancara dan observasi, kepala sekolah melakukan

perumusan keadaan saat ini dalam mempersiapkan rekrutmen tenaga pendidik baru pada sebelum proses rekrutmen tenaga pendidik baru, ada beberapa tahap yang kami lakukan dalam perumusan keadaan saat ini untuk mempersiapkan rekrutmen tenaga pendidik baru, yang pertama membuat flyer dengan cara merumuskan informasi apa saja yang ingin diberitakan di dalam flyer yang akan disebar, kedua melakukan seleksi berupa pengumpulan data dan berkas calon tenaga pendidik baru, seperti riwayat pendidikan dan pengalaman kerja, yang ketiga melakukan wawancara dengan calon tenaga pendidik baru, dan yang terakhir calon tenaga pendidik baru akan diserahkan kepada pihak microteaching untuk dibimbing agar memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang proses pembelajaran.

Dalam hal melakukan penetapan target dan tujuan pada penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru dilakukan dengan cara menentukan kriteria dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pelamar tenaga pendidik baru, seperti memperoleh pelamar tenaga pendidik baru yang berkompeten dan memiliki kompetensi tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah pada saat ini. Pada pelaksanaan penetapan ini saya juga melibatkan waka kurikulum untuk menentukan target dan tujuan dalam penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru agar sesuai dengan

kurikulum.

Pada penetapan target dan tujuan dalam penerimaan lamaran tenaga pendidik baru yang dilakukan oleh kepala sekolah melakukan penetapan target dan tujuan di beberapa tahapan penerimaan lamaran tenaga pendidik baru, seperti penetapan target pada kelengkapan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar tenaga pendidik baru, contohnya ijazah pendidikan terakhir, fotokopi KTP, surat keterangan sehat dari dokter dan surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian. Tujuannya ialah untuk mengetahui apakah pelamar tenaga pendidik baru memenuhi kriteria sebagai tenaga pendidik yang dibutuhkan pihak sekolah pada saat ini.

Selanjutnya pada penetapan target dan tujuan dalam seleksi pelamar akan dilakukan penentuan target dan tujuan dari seleksi pelamar seperti penetapan target pada proses wawancara, penilaian penampilan dan kefasihan berbicara dengan tujuan mendapatkan pelamar tenaga pendidik baru yang mempunyai wawasan pengetahuan yang cukup secara akademik, memiliki penampilan yang sopan dan pantas, serta pelamar tenaga pendidik yang memiliki kemampuan berbicara fasih (tidak terbata-bata).

Terkait identifikasi segala kemudahan dari hambatan dalam mempersiapkan rekrutmen tenaga pendidik baru kepala sekolah melakukan beberapa identifikasi kemudahan dan hambatan dalam mempersiapkan rekrutmen tenaga

pendidik baru seperti menemukan kemudahan dalam penentuan persyaratan dan kriteria yang harus dipenuhi oleh para pelamar tenaga pendidik baru, karena penentuan tersebut berdasarkan pada kurikulum yang berlaku pada saat ini, sehingga hal tersebut cukup mudah untuk dilakukan, akan tetapi terdapat hambatan dalam melakukan persiapan persyaratan dan kriteria yang harus dipenuhi oleh para pelamar tenaga pendidik, yaitu sedikitnya pelamar yang bisa memenuhi persyaratan dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah.

Identifikasi segala kemudahan dari hambatan dalam pengumuman penyebaran penerimaan tenaga pendidik baru memang dilakukan dengan cara mengevaluasi secara keseluruhan dalam tahap-tahap penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru, contohnya yang pertama pihak sekolah melakukan pengecekan ulang terhadap rincian posisi atau bidang pengajaran yang dibutuhkan, termasuk kualifikasi dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar tenaga pendidik, yang melakukan pengecekan ulang pada tata cara dan persyaratan pendaftaran, yang ketiga melakukan pengecekan ulang pada jadwal pelaksanaan setiap tahap seleksi secara rinci, mulai dari pendaftaran, seleksi administrasi, tes, wawancara, hingga pengumuman hasil. Dari semua tahap yang akan di evaluasi tersebut akan kami periksa apakah

semua tahap tersebut sudah sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh pihak sekolah atau belum sehingga nantinya akan kami temukan kemudahan dari hambatan dalam proses penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru yang akan dilaksanakan pada sebelum proses rekrutmen tenaga pendidik baru di Tingkat SMA.

Identifikasi segala kemudahan dari hambatan dalam penerimaan lamaran tenaga pendidik baru dilakukan oleh kepala sekolah, dalam identifikasi ini kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap tahap penerimaan lamaran tenaga pendidik baru yang nantinya akan diseleksi, seperti pemeriksaan ulang terhadap persyaratan administrasi yang harus dipenuhi oleh pelamar tenaga pendidik baru, contohnya ijazah, surat lamaran, fotokopi KTP dan pas foto. Hal-hal seperti ini perlu dilakukan pemeriksaan ulang agar para pelamar tenaga pendidik dapat mengetahui apakah persyaratan administrasi yang mereka lampirkan sudah sesuai dengan ketentuan dari pihak sekolah atau belum

Dalam identifikasi segala kemudahan dari hambatan dalam seleksi pelamar kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap tahap seleksi pelamar, seperti melakukan pemeriksaan ulang terhadap proses seleksi pelamar yang akan dilakukan nantinya, contoh pemeriksaan ulang pada isi teks wawancara yang nantinya akan digunakan pada saat proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, hal ini dilakukan

untuk mengetahui apakah isi teks wawancara tersebut sudah sesuai atau belum dengan ketentuan pihak sekolah yang telah diatur oleh kurikulum

Faktor Pendukung dan Penghambat Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Tingkat SMA

Untuk mencapai kesuksesan dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Tingkat SMA tentu saja ada faktor yang mempengaruhi, yaitu faktor pendukung dan penghambat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti mengenai faktor pendukung dan penghambat perencanaan rekrutmen tenaga pendidik yaitu: (1) Kebijakan lembaga menjadi salah satu faktor pendukung rekrutmen tenaga pendidik karena memiliki peran sentral dalam menentukan kualitas pendidikan yang diberikan serta bertanggung jawab dalam membina tenaga pendidik dan kependidikan, (2) Penggunaan media informasi yang kami gunakan juga menjadi salah satu faktor pendukung dalam melakukan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik. Penggunaan media informasi ini dapat menjadi penyebar berita pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru yang merupakan salah satu indikator rekrutmen tenaga pendidik. Contoh media informasi yang kami gunakan yaitu flyer dan akun instagram SMA.

Adapun faktor-faktor penghambat dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik sebagai berikut: (1) Waktu rekrutmen tenaga pendidik yang tidak menentu menjadi salah satu faktor penghambat perencanaan tenaga pendidik, seringkali pihak sekolah melakukan perencanaan rekrutmen secara mendadak sehingga perencanaan

rekrutmen tenaga pendidik menjadi tidak optimal. Hal ini disebabkan oleh situasi dan kondisi para tenaga pendidik yang sering mengundurkan diri dan pindah tempat mengajar secara mendadak. (2) Sulitnya memperoleh tenaga pendidik yang berkompeten, yang dimaksud dengan tenaga pendidik yang berkompeten disini ialah tenaga pendidik yang kemampuannya sesuai dengan bidang ajarnya. Hal ini sangat berpengaruh bagi proses pembelajaran para peserta didik karena kurangnya tenaga pendidik yang berkompeten atau mampu mengajarkan mata pelajaran yang akan dipelajari.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil proses penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan mengenai perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Tingkat SMA dengan melalui beberapa kegiatan seperti wawancara, observasi dan dokumentasi, hingga selesai maka dapat diperoleh hasil kesimpulannya perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Tingkat SMA sudah dilakukan dengan baik, hal ini sudah terlihat dengan adanya perumusan keadaan saat ini, penetapan target dan tujuan dan identifikasi terhadap segala kemudahan dari hambatan dalam persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru, penyebaran pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru, penerimaan lamaran tenaga pendidik baru dan seleksi.

Terdapat faktor pendukung dan penghambat dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di Tingkat SMA, yaitu Kebijakan sekolah dan penggunaan media informasi yang efektif dan efisien. Adapun faktor penghambatnya yaitu perencanaan

rekrutmen, yaitu waktu rekrutmen yang tidak menentu dan sulitnya memperoleh tenaga pendidik yang berkompeten.

DAFTAR PUSTAKA

Zaidan, dkk, Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik di SD 1 Kangkung OKU Timur. *AL-FAHIM - Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 2021. Vol. 3 No. 1. hlm. 10

Umar Mansur dan Nurullah, Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTS Negeri 1 Probolinggo dengan MTS Nurul Jadid Paiton Probolinggo. *Nusantara Jurnal Of Islamic Studies*. 2020. Vol. 1 No. 2. hlm. 138

Agung Fahri, Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Darul Falah Bandar Lampung. *AL-MAHABBAH - Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 2025. Vol.1 No. 1. hlm. 33

Aliffia Laila Nur Hidayah, Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Optimalisasi Kinerja Guru pada Era Merdeka Belajar, *Jurnal Education Management*. 2024. Vol. 9 No. 1. hlm. 83

Winarni winarni, Pengaruh Budaya Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Loyalitas Guru di SMPN 2 Balen Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan dan Agama*. 2024. Vol.2 No.4. hlm. 20

Nuraeni, S., & Permana, H. (2022). *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sekolah melalui Kinerja Guru*. *Jurnal pendidikan dan konseling* 4(6)

<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/10179>

Manshur, U. (2020). *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Negeri 1 Probolinggo*. *Nusantara Journal of Islamic Studies*, 1(2). <https://njis.staichn.ac.id/index.php/NJIS/article/view/4190>

Farizi, H. (2024). *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru*. (Skripsi). Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda.

<https://repository.uinsi.ac.id/handle/123456789/4471>

Istiqomah, A. (2024). *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Loyalitas Kinerja Guru Honorer di MIS As-Syafiiyah Sukoanyar Lamongan*. <https://digilib.uinsa.ac.id/70480/>