



PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MAN 3 PALEMBANG

Avif Miftahul Asrofi ¹⁾; Amilda ²⁾; Asep Rohman ³⁾

¹⁾ avifmiffi09@gmail.com, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

²⁾ amildagandi@yahoo.co.id, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

³⁾ aseprohman_uin@radenfatah.ac.id, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Abstract

This research is based on the recruitment process at MAN 3 Palembang which has been running well but requires improvement due to lack of suitability. Therefore, the author formulated research problems and research questions aimed at understanding the planning of educational staff recruitment at MAN 3 Palembang. In this study, the researcher used a qualitative descriptive approach employing qualitative research methods. The informants for this study were the Head of Administration, Administrative Staff, and Committee Chair. Data collection techniques included observation, interviews, and documentation. Meanwhile, data analysis techniques involved data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of this study indicate that the planning of educational staff recruitment at MAN 3 Palembang is fairly good. The research findings can be seen in the planning of educational staff recruitment at MAN 3 Palembang through the conduct of deliberation activities on departmental needs and the determination of needs based on procedures guided by the ANJAB-ABK owned by the personnel administration department. In conclusion, the author finds that the planning of educational staff recruitment at MAN 3 Palembang is quite satisfactory. With the establishment of targets and goals, formulation of current conditions, identification of all facilities and obstacles, and development of plans. This can be seen from the school's planning of educational staff recruitment by considering the aspects that serve as references or reasons for the recruitment, thus making this planning effective and efficient.

Keywords: Educational Staff, Planning, Recruitment

Abstrak

Penelitian ini berlatar belakang proses rekrutmen di MAN 3 Palembang yang telah berjalan baik namun memerlukan perbaikan karena kurangnya kesesuaian. Oleh karena itu, penulis merumuskan masalah penelitian dan pertanyaan penelitian yang bertujuan untuk memahami perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan di MAN 3 Palembang. Dalam penelitian ini, peneliti ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi informan penelitian yaitu Kepala Tata Usaha, Staff Tata Usaha, Ketua Panitia. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik yang digunakan dalam analisis data adalah reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan di MAN 3 Palembang berjalan cukup baik. Hasil penelitian dapat dilihat dalam perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan di MAN 3 Palembang dengan pengadaan kegiatan musyawarah kebutuhan bagian serta penetapan kebutuhan berdasarkan procedural yakni dengan berpedoman pada ANJAB-ABK yang dimiliki oleh bagian tata usaha kepegawaian. Dalam penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan di MAN 3 Palembang cukup baik. Dengan adanya, menetapkan target dan tujuan, merumuskan keadaan saat ini, mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan, mengembangkan rencana. Hal ini bisa dilihat dari pihak sekolah yang sudah merencanakan rekrutmen tenaga kependidikan dengan melihat aspek yang menjadi acuan atau alasan dilakukannya rekrutmen tenaga kependidikan sehingga perencanaan ini berjalan dengan efektif dan efisien.

Kata Kunci: Perencanaan, Rekrutmen, Tenaga Kependidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan dianggap sebagai fondasi pembangunan suatu bangsa. Dalam konteks tersebut, tenaga kependidikan memegang peranan krusial dalam mengarahkan dan mendukung proses pembelajaran. Rekrutmen tenaga kependidikan menjadi tahap awal yang penting dalam membangun sistem pendidikan yang berkualitas (Rony, 2018). Latar belakang ini akan mengeksplorasi pentingnya perencanaan dalam proses rekrutmen tenaga kependidikan, tantangan yang dihadapi, serta strategi untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen tersebut.

Perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan suatu negara (Elsa Sakinah et al., 2023; Felita et al., 2024;



Hadiono & Inayah, 2020). Dalam lingkungan pendidikan yang dinamis, keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga kependidikan yang dimilikinya. Perencanaan rekrutmen memungkinkan lembaga pendidikan untuk secara strategis mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kependidikan, baik dalam hal jumlah maupun kualitas, yang diperlukan untuk mencapai visi dan misi pendidikan mereka (Widodo et al., 2022; Zebua et al., 2023). Dengan perencanaan yang matang, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang tepat di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat pula, yang pada gilirannya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pendidikan secara keseluruhan.

Meskipun penting, perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan. Salah satunya adalah perubahan dinamika sosial, ekonomi, dan politik yang dapat mempengaruhi kebutuhan akan tenaga kependidikan. Perubahan demografis, seperti peningkatan jumlah penduduk atau perubahan struktur demografis, dapat mengubah profil siswa dan kebutuhan pendidikan mereka, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kebutuhan akan tenaga kependidikan (Hidayat, U. S., 2021). Selain itu, perkembangan teknologi juga menjadi faktor yang penting dalam perencanaan rekrutmen. Perkembangan teknologi tidak hanya memengaruhi cara pendidikan disampaikan, tetapi juga menciptakan kebutuhan akan keterampilan baru di antara tenaga kependidikan.

Tantangan lainnya adalah persaingan yang semakin ketat dalam merekrut tenaga kependidikan berkualitas. Lembaga pendidikan sering kali harus bersaing dengan lembaga lain, baik dalam sektor pendidikan maupun sektor lainnya, untuk menarik tenaga kependidikan yang berkualitas (Ananda et al., 2023; Indriani et al., 2021). Selain itu, perubahan paradigma dalam pemahaman tentang pendidikan dan peran tenaga kependidikan dalam menyampaikan pendidikan yang berkualitas juga mempengaruhi cara lembaga pendidikan merekrut tenaga kependidikan.

Untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan, diperlukan strategi yang komprehensif (Yuliani & Aliyyah, 2024). Pertama-tama, lembaga pendidikan harus secara aktif memantau dan menganalisis perubahan lingkungan eksternal, seperti perubahan demografis dan perkembangan teknologi, untuk memprediksi kebutuhan akan tenaga kependidikan di masa depan. Analisis ini harus dilakukan secara periodik agar lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi tren jangka panjang dan mengantisipasi perubahan yang akan terjadi.

Selain itu, lembaga pendidikan juga perlu meningkatkan upaya mereka dalam mendukung pengembangan profesional tenaga kependidikan yang sudah ada. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat membantu meningkatkan kualitas tenaga kependidikan yang sudah ada, sehingga mengurangi ketergantungan pada rekrutmen eksternal (Sawaluddin & Rustandi, 2020). Dengan meningkatkan kualitas tenaga kependidikan yang sudah ada, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang lebih menarik bagi calon tenaga kependidikan baru.

Selain itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk mengembangkan strategi rekrutmen yang inovatif dan inklusif. Hal ini termasuk memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencari dan menjangkau calon tenaga kependidikan yang berkualitas, serta memperluas jaringan rekrutmen mereka untuk mencakup berbagai latar belakang dan pengalaman (Windasari et al., 2024). Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat menarik calon tenaga kependidikan yang lebih beragam dan berpotensi.

Selain itu, kerjasama antara lembaga pendidikan, pemerintah, dan sektor swasta juga dapat meningkatkan efektivitas perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan (Majir, 2020). Pemerintah dapat memberikan dukungan kebijakan dan sumber daya untuk mendukung upaya



rekrutmen tenaga kependidikan, sementara sektor swasta dapat berperan sebagai mitra dalam menyediakan peluang kerja dan pengembangan keterampilan bagi tenaga kependidikan.

Pada awal observasi di MAN 3 Palembang, terdapat 21 pegawai yang bekerja di sekolah, namun proses rekrutmen pegawai terlihat kurang efektif, berpotensi mengganggu aktivitas administrasi sekolah. Dalam konteks ini, penelitian akan menyoroti perencanaan tenaga kependidikan yang penting untuk memastikan keberlangsungan kegiatan pendidikan. Observasi awal pada 8 Januari 2024 mengindikasikan beberapa kelemahan dalam proses rekrutmen yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memahami dan memperbaiki proses perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan, termasuk penetapan target dan tujuan, analisis situasi organisasi, identifikasi kemudahan dan hambatan, serta pengembangan rencana rekrutmen, dengan harapan meningkatkan efisiensi dan efektivitas administrasi sekolah.

KAJIAN PUSTAKA

Perencanaan adalah keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang menyangkut hal-hal yang akan dikerjakan di masa datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2008). Sebuah rencana sangat mempengaruhi sukses tidaknya suatu pekerjaan. Indikator perencanaan dapat dikelompokkan menjadi empat bagian. Pertama, penetapan tujuan yang jelas dan singkat untuk memudahkan pemahaman dan pelaksanaan tindakan. Kedua, merumuskan keadaan saat ini dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Ketiga, mengidentifikasi kegagalan dan keberhasilan melalui analisis SWOT. Keempat, mengembangkan rencana alternatif yang tetap berpijak pada tujuan organisasi jika kegiatan awal tidak tercapai (Sucahyowati, 2017).

Langkah-langkah perencanaan pegawai meliputi beberapa tahapan penting. Pertama, identifikasi kebutuhan organisasi akan pegawai dengan mempertimbangkan tujuan dan visi institusi serta analisis kebutuhan tenaga kerja. Kedua, penentuan spesifikasi jabatan yang mencakup kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk setiap posisi. Ketiga, pengumuman lowongan pekerjaan secara internal atau eksternal, dengan merinci tugas, tanggung jawab, dan persyaratan yang dibutuhkan. Keempat, proses seleksi yang meliputi penilaian aplikasi, wawancara, dan tes keterampilan untuk memilih kandidat yang paling sesuai. Kelima, penempatan dan integrasi pegawai baru dalam organisasi melalui orientasi dan pelatihan. Terakhir, evaluasi dan peninjauan kembali proses rekrutmen untuk meningkatkan efektivitasnya di masa mendatang (Agustin, 2016; Hasibuan, 2010; Mustofa & Hasan, 2010; Siagian, 2008; Sucahyowati, 2017).

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari calon pegawai yang profesional dan memiliki kualitas cara maksimal supaya bisa bertahan dan menetapkan lembaga kependidikan tersebut dalam waktu yang lama. Proses rekrutmen dimulai dengan mempertimbangkan rencana-rencana SDM, termasuk jumlah dan jenis posisi kosong yang harus diisi, waktu pengisian, serta sumber personil atau keahlian yang dibutuhkan, sebelum menetapkan strategi dan metode rekrutmen (Wukir, 2013).

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, pihak panitia rekrutmen harus memastikan bahwa jumlah dan kualitas tenaga kerja yang direkrut sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan. Dalam pelaksanaannya, proses rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang profesional dan berkualitas, menarik pelamar yang memenuhi kualifikasi yang disyaratkan, menentukan kriteria yang diperlukan bagi calon pelamar, serta mempersiapkan proses seleksi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Kasmir, 2016).



Proses rekrutmen yang baik dan berkualitas memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja sebuah perusahaan atau lembaga kependidikan. Kualitas rekrutmen tercermin dalam kemampuan lembaga atau instansi untuk menemukan karyawan yang sesuai dengan pola kompetensi yang diinginkan. Dalam menjalankan proses rekrutmen yang efektif, beberapa langkah penting harus diperhatikan, termasuk menentukan kategori sumber daya manusia yang diperlukan baik dalam jangka pendek maupun panjang, memantau perubahan kondisi ketenagakerjaan secara terus-menerus, mengembangkan media atau promosi rekrutmen yang sesuai untuk menarik pelamar yang berkualitas, menyimpan dan mengarsip data pelamar dengan baik, serta secara sistematis melakukan evaluasi dan pemrosesan setiap permohonan pelamar untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan organisasi (Hidayat, M. C. & Syam, 2020).

Kendala dalam proses rekrutmen bervariasi antara perusahaan-perusahaan, namun umumnya mencakup beberapa aspek seperti kebijakan organisasi, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan penarikan, kondisi pasar tenaga kerja, dan kondisi lingkungan eksternal. Kebijakan organisasi terkait dengan kompensasi, kesejahteraan, dan promosi dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas pelamar. Persyaratan jabatan yang terlalu banyak atau sulit dapat mengurangi jumlah pelamar yang berminat. Metode penarikan yang minim promosi atau iklan cenderung menghasilkan jumlah pelamar yang sedikit. Kondisi pasar tenaga kerja yang sulit atau kondisi ekonomi yang sedang tumbuh pesat juga memengaruhi minat pelamar terhadap suatu pekerjaan. Dalam kondisi di mana terdapat banyak lowongan pekerjaan lain, jumlah pelamar cenderung berkurang, dan sebaliknya.

METODE

Pendekatan dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, di mana penelitian ini menjelaskan dan menguraikan pokok permasalahan serta menarik kesimpulan secara deduktif. Metode kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh data dengan cara ilmiah yang rasional, empiris, dan sistematis. Dalam hal ini, penelitian mengenai perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan di MAN 3 Palembang menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Teknik observasi dilakukan dengan cara non-partisipatif di mana peneliti hanya mengamati tanpa terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati. Sementara itu, wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang proses rekrutmen. Selain itu, dokumentasi digunakan untuk mencari data yang berkaitan dengan perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan di MAN 3 Palembang.

Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Proses analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan untuk menyederhanakan dan mengorganisasikan data yang kompleks agar dapat diinterpretasikan lebih mudah. Data kemudian disajikan dalam bentuk teks naratif atau uraian singkat serta dijelaskan dengan baik untuk memudahkan pemahaman. Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan yang merupakan hasil dari analisis data, dimana gambaran mengenai perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan di MAN 3 Palembang diharapkan dapat diperoleh secara jelas dan terperinci.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penetapan Target atau Tujuan dalam Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kependidikan

Dalam perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan di MAN 3 Palembang, langkah pertama yang dilakukan adalah menetapkan tujuan atau target yang ingin dicapai. Hal ini dilakukan dengan menganalisis kebutuhan lembaga, yang kemudian disepakati dalam rapat atau musyawarah bersama untuk menentukan jumlah dan jenis tenaga kependidikan yang



dibutuhkan. Proses penetapan tujuan ini sangat penting dalam memastikan efisiensi dan kesesuaian rekrutmen dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Terdapat langkah-langkah yang telah dijalankan, seperti penggunaan ANJAB&ABK dalam penetapan tujuan, yang memungkinkan penyesuaian tugas dan tanggung jawab dengan kebutuhan dan jabatan yang ada.

Selain itu, kegiatan musyawarah atau rapat menjadi langkah awal strategis dalam menentukan parameter dan kriteria calon tenaga kependidikan yang dibutuhkan. Musyawarah ini diadakan secara periodik, terutama ketika ada kebutuhan mendesak untuk rekrutmen baru. Proses musyawarah membahas tidak hanya jumlah tenaga kependidikan yang dibutuhkan, tetapi juga syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon pelamar. Dokumentasi rapat atau musyawarah ini mencerminkan transparansi dan kolaborasi antara semua pihak terkait dalam proses rekrutmen.

Berdasarkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa MAN 3 Palembang telah melaksanakan kegiatan perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan dengan baik. Penetapan target atau tujuan dilakukan secara maksimal melalui musyawarah dan penggunaan ANJAB&ABK sebagai panduan. Proses ini memastikan bahwa rekrutmen dilakukan sesuai dengan kebutuhan lembaga dan memenuhi standar yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikuatkan oleh wawancara, observasi, dan dokumentasi, terbukti bahwa penetapan target atau tujuan dalam perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan sangat penting, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Parera (2020). Tanpa rumusan target atau tujuan yang jelas, organisasi akan mengalami ketidakefektifan dalam penggunaan sumber daya. Dengan memiliki target atau tujuan yang terdefinisi dengan baik, institusi pendidikan dapat mengarahkan rencana rekrutmen mereka secara lebih terarah dan efektif, sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa penetapan target atau tujuan dalam rekrutmen tenaga kependidikan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan, yang memastikan efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya serta menghindari penyalahgunaan.

Perumusan Keadaan Lembaga dalam Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kependidikan

Dalam perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan di MAN 3 Palembang, langkah awal setelah penetapan tujuan adalah perumusan keadaan organisasi, yang terintegrasi dengan analisis kebutuhan tenaga kependidikan. Dalam musyawarah atau rapat penentuan tujuan, aspek keadaan bagian yang membutuhkan tenaga baru menjadi fokus utama. Perumusan ini penting untuk menentukan strategi rekrutmen dan kualifikasi yang diperlukan. MAN 3 Palembang telah membentuk tim perencanaan rekrutmen yang melibatkan berbagai pihak terkait, seperti kepala madrasah, guru, dan orang tua siswa, untuk menggali masukan dan memastikan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan lembaga. Hasil observasi menunjukkan bahwa lembaga ini menghadapi tantangan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan yang berkualitas, sehingga perumusan keadaan saat ini menekankan pentingnya identifikasi kebutuhan spesifik dan strategi rekrutmen yang tepat.

Selain itu, MAN 3 Palembang juga melakukan langkah peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan workshop dan pelatihan bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Ini merupakan inisiatif untuk meningkatkan daya tarik profesi pendidikan dan menunjukkan komitmen lembaga dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Dengan demikian, perumusan keadaan saat ini oleh MAN 3 Palembang dalam perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan mencakup pemahaman mendalam terhadap tantangan yang dihadapi serta upaya yang telah dilakukan. Rencana rekrutmen yang berhasil harus didasarkan pada analisis menyeluruh terhadap kebutuhan spesifik lembaga, dukungan dari semua pemangku kepentingan, dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.



Kegiatan perumusan keadaan lembaga saat ini, seperti pemahaman terhadap posisi organisasi, sangat penting dalam perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan. Ini sesuai dengan teori Parera (2020) yang menekankan bahwa analisis keadaan organisasi saat ini menjadi langkah awal sebelum merumuskan rencana kegiatan lebih lanjut. Tahap ini membutuhkan informasi yang diperoleh melalui komunikasi dalam organisasi, termasuk data keuangan dan statistik yang diperlukan untuk membuat keputusan yang tepat. Dengan demikian, pemahaman yang menyeluruh terhadap keadaan lembaga menjadi dasar yang kuat untuk merumuskan rencana rekrutmen tenaga kependidikan yang efektif.

Mengidentifikasi Kemudahan dan Hambatan dalam Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kependidikan

Dalam perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan di MAN 3 Palembang, mengidentifikasi kemudahan dan hambatan menjadi hal yang penting. Salah satu hambatan utama yang dihadapi adalah keterbatasan anggaran, yang menghambat proses rekrutmen yang membutuhkan dana besar. Namun, upaya sedang dilakukan untuk meningkatkan kerjasama dengan pihak sponsor dan memanfaatkan sumber daya internal untuk mengatasi kendala tersebut. Di sisi lain, peluang juga teridentifikasi, seperti meningkatnya minat masyarakat terhadap pendidikan agama, yang dapat menarik tenaga pendidik berkualitas. MAN 3 Palembang juga berupaya memperkuat hubungan dengan pemerintah untuk mendapatkan dukungan dalam proses rekrutmen, serta meningkatkan kualitas madrasah agar rekrutmen menghasilkan tenaga kependidikan yang berkualitas.

Dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa MAN 3 Palembang telah mengidentifikasi berbagai hambatan dan peluang dalam perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan. Hambatan utama melibatkan keterbatasan anggaran dan perbedaan kualifikasi antara tenaga kependidikan yang dibutuhkan dan yang tersedia. Sementara itu, peluang muncul dari adanya potensi calon tenaga kependidikan lokal yang sesuai kualifikasi, partisipasi aktif komunitas dalam mendukung pendidikan, dan dukungan sumber daya manusia yang lebih baik. Oleh karena itu, rencana rekrutmen perlu dirancang dengan mempertimbangkan solusi untuk mengatasi hambatan, seperti upaya peningkatan anggaran dan kesadaran masyarakat, serta pengembangan program pelatihan. Pemanfaatan potensi lokal dan dukungan dari berbagai pihak juga menjadi kunci sukses dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan di MAN 3 Palembang.

Pembahasan dan hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diperkenalkan oleh Parera (2020), yang menekankan pentingnya mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan dalam mencapai tujuan organisasi. Proses ini melibatkan pemahaman terhadap faktor lingkungan intern dan ekstern yang dapat mendukung atau menghambat pencapaian tujuan. Mengidentifikasi kemudahan dan hambatan dalam perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan menjadi langkah penting dalam memastikan kelancaran dan efektivitas proses rekrutmen. Dalam identifikasi ini, faktor-faktor seperti ketersediaan anggaran, kejelasan peran dan kriteria seleksi, serta kerjasama internal menjadi faktor yang mendukung, sementara kompleksitas prosedur, kurangnya pemahaman akan kebutuhan tenaga kependidikan, dan persaingan pasar kerja dapat menjadi hambatan. Dengan memahami dan mengatasi kemudahan serta hambatan ini, perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan dapat dilaksanakan dengan lebih efisien dan efektif, menjaga kualitas tenaga kependidikan yang terlibat dalam proses pendidikan.

Mengembangkan Rencana dalam Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kependidikan

Dalam perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan di MAN 3 Palembang, proses pengembangan rencana melibatkan serangkaian tahapan yang cermat. Langkah pertama adalah identifikasi kebutuhan secara seksama, diikuti dengan penetapan kriteria dan standar yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kependidikan. Selanjutnya, dibentuklah tim seleksi yang terdiri dari



berbagai pihak terkait, termasuk kepala sekolah, guru senior, dan unsur lainnya. Proses pengembangan rencana ini juga mencakup upaya pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan yang sudah ada, melalui penyelenggaraan pelatihan dan workshop secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Selain itu, partisipasi dalam kegiatan pengembangan diri baik yang diadakan oleh institusi pendidikan terkait maupun lembaga lain yang terkait dengan dunia pendidikan juga ditingkatkan.

Dari hasil wawancara dan observasi, terlihat bahwa MAN 3 Palembang telah melakukan kegiatan pengembangan rencana dalam perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan dengan langkah-langkah yang sangat penting. Tim rencana rekrutmen yang terdiri dari berbagai pihak, termasuk tenaga kependidikan yang telah berpengalaman, manajemen sekolah, dan bagian sumber daya manusia, bekerja secara terstruktur untuk memastikan pengadaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam dunia pendidikan. Dokumentasi mengenai langkah-langkah perencanaan memberikan gambaran menyeluruh tentang tahapan rekrutmen, mulai dari analisis kebutuhan hingga strategi implementasi. Dengan demikian, kegiatan pengembangan rencana ini menjadi elemen kunci yang mendukung efisiensi dan efektivitas rekrutmen tenaga kependidikan, serta dapat meningkatkan pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Pengembangan rencana dalam perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan tidak hanya merupakan tugas rutin, tetapi juga sebuah investasi strategis yang esensial untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan kualitas pendidikan di lingkungan sekolah. Sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Parera (2020), proses ini melibatkan pengembangan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan, termasuk identifikasi alternatif kegiatan, penilaian mereka, dan pemilihan alternatif terbaik. Dalam konteks pembuatan program atau prosedur kerja, pengembangan rencana menjadi penting untuk menavigasi jika kegiatan awal tidak dapat tercapai, namun tetap berpedoman pada tujuan organisasi atau lembaga.

PENUTUP

Simpulan

Dalam penelitian mengenai "Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kependidikan di MAN 3 Palembang," kesimpulan dapat diambil sebagai berikut: Pertama, menetapkan target dan tujuan merupakan langkah awal yang penting dalam perencanaan, karena tanpa rumusan yang jelas, sumber daya akan digunakan secara tidak efektif. Di MAN 3 Palembang, penetapan target dan tujuan telah dilakukan secara maksimal dengan melibatkan kegiatan musyawarah dan berpedoman pada ANJAB-ABK. Kedua, pemahaman akan keadaan organisasi saat ini sangat penting dalam merumuskan rencana, karena tujuan dan rencana berkaitan dengan masa depan. Oleh karena itu, rencana rekrutmen harus didasarkan pada analisis menyeluruh terhadap kebutuhan spesifik lembaga dan dukungan dari semua pemangku kepentingan. Ketiga, mengidentifikasi kemudahan dan hambatan dalam proses rekrutmen menjadi kunci, dengan mengatasi hambatan seperti keterbatasan anggaran dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya rekrutmen yang berkelanjutan. Terakhir, mengembangkan rencana adalah langkah penting untuk memastikan pengadaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam dunia pendidikan, dengan melibatkan partisipasi dari berbagai pihak dan merancang strategi implementasi yang efisien dan efektif.

Saran

Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan di MAN 3 Palembang, beberapa saran dapat dipertimbangkan. Pertama, pihak sekolah diharapkan dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada dengan memperhatikan prinsip efektivitas dan efisiensi secara lebih mendalam. Penelitian ini juga menjadi bekal bagi peneliti untuk tahap selanjutnya, memberikan kesempatan untuk memperluas pengetahuan dan



pengalaman terkait perencanaan rekrutmen tenaga kependidikan di MAN 3 Palembang. Untuk peneliti berikutnya, disarankan untuk lebih memfokuskan pada masalah rekrutmen dan melibatkan lebih banyak sumber referensi untuk penelitian yang lebih komprehensif. Bagi tenaga kependidikan, diharapkan agar mereka dapat mempertahankan pekerjaan yang sudah berjalan dengan baik serta mengoptimalkan yang masih belum tercapai, dengan harapan penelitian ini dapat memberikan evaluasi yang bermanfaat dan mendorong perkembangan yang lebih baik bagi MAN 3 Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. (2016). *Kamus Ilmiah Populer Lengkap*. Surabaya: Serba Jaya.
- Ananda, R., Angelina, L., Hazlina, F., & Nurhisma, N. (2023). Rekrutment Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Dasar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(10), 8349–8354.
- Elsa Sakinah, Wati Rohmawati, & Wilda Rahayu. (2023). Tupoksi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Menuju Era Society 5.0. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 2(2), 148–160.
- Felita, A. V., Ghorizah, F., Windasari, & Cindy, A. H. (2024). Proses Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMPN 56 Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 3(2), 195–202.
- Hadiono, A. F., & Inayah, I. F. (2020). Pengaruh Sistem Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Mutu Pendidikan Yayasan Pendidikan dan Sosial Pondok Pesantren Al-Fadl Banyuwangi. *JMPID (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam)*, 2(1), 185–203.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Madrasah Era Revolusi Industri 4.0. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(1), 1–13.
- Hidayat, U. S. (2021). *Urgensi Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Menyiapkan Generasi Emas 2045: Strategi Membangun Generasi Cerdas, Berkarakter dan Berdaya Saing di Abad 21*. Sukabumi: Nusa Putra Press.
- Indriani, F., Diba, F., Ubaedullah, D., & Pratama, A. I. (2021). Strategi Pemasaran Pendidikan Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 6(2), 131–148.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Majir, A. (2020). *Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Abad 21*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mustofa, B., & Hasan, A. (2010). *Pendidikan Manajemen*. Jakarta: Multi Kreasi Satudelapan.
- Parera, A. (2020). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rony. (2018). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, 14(02), 37–57.
- Sawaluddin, F. R., & Rustandi, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 375–396.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sucahyowati, H. (2017). *Pengantar Manajemen*. Malang: Wilis.
- Widodo, R., Saputri, N., & Intania, N. (2022). Strategi Rekrutmen SDM untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs dan MA). *Jurnal Kependidikan Islam*, 12(2), 171–181.
- Windasari, Vrachmadhani, V. V., & Risky, B. A. (2024). Analisis Kinerja Manajemen Tenaga



- Pendidik dan Kependidikan di SDN Lontar II Surabaya. *MASALIQ*, 4(3), 600–620.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Yuliani, S., & Aliyyah, R. R. (2024). Seleksi Tenaga Pendidik : Penerapan Rekrutmen pada Sekolah Dasar. *Karimah Tuhid*, 3(3), 2685–2702.
- Zebua, A., Lase, D., Zega, Y., & Baene, E. (2023). Pengaruh perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 38–50.