

STRATEGI REKRUTMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM PENEMPATAN KERJA DI MAN 2 SIJUNJUNG

Dona Ana Yori Alwis¹, Jamilus²

^{1,2}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No 137 Lima Kaum Sumatera Barat, Indonesia

Email: alwisdona7i@gmail.com

Article History

Received: 10-05-2024

Revision: 14-05-2024

Accepted: 16-05-2024

Published: 20-05-2024

Abstract. This article investigates various strategies used in the recruitment of educators and education personnel for effective job placement. This study used a qualitative approach with a descriptive method. The subjects of the study were selected using purposive sampling techniques. Data collection is carried out directly through observation and interviews. Data analysis is carried out qualitatively with stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results show that diverse approaches have been used by educational institutions and organizations to attract qualified individuals into these educational roles. An effective recruitment strategy is not just about finding academically qualified candidates, but also about considering the cultural fit and values of the organization. This article also discusses challenges in the recruitment of educators and education personnel, such as job market competition and changes in education trends. A holistic and continuous approach in the development of recruitment strategies that can adapt to the changing dynamics in the world of education and the job market. This research is in the form of interviews, literature studies, where the author collects data from various references such as books, and scientific articles.

Keywords: Recruitment Strategy, Educators, Education Personnel

Abstrak. Artikel ini menyelidiki berbagai strategi yang digunakan dalam rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan untuk penempatan kerja yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Subjek penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui observasi dan wawancara. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan yang beragam yang telah digunakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan organisasi untuk menarik individu berkualitas ke dalam peran-peran pendidikan. Strategi rekrutmen yang efektif bukan hanya tentang menemukan kandidat yang memenuhi syarat secara akademis, tetapi juga tentang mempertimbangkan kecocokan budaya dan nilai-nilai organisasi. Artikel ini juga membahas tantangan dalam rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, seperti persaingan pasar kerja dan perubahan dalam tren pendidikan. Pendekatan yang holistik dan terus-menerus dalam pengembangan strategi rekrutmen yang dapat menyesuaikan dengan dinamika yang terus berubah dalam dunia pendidikan dan pasar kerja. Adapun penelitian ini dengan bentuk wawancara, study pustaka, yakni penulis menghimpun data dari berbagai referensi seperti buku, dan artikel ilmiah.

Kata Kunci: Strategi Rekrutmen, Pendidik, Tenaga Kependidikan

How to Cite: Alwis, D. A. Y & Jamilus. (2024). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di MAN 2 Sijunjung. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (2), 2260-2269. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1021>

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah pilar utama dalam pembangunan suatu negara. Di balik kesuksesan sistem pendidikan ada peran vital dari pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Dalam era di mana tuntutan akan mutu pendidikan semakin meningkat, penting bagi lembaga pendidikan dan organisasi terkait untuk memiliki strategi rekrutmen yang efektif dalam menarik individu berkualitas ke dalam peran-peran pendidikan yang krusial ini. Strategi rekrutmen yang baik tidak hanya mencakup pencarian individu yang memiliki kualifikasi akademis yang memadai, tetapi juga mempertimbangkan aspek-aspek budaya dan nilai-nilai organisasi (Arief, 2021).

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam peningkatan mutu pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang terselenggaranya pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, pemilik, tutor, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, asisten laboratorium, dan teknisi sumber belajar. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang mempunyai kualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, tutor, dosen, tutor, pengajar, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan bidang keahliannya, serta ikut serta dalam penyelenggaraan pendidikan (Utamy et al., 2020).

Peningkatan mutu pendidikan erat kaitannya dengan sumber daya manusia, sehingga proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga pengajar harus dilakukan secara selektif baik dari segi pengetahuan yang akurat, kualifikasi pada setiap bidang pekerjaannya dan pengembangan tujuan pendidikan. Rekrutmen yang dilakukan tentunya harus sesuai dengan kondisi sekolah, hal ini dilakukan untuk memperoleh tenaga pengajar yang memiliki komitmen tinggi dan kemampuan profesional dalam profesinya untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah (Bafadal, 2018).

Salah satu proses manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses pencarian dan penyaringan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pribadi untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan. Rekrutmen sangat penting karena merupakan proses pertama untuk menyediakan sumber daya manusia. Dalam rekrutmen dilakukan pengumpulan sumber daya manusia, setelah itu dilanjutkan proses seleksi (Dessler, 2015). Seleksi merupakan suatu proses pencarian informasi tentang calon tenaga pengajar kemudian menentukan siapa yang layak atau tidak untuk diterima menjadi pegawai suatu lembaga pendidikan. Dari proses seleksi tersebut, lembaga pendidikan memperoleh sumber daya manusia yang memenuhi kriteria untuk melaksanakan tugas tertentu. Proses pengelolaan SDM selanjutnya adalah penempatan, yang bertujuan untuk menempatkan

sumber daya yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan tugas tertentu dan kemudian melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan uraian tugas yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan (Arief, 2021).

Rekrutmen dan penempatan tenaga pengajar dan tenaga kependidikan merupakan suatu rangkaian dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Manajemen sekolah mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatannya berdasarkan perencanaan dan analisis kebutuhan serta analisis pekerjaan (Hasibuan, 2018). Penyelenggaraan kegiatan ini bertujuan untuk menunjang kegiatan pendidikan dan meningkatkan pelayanan lembaga pendidikan tersebut. Di bidang lembaga pendidikan, Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktur Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan menjelaskan, tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial untuk sekolah.

Dari penjelasan proses manajemen SDM dalam perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia di atas terlihat jelas bahwa memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan merupakan sebuah proses yang panjang, membutuhkan waktu dan tentunya membutuhkan biaya. Hal ini dilakukan oleh lembaga pendidikan sedemikian rupa agar tenaga yang dapat diterima mempunyai kompetensi dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai. Kuantitas dan kualitas sumber daya manusia harus berjalan beriringan dan seimbang. Kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan, yang menyangkut kemampuan fisik dan kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental)

Penelitian Yohansen (2018) membahas tentang seleksi yang dilakukan di Yayasan Baitul Jannah secara umum dapat dikatakan baik, karena dilakukan secara sistematis yang terdiri dari 2 (dua) tahap yaitu persiapan dan pelaksanaan. Tahap persiapan (meliputi kegiatan penentuan tim seleksi, penyiapan instrumen penilaian, penyiapan tempat dan waktu seleksi. Serta pada tahap pelaksanaan (meliputi kegiatan administrasi seleksi, wawancara awal, microteaching, wawancara akhir dan keputusan seleksi). Namun, ada adalah perlunya perbaikan tes dalam hal mengukur pengetahuan umum.

Penelitian ini akan fokus pada tiga hal yaitu proses rekrutmen, proses seleksi dan penempatan guru. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui manajemen proses rekrutmen guru di MAN 2 Sijunjung, (2) untuk mengetahui manajemen proses seleksi guru di MAN 2 Sijunjung, dan (3) untuk mengetahui manajemen proses penempatan guru di MAN 2 Sijunjung. Dalam artikel ini, kami juga akan menjelajahi berbagai strategi rekrutmen yang telah digunakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan organisasi

terkait. Kami juga akan membahas tantangan-tantangan yang dihadapi dalam proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, seperti persaingan sengit di pasar kerja dan perubahan-perubahan dalam tren pendidikan. Melalui tinjauan literatur dan penelitian terbaru, kami bertujuan untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana lembaga-lembaga ini dapat mengembangkan strategi rekrutmen yang holistik dan berkelanjutan, yang dapat menyesuaikan diri dengan dinamika yang terus berubah dalam dunia pendidikan dan pasar kerja. Dengan memahami strategi rekrutmen yang efektif dan mengatasi tantangan-tantangan yang dihadapi, diharapkan lembaga-lembaga pendidikan dan organisasi terkait dapat lebih berhasil dalam menarik dan mempertahankan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, sehingga berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mendeskripsikan proses rekrutmen dan penempatan tenaga pengajar dan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan. Sumber data penelitian ini adalah subjek penelitian yaitu Kepala MAN 2 Sijunjung. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara terstruktur dan observasi tidak langsung. Wawancara terstruktur dengan alat panduan wawancara disampaikan kepada kepala sekolah, guru dan karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN DISKUSI

Proses Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Proses rekrutmen di MAN 2 Sijunjung menggunakan sistem single point of contact yaitu sistem satu pintu yang dilaksanakan secara langsung oleh Kepala Madrasah. Berdasarkan artikel Nailis Saadah, Jamilus Al-Idaroh: *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* vol.50 ini, melakukan analisis berdasarkan adanya kekosongan situasional yang muncul karena berbagai sebab, seperti pihak pendidik dan tenaga kependidikan, perbaikan diri, mutasi atau perubahan tugas. Jadi Kepala sekolah melakukan perekrutan berdasarkan adanya kekosongan posisi yang terjadi karena berbagai alasan, seperti pensiunnya pendidik dan tenaga kependidikan, pengunduran diri, mutasi atau perpindahan tugas, serta meninggal dunia.

Kepala MAN 2 Sijunjung menyatakan, rekrutmen guru di MAN 2 Sijunjung dilakukan karena pihak sekolah yang membutuhkan guru baru. Di sekolah ini rekrutmen dilakukan untuk menggantikan guru yang keluar karena satu atau lebih sebab. Berdasarkan hal tersebut,

program pelatihan guru di MAN 2 Sijunjung lebih bersifat naturalistik, artinya pihak sekolah akan lebih mendorong pelatihan guru agar berpegang pada prinsip Islam. Sekolah sangat melindungi proses rekrutmen, yang kemudian disebut sebagai seleksi.

Langkah awal yang dilakukan oleh Kepala Madrasah adalah melakukan identifikasi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan mengenai informasi mengenai kebutuhan dari masing-masing unit. Selanjutnya Kepala Madrasah analisis dan diskusi dengan pihak sekolah terdiri dari Kepala tata Usaha Dan Komite Sekolah dan perangkat sekolah lainnya, apabila memang benar-benar dibutuhkan dengan mempertimbangkan sarana pra sarana dan finansial, maka Kepala Madrasah akan menyetujui perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan. Pihak Sekolah akan membuat informasi lowongan kerja yang diunggah di sosial media sekolah. Bagi kandidat yang berminat dan memiliki kualifikasi bisa mengirimkan surat lamaran dan berkas yang dibutuhkan ke alamat surat elektronik (surel) atau email sekolah, atau bisa juga mengantarkan langsung surat lamaran dan berkas ke MAN 2 Sijunjung. Selanjutnya pihak sekolah akan melakukan penyeleksian kelayakan masing-masing pelamar.

Menurut Ibrahim Badal (2008), tahapan rekrutmen meliputi:

- Persiapan rekrutmen tenaga pendidik: persiapan yang dilakukan dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan meliputi: (1) Pembentukan tim rekrutmen untuk mencari calon pendidik baru; (2) Meninjau Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan sekolah yang terkait dengan proses penerimaan tenaga pendidik; (3) Menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi untuk mendaftar sebagai calon pendidik baru; (4) Menetapkan prosedur pendaftaran bagi calon pendidik baru; (5) Menetapkan jadwal pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru; (6) Menyiapkan fasilitas yang diperlukan selama proses rekrutmen tenaga pendidik baru; (7) Menyiapkan ruang atau tempat untuk pengumpulan lamaran calon pendidik baru; (8) Menyiapkan materi ujian seleksi, panduan penilaian hasil ujian, dan tempat ujian.
- Proses penyebaran informasi terkait penerimaan tenaga pendidik baru: setelah persiapan telah selesai dilakukan, langkah selanjutnya adalah membuat pengumuman melalui berbagai media yang tersedia seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sejenisnya.
- Penerimaan lamaran tenaga pendidik baru: tugas yang mesti dilakukan oleh tim panitia meliputi: 1) Membantu pelamar yang mengajukan lamaran pekerjaan. 2) Memeriksa kelengkapan dokumen yang dilampirkan dalam surat lamaran pekerjaan. 3) Memeriksa kelengkapan informasi yang tercantum dalam surat lamaran, seperti nama pelamar dan alamat pelamar. 4) Mengumpulkan data keseluruhan pelamar di dalam sebuah format rekapitulasi pelamar

Teori ini selaras dengan mekanisme atau proses rekrutmen yang ada di MAN 2 Sijunjung, proses rekrutmen yang disajikan di atas sejalan dengan teori yang telah dibahas sebelumnya. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang digunakan MAN 2 Sijunjung sudah ada. Proses rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang diperlukan; dimulai dari proses rekrutmen dan diakhiri dengan penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan.

Proses Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Serangkaian tahapan yang disebut seleksi digunakan untuk menunjukkan kemampuan dari pelamar. Proses seleksi dimulai ketika kandidat mempresentasikan portofolio kerjanya dan diakhiri dengan pengembangan pernyataan penerimaan tentatif. Proses seleksi ini sangat penting bagi organisasi untuk memilih kandidat dengan keterampilan praktis dan profesional. Dengan demikian, seleksi merupakan langkah awal yang diambil suatu organisasi untuk memastikan bahwa seluruh pegawainya mempunyai kualifikasi dan kompetensi baik untuk mengawasi dan mengelola seluruh pekerjaan organisasi.

Jadi seleksi adalah proses pemilihan atau pemilahan yang dilakukan untuk memilih atau menentukan individu atau objek terbaik dari sekumpulan individu atau objek yang ada. Proses seleksi ini dilakukan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya¹. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, seleksi karyawan merupakan suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Tujuannya adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan². Jadi, seleksi karyawan adalah langkah penting dalam memastikan bahwa orang yang diterima untuk bekerja sesuai dengan persyaratan dan kebutuhan pekerjaan yang ada.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, bahwa dalam tahapan seleksi dilakukan pemilihan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah melamar di MAN 2 Sijunjung untuk memenuhi posisi tertentu, kemudian memutuskan pelamar apakah diterima atau ditolak setelah menjalani serangkaian tes yang dilakukan. Adapun tahapan seleksi yang harus ditetapkan oleh MAN 2 Sijunjung yaitu (1) seleksi administrasi dengan cara melihat dan menganalisis berkas-berkas dari pelamar yang sesuai dengan kualifikasi dan syarat-syarat yang dibutuhkan, (2) bagi Pelamar yang lolos seleksi administrasi dilanjutkan ke tahap seleksi ujian tulis baik secara *online* maupun *offline*, (3) selain ujian tulis, Pihak sekolah juga

mengadakan tes membaca Alqur' an dan pengetahuan keagamaan. Karena MAN 2 Sijunjung merupakan sekolah yang berlandaskan pendidikan agama Islam, (4) jika pelamar lolos pada tahap ujian tulis dan baca Alqur' an serta wawasan keagamaan, (5) tahap selanjutnya adalah pelaksanaan Tes psikologi (*psychological test*) Tes psikologi yaitu proses menguji tentang kecerdasan (*intelligence*), bakat (*aptitude*), prestasi (*achievement*), minat (*interest*), dan kepribadian (*personality*) dari pelamar yang bertujuan untuk melihat apakah pelamar cocok dengan jabatan dan tugas yang akan diberikan, (6) bagi pelamar yang lolos pada tahap Tes psikologi (*psychological test*), maka dilanjutkan pada tahap wawancara. Wawancara dilakukan oleh Kepala MAN 2 Sijunjung langsung, dan (7) setelah selesai dilakukan wawancara. Maka dilakukan analisis terhadap hasil wawancara tentang pelamar yang paling cocok untuk mengisi jabatan melalui perengkingan.

Proses Penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

Menurut Gary. Dessler (2016) penempatan pegawai merupakan proses pemberian tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada individu yang telah direkrut dan dipilih untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi. berdasarkan pendapat ini bahwa penempatan pegawai adalah suatu proses yang melibatkan penempatan seseorang pada posisi atau tugas yang sesuai dengan kualifikasi, keterampilan, dan kebutuhan organisasinya. Tujuannya adalah untuk mengembangkan rasa saling menghormati antara individu dan pekerjaan yang akan dilakukan secara berurutan. untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam suatu organisasi. Selain itu penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan harus didasarkan pada kualifikasi dan kemampuan yang diperlukan untuk tugas atau jabatan yang akan diemban. Penempatan harus juga mempertimbangkan minat dan keinginan pegawai. Penempatan seyogyanya memperhatikan kebutuhan organisasi serta berdasarkan pada data dan informasi yang akurat.

Gunawan menerangkan strategi dalam penempatan tenaga kependidikan yaitu dengan memperhatikan latar belakang pendidikan dari calon pelamar, karena pada dasarnya semakin tinggi pendidikan yang dimiliki calon pelamar maka pengetahuan dan wawasan yang dimiliki akan semakin luas serta dapat lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Pendapat tersebut menyoroti pentingnya mempertimbangkan latar belakang pendidikan dari calon pelamar dalam proses penempatan tenaga kependidikan di lingkungan sekolah. Memilih calon

yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat memberikan beberapa manfaat yang signifikan.

Penempatan pendidik dan tenaga kependidikan diletakkan pada bagian-bagian yang membutuhkan. Setelah penempatan itu dilakukan maka akan ada step selanjutnya yakni pembinaan yang secara rutin dilaksanakan. Setiap lembaga memiliki program pembinaan sesuai visi, misi dan tujuannya. Program pembinaan diharapkan agar sumber daya manusia memiliki kualifikasi tertentu sehingga dapat meningkatkan kualitas akademis. Rekrutmen tenaga pendidik atau karyawan baik secara Quality ataupun Quantity harus menyesuaikan dengan yang dibutuhkan perusahaan. Begitupun dari segi kemampuan dan keterampilan juga perlu disesuaikan ketika proses seleksi dilakukan dan penempatan yang sesuai, sehingga motivasi dalam bekerja dan kedisiplinannya akan lebih baik dalam menunjang tujuan dari perusahaan. Sebagai dasar dalam perekrutan dan penempatan ada dua prinsip sederhana yang dapat dijadikan dasar. Dua prinsip itu disebutkan dalam pengertian Malayu Hasibuan (Hasibuan, 2018) terkenal dengan “apa” dan “siapa”. Apa, maksudnya menetapkan apa yang harus dikerjakan sesuai dengan uraian pekerjaan (*job description*). Siapa, maksudnya mencari tau siapa manusia yang layak untuk menempati suatu kedudukan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan (*job description*)

Dari hasil wawancara dengan pihak sekolah yang terkait , pihak sekolah menjelaskan bahwa kandidat yang telah seleksi masuk dalam kriteria yang dibutuhkan dan dinyatakan lolos, proses berikutnya adalah Pihak sekolah melakukan pemanggilan kepada calon tenaga pendidik dan kependidikan yang telah lolos seleksi yang memiliki tujuan untuk memberikan penjelasan tentang hal-hal yang berkaitan dengan status, gaji dan tunjangan serta hal-hal lain yang perlu diketahui oleh calon tenaga pendidik dan kependidikan tersebut. Calon pendidik dan tenaga kependidikan akan menjalani masa orientasi (masa percobaan) selama 3 (tiga) bulan. Setelah selesai masa percobaan, calon tenaga pendidik dan kependidikan akan diberikan Surat Keputusan (SK) sebagai pegawai tidak tetap dengan perjanjian kerja. Tahap berikutnya dilanjutkan dengan training selama 3 (tiga) bulan. Selesai masa training.

Adapun kendala yang dihadapi dalam proses penempatan pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 2 Sijunjung selama ini yaitu kurangnya pemahaman tentang teknologi dan komunikasi pada tenaga pendidik yang senior sehingga pendidik yang baru merasa sulit dalam berkomunikasi serta beradaptasi. Untuk mengatasi kendala tersebut pihak sekolah MAN 2 Sijunjung, mengadakan workshop. Selain untuk forum beradaptasi pendidik baru juga untuk meningkatkan kualitas pendidik. Selain itu, MAN 2 Sijunjung juga melakukan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga pendidik setiap bulan sekali, apabila urgent maka evaluasi dilaksanakan

setiap dua minggu sekali. Sedangkan kegiatan pengembangan tenaga kependidikan di MAN 2 Sijunjung, pihak sekolah mendaftarkan guru yang sudah PPG atau sertifikasi untuk mengikuti seminar atau workshop, diadakannya program guru penggerak, serta diadakannya pertemuan guru dalam rumpun mata pelajaran (MGMP). Ini dikuatkan oleh pendapat Astuti (2018) bahwa pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan adalah upaya memperbaiki kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di masa kini maupun di masa depan dengan meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan untuk bertugas, melalui pembelajaran, biasanya dengan meningkatkan pengetahuan, mutu sikap dan keterampilan

KESIMPULAN

Dari tinjauan yang mendalam tentang strategi rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dalam penempatan kerja, beberapa temuan penting telah diidentifikasi. Pertama, pentingnya strategi rekrutmen yang holistik yang tidak hanya mempertimbangkan kualifikasi akademis, tetapi juga kecocokan budaya dan nilai-nilai organisasi. Strategi yang efektif melibatkan penggunaan beragam saluran rekrutmen dan menempatkan perhatian pada pengembangan hubungan dengan komunitas pendidikan. Tantangan utama yang dihadapi dalam rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan termasuk persaingan sengit di pasar kerja dan perubahan dalam tren pendidikan. Namun, dengan mengadopsi strategi yang adaptif dan berkelanjutan, lembaga-lembaga pendidikan dapat mengatasi tantangan ini dan menarik serta mempertahankan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas. Pentingnya mempertimbangkan latar belakang pendidikan dari calon pelamar juga ditekankan, karena tingkat pendidikan yang lebih tinggi seringkali terkait dengan pengetahuan yang lebih luas dan kemampuan bertanggung jawab yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan.

Kesimpulannya, dalam menghadapi kompleksitas dalam dunia pendidikan, strategi rekrutmen yang efektif dan adaptif sangat penting untuk memastikan bahwa lembaga-lembaga pendidikan dapat menarik dan mempertahankan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan

REFERENSI

- Anggito, A dan Setiawan, J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CVJejak, 2018.
- Arief, M. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di SD Insan Amanah Malang)." *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 6, no. 1 (2021): 1. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>.

- Astuti. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (November 1, 2018): 604–24. <https://doi.org/10.35673/AJMPI.V7I1.308>.
- Bafadal, I. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka, Anajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Dessler, G. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. BumiAksara, 2018.
- Saadah, Nailis Jamilus Al-Idaroh: *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* vol.50
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Utamy, R., Syarwani, A, and Syaiful Eddy. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 225–36. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>.