

PERENCANAAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI SMA NURUL IMAN PALEMBANG

Mia Miranti¹, Kris Setyaningsih², Nyimas Atika³

^{1, 2, 3}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Jl. K. H. Zainal Abidik Fikri, Sumatera Selatan,
Palembang, Indonesia

Email: miramiranti2121@gmail.com

Article History

Received: 06-03-2025

Revision: 16-03-2025

Accepted: 21-03-2025

Published: 24-03-2025

Abstract. Planning for Recruitment of Educating Personnel is the process of planning and organizing the withdrawal steps carried out by educational institutions to meet the needs of teaching staff who have potential and broad insight in educational science and fulfill the terms and conditions that apply in educational institutions. This research is very important to ensure schools have qualified teaching staff that meet their needs. This research aims to find out how to plan the recruitment of teaching staff at SMA Nurul Iman Palembang, what are the obstacles and solutions to planning the recruitment of teaching staff at SMA Nurul Iman Palembang. This research uses qualitative research methods through a qualitative descriptive approach using interview, observation and documentation data collection techniques. The data analysis techniques used in this research are data reduction, data display and data verification. Meanwhile, in testing the validity of the research data, source triangulation and technical triangulation were used. The research results show that planning for the recruitment of teaching staff at SMA Nurul Iman Palembang has gone well. However, there are several obstacles related to planning the recruitment of teaching staff, namely a small operational budget which hinders the recruitment process, as well as compensation that is greater than other schools.

Keywords: Planning, Recruitment of Educators

Abstrak. Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik merupakan proses merencanakan dan mengatur langkah-langkah penarikan yang dilakukan oleh institusi pendidikan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar yang memiliki potensi dan wawasan yang luas dalam ilmu pendidikan serta memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku di lembaga pendidikan. Penelitian ini sangat penting untuk memastikan sekolah memiliki tenaga pendidik yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nurul Iman Palembang. Apakah kendala dan solusi perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nurul Iman Palembang. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif melalui pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, display data dan verifikasi data. Sedangkan dalam uji keabsahan data penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nurul Iman Palembang sudah berjalan dengan baik. Namun, ada beberapa kendala terkait dengan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik, yaitu anggaran operasional yang sedikit sehingga menghambat jalannya proses rekrutmen, serta adanya kompensasi yang lebih besar dari sekolah lain.

Kata Kunci: Perencanaan, Rekrutmen Tenaga Pendidik

How to Cite: Miranti, M., Setyaningsih, K., & Atika, N. (2025). Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA Nurul Iman Palembang. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (2), 2105-2115. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i2.2846>

PENDAHULUAN

Rekrutmen tenaga pendidik adalah proses penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional di bidang pendidikan yang memenuhi syarat sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang relevan dengan keahliannya, dan turut serta dalam penyelenggaraan pendidikan. Berdasarkan UU No. 20 tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2, tenaga pendidik diartikan sebagai tenaga profesional yang bertugas untuk merancang dan mengimplementasikan pembelajaran, mengevaluasi hasilnya, memberikan arahan dan pelatihan, serta melaksanakan riset dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Tenaga pendidik memiliki peran penting dan tanggung jawab sebagai fasilitator pembelajaran yang berfungsi untuk menginspirasi, memfasilitasi, mendidik, memimbing, serta melatih siswa. Dengan menjalankan peran ini, tenaga pendidik membantu siswa menjadi individu yang berkualitas dan mampu mengembangkan potensi mereka kemanusiaan secara optimal dalam lingkungan pendidikan formal. Tenaga pendidik memiliki peran yang cukup penting, tentu kinerjanya sangat diperlukan, tenaga pendidik profesional memiliki tugas utama mendidik dan mengajar peserta didik (Ibrahim et al., 2023). Untuk memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas, sangat Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul sangatlah penting. Menurut Dessler, Manajemen sumber daya manusia berarti kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk mengelola aspek "orang" atau sumber daya manusia dari sudut pandang manajerial, termasuk proses perekrutan, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi.

Rekrutmen merupakan salah satu aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yang melibatkan proses pencarian dan seleksi individu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan mereka (Saadah & Jamilus, 2024). Tujuan rekrutmen adalah untuk menemukan individu yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan guna menempati posisi yang tersedia di lembaga pendidikan. Rekrutmen dilakukan berdasarkan perencanaan yang rinci, dengan persyaratan jabatan yang dijabarkan untuk mengisi posisi baru, baik karena pengunduran diri atau pensiun pegawai, maupun karena adanya ekspansi ke area atau wilayah kerja baru yang membutuhkan tenaga pegawai tambahan. Dalam proses rekrutmen, perencanaan adalah hal yang sangat krusial dan tidak boleh diabaikan.

Perencanaan merupakan suatu proses yang tiada akhirnya, jika suatu rencana telah ditetapkan, maka semua yang berkaitan dengan perencanaan (Zulkipli et al., 2020), perencanaan sebagai serangkaian kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya dan dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Mengingat kedudukan perencanaan yang sangat penting dan sentral, maka perlu dilakukan analisa secara menyeluruh terhadap tindakan dan aktivitas yang dilakukan untuk mencapai sasaran organisasi serta melaksanakan rencana tersebut secara cermat. Pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dilakukan melalui beberapa langkah, diantaranya adalah analisis kebutuhan, analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode rekrutmen yang paling tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyeleksi calon tenaga pendidik baru, serta penempatan tenaga pendidik baru.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat kita pahami bahwa perencanaan rekrutmen tenaga pendidik merupakan proses merencanakan dan mengatur langkah-langkah penarikan yang dilakukan oleh institusi pendidikan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar yang memiliki potensi dan wawasan yang luas dalam ilmu pendidikan serta memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku dilembaga Pendidikan. Berdasarkan hasil observasi, SMA Nurul Iman Palembang melakukan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik apabila kekurangan tenaga pendidik. Perencanaan rekrutmen dilakukan untuk memastikan bahwa setiap rangkaian rekrutmen berjalan dengan efisien sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Mengingat dalam sekolah ini masih ada tenaga pendidik yang belum sesuai dengan keahlian yang diperlukan oleh sekolah. Maka dari itu, pihak sekolah perlu melakukan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik yang sesuai dengan kemampuan agar dapat memenuhi kebutuhan dalam meningkatkan prestasi siswa dan keunggulan sekolah.

Berdasarkan deskripsi di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nurul Iman Palembang, hal apasaja yang dilakukan dalam proses perencanaan rekrutmen tenaga pendidik, karena aspek perencanaan menjadi penting dalam menentukan kualitas tenaga pendidik di SMA Nurul Amal Palembang.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif adalah memahami situasi yang dialami oleh peserta penelitian, meliputi aspek seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara mendalam. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Nurul Iman Palembang

dijalan yang terletak di Jl. Mayor Salim Batubara No. 258, Sekip Jaya, Kec. Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114. Informan dalam penelitian ini berjumlah 13 orang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala bidang humas, kepala tata usaha dan staff tata usaha. Informan dalam penelitian merupakan individu yang menyediakan informasi atau data yang dibutuhkan peneliti untuk merespons pertanyaan penelitian. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, Pendekatan ini meliputi analisis, deskripsi, dan rangkuman berbagai kondisi dan situasi berdasarkan informasi yang diperoleh selama wawancara atau observasi terhadap masalah yang diteliti di lapangan. Selain itu, pendekatan ini juga membantu untuk memperoleh pemahaman konteks yang lebih mendalam (Sugiyono, 2022)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2021);(Ibrahim et al., 2024). Sedangkan analisis data menggunakan tahapan reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan penarikan kesimpulan (Annur, 2018). teknik pengumpulan data yang dilakukan karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh informasi yang tepat. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai penerapan teknik pengumpulan data yang tepat, peneliti tidak mungkin memperoleh data yang memenuhi standar yang telah ditentukan. Pengecekan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber yaitu memeriksa kredibilitas data dengan memverifikasi informasi dari berbagai sumber (Moleong, 2019).

HASIL

Menetapkan Target atau Tujuan

Tenaga Pendidik termasuk kedalam kategori pengelola satuan pendidikan, pemilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar (Saadah & Jamilus, 2024). Perencanaan dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan atau keinginan organisasi atau kelompok kerja. Langkah awal ini penting untuk memastikan seluruh tujuan dan sasaran yang ingin dicapai jelas dan terukur. Tanpa tujuan atau sasaran yang jelas, suatu organisasi berisiko menggunakan sumber daya secara tidak efisien, yang dapat menyebabkan pemborosan dan ketidakefektifan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Dengan perencanaan yang tepat, organisasi dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan yang peneliti lakukan di SMA Nurul Iman Palembang dalam penetapan target atau tujuan perlu dilakukan agar sesuai dengan tujuan yang ingin sekolah capai. Penetapan target atau tujuan juga kami sesuaikan dengan metode, prosedur dan sumber rekrutmen yang akan digunakan pada saat proses rekrutmen berlangsung agar sejalan dengan apa yang diharapkan dan harus sesuai dengan yang dibutuhkan kebutuhan sekolah. Hal ini dilakukan pada saat rapat untuk melakukan rekrutmen tenaga pendidik baru.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa adanya penetapan target atau tujuan dalam menentukan metode, prosedur dan sumber rekrutmen tenaga pendidik. Kepala sekolah mengadakan rapat bersama panitia rekrutmen tenaga pendidik, kepala tu dan staff tata usaha yang terlibat. Rapat diadakan agar dapat memastikan bahwa setiap rangkaian rekrutmen sesuai dengan tujuan yang diharapkan sekolah. Perencanaan dilakukan untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai, serta merancang bagaimana pencapaian tersebut dapat direalisasikan melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan. Penetapan target atau tujuan dalam suatu kegiatan merupakan hal yang penting dalam perencanaan.

Merumuskan Keadaan Saat Ini

Merumuskan keadaan saat ini dalam sebuah perencanaan berarti menganalisis dan mendokumentasikan kondisi yang sedang terjadi sebelum membuat rencana ke depan. Proses ini bertujuan untuk memahami titik awal yang menjadi dasar pengambilan keputusan serta mengidentifikasi peluang dan tantangan yang ada. Pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dilakukan melalui beberapa langkah, diantaranya adalah analisis kebutuhan, analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode rekrutmen yang paling tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyeleksi calon tenaga pendidik baru, serta penempatan tenaga pendidik baru (Arifa, 2020)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan bahwa kepala sekolah merumuskan keadaan saat ini dalam menentukan metode, prosedur dan sumber rekrutmen tenaga pendidik. Dalam hal ini, kepala sekolah melibatkan waka humas, kepala tu dan staff tata usaha yang bertanggungjawab dalam proses rekrutmen tenaga pendidik. Hal ini dilakukan karena kita tidak bisa untuk membuat sebuah perencanaan yang baik apabila tidak melihat keadaan saat ini. Perumusan keadaan saat ini dalam rekrutmen perlu dilakukan untuk mengetahui kondisi saat ini dalam sebuah perencanaan. Perencanaan yang baik yaitu perencanaan yang dibuat berdasarkan apa yang dibutuhkan dan apa yang ingin dicapai kedepannya. Oleh karena itu pentingnya melihat keadaan saat ini dalam memulai sebuah

rencana. Hasil observasi menunjukkan bahwa benar adanya perumusan keadaan saat ini dalam menentukan prosedur rekrutmen tenaga pendidik. Perumusan keadaan saat ini dilakukan untuk mempermudah proses rekrutmen agar tenaga pendidik yang direkrut sesuai dengan yang dibutuhkan.

Mengidentifikasi Segala Kemudahan dan Hambatan

Rekrutmen Tenaga pendidik (Guru) harus benar-benar dilakukan dengan serius atau harus sesuai dengan prosedur rekrutmen tenaga pendidik (Khalimah, 2024). Untuk menilai kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya, perlu diidentifikasi seluruh kekuatan, kelemahan, kemudahan, dan hambatan yang ada. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor dari lingkungan internal dan eksternal yang bisa mendukung atau menghambat pencapaian tujuan organisasi. Karena waktu sering kali tidak dapat diprediksi, mengantisipasi kondisi, masalah, peluang, dan ancaman di masa depan menjadi bagian penting dari proses perencanaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwasannya mengidentifikasi kemudahan dan hambatan dalam rekrutmen tenaga pendidik sangat penting untuk proses kelancarannya. Kerjasama yang baik antara kepala sekolah, waka humas, kepala tu, dan staff tata usaha berperan dalam mengatasi hambatan yang mungkin terjadi. Kepala sekolah menekankan pentingnya kolaborasi untuk mengantisipasi masalah yang dapat muncul di masa depan dalam proses rekrutmen. kepala sekolah mengadakan rapat untuk mengidentifikasi kemudahan dan hambatan dalam prosedur rekrutmen tenaga pendidik. Jika terjadi kendala, calon tenaga pendidik diberikan kesempatan untuk bertanya langsung atau secara online kepada pihak yang bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah memang memberi fasilitas bagi calon tenaga pendidik untuk memahami prosedur rekrutmen dengan baik, sehingga proses berjalan lebih efektif.

Hasil observasi menunjukkan bahwa benar adanya identifikasi kemudahan dan hambatan dalam sumber-sumber rekrutmen yang akan digunakan oleh sekolah. Dengan melihat kondisi saat ini, penggunaan sumber yang tepat dapat mencegah adanya hambatan yang bisa terjadi di masa depan. Identifikasi kemudahan dan hambatan dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik sangat penting untuk memastikan proses rekrutmen berjalan lancar. Kepala sekolah menekankan kepada pihak terkait agar mengantisipasi potensi hambatan dalam sumber, prosedur dan metode rekrutmen yang digunakan. Selain itu, pemilihan sumber, prosedur dan metode rekrutmen yang harus disesuaikan dengan kondisi saat ini untuk meminimalkan hambatan di masa depan dan memastikan efektivitas proses rekrutmen.

Pengembangan Rencana atau Serangkaian Kegiatan

Mencakup pengembangan berbagai pilihan tindakan untuk mencapai hasil, evaluasi terhadap pilihan-pilihan tersebut, dan penentuan pilihan terbaik di antara berbagai alternatif yang tersedia. Pengembangan rencana dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik adalah proses menyusun langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan sekolah atau institusi pendidikan. Proses ini mencakup analisis kebutuhan tenaga pengajar, penentuan kriteria calon yang dibutuhkan, serta penyusunan strategi untuk menarik dan menyeleksi kandidat terbaik. Selain itu, perencanaan ini juga mempertimbangkan faktor-faktor seperti jumlah tenaga pendidik yang diperlukan, kualifikasi yang diharapkan, serta metode rekrutmen yang paling efektif. Tujuannya adalah memastikan bahwa sekolah memiliki tenaga pendidik yang kompeten dan mampu mendukung proses pembelajaran secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pengembangan rencana dalam rekrutmen dilakukan dengan menyesuaikan peraturan yang telah ditetapkan agar prosesnya berjalan dengan baik. Rekrutmen melibatkan beberapa tahap, seperti pendaftaran, seleksi, pengumuman, dan daftar ulang, yang semuanya dirancang untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang diterima sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Dengan mengikuti prosedur yang telah dibuat, pengembangan rencana dapat berlangsung secara sistematis dan efektif, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk memperkuat hasil wawancara dengan informan, peneliti juga melakukan observasi yang peneliti lakukan bahwasannya pengembangan rencana atau serangkaian kegiatan dalam sumber rekrutmen tenaga pendidik lebih mengutamakan media sosial. Hal ini dikarenakan media sosial dapat menjangkau audiens yang lebih luas serta memberikan kemudahan dalam menyebarkan informasi terkait tenaga pendidik baru. Selain itu, penggunaan media sosial juga dinilai lebih efektif dan efisien dalam menarik minat calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

DISKUSI

Menetapkan Target atau Tujuan

Pendidik merupakan faktor salah satu menentukan keberhasilan peserta didik. Guru yang memiliki jiwa profesional yang tinggi akan lebih mudah dalam mencapai tujuan atau keberhasilan mutu pendidikan (Khalimah, 2024). Tujuan utama meliputi penentuan jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan, kualifikasi akademik yang sesuai, serta kompetensi

mengajar yang sejalan dengan visi dan misi institusi Pendidikan (Hasibuan, 2019). Selain itu, institusi juga perlu mempertimbangkan aspek seperti pengalaman mengajar, kemampuan beradaptasi dengan teknologi pendidikan, dan keterampilan komunikasi yang baik. Dengan menetapkan target yang jelas, institusi dapat merancang strategi rekrutmen yang tepat, seperti memilih metode seleksi yang efektif dan menjangkau calon potensial melalui berbagai saluran komunikasi. Hal ini akan membantu dalam mendapatkan tenaga pendidik yang kompeten dan mampu berkontribusi positif terhadap kualitas pendidikan di institusi tersebut.

Hasil wawancara dengan Ibu SA selaku kepala sekolah membahas tentang maksud dan tujuan dalam melakukan penelitian, peneliti juga menjelaskan secara singkat prosedur penelitian yang akan dilakukan sekaligus terjadinya diskusi untuk membahas Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA Nurul Iman Palembang. Kepala Sekolah, Waka Humas, Kepala TU dan Staff TU, dalam penetapan target atau tujuan peneliti melihat adanya usaha yang dilakukan untuk penetapan target atau tujuan. penetapan target atau tujuan harus sesuai dengan metode, prosedur dan sumber rekrutmen tenaga pendidik. Penetapan target atau tujuan dilakukan agar kita tahu apa yang menjadi tujuan yang ingin dicapai kedepannya

Merumuskan Keadaan Saat Ini

Analisis kebutuhan tenaga kerja adalah melakukan analisis terhadap kemampuan tenaga kerja yang sekarang untuk memenuhi kebutuhan jumlah karyawan. Analisis kebutuhan dilakukan untuk meramalkan atau memperkirakan kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi agar pertumbuhan organisasi dapat dipelihara dan digali peluang-peluangnya pada waktu yang akan datang (Arifa, 2020). Merumuskan keadaan saat ini dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik berarti mengidentifikasi dan menganalisis kondisi aktual yang berkaitan dengan kebutuhan tenaga pendidik di suatu lembaga pendidikan. Hal ini mencakup jumlah tenaga pendidik yang tersedia, kualifikasinya, kompetensi yang dimiliki, serta kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga pendidik. Dengan memahami keadaan saat ini, lembaga dapat menyusun strategi rekrutmen yang tepat agar dapat memenuhi kebutuhan tenaga pendidik secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah merumuskan keadaan saat ini rekrutmen tenaga pendidik. Merumuskan keadaan saat ini dalam rekrutmen bertujuan untuk mempermudah proses perekrutan tenaga pendidik sehingga dapat mempermudah sekolah menemukan calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan. Menetapkan target atau tujuan berarti menentukan hasil yang ingin dicapai dalam suatu aktivitas atau rencana. Target atau tujuan berfungsi sebagai panduan untuk mengarahkan tindakan dan keputusan agar lebih terfokus dan terukur. Target yang baik

biasanya bersifat spesifik, dapat diukur, realistis, relevan, dan memiliki batas waktu tertentu. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, seseorang atau organisasi dapat lebih mudah mengevaluasi pencapaian dan melakukan perbaikan jika diperlukan.

Mengidentifikasi Segala Kemudahan dan Hambatan

Menilai kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya, penting untuk mengidentifikasi seluruh kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada. Analisis ini mencakup faktor-faktor dari lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan internal meliputi sumber daya manusia, struktur organisasi, dan budaya perusahaan, sementara lingkungan eksternal mencakup aspek politik, ekonomi, sosial, teknologi, lingkungan, dan hukum. Karena perubahan lingkungan sering kali tidak dapat diprediksi, mengantisipasi kondisi, masalah, peluang, dan ancaman di masa depan menjadi bagian penting dari proses perencanaan strategis. Dengan demikian, organisasi dapat merumuskan strategi yang adaptif dan responsif terhadap dinamika lingkungan, sehingga meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mengidentifikasi kemudahan dan hambatan dalam rekrutmen tenaga pendidik, kepala sekolah selalu menegaskan kepada pihak yang bertanggungjawab dalam proses rekrutmen untuk dapat mengantisipasi apabila adanya suatu hambatan pada sumber-sumber rekrutmen yang akan digunakan oleh sekolah ketika membuka rekrutmen tenaga pendidik baru. Penggunaan metode, prosedur dan sumber rekrutmen juga harus disesuaikan dengan keadaan saat ini agar kita tahu kemudahan dan hambatan apa saja yang bisa terjadi kedepannya.

Tenaga pendidik merupakan siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didiknya (Mawaddah et al., 2022), dalam melihat perkembangan warga sekolahnya, peran kepala sekolah menjadi penting dalam keberlangsungan proses pendidikan yang ada. Kepala sekolah berperan langsung dalam mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan dalam menentukan metode, prosedur dan sumber rekrutmen yang akan digunakan. Pihak sekolah selalu mengantisipasi apabila terjadi hambatan dalam proses rekrutmen yang akan berjalan. Apabila terjadi suatu hambatan dalam proses perekrutan, kami akan segera mengatasinya agar tidak menghambat proses tersebut. Kepala sekolah selalu mengutamakan adanya kerjasama dengan baik dalam mengatasi dan menghadapi kemudahan dan hambatan yang bisa saja terjadi kedepannya.

Pengembangan Rencana atau Serangkaian Kegiatan

Pengembangan rencana dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik adalah proses menyusun langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan sekolah atau institusi pendidikan. pengembangan berbagai pilihan tindakan untuk mencapai hasil, evaluasi terhadap pilihan-pilihan tersebut, dan penentuan pilihan terbaik di antara berbagai alternatif yang tersedia. Proses ini mencakup analisis kebutuhan tenaga pengajar, penentuan kriteria calon yang dibutuhkan, serta penyusunan strategi untuk menarik dan menyeleksi kandidat terbaik.

Pengembangan rencana dalam rekrutmen dilakukan dengan menyesuaikan peraturan yang telah ditetapkan agar prosesnya berjalan dengan baik. Rekrutmen melibatkan beberapa tahap, seperti pendaftaran, seleksi, pengumuman, dan daftar ulang, yang semuanya dirancang untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang diterima sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Dengan mengikuti prosedur yang telah dibuat, pengembangan rencana dapat berlangsung secara sistematis dan efektif, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengembangan rencana dilakukan dengan cara berkerjasama antar kepala sekolah, waka humas, kepala tu dan staff tata usaha SMA Nurul Iman Palembang untuk mempermudah kegiatan rekrutmen tenaga pendidik serta dapat membantu sekolah dalam memilih tenaga pendidik baru yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan diskusi berkaitan dengan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nurul Iman Palembang, bahwasannya perencanaan rekrutmen harus melalui beberapa tahap diantaranya merumuskan keadaan saat ini sebelum melakukan kegiatan agar proses berjalan dengan baik, adanya usaha merumuskan keadaan saat ini sebelum melakukan rekrutmen, adanya usaha mengidentifikasi hambatan dan hambatan serta adanya pengembangan rencana atau serangkaian kegiatan agar mendapatkan hasil yang susai dengan kebutuhan.

REFERENSI

- Annur, S. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif*. Noer Fikri Offset.
- Arifa, B. N. (2020). Pelaksanaan Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Al-Mukhlisin. *Jurnal ISEMA*, 5(2), 167–176.
- Hasibuan. (2019). *Proses Belajar Mengajar*. Remaja Rosda Karya.
- Ibrahim, Badaruddin, K. M. S., & Ridiana, P. (2023). Operasionalisasi Laboratorium Komputer Dalam Pembelajaran Jambura Journal of Educational Management. *Jambura Journal of Educational Management*, 4(September), 239–250.
- Ibrahim, Sintia, D., Pardika, R., Sari, N. E., & Tesva, S. (2024). Evaluasi Kurikulum Merdeka di MAN 2 Palembang. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(1), 1–7.
- Khalimah, N. (2024). Sistem Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Proceedings ICEM*, 2(1), 526–532.
- Mawaddah, Fadilahnur, & Battiar. (2022). Komponen-Komponen Pendidikan Islam. *Bacaka Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 66. <https://ejournal-bacaka.org/index.php/jpai/index>
- Moleong, L. J. (2019). *Metode Penelitian*. Remaja Rosda Karya.
- Saadah, N., & Jamilus, J. (2024). Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatra Barat. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 43–58. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v8i1.949>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Zulkipli, Z., Hidayat, H., Ibrahim, I., & Praja, A. (2020). Perencanaan Ekstrakurikuler Kerohanian Islam (Rohis) Di Madrasah Aliyah Al-Fatah Palembang. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 1(1), 19–35. <https://doi.org/10.53802/fitrah.v1i1.2>