

## Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru di SMA Nurul Palembang

Afif Alfiyanto

<sup>1</sup> Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

email: afifalfiyanto\_uin@radenfatah.ac.id

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the implementation of the recruitment of educators at SMA Nurul Amal Palembang. This study uses a type of research that is qualitative. The data collection method in this thesis uses the method of observation, interviews and documentation. The data analysis technique used is data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results of this study indicate that the implementation of the recruitment of educators at SMA Nurul Amal has been going well. This can be seen from (1) the planning of the recruitment of educators: a) the formation of a recruitment committee for educators is carried out by deliberation, b) preparing the requirements for new educators to have a diploma and learning certificate, c) the placement of a recruitment committee for educators is arranged based on performance and capabilities. (2) Dissemination: dissemination of information on the recruitment of educators by sharing information through frequently used applications such as Facebook, Instagram and WhatsApp. (3) Acceptance: a) the collection of applicants' application files is done by looking at the criteria of the prospective new educators in accordance with the provisions of the school, b) The process of collecting prospective applicants is based on the specified conditions, then the committee examines them. (4) Selection: a) the selection system is carried out by interviewing and filling out forms, b) the selection process is carried out by the committee by registering, such as looking at educational background, and desired position. c) The school's selection method uses the interview method. The supporting factors for the implementation of the recruitment of educators at SMA Nurul Amal Palembang are: a) facilities, b) collaboration between teams, c) human resources. The inhibiting factors for the implementation of the recruitment of educators at SMA Nurul Amal Palembang are: a) lack of coordination, b) the late formation of an educator recruitment committee.*

**Keywords:** Management, Recruitment, New Educator

### PENDAHULUAN

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan yang merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Sekolah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara guru dan siswa tetapi untuk suatu sistem belajar dan menimba ilmu. Dimana sekolah merupakan suatu wadah untuk menciptakan generasi yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang siswa, baik dari segi budaya, sosial maupun ekonomi.

Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidik di sekolah terarah melalui pengembangan visi, misi, dan tujuan yang jelas. Manajemen adalah suatu proses yang sistematis dan kooperatif dalam usaha memanfaatkan sumberdaya yang ada, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.<sup>1</sup> Sedangkan manajemen pendidik dan tenaga pendidik di sekolah adalah segenap proses penataan yang bersangkutan dengan masalah memperoleh dan

---

<sup>1</sup> Agus Wibowo, *Manajemen Pendidikan Karakter Di Sekolah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013).

menggunakan tenaga kerja secara efisien, demi tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>2</sup>

Salah satu komponen penting yang harus diperhatikan secara terus menerus dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah guru, karena guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar. Guru merupakan sosok yang langsung berhadapan dengan siswa dalam mentransformasi ilmu pengetahuan maupun teknologi, dan sekaligus mendidik anak bangsa dengan nilai-nilai konstruktif.<sup>3</sup> Bahkan sehebat apapun kurikulum dirancang dan selengkap serta secanggih apapun fasilitas yang dimiliki kunci keberhasilan pendidikan di sekolah maupun madrasah tetap ditentukan oleh guru.<sup>4</sup>

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.<sup>5</sup> Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk diperkerjakan oleh organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Adapun tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.<sup>6</sup>

Dalam rangka mendapatkan calon tenaga pendidik yang profesional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, diantaranya:

- a. Rekrutmen tenaga pendidik harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- b. Rekrutmen tenaga pendidik harus dilakukan secara objektif, artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.

---

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Janawi, *Kompetesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2012).

<sup>4</sup> Fauzi Fauzi, "MENGAGAS LPTK MASA DEPAN: IKHTIAR MENGATASI PROBLEM PENDIDIKAN DI INDONESIA DARI HULU," *Perspektif Ilmu Pendidikan* (2016).

<sup>5</sup> Republic of Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia, Tentang Guru Dan Dosen," *Pemerintah Indonesia* (2005).

<sup>6</sup> Danang Sunyoto, *Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data, Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data*, 2013.

- c. Agar didapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon tenaga pendidik.<sup>7</sup>

Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:<sup>8</sup>

a. Persiapan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru adalah melakukan persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru. Persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut bisa memperoleh tenaga pendidik yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru ini meliputi:

- 1) Pembentukan panitia rekrutmen tenaga pendidik baru.
- 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan tenaga pendidik, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- 3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi tenaga pendidik baru.
- 4) Penetapan prosedur pendaftaran tenaga pendidik baru.
- 5) Penetapan jadwal rekrutmen tenaga pendidik baru.
- 6) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik baru, seperti media pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- 7) Penyiapan ruang atau tempat memasukkan lamaran tenaga pendidik baru.
- 8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

b. Penyebaran pengumuman rekrutmen tenaga pendidik baru

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan tenaga pendidik baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

c. Penerimaan lamaran tenaga pendidik baru

Begitu pengumuman penerimaan lamaran tenaga pendidik baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan tenaga pendidik baru disekolah. Mengetahui ada penerimaan

---

<sup>7</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

<sup>8</sup> Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah* (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013).

tenaga pendidik baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alat pelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga negara indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

d. Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran tenaga pendidik baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamaran yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.<sup>9</sup>

Proses rekrutmen guru dalam lembaga pendidikan di sekolah adalah berusaha mencari guru yang memiliki kompetensi, kecakapan, dan ahli dalam mendidik, mengajar sesuai bidangnya, kemudian seorang guru juga harus memiliki sifat jujur serta memiliki jasmani yang sehat sehingga dapat menjalankan tugasnya dalam mencerdaskan anak bangsa.<sup>10</sup> Dalam penelitian ini hanya terfokus pada rekrutmen guru saja, dimana sesuai peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 pasal 2 Tentang Guru yaitu guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dengan adanya peraturan pemerintah peneliti ingin menganalisis rekrutmen guru sesuai dengan standar kualifikasi dari peraturan pemerintah yang ada. Namun pada kenyataannya masih ada sebagian sekolah yang standar kualifikasinya belum sesuai dengan peraturan pemerintah.

Sehingga masih banyak permasalahan-permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan rekrutmen penerimaan guru terutama di beberapa SMA, dari informasi guru-guru yang didapat beserta cerita hasil wawancara masih banyak SMA yang belum memenuhi standar kualifikasi yang semestinya, itu dikarenakan kendala-kendala serta kondisi SMA yang masih sangat kekurangan guru, sehingga masih kesulitan mencari tenaga pendidik yang berkualitas sesuai kualifikasi,

---

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Suwatno, *Manajemen SDM Organisasi Public Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011).

akibatnya masih ada di sebagian besar SMA Nurul Amal Palembang yang tenaga pendidikannya belum memenuhi standar kualifikasi akademik pendidikan yang telah ditetapkan berdasarkan UU Nomor 14 2005 tentang Guru dan Dosen, juga Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, dan Permenag Nomor 16/2010 semua guru di Indonesia minimal berkualifikasi akademik D-IV atau S-1 program studi yang sesuai dengan bidang atau jenis mata pelajaran yang dibinanya. Guru pada SD/MI SMP/MTs, SMA/MA/SMK atau sarjana (S1) program studi yang terakreditasi.<sup>11</sup>

Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik yaitu terkadang terjadi ketidaksesuaian penempatan personal tugas dan fungsinya, misalnya menempatkan guru olahraga hanya berdasarkan pengalaman ataupun bakat pelamar dan bukan berdasarkan latar pendidikan atau akademis pelamar. Berdasarkan hasil Observasi awal, bahwa dalam tiga tahun terakhir dalam rekrutmen tenaga pendidik mengalami peningkatan kualifikasi standar pendidik. Jumlah pendaftar calon tenaga pendidik semua lulusan SI serta yang diterima menjadi tenaga pendidik baru telah menempuh pendidikan sarjana (SI atau D-1V), peningkatan kualifikasi standar tenaga pendidik ini berdampak pada kinerja guru meski di sisi lain dalam rekrutmen tenaga pendidik terkadang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan.

#### **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu metode (jalan) penelitian yang sistematis digunakan untuk mengkaji atau meneliti suatu objek pada latar alamiah tanpa manipulasi di dalamnya dan tanpa pengujian hipotesis, yang di harapkan adalah bukan generalisasi berdasarkan ukuran-ukuran kuantitas, namun makna (segi kualitas) dari fenomena yang di amati.<sup>12</sup> Penelitian ini dilakukan dari bulan Juni sampai Agustus di SMA Nurul Amal Palembang. Penentuan subyek dalam penelitian ini adalah orang-orang mengetahui, memahami dan berkaitan serta menjadi pelaku di SMA Nurul Amal Palembang. Adapun yang menjadi subyek penelitian adalah a) Informan kunci Kepala sekolah SMA Nurul Amal Palembang; b) Informan pendukung wakil kepala sekolah dan Panitia Rekrutmen Tenaga Pendidik SMA Nurul Amal Palembang. Metode pengumpulan data yaitu metode wawancara, metode observasi dan metode dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah tekni triangulasi, yaitu teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.<sup>13</sup> Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis data dengan

---

<sup>11</sup> Ali Mudlofir, "Pendidikan Karakter: Konsep Dan Aktualisasinya Dalam Sistem Pendidikan Islam," *Nadwa* (2016).

<sup>12</sup> Andi Prastowo, "Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan," *Jurnal Fokus Konseling* (2016).

<sup>13</sup> Sutrisno Hadi, "Metodologi Research," *Universitas Gajah Madha*, 2014.

menggunakan deskriptif analisis. Langkah-langkah analisis data yang dilakukan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.<sup>14</sup>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru Di SMA Nurul Amal Palembang

Hasil penelitian ini disajikan sesuai dengan proses rekrutmen yang telah dipilih di mulai dari perencanaan rekrutmen tenaga pendidik, selanjutnya penyebaran pengumuman rekrutmen tenaga pendidik, ketiga penerimaan lamaran rekrutmen tenaga pendidik, terakhir seleksi pelamar. Dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nurul Amal Palembang. Hasil penelitian di paparkan sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik

##### a. Pembentukan Panitia Rekrutmen Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Desi Juli Yanti selaku kepala sekolah SMA Nurul Amal Palembang, Ibu Sumiati selaku wakil kepala sekolah, dan Ibu Lidia Wati selaku Administrasi, dapat disimpulkan bahwa proses perekrutan tenaga pendidik di SMA Nurul Amal Palembang tidak terjadwal, tidak menentu, dan tidak melakukan persiapan seperti aturan yang di tetapkan seperti pembentukan panitia rekrutmen. Susunan panitia penerimaan tenaga pendidik baru di SMA Nurul Amal Palembang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.** Susunan Kepanitian Penerimaan Tenaga Pendidik Baru  
SMA Nurul Amal Palembang

No.	Nama	Jabatan
1	Desi Juli yanti, S.Pd	Ketua Umum
2	Rio Ristandi, S.Pd	Ketua Pelaksana
3	Lidia Wati, S.Kom	Sekretaris Pelaksana
4	Gita Febriyani, S.Pd	Bendahara
5	Roma Irama Syukri, M.Pd	Seksi Kesekretariatan
6	Agustina, S.Pd	Seksi Pengumuman
7	Depri Pratama, S.Pd	Seksi Pendaftaran
8	Kepala Sekolah	Pengawas

##### b. Penentuan Syarat-Syarat Calon Pelamar Tenaga Pendidik Baru

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa syarat-syarat dalam rekrutmen tenaga pendidik guru atau pendidik harus

---

<sup>14</sup> Ibid.

memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal itu dapat diperkuat dengan adanya dokumentasi persyaratan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nurul Amal Palembang sebagai berikut:



**Gambar 1.** Dokumentasi persyaratan berkas calon pelamar.

c. Penempatan Panitia Rekrutmen Tenaga Pendidik

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Penempatan Panitia Rekrutmen Tenaga Pendidik dengan cara menyusun berdasarkan posisi yang guru dan staf pilih melalui musyawarah.

2. Penyebaran Pengumuman Rekrutmen Tenaga Pendidik

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa penyebaran pengumuman rekrutmen tenaga pendidik dilakukan oleh pihak sekolah melalui media online yang sering digunakan seperti Facebook, Instagram, Whatsapp. Selanjutnya bisa juga melalui obrolan dari satu pihak ke pihak lain karena keterbatasan biaya dalam penyebaran pengumuman hanya seadanya, contohnya ada kerabat dari salah satu guru yang baru lulus, itu kami tawarkan untuk mengajar di sekolah. Hal itu diperkuat dengan dokumentasi berikut:



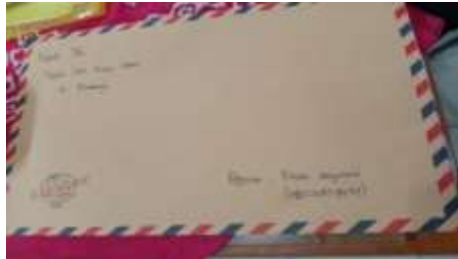
**Gambar 2.** Dokumentasi penyebaran pengumuman rekrutmen

3. Penerimaan Lamaran Calon Tenaga Pendidik

a. Metode Pengumpulan Berkas Lamaran Calon Pelamar

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan penulis bahwa metode pengumpulan berkas lamaran dilakukan pihak sekolah dengan cara melihat kriteria-kriteria dari calon pelamar tenaga pendidik baru sesuai dengan ketentuan dari pihak sekolah. Berkas yang di terima oleh pihak sekolah di kumpulkan untuk di seleksi oleh panitia agar dapat

menentukan tenaga pendidik yang memenuhi kriteria dari sekolah. Hal itu diperkuat dengan hasil dokumentasi sebagai berikut:



**Gambar 3.** Dokumentasi metode pengumpulan berkas rekrutmen.

b. Proses Pengumpulan Berkas Calon Pelamar

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Proses Pengumpulan Berkas Calon Pelamar pihak panitia menyusun persyaratan berkas yang telah ditentukan, selanjutnya pihak panitia memeriksa berkas calon pelamar satu persatu dan sistem verifikasi berkas yang diterima oleh pihak sekolah dilihat melalui mengkoreksi satu persatu berkas yang sudah diterima. Hal itu diperkuat dengan hasil dokumentasi sebagai berikut: .



**Gambar 4.** Dokumentasi proses pengumpulan berkas rekrutmen

4. Seleksi Pelamar

a. Sistem Seleksi Pelamar

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa sistem seleksi pelamar yaitu: 1) Menyeleksi berkas calon pelamar dengan cara mengkoreksi terlebih dahulu. 2) Wawancara untuk mengetahui kemampuan calon pelamar. 3) Calon pelamar mengisi formulir yang telah dibuat oleh pihak sekolah. Hal itu dapat diperkuat dengan hasil dokumentasi yang dimiliki sekolah sebagai berikut:



**Gambar 5.** Dokumentasi sistem seleksi pelamar

b. Proses Seleksi Pelamar

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pihak sekolah melakukan pemeriksaan persyaratan administrasi karena seleksi pertama yang harus ditempuh oleh bagian seleksi tenaga calon tenaga pendidik baru. Hal itu dapat diperkuat dengan hasil dokumentasi sebagai berikut:



**Gambar 6.** Dokumentasi proses seleksi pelamar

c. Metode Seleksi Pelamar

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pihak sekolah melakukan metode wawancara dalam seleksi pelamar. Dalam hal ini semua panitia menyeleksi pelamar sesuai dengan *skill* yang mereka miliki.

**Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru di SMA Nurul Amal Palembang**

1. Faktor Pendukung

a. Fasilitas

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa fasilitas adalah salah satu faktor pendukung sebagai sarana untuk melancarkan dan memudahkan kegiatan agar dapat berjalan dengan baik.

b. Kerjasama Antar Tim

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya kerja sama antar tim

pekerjaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik, hidup akan berkembang jika seorang manusia bersosialisasi antar masyarakat.

c. Sumber Daya Manusia

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling mendukung dalam terlaksanakannya suatu kegiatan yang baik. Tersedianya sumber daya yang mampu mengoperasikan dalam rekrutmen tenaga pendidik baru merupakan bagian dari komponen pendukung dari sumber daya.

2. Faktor Penghambat

a. Kurangnya Koordinasi

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pada hakikatnya komunikasi adalah wujud dari kerja sama, saling bantu membantu dan menghargai tugas dan fungsi serta tanggung jawab masing-masing. Adapun jika dalam suatu pelaksanaan kegiatan terdapat kurangnya koordinasi maka bisa membuat penghambatan dari pada suatu kegiatan tersebut hal ini disebabkan karena setiap satuan kerja dalam melakukan kegiatannya, tergantung atas bantuan dari satuan kerja lain.

b. Pembentukan Panitia

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dalam suatu pelaksanaan terdapat beberapa faktor yang penting dalam menyukseskan suatu pelaksanaan tersebut salah satunya adalah tanggung jawab. Adapun yang menjadikan tanggung jawab itu penting dalam suatu pelaksanaan adalah agar tidak terjadinya duplikasi pekerjaan yang mana hal tersebut akan menghambat dari pada suatu pelaksanaan.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih peneliti kepada semua pihak yang mendukung dalam penelitian ini karena tanpa dukungan berbagai pihak maka penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan tepat waktu. Peneliti ucapkan terima kasih banyak kepada pihak-pihak yang mendukung, baik dukungan moril maupun materil, yaitu:

1. Kepala Sekolah, Waka, dan TU SMA Nurul Amal Palembang
2. Dewan Guru SMA Nurul Amal Palembang
3. Tenaga Kependidikan SMA Nurul Amal Palembang
4. Kaprodi dan Sekprodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Fatah Palembang

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nurul Amal Palembang, melalui kegiatan wawancara, observasi dan dokumentasi. Maka, dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nurul Amal Palembang sudah baik, dibuktikan dengan:
  - a. Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik.
  - b. Penyebaran pengumuman informasi rekrutmen tenaga pendidik.
  - c. Penerimaan lamaran rekrutmen tenaga pendidik.
  - d. Seleksi pelamar rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nurul Amal Palembang.
2. Faktor pendukung dan penghambat rekrutmen tenaga pendidik di SMA Nurul Amal Palembang sebagai berikut:
  - a. Faktor pendukung yaitu fasilitas, kerja sama antar tim, sumber daya manusia.
  - b. Faktor penghambat yaitu kurangnya koordinasi dan kurangnya tanggung jawab panitia pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik.

### Saran

Setelah penulis melakukan penelitian di SMA Nurul Amal Palembang maka penulis mempunyai beberapa saran mengenai pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik sebagai berikut:

1. Bagi sekolah diharapkan dengan adanya pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dapat memilih tenaga pendidik yang berpotensi dan berkualitas sehingga layak di terima dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
2. Bagi kepala sekolah staf di SMA Nurul Amal Palembang hendaknya menjalin komunikasi dengan baik, bekerja sama, saling membantu dan menghargai tugas dan tanggung jawab masing-masing.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya di SMA Nurul Amal Palembang dan dapat ditindak lanjuti dalam penelitian yang lebih luas.

### DAFTAR RUJUKAN

- Agus Wibowo. *Manajemen Pendidikan Karakter Di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Fauzi, Fauzi. "MENGAGAS LPTK MASA DEPAN: IKHTIAR MENGATASI PROBLEM PENDIDIKAN DI INDONESIA DARI HULU." *Perspektif Ilmu Pendidikan* (2016).
- Hadi, Sutrisno. "Metodologi Research." *Universitas Gajah Madha*, 2014.
- Janawi. *Kompetesi Guru*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Mudlofir, Ali. "Pendidikan Karakter: Konsep Dan Aktualisasinya Dalam Sistem Pendidikan

- Islam.” *Nadwa* (2016).
- Prastowo, Andi. “Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan.” *Jurnal Fokus Konseling* (2016).
- Republic of Indonesia. “Undang-Undang Republik Indonesia, Tentang Guru Dan Dosen.” *Pemerintah Indonesia* (2005).
- Sunyoto, Danang. *Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data. Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data*, 2013.
- Suwatno. *Manajemen SDM Organisasi Public Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Wukir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo, 2013.