AL-DYAS
Jurnal Inovasi dan Pengabdian kepada Masyarakat

p-ISSN : 2964-4992
e-ISSN : 2964-4984

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/aldyas.v2i2.1185

ANALISIS REKRUTMEN BEBAN KERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTS. BINA INSANI

Yuni Siti Khoiriyah[1], Masyqi Salma[2], Frestinata Arum Merduani[3],
Syunu Trihantoyo[4], Ayu Wulandari[5]
Universitas Negeri Surabaya
yuni.22099@mhs.unesa.ac.id ; syunutrihantoyo@unesa.ac.id

Abstract

Analysis of the recruitment and workload of educators and education staff at Mts. Human Development. With the focus of his research on recruitment and workload based on an analysis of the workload carried out by educators and education staff at Mts.Bina Insani. The purpose of this study is to determine the recruitment and fulfillment of the workload of educators and education staff at Mts. Bina Insani, this research method is a descriptive research with a qualitative approach with data collection techniques carried out by observation and documentation. While the data analysis technique uses the data reduction stage, data presentation and drawing conclusions. The results of the study show that educators and education staff at Mts. Bina Insani has carried out the duties and responsibilities according to the workload.

Keywords : Recruitment; Workload; Educator

Abstrak: Analisis rekrutmen dan beban kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Mts. Bina Insani merupakan proses mencari tenaga pendidik yang berkualitas dan bagaimana cara pembagian kerja terhadap pendidik tersebut dengan secara merata. Dengan fokus penelitiannya adalah rekrutmen dan beban kerja berdasarkan analisis beban kerja yang diemban oleh pendidik dan tenaga kependidikan di Mts.Bina Insani. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui rekrutmen dan pemenuhan beban kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Mts. Bina Insani, Metode penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan tahap reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan di Mts. Bina Insani telah melakukan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan beban kerjanya.

Kata Kunci : Rekruetmen; Beban Kerja; Pendidik

Jurnal Al-DYAS is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

PENDAHULUAN

Rekrutmen dan beban kerja merupakan dua aspek penting yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik pada suatu Lembaga. Rekrutmen sendiri adalah proses seleksi dan penerimaan tenaga pendidik baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan dalam suatu lembaga, Perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan pada sebuah sekolah harus sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dari pihak sekolah atau yayasan. Proses perekrutan akan dilakukan jika dari pihak sekolah atau yayasan memerlukan guru dalam bidang studi yang belum terpenuhi. sedangkan beban kerja berkaitan dengan tugas, tanggung jawab, dan volume pekerjaan yang harus diemban oleh tenaga pendidik di lembaga tersebut.

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah perlu didukung salah satunya oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Sekolah perlu berkembang maju dari tahun ke tahun. Oleh karena itu dibutuhkannya pendidik yang berkualitas sehingga akan berdampak pada kualitas peserta didik. untuk mendapatkan pendidik yang berkualitas perlu adanya perekrutan pendidik. lembaga pendidikan MTs. BINA INSANI terus berupaya maksimal dalam mencapai tujuan untuk memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan visi nya. Adapun Visi dan Misi dari sekolah Mts. Bina Insani, Visi : Terciptanya madrasah yang unggul dalam berprestasi dan berbudi pekerti, Misi : 1. Membentuk insan yang taqwa kepada Allah SWT, 2. Membentuk insan yang suci dalam pikiran, perkataan dan perbuatan, 3. Membentuk insan yang berguna demi kemaslahatan dunia dan akhirat. Dengan berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti pada (Selasa, 22 Maret 2023) bersama salah satu guru sekaligus staf TU di MTs. BINA INSANI.

Analisis beban kerja merupakan proses analisis yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar volume pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan dalam menjamin ketercapaian rencana strategis di masa yang akan datang. Analisis beban kerja akan memberikan informasi tentang kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang diperlukan. sehingga dapat dilakukan identifikasi kelebihan atau kekurangan pegawai. Hasil analisis beban kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja serta langkah-langkah proses pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan tenaga pendidik.

Rekrutmen tenaga pendidik yang berkualitas merupakan langkah penting dalam memastikan mutu pendidikan yang diberikan kepada siswa. Tenaga pendidik yang baik akan memberikan dampak positif terhadap pembelajaran dan perkembangan siswa. Namun,

proses rekrutmen tenaga pendidik seringkali menghadapi tantangan dan kompleksitas tertentu. Artikel ini akan membahas strategi dan tantangan yang terkait dengan rekrutmen tenaga pendidik.

METODE

Metode kajian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Untuk teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan menggunakan *system literature review*. Adapun lokasi untuk penelitian ini berada di MTs. BINA INSANI yang beralamat di Jalan Lidah Wetan VIII Nomor 6 Surabaya, Lidah Wetan, Kecamatan Lakarsantri, Kota Surabaya. Penelitian ini dilaksanakan pada Hari Jum'at tanggal 24 Maret 2023. Subjek yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah Guru dan Tenaga Pendidik di sekolah MTs. BINA INSANI. Metode ini digunakan untuk memaparkan gambaran mengenai penggunaan jam kerja serta beban kerja tenaga pendidik dan kependidikan Mts. Bina Insani hingga dapat dijadikan dasar bagi pimpinan dan pengelola sumber daya manusia Mts. Bina Insani untuk membuat kebijakan yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia internal Mts. BINA INSANI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. REKRUTMEN

Perekrutan tenaga kependidikan merupakan tahapan yang dilakukan untuk mendapatkan pendidik yang berkualitas dan professional. Manajemen rekrutmen adalah serangkaian kegiatan secara terarah guna mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan. Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen tenaga pendidik adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi tenaga pendidik pada lembaga tertentu. Selanjutnya rekrutmen juga di definisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, ke- ahlian dan pengetahuan yang dipelukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasikan dalam perencanaan pendidik. (Sandela, 2019). Perencanaan yang sangat matang yang disiapkan dalam melakukan perekrutan Tenaga Pendidik terlebih dahulu diadakan rapat dahulu dengan seluruh tenaga pendidik di MTs. Bina Insani. Rapat tersebut adalah untuk menentukan posisi yang kosong. Agar tidak terjadi kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan, diharapkan dengan adanya

perencanaan yang matang dan jelas maka perekrutan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai yang diinginkan yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan Madrasah. Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan SDM atau tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan.

1. Alasan-Alasan Dasar Rekruitmen

Menurut Gomes dalam (Supriadi, 2018), bahwa rekruitmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan yaitu sebagai berikut (1) Berdirinya organisasi baru.(2) Adanya perluasan kegiatan organisasi. (3) Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru. (4) Adanya pekerja yang pindah keorganisasi lain. (5) Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat. (6) Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun. (7) Adanya pekerja yang meninggal dunia. Dari ketujuh alasan tersebut suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah khususnya, melakukan rekruitmen tenaga kependidikan (guru). Alasan rekrutmen pendidik juga untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada dalam sistem pendidikan. Kekosongan tersebut bisa disebabkan oleh pensiun, pindah tugas, atau meningkatnya jumlah siswa yang memerlukan pendidikan. Dengan melakukan rekrutmen, sekolah atau institusi pendidikan dapat memastikan bahwa ada cukup pendidik yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan pendidikan yang ada. Selain itu adanya perubahan kurikulum dan metode pembelajaran yang diterapkan dalam sistem pendidikan juga dapat menjadi alasan untuk melakukan rekrutmen pendidik. Ketika terjadi perubahan dalam pendekatan pengajaran atau ada pengenalan metode pembelajaran baru, diperlukan pendidik yang memiliki pemahaman dan keterampilan yang relevan untuk mengimplementasikannya. Rekrutmen pendidik dapat membantu memastikan bahwa ada pendidik yang terampil dalam menggunakan pendekatan dan metode baru tersebut.

2. Persyaratan Menjadi Guru

Dalam melaksanakan rekruitmen guru, penting bagi kita untuk meninjau kembali persyaratan yang beragam untuk menjadi seorang guru. Hal ini bertujuan agar kita tidak salah dalam memilih seseorang sebagai guru. Agar dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya dengan baik, seorang guru harus memenuhi persyaratan khusus .Persyaratan menjadi seorang guru dapat bervariasi tergantung pada negara, wilayah, atau lembaga pendidikan tempat seseorang ingin mengajar. Umumnya, di sebagian besar negara, calon guru diwajibkan untuk memperoleh gelar sarjana atau diploma pendidikan dari lembaga pendidikan tinggi yang diakui. Gelar tersebut harus relevan dengan bidang studi atau subjek yang akan diajarkan. Misalnya, untuk menjadi guru matematika, seorang calon guru harus memiliki gelar sarjana atau diploma pendidikan dalam bidang matematika atau disiplin terkait. Ada juga yang mengharuskan guru untuk mendapatkan sertifikasi atau lisensi pendidik. Proses sertifikasi biasanya melibatkan penyelesaian program pelatihan khusus yang mencakup teori dan praktik pengajaran. Calon guru juga mungkin perlu lulus ujian atau evaluasi untuk mendapatkan sertifikasi tersebut. Adapun syarat-syarat bagi guru itu dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok. Di samping itu masih ada syarat-syarat lain yang telah ditentukan sesuai dengan kebijakan yang ada.

Proses rekrutmen yang ada di MTs. Bina Insani di antara lain yaitu :

a. Menganalisis Kebutuhan

Untuk mengetahui data-data apa saja posisi yang kosong atau dibutuhkan perlu adanya analisis data

a. Penetapan Kualifikasi Pelamar

Dalam perekrutan tenaga pendidik mempunyai beberapa kualifikasi yang harus terpenuhi baik dari calon tenaga penidik maupun dari Lembaga Pendidikan yang akan membuka lowongan perekrutan. Seperti hal nya membuka lowongan kebutuhan guru dalam bidang studi yang belum terpenuhi.

Kualifikasi untuk rekrutmen pendidik mencakup beberapa hal, termasuk :

1) Pendidikan minimal sarjana (S1) sebagai syarat bagi pelamar.
2) Memiliki keyakinan agama Islam sebagai salah satu persyaratan.
3) Memiliki keterampilan dan kemampuan dalam mengaji.

4) Pelamar dapat berasal dari berbagai latar belakang dan tidak terbatas pada kelompok tertentu.

3. Strategi Rekrutmen :

a. Penyusunan Profil Ideal: Langkah awal dalam rekrutmen tenaga pendidik adalah menyusun profil ideal yang mencerminkan kompetensi dan kualifikasi yang diharapkan. Profil ini harus mencakup kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, kemampuan interpersonal, dan nilai-nilai yang sejalan dengan misi dan visi lembaga pendidikan.

b. Pemasaran Posisi: Proses rekrutmen harus melibatkan pemasaran posisi pendidik yang tersedia secara efektif. Penggunaan media sosial, situs web, atau portal rekrutmen khusus pendidikan dapat membantu menjangkau calon tenaga pendidik yang berkualitas. Selain itu, memanfaatkan jaringan internal dan referensi dari tenaga pendidik yang ada juga dapat membantu menemukan calon yang potensial.

c. Seleksi yang Ketat: Tahap seleksi merupakan proses krusial dalam memilih calon tenaga pendidik. Melalui tes tulis, wawancara, atau penilaian keterampilan mengajar, lembaga pendidikan dapat mengevaluasi kualifikasi dan kemampuan calon dengan cermat. Menggunakan panel seleksi yang terdiri dari berbagai stakeholder seperti guru, manajer pendidikan, dan siswa dapat memberikan sudut pandang yang holistik.

d. Pengembangan dan Pelatihan: Setelah calon tenaga pendidik terpilih, penting untuk menyediakan program pengembangan dan pelatihan yang berkelanjutan. Pelatihan ini dapat meningkatkan keterampilan pedagogis, pemahaman tentang kurikulum terbaru, dan strategi pengajaran yang inovatif. Dengan memberikan dukungan dan pembinaan yang tepat, lembaga pendidikan dapat membantu tenaga pendidik mencapai potensi maksimal mereka.

Tantangan dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik:

a. Persaingan dengan Sektor Lain: Sektor pendidikan seringkali bersaing dengan sektor lain dalam menarik dan merekrut calon tenaga pendidik yang berkualitas. Gaji yang lebih tinggi dan fasilitas yang lebih baik di sektor industri atau perusahaan swasta dapat menjadi daya tarik yang kuat bagi calon tenaga pendidik.

b. Kurangnya Jumlah Calon yang Berkualitas: Tantangan lain adalah keterbatasan jumlah calon tenaga pendidik yang berkualitas. Terkadang, lembaga pendidikan kesulitan

menemukan calon yang memenuhi semua kualifikasi dan persyaratan yang ditetapkan. Hal ini dapat mempengaruhi kelancaran proses rekrutmen dan membatasi pilihan yang tersedia.

c. Pemenuhan Kebutuhan Khusus: Beberapa lembaga pendidikan memiliki kebutuhan khusus seperti guru dengan keahlian dalam bidang-bidang tertentu atau guru yang memiliki kemampuan untuk bekerja dengan siswa berkebutuhan khusus. Menemukan calon tenaga pendidik yang memenuhi kebutuhan ini dapat menjadi tantangan tersendiri.

d. Perubahan dalam Tuntutan Pendidikan: Tuntutan pendidikan terus berkembang, termasuk pergeseran kurikulum, perkembangan teknologi, dan penekanan pada keterampilan 21st century. Oleh karena itu, mencari calon tenaga pendidik yang memiliki pemahaman dan keterampilan yang relevan dengan tren pendidikan terkini dapat menjadi tantangan tersendiri.

B. BEBAN KERJA

1. Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat diartikan sebagai kinerja. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi orang yang melakukannya. Beban dapat berupa fisik, mental atau sosial. Layanan ini berlaku untuk semua karyawan dan beberapa yang banyak memberikan layanan manusia, termasuk guru yang memberikan layanan pendidikan kepada siswa di sekolah. (Change et al., 2021)

Dalam sebuah organisasi/institusi proses analisis beban kerja memiliki peran penting dalam mewujudkan optimalisasi sumber daya manusia, hal ini senada dengan : The workload analysis becomes an important role in the optimization effort of human resource in the companies. (Putri & Vira Putri, 2019)

Definisi beban kerja menurut Moekijat(Rahmat, 2021), beban kerja merupakan volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pekerja dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh kelompok atau orang dalam waktu tertentu atau jumlah pekerjaan dapat dilihat dari sudut pandang objektif dan subjektif.

Beban kerja adalah sekumpulan tujuan kerja atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Jumlah pekerjaan merupakan aspek terpenting

yang menjadi dasar perhitungan pendidikan karyawan. Metode ini terdiri dari tiga langkah utama, yang dijelaskan di bawah ini: 1. Menentukan keluaran utama dari kegiatan/sub kegiatan dan kemudian identifikasi urutan item pekerjaan yang diperlukan untuk menghasilkan keluaran tersebut. 2. Membagi fungsi menjadi unit tugas yang lebih spesifik. 3. Hitung total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap kelompok tugas tersebut. (Hanan Muhardiansyah, 2018).

2. Aspek Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar(Munandar, 2011:381), terdapat dua aspek yang manjadi beban kerja, yaitu:

a. Beban kerja sesuai dengan kebutuhan fisik.

Kondisi kerja yang kurang optimal menyebabkan kinerja kerja yang lebih buruk daripada optimal. Kondisi fisik tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga kesehatan mental karyawan. Kondisi fisik pekerja mempengaruhi kondisi fatal dan mental orang tersebut. Dalam hal ini, status kesehatan karyawan harus tetap baik selama bekerja, tidak hanya melalui istirahat yang cukup, tetapi juga melalui lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai.

b. Beban kerja sesuai dengan persyaratan tugas.

Pekerja shift/malam sering merasa lelah karena beban kerja yang berlebihan. Terlalu banyak pekerjaan dan terlalu sedikit pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (Soleman, 2011:85), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal

Beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu:

1) Tugas (penugasan). Meliputi tugas fisik seperti tempat kerja, desain tempat kerja, kondisi tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, metode pengangkutan, beban yang diangkat. Pada saat yang sama, tugas mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, perasaan kerja, dll.

2) Organisasi kerja. Meliputi lamanya jam kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, dll.
3) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor tubuh sendiri yang timbul akibat reaksi stress dari luar dan dapat menjadi stressor, antara lain faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, status kesehatan, dll) dan faktor psikologis (motivasi), persepsi, kepercayaan diri, keinginan, kepuasan, dll).

4. Beban Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs. BINA INSANI

Dalam menganalisis beban kerja tenaga pendidik MTs. BINA INSANI yang memiliki tugas tambahan, pembagian jam kerja dan untuk mengetahui beban kerja masing-masing tugas tambahan tersebut ditambah dengan tugas utama sebagai guru hingga faktor pendukung dan kendala-kendala yang dihadapi saat melaksanakan beban kerja di sekolah MTs. BINA INSANI tersebut sesuai apa yang kami dapat dari proses penelitian dengan cara observasi dan wawancara, sebgai berikut:

a. Pembagian jam kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs. BINA INSANI

Pada MTs. BINA INSANI pembagian jam kerja mengajar dibagi sesuai dengan jumlah kelas atau rombel, setelah mengetahui beberapa rombel lalu dibagi bidang studinya terdapat berapa jam dalam seminggu lalu dibebankan kepada pendidik sesuai dengan ijazah, sertifikat pendidiknya. Perhitungan beban kerja pendidik dalam belajar mengajar dimulai pada pukul 07.00 sampai 14.00, pada hari senin sampai kamis, sedangkan pada hari jum'at dan sabtu jam kegiatan belajar mengajar dimulai dari pukul 07.00 sampai 11.00. Selain itu pada sekolah MTs. BINA INSANI ini mengadakan program tahfidz yang mana peserta didik disini dituntut untuk menghafalkan al qur'an. program tersebut dilaksanakan pada hari selasa, rabu, kamis, jum'at dan dimulai pada jam 07.00 sampai jam 09.00, dan dilanjut dengan kegiatan belajar mengajar seperti biasa

Pendidik di MTs. BINA INSANI pada beban kerja nya bisa mengampu 1 hingga 2 mata pelajaran. Dengan pembagian beban kerja tergantung dari kebijakan kepala sekolah atau yayasan yang mana memberikan 18 sampai 20 jam. Pembagian beban kerja nya juga dilihat dari pengalaman kerja seorang pendidik. beban kerja sendiri berpengaruh terhadap kinerja suatu guru, apabila jam mengajarnya sesuai dengan studinya maka hal tersebut akan meningkatkan, mengembangkan dan memfokuskan pendidik dalam perangkat pembelajaran yang efektif.

b. Faktor Pendukung pelaksanaan beban kerja

Faktor pendukung dalam pelaksanaan beban kerja di MTs. BINA INSANI adalah dengan motivasi dan loyalitas diri sendiri, juga dari siswanya. Apabila siswanya antusias maka gurunya juga semangat dalam mengajarnya. Pada MTs ini beban kerjanya sudah sesuai dengan standar yang telah ada, apabila ada guru yang izin tidak bisa masuk maka digantikan oleh guru piket. Jumlah guru di Mts. Bina Insani ini total semua ada 12 orang sudah termasuk guru piket dan guru studi, untuk guru piketnya beban kerja di bagi tiap hari nya siapa yang bertugas dihari itu.

c. Kendala – kendala dalam melaksanakan beban kerja

Kendala yang dihadapi Mts. BINA INSANI dalam melaksanakan beban kerja yang optimal terhadap guru adalah terkadang guru membolos, izin tidak masuk, kadang juga kegiatan guru berbenturan dengan kegiatan yang lainnya . Jadi, upaya Mts dalam mewujudkan lingkungan kerja yang efektif dan efisien diantaranya pembelajaran harus lebih tepat waktu ketika masuk dan pulangnya, jika guru tidak bisa masuk maka tugas mengajarnya bisa diserahkan ke guru piket atau siswa bisa di berikan tugas dengan perantara dari guru piket tersebut. Perizinan tidak hadir per guru di Mts. Bina Insani ini hanya diberi izin tidak hadir 2 kali dalam tiap bulannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: (1) Kepala sekolah dilibatkan semaksimal mungkin dalam perekrutan guru sebagai akibat kewenangan penuh yang diberikan kepada panitia perekrutan dalam hal ini Sumber Daya Manusia untuk mengelola perekrutan guru baru. Tentunya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sekolah (2). Proses rekrutmen yang dilakukan pihak sekolah cukup efektif. Dalam hal ini terlihat pada alur proses rekrutmen guru baru di sekolah yang secara selektif dan sistematis menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu mencapai tujuan pendidikan nasional. (3) Guru tidak dilibatkan dalam rekrutmen guru baru di sekolah ini karena kepala sekolah melimpahkan tugas sepenuhnya kepada SDM dan guru hanya mendapat informasi tentang alur proses rekrutmen guru baru karena tugas mereka lebih banyak Kegiatan Belajar (KBM) diselaraskan sehingga aktivitas mereka tidak tertukar dengan aktivitas lainnya. Dan bahwa perekrutan tenaga pendidik pada sebuah yayasan berbeda dengan pemerintah, perekrutan tenaga pendidik pada MTs. Bina Insani sesuai dengan ketentuan ketua yayasan. (4) Dan untuk pembagian beban kerja yang ada di MTs. Bina Insani tergantung pada jumlah kelas atau rombel, meskipun dengan demikian pembagian beban kerja yang ada di MTs. Bina Insani bisa dibilang sudah merata. Sehingga tidak ada pendidik dan tenaga pendidik yang *overload* atau berlebihan. Disamping itu adapula kendala yang dihadapi oleh pendidik dan tenaga pendidik di MTs. Bina Insani, selain itu faktor pendukung yaitu dengan memotivasi dan loyalitas diri sendiri dan juga dari siswanya itu sendiri. Rekrutmen tenaga pendidik yang berkualitas adalah langkah penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam mencapai tujuan tersebut, strategi rekrutmen yang efektif dan selektif diperlukan. Meskipun menghadapi tantangan seperti persaingan dengan sektor lain dan keterbatasan jumlah calon yang berkualitas, lembaga pendidikan dapat mengatasi hal ini melalui pemasaran yang baik, seleksi yang ketat, dan pengembangan yang berkelanjutan. Dengan upaya yang tepat, lembaga pendidikan dapat menemukan dan merekrut tenaga pendidik yang berkualitas untuk mendukung pembelajaran dan perkembangan siswa.

DAFTAR PUSTAKA

Change, G., Cimino, M., York, N., Alifah, U., Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A., Chinatown, Y., Staff, C., & Change, G. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, *3*(2), 6.

Hanan Muhardiansyah, Y. W. (2018). Workload Analysis Dengan Metode Full Time Equivalent (Fte) Untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Dept . Produksi Unit Betalactam Phapros, P T. *Industrial Engineering Online Journal*, *v*(Vol.6), 1–8. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/ieoj/article/view/20410

Munandar. (2011). Stress dan Keselamatan Kerja, Psikolog Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia.

Putri, E. V., & Vira Putri, E. (2019). The Correlation between Physical Workload and the Increase in Workers' Pulse Rate Hubungan antara Beban Kerja Fisik dengan Peningkatan Denyut Nadi Pekerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, *August*, 206–214. https://doi.org/10.20473/ijosh.v8i2.2019.

Rahmat, M. (2021). Analisis Beban Kerja Tenaga Pendidik Di SDIT Nurul Fikri Kota Depok. *Repository.Uinjkt.Ac.Id.* https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/63860

Sandela, M. (2019). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Sa'Adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *7*(2), 155. https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1674

Supriadi, S. (2018). Manajemen Rekrutmen Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Nur Hidayah Surakarta Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Hadratul Madaniyah*, *5*(2), 89–101. https://doi.org/10.33084/jhm.v5i2.889

Soleman. (2011). Budaya Organisasi. Pelita Pustaka.