

**MANAJEMEN PERENCANAAN DAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK  
PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
KABUPATEN BALANGAN KALIMANTAN SELATAN**

MUHAMMAD AKHDIYANOOOR WIRAHADI  
NPP.29.1685

*Asdaf Provinsi Kalimantan Selatan  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email:  
akhdiwirahadi@gmail.com

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** *The standardization of education in Balangan Regency can be said to be low, this is caused by one of the factors of education where in Balangan Regency there is still a shortage of educators..* **Purpose:** *to find out what management and planning will be done by the Education and Culture Office of Balangan Regency to overcome the shortage of educators, the inhibiting factors and supporting factors to overcome the shortage of educators, and ways to overcome the inhibiting factors in overcoming the shortage of educators.* **Method:** *This study uses descriptive qualitative research methods with an inductive approach, where the authors obtain data by means of interviews, observation and documentation.* **Result:** *Shows that in overcoming the shortage of educators in Balangan Regency, the Education and Culture Office has carried out proper and very good planning, organization and supervision, but at the implementation stage there are obstacles, namely the existence of educators who teach not in accordance with their fields. This causes the inequality of teaching staff in Balangan Regency.* **Conclusion:** *The implementation of planning management and recruitment of educators at the Education and Culture Office of Balangan Regency has been good, it can be seen from the efforts of the Balangan Regency Education and Culture Office in recruiting educators and its management in planning recruitment in presenting good and competent educators in their fields. The policies made are making policies such as recruitment of first aid workers and stipulating that the formation of ASN is specifically for educators, where every strategy made is able to overcome the problem of the lack of educators in Balangan Regency.*

**Keywords:** *Management, Planning, Educators*

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Standarisasi pendidikan yang ada di Kabupaten Balangan dapat dikatakan rendah hal ini disebabkan salah satunya oleh faktor pendidikan dimana di Kabupaten Balangan masih kekurangan tenaga pendidik. **Tujuan:** untuk mengetahui manajemen dan perencanaan apa yang akan dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan untuk mengatasi kekurangan tenaga pendidik, faktor-faktor penghambat serta faktor pendukung untuk mengatasi kekurangan tenaga pendidik, dan cara untuk mengatasi faktor penghambat dalam mengatasi kekurangan tenaga pendidik. **Metode:** Penelitian ini menggunakan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif, dimana penulis mendapatkan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Menunjukkan bahwa dalam mengatasi kekurangan tenaga pendidik yang ada di Kabupaten Balangan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah melaksanakan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang tepat serta sangat baik, namun pada tahap pelaksanaannya ada kendala yaitu adanya tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya. Hal itu menyebabkan ketidakmerataan tenaga pendidik di Kabupaten Balangan. **Kesimpulan:** Pelaksanaan manajemen perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan sudah baik dapat dilihat dari upaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik dan manajemennya dalam melakukan perencanaan rekrutmen dalam menghadirkan tenaga pendidik yang baik dan berkompeten dibidangnya. Kebijakan yang dibuat yaitu membuat kebijakan seperti perekrutan tenaga PPPK dan menetapkan bahwa formasi ASN khusus untuk tenaga pendidik, dimana setiap strategi yang dibuat mampu untuk mengatasi permasalahan jumlah tenaga pendidik yang kurang di Kabupaten Balangan.

**Kata kunci: Manajemen, Perencanaan, Tenaga Pendidik**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pola pendidikan nasional yang diselenggarakan saat ini diharapkan bisa menjamin pemerataan dalam bidang pendidikan, peningkatan terhadap segi kualitas pendidikan serta relevansi dan pengaturan terhadap segala aspek yang memiliki keterkaitan terhadap tantangan kedepannya dan kehidupan yang akan selalu berubah-ubah baik itu lokal, regional, nasional dan bahkan di era globalisasi khususnya yang terjadi pada masa ini. Sebagaimana yang telah disebutkan didalam amanat Pembukaan Undang-Undang Pokok Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat bahwa fungsi dibentuknya Pemerintah adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai langkah awal yang dapat diambil dalam mewujudkan generasi bangsa yang cerdas dan mampu berfikir ke depan dimana diperlukan pendidikan yang dapat menunjang hal tersebut.

Berdasarkan pada Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyebutkan pendidikan adalah usaha yang dilakukan secara sadar serta terencana demi mewujudkan suatu proses pembelajaran serta membangun suasana belajar agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi yang dimiliki. Kemajuan dan baiknya sistem pendidikan disebuah negara tidak terlepas dari peran serta tenaga pendidik yang merupakan bagian vital dalam bidang pembangunan nasional, khususnya dalam memajukan pendidikan serta upaya dalam mencerdaskan *stakeholder* disegala aspek tingkatannya. Adanya isu ketidakmerataan tenaga Pendidikan di Kabupaten Balangan juga menjadi isu nasional, sebagaimana disebutkan dalam beberapa penelitian terdahulu bahwa pemerataan guru belum optimal karena ada wilayah yang kelebihan dan ada yang kekurangan guru.

Keadaan tenaga pendidik yang tidak merata berdampak pada kegiatan belajar dibiarkan kosong sehingga standar atau kriteria ketuntasan mengajar yang ada menjadi sulit terpenuhi serta mengakibatkan kompetensi peserta didik menjadi kurang, masalah lain yang muncul apabila terdapat jumlah guru yang berlebih maka jam mengajar harus terbagi dengan pendidik lain sehingga dalam mencapai standar yang ada terasa lamban serta sulit, hal ini berpengaruh ke pengembangan karir guru dan terkendala sertifikasi. Keadaan adanya kekurangan dari tenaga

pendidik dan ditambah adanya tenaga pendidik yang belum layak mengajar menyebabkan rendahnya indeks prestasi belajar siswa di Kabupaten Balangan.

Untuk mengatasi hal tersebut diperlukannya perencanaan dan rekrutmen dalam sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik. Sesuai dengan makna perencanaan, didalamnya memuat informasi mengenai sebuah jabatan beserta spesifikasinya. Sehingga dalam perencanaan SDM bisa dianggap sebagai inti dalam kegiatan manajemen SDM sebab didalamnya terdapat perencanaan yang membantu dalam menekan ketidakpastian yang barangkali terjadi. Pada dasarnya, perencanaan SDM ialah suatu proses yang berfungsi untuk menyaring tenaga kerja dengan spesifikasi yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi. Hal ini memiliki tujuan bahwa ada ketepatan antara tenaga kerja yang didapat dengan kebutuhan yang ada, baik itu dari sisi kualitas serta kuantitasnya. Berdasarkan pada jabaran latar belakang beserta temuan permasalahan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut guna mendapatkan solusi terbaik berdasarkan ilmu yang sudah peneliti dapatkan sebelumnya. Untuk itu, maka peneliti akan melakukan penelitian mendalam dengan judul **“MANAJEMEN PERENCANAAN DAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BALANGAN KALIMANTAN SELATAN”**.

### **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Keadaan tenaga pendidik yang tidak merata berdampak pada kegiatan belajar dibiarkan kosong sehingga standar atau kriteria ketuntasan mengajar yang ada menjadi sulit terpenuhi serta mengakibatkan kompetensi peserta didik menjadi kurang, masalah lain yang muncul apabila terdapat jumlah guru yang berlebih maka jam mengajar harus terbagi dengan pendidik lain sehingga dalam mencapai standar yang ada terasa lamban serta sulit, hal ini berpengaruh ke pengembangan karir guru dan terkendala sertifikasi..

## **II. PENELITIAN TERDAHULU**

Pertama, Nani I. Rajalola dan Rustam Hasim, Manajemen Perencanaan Dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate (2018), Universitas Khairun, Penelitian

kualitatif naturalistic. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, hasil penelitian Hasilnya yaitu Didalam proses perencanaan terhadap sumber daya manusia tenaga pendidik pada dinas pendidikan di Kota Ternate, dilakukan beberapa proses yang penting yang dilakukan dengan terencana dan rutin. Proses ini antara lain: para tenaga pendidik dari Dinas pendidikan kota Ternate akan mengadakan penilaian serta melakukan analisis, sebelum dilakukannya proses persiapan SDM tenaga pendidik.

Kedua, Utomo, Purnomo, dan Nazarudin (2021), Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia, Penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Hasil Pelaksanaan Perencanaan Suber Daya Manusia (PSDM) Pada Yayasan SD Islam Fatimah Palembang sudah menunjukkan indikatot-indikator yang efektif . Efektifitas Perencanaan SDM Pendidik,dalam upaya peningkatan kualitas dan profesionalitas tenaga pendidik di SD Islam Fatimah Palembang bisa dijadikan acuan atau pedoman dalam merencanakan keberhasilan dan terwujudnya para pendidik yang berkualitas,sehingga secara langsung juga mendorong kualitas dari sekolah secara keseluruhan.

Ketiga, Sandela (2019), Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDIT Sa'adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok, Penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini yaitu bahwa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan manajemen rekrutmen tenaga pendidik di SDIT Sa'adiah Salayo, sudah dilakukan menurut prosedur penerimaan tenaga pendidik baru namun masih belum maksimal dan perlu diperbaiki untuk tahun-tahun berikutnya.

### **2.1. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi diLokus Penulis.

### **2.2. Tujuan**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen tenaga pendidik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan?

2. Untuk mengetahui apa saja kendala dan upaya yang ada dalam pelaksanaan Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen tenaga pendidik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan?

### III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif (Bungin, Burhan.2011). Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna (Arikunto, S. 2013). Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Pelaksanaan Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan

Dalam menganalisis penelitian ini, peneliti menggunakan teori manajemen G.R. Terry dalam Sukarna (2011:10), mengemukakan terdapat beberapa fungsi dasar dari manajemen, yaitu: *Planing* (Perencanaan); *Organizing* (Pengorganisasian); *Actuating* (Menggerakkan); dan *Controlling* (Pengawasan).

##### A. *Planning* (Perencanaan)

Menurut G.R. Terry dalam Sukarna (2011:10), *planning* atau perencanaan ialah suatu kegiatan yang melingkupi proses pemilahan serta upaya menghubungkan fakta-fakta dan mengonsepan asumsi untuk masa yang akan datang dengan cara mengkonsepkan berbagai kegiatan yang akan datang demi mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Handoko (2015) kegiatan *planning* (perencanaan) pada dasarnya melalui empat tahap dan sekaligus menjadi sub indikator dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis dari empat tahap atau sub indikator ini adalah sebagai berikut:

**1) Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan.**

Penetapan tujuan adalah proses memutuskan apa yang ingin dicapai, biasanya melibatkan pengembangan rencana tindakan, dengan tujuan yang lebih kecil dipecah menjadi langkah-langkah yang dapat ditindaklanjuti, untuk memandu mencapai tujuan. Secara umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan telah memiliki tujuan dan serangkaian tujuan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan, adapun yang menjadi tujuannya yaitu mengisi kekurangan tenaga pendidik dan pemerataan tenaga pendidik agar tidak terjadi kekosongan tenaga pendidik di beberapa daerah.

**2) Merumuskan keadaan saat ini**

Merumuskan keadaan saat ini adalah pemahaman akan posisi atau keadaan organisasi sekarang ini dari pada tujuan yang hendak dicapai atau sumber daya-sumber daya yang tersedia untuk pencapaian tujuan merupakan hal yang sangat krusial, karena tujuan dan rencana menyangkut waktu yang akan datang. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan telah mengetahui kondisi keadaan saat ini dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan, adapun yang menjadi tujuannya yaitu mengisi kekurangan tenaga pendidik dan pemerataan tenaga pendidik agar tidak terjadi kekosongan tenaga pendidik di beberapa daerah. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan telah mengetahui bagaimana keadaan yang ada dilapangan saat ini.

**3) Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan**

Segala kekuatan dan kekurangan serta pendukung dan hambatan perlu diidentifikasi untuk mengukur kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan telah dapat mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan yang ada dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan, adapun yang menjadi hambatan yaitu adanya tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan bidang keilmuannya yang mengisi diluar bidang keilmuannya.

#### 4) **Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan**

Pada tahap terakhir ini meliputi pengembangan berbagai alternatif kegiatan untuk mencapai tujuan utama, memilah-milah alternatif terbaik diantara alternatif yang ada. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan telah mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan, adapun yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Balangan yaitu melakukan monitoring dalam pelaksanaan rencana yang sudah dibuat untuk mengatasi masalah tenaga pendidik.

#### B. **Organizing (Pengorganisasian)**

G.R. Terry dalam Sukarna (2011:46) juga mengemukakan tentang azas-azas *organizing* yang terbagi menjadi empat indikator dan sekaligus menjadi sub indikator dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis dari empat tahap atau sub indikator ini adalah sebagai berikut:

##### 1) ***The objective* atau tujuan**

Tujuan ialah merupakan hasil akhir yang bisa untuk dilihat dan juga diukur, tujuan adalah keadaan dimana suatu organisasi ingin mencapai sesuatu dan pernyataan tentang bagaimana keadaan organisasi di masa depan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan telah memiliki tujuan dan serangkaian tujuan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan, adapun yang menjadi tujuannya yaitu mengisi kekurangan tenaga pendidik dan pemerataan tenaga

##### 2) ***Departementation* atau pembagian kerja dan Penempatan Tenaga Kerja**

Pembagian dalam kerja harus sesuai dengan jabatan tenaga kerja tersebut. Jika pembagian kerja tidak sesuai maka akan menjadi masalah baru pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. Pembagian dan penempatan tenaga kerja sudah terlaksana. Hal tersebut guna untuk menghindari masalah baru, seperti tidak tepatnya penempatan tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya.

##### 3) ***Authority and Responsibility* atau wewenang dan tanggung jawab**

Wewenang yang telah diberikan tidak boleh disalah gunakan apalagi jika wewenang tersebut digunakan untuk melakukan tindakan semena-mena. Dalam

berkerja, kita harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan penempatan kerja yang adil. Dalam hal ini, wewenang mengenai permasalahan dalam mengatasi tenaga pendidik telah dilaksanakan dengan baik.

#### 4) ***Delegation of authority* atau pelimpahan wewenang**

Secara umum pengorganisasian dalam rangka mendukung manajemen perencanaan dan rekrutmen pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan memang telah berjalan dengan baik. Namun walaupun demikian, masih terdapat masalah, khususnya yang berkenaan dengan kompetensi tenaga pendidik dan sulitnya monitoring tenaga pendidik secara utuh sehingga hal ini juga menghambat laju pemerataan kualitas tenaga pendidik di Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan.

#### C. ***Actuating* (Pelaksanaan)**

Menurut Terry terdapat enam indikator yang diperlukan untuk pelaksanaan dalam manajemen dan sekaligus menjadi sub indikator dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis dari enam sub indikator ini adalah sebagai berikut:

##### 1) ***Leadership* (Kepemimpinan)**

Secara umum kepemimpinan dalam rangka mendukung manajemen perencanaan dan rekrutmen pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan memang telah berjalan dengan baik.

##### 2) ***Attitude and morale* (Sikap dan moril)**

Secara umum sikap dan moril dalam rangka mendukung manajemen perencanaan dan rekrutmen pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan memang telah berjalan dengan baik.

##### 3) ***Communication* (Tatahubungan)**

Dalam sebuah organisasi, komunikasi merupakan kunci penting serta jika tidak ada komunikasi maka segala kegiatan yang ada akan kacau karena tidak adanya kejelasan dalam melaksanakan pekerjaan. Adanya komunikasi memudahkan semua pihak dalam melaksanakan tugasnya karena komunikasi yang mereka bangun merupakan komunikasi dua arah dimana komunikasi tersebut melibatkan pimpinan, pegawai, dan tenaga pendidik.

#### 4) ***Incentive (Perangsang)***

Dalam pekerjaan, tentu terdapat rangsangan untuk memulai pekerjaan agar dapat menyelesaikannya. Hal itu tidak dapat dipungkiri karena jika tidak ada, maka suatu pekerjaan tidak akan terselesaikan dan membuat pekerjaan tersebut semakin menumpuk. Rangsangan atau stimulus sangat penting dan diperlukan oleh pegawai. Hal tersebut karena jika tidak ada dorongan menjadi salah satu pemicu pegawai atau tenaga kerja pendidik menjadi malas. Dalam hal ini stimulus yang dimaksud adalah inovasi-inovasi yang dilakukan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik.

#### 5) ***Supervision (Supervisi)***

Supervisi merupakan aktivitas yang dilakukan oleh tenaga profesional seperti tenaga pendidik untuk memperbaiki bahan ajar, metode, dan evaluasi pengajaran. Tidak hanya itu saja, supervisi dapat memperbaiki proses dan hasil belajar. Supervisi merupakan kegiatan utama yang dilakukan oleh tenaga pendidik dimana dalam kegiatan tersebut membahas berkaitan dengan kemampuan dan bahan ajar pada saat proses belajar mengajar. Hal tersebut dilakukan dua kali dalam satu semester.

#### 6) ***Discipline (Disiplin)***

Disiplin sangat penting bagi seluruh organisasi, baik swasta maupun pemerintah. Karena disiplin merupakan tolak ukur suatu kualitas pegawai mengenai mengatur waktu, taat aturan, dan masih banyak lagi. Mereka mengatakan memang penyebaran informasi itu harus sangat masif sehingga setiap orang mengetahui dan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi tenaga pendidik. Penulis juga menemukan fenomena rekrutmen tenaga pendidik honorer terkesan tertutup sehingga ada atau tidaknya kebutuhan akan guru di sekolah tersebut menjadi sulit diketahui oleh masyarakat luas di daerah tersebut.

#### **D. Controlling (Pengawasan)**

George Terry dalam Sukarna (2011:116) mengemukakan indikator dan sekaligus menjadi sub indikator dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis dari sub indicator ini adalah sebagai berikut:

##### **1. *Determining the standard or basis for control* (menentukan standard atau dasar bagi pengawasan)**

Berpegang teguh pada ketentuan dan peraturan yang berlaku, serta menyelesaikan permasalahan menggunakan 2 sisi, yakni informal intern instansi dan juga merujuk pada ketentuan dan peraturan yang berlaku, khususnya yang berkenaan dengan perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik di daerah Kabupaten Balangan.

##### **2. *Measuring the performance* (ukuran pelaksanaan)**

Adapun momentum pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan, Provinsi Kalimantan Selatan ialah saat melakukan rapat evaluasi yang rutin mereka laksanakan guna melihat progres pencapaian kinerja dari instansi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

#### **4.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Manajemen perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik di Kabupaten Balangan sudah berjalan dengan baik sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Nani I. Rajaloe dan Rustam Hasyim (2018) dengan Judul Manajemen Perencanaan Dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate. Namun dalam manajemen perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik di Kabupaten Balangan masih ada kendala seperti ketidakmerataan tenaga pendidik dan adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya, Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nani I. Rajaloe dan Rustam Hasyim (2018) dimana manajemen perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik di Kota Ternate secara umum berjalan dengan lancar.

Benar adanya bahwasannya Keadaan tenaga pendidik yang tidak merata berdampak pada kegiatan belajar dibiarkan kosong sehingga standar atau kriteria ketuntasan mengajar yang ada menjadi sulit terpenuhi serta mengakibatkan kompetensi peserta didik menjadi kurang, masalah lain yang muncul apabila terdapat jumlah guru yang berlebih maka jam mengajar harus terbagi dengan pendidik lain sehingga dalam mencapai standar yang ada terasa lamban serta sulit, hal ini berpengaruh ke pengembangan karir guru dan terkendala sertifikasi. Hal ini mirip

dengan hasil penelitian dari Utomo, Purnomo, dan Nazarudin (2021).

Berdasarkan temuan di lapangan mengenai manajemen perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik di Kabupaten Balangan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik di Kabupaten Balangan sudah dilakukan menurut prosedur penerimaan tenaga pendidik baru namun masih belum maksimal dan perlu diperbaiki untuk tahun-tahun berikutnya, hal ini sama dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Sandela (2019).

Hasil temuan penelitian saat ini mirip dengan penelitian sebelumnya yakni pelaksanaan manajemen perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan sudah baik dapat dilihat dari upaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik dan manajemennya dalam melakukan perencanaan rekrutmen dalam menghadirkan tenaga pendidik yang baik dan berkompeten dibidangnya.

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis di lokasi magang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan melalui hasil wawancara serta data-data yang diperoleh selama penelitian, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan manajemen perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan sudah baik dapat dilihat dari upaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik dan manajemennya dalam melakukan perencanaan rekrutmen dalam menghadirkan tenaga pendidik yang baik dan berkompeten dibidangnya.
2. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan dalam mendukung perencanaan tugas dan guna mencapai sasaran yang ada telah mampu untuk membuat program-program yang sangat membantu sebagai bagian dari perencanaan dinas baik itu untuk memajukan kesejahteraan tenaga pendidik serta mutu dan kualitas tenaga pendidik.
3. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam mengatasi setiap hambatan dalam mengatasi kekurangan tenaga pendidik sudah mampu untuk membuat kebijakan seperti perekrutan tenaga PPPK dan menetapkan bahwa formasi ASN khusus untuk tenaga pendidik, dimana setiap strategi yang dibuat mampu untuk mengatasi permasalahan jumlah tenaga pendidik

yang kurang di Kabupaten Balangan.

## **VI. UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.



## VII. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- G.R. Terry, 2011. *teori (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Djamarah. 2015. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta. Erlina. 2011. *Metodologi Penelitian*. Medan: USU Press.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta. Firmansyah, Anang. 2018. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Deepublish. handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. Hartani. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Kasmir. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Listyaningsih. 2014. *Administrasi Pembangunan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia. Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Neuman. 2014. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches Seventh Edition*. Assex: Pearson Education Limited.
- Rajaloo, Nani I., and Rustam Hasyim. 2018. "Manajemen Perencanaan Dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate." *Edukasi* 16(1):11–28. doi: 10.33387/j.edu.v16i1.617.
- 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>.
- Utomo, Prasetyo Budi, Mulyadi Eko Purnomo, and Mgs Nazarudin. 2021. "Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di SD Islam Palembang." *Studia Manageria* 3(1):83–97. doi: 10.19109/studiamanageria.v3i1.6814.