

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan wawancara mengenai tata kelola serta perkembangan di SD Islam Al Madani Banjarbaru, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru diawali dengan identifikasi kebutuhan tenaga pendidik melalui analisis jumlah rombongan belajar, beban kerja guru, kondisi formasi yang tersedia, serta kemampuan anggaran sekolah. Sekolah menetapkan kualifikasi dan persyaratan calon tenaga pendidik yang tidak hanya mempertimbangkan kompetensi akademik, tetapi juga karakter Islami dan kesesuaian dengan visi, misi, serta budaya sekolah.
2. Pengorganisasian rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru dilaksanakan melalui pembagian peran yang jelas kepada setiap unsur yang terlibat, meliputi yayasan, kepala sekolah, staf administrasi, dan dewan guru. Masing-masing pihak menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya sehingga seluruh rangkaian kegiatan rekrutmen dan seleksi dapat berlangsung secara terarah, efektif, serta mendukung terciptanya proses yang transparan dan akuntabel.
3. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru dilakukan melalui tahapan yang sistematis, dimulai dari publikasi

informasi lowongan, penerimaan dan verifikasi berkas lamaran, seleksi administrasi, tes tertulis berbasis Artificial Intelligence (AI), microteaching, wawancara, psikotes, hingga masa training. Setiap tahapan dirancang untuk memperoleh calon tenaga pendidik yang memiliki kompetensi profesional, kemampuan pedagogik, kepribadian yang baik, serta sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh sekolah.

4. Evaluasi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SD Islam Al Madani Banjarbaru dilaksanakan secara berkesinambungan untuk menilai efektivitas pelaksanaan setiap tahapan seleksi. Evaluasi dilakukan melalui penyempurnaan mekanisme rekrutmen serta pemanfaatan aplikasi Kolabo sebagai media monitoring terhadap kedisiplinan, kehadiran, kelengkapan administrasi, dan kinerja calon tenaga pendidik selama masa training. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar bagi sekolah dalam menetapkan keputusan akhir sekaligus melakukan perbaikan terhadap sistem rekrutmen dan seleksi pada periode berikutnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, peneliti mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut.

1. Bagi kepala sekolah disarankan untuk terus mempertahankan serta mendokumentasikan budaya evaluasi berkala pasca rekrutmen sebagai panduan peningkatan mutu manajemen, sekaligus secara konsisten merancang lini masa

supervisi akademik dan pembinaan intensif bagi para tenaga pendidik baru agar mereka dapat cepat beradaptasi dengan standar kompetensi sekolah.

2. Bagi sekolah disarankan untuk terus mengoptimalkan pemanfaatan berbagai *platform* digital yang ada seperti Dapodik, Emis, ARKAS, sistem AI, dan aplikasi penunjang lainnya melalui penyediaan pelatihan berkala bagi staf dan guru guna meminimalkan kendala teknis operasional.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji dampak penggunaan teknologi AI dan aplikasi manajemen internal dalam rekrutmen terhadap retensi dan kinerja tenaga pendidik.