

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Kebijakan rekrutmen dan retensi guru di SMA IT Babussalam Kuala Kapuas telah dilaksanakan secara cukup strategis meskipun belum dituangkan secara formal dalam bentuk dokumen tertulis. Proses rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan sekolah dengan sistem seleksi yang menekankan pada kualifikasi, kesiapan, serta komitmen calon guru. Sementara itu, dalam aspek retensi, sekolah telah menerapkan berbagai strategi seperti pemantauan kinerja, pelatihan, pemberian penghargaan, serta tunjangan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Upaya tersebut terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan loyalitas guru, sehingga guru cenderung bertahan dalam jangka waktu yang lebih lama.
2. Karakteristik Guru yang Lulus Rekrutmen Karakteristik guru yang lulus rekrutmen di Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas menunjukkan bahwa tenaga pendidik yang diterima telah memenuhi standar profesionalisme. Hal ini ditandai dengan adanya kompetensi pedagogik dan profesional yang baik, kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang yang diajarkan, serta kepribadian yang mendukung peran sebagai pendidik.

Selain itu, guru yang diterima juga memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sekolah, keselarasan dengan nilai dan budaya lembaga, serta

komitmen untuk terus mengembangkan diri. Karakteristik tersebut berkontribusi terhadap terciptanya kualitas pembelajaran yang baik serta mendukung keberhasilan sekolah dalam mencapai visi dan misinya.

B. Saran

Merujuk pada simpulan di atas, terdapat beberapa rekomendasi yang diajukan.

1. Bagi Kepala Sekolah Menengah Atas Swasta Islam Terpadu (SMAS IT) Babussalam Kuala Kapuas dan Ketua Yayasan Babussalam Kuala Kapuas disarankan untuk menyusun kebijakan rekrutmen dan retensi guru secara tertulis dan sistematis agar menjadi pedoman resmi dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan dalam proses rekrutmen, seperti memperluas jangkauan informasi lowongan kerja dan menetapkan standar kualifikasi yang lebih jelas guna meminimalisir ketidaksesuaian pelamar. Dalam aspek retensi, diharapkan pihak sekolah dan yayasan dapat terus meningkatkan program pengembangan profesional guru, memperkuat sistem penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang semakin kondusif agar dapat mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas dalam jangka panjang.
2. Bagi Guru Guru diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, serta kemampuan interpersonal melalui berbagai pelatihan dan pengembangan diri. Selain itu, guru juga diharapkan mampu menjaga komitmen dan loyalitas terhadap lembaga, serta beradaptasi dengan budaya

dan nilai-nilai sekolah guna mendukung tercapainya visi dan misi pendidikan secara optimal.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, terutama dalam cakupan lokasi dan jumlah informan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan cakupan yang lebih luas, baik dari segi objek maupun metode yang digunakan, seperti menambahkan pendekatan kuantitatif atau mixed methods. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mengkaji lebih mendalam mengenai efektivitas kebijakan rekrutmen dan retensi guru terhadap kinerja dan mutu pendidikan di sekolah.