

PELAKSANAAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI SMP NURUL AMAL PALEMBANG

Ibrahim¹, Erwin², Choirun Niswah³

^{1,2,3}UIN Raden Fatah Palembang, Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri No.Km.3, Sumatera Selatan, Indonesia
Email: ibrahim_uin@radenfatah.ac.id

Article History

Received: 12-08-2024

Revision: 15-08-2024

Accepted: 19-08-2024

Published: 22-08-2024

Abstract. The purpose of this study is to analyze the recruitment process of educators at SMP Nurul Amal Palembang. This research employs a descriptive method with a qualitative approach. The informants in this study consist of 7 individuals, including the principal, the head of administration, teachers, and administrative staff. Data collection techniques used involve data reduction, data presentation, data verification, and conclusion drawing. The validity of the data is ensured through source triangulation, time triangulation, and technique triangulation. The research results indicate that the recruitment process of teaching staff at SMP Nurul Amal Palembang has been carried out effectively through guidance, coordination, communication, and motivation. This recruitment process includes the formation of a recruitment committee, analysis of teaching staff needs, the creation and posting of open recruitment announcements, registration of teaching staff candidates, guidance during selection, determination of the accepted teaching staff, and re-registration of the accepted teaching staff at SMP Nurul Amal Palembang. The recruitment process was conducted in accordance with the expectations of the school.

Keywords: Implementation, Teaching Staff Recruitment

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis proses rekrutmen tenaga pendidik di SMP Nurul Amal Palembang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan dalam penelitian ini terdiri dari 7 informan yakni Kepala Sekolah, kepala tata usaha, guru, dan staf tata usaha. Teknik pengumpulan data yang digunakan melibatkan reduksi data, penyajian data, verifikasi data, serta penarikan kesimpulan. Keabsahan data yang digunakan yakni dengan triangulasi sumber, triangulasi waktu dan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik di SMP Nurul Amal Palembang telah dilaksanakan dengan baik melalui pengarahan, koordinasi, komunikasi, dan motivasi. Proses rekrutmen ini mencakup pembentukan panitia rekrutmen, analisis kebutuhan tenaga pendidik, pembuatan dan pemasangan pengumuman rekrutmen secara terbuka, pendaftaran calon tenaga pendidik, pengarahan dalam seleksi, penentuan tenaga pendidik yang diterima, serta pendaftaran ulang tenaga pendidik yang diterima di SMP Nurul Amal Palembang. Pelaksanaan rekrutmen ini berjalan sesuai dengan harapan pihak sekolah.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Rekrutmen Tenaga Pendidik

How to Cite: Ibrahim., Erwin., & Niswah C. (2024). Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Nurul Amal Palembang. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (4), 4967-4977. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i4.1715>

PENDAHULUAN

Pendidik dalam Islam merupakan orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi efektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik (Fatah, 2014). Oleh karena

itu, prosesnya harus dijalankan dengan baik agar sesuai dengan keinginan dan kebutuhan dari sekolah. Rekrutemen tenaga pendidik sangat diperlukan untuk mengatasi permasalahan sumber daya manusia yang harus mampu bersaing. Apapun alasannya, jika terjadi kondisi lowong pada suatu pekerjaan, wajibnya diisi pekerjaan tersebut. Kebutuhan SDM untuk tenaga pendidik yang harus memiliki kualitas dalam pendidikan. Salah satu caranya adalah dengan rekrutmen yang harus benar-benar sesuai dengan standar rekrutmen pada umumnya. Pentingnya rekrutmen tenaga pendidik untuk menciptakan guru yang profesional yang mampu menyampaikan materi pembelajaran yang menarik, mudah dimengerti oleh peserta didik dan membantu peserta didik agar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkualitas dan mampu bersaing di masa yang akan datang (Agia & Sudrajat, 2023).

Rekrutmen tenaga pengajar dilakukan berdasarkan atas kebutuhan tenaga pengajar di suatu lembaga pendidikan. Seharusnya penerimaan guru hendaknya mendapat perhatian yang utama. Karena pada tahap penerimaan ini dapat memilih dan menyeleksi calon-calon guru sesuai dengan kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Kesalahan dalam menyeleksi guru dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran dalam hubungan dengan tujuan dan cita-cita yang diinginkan. 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 (Alfiyanto, 2022). Proses rekrutmen dimulai dengan mempertimbangkan rencana-rencana SDM seperti mempertimbangkan jumlah dan tipe dari posisi kosong yang harus diisi, kapan posisi tersebut harus diisi, sumber personil atau keahlian apa yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tersebut. Setelah dilakukan pertimbangan tersebut maka dilanjutkan penentuan strategi dan metode rekrutmen.

Manajemen rekrutmen adalah proses rekrutmen yang melibatkan fungsi manajemen untuk mencapai rekrutmen yang efektif dan efisien (Viktory & Damianus, 2022). Terdapat berbagai metode rekrutmen dalam mendapatkan calon tenaga kerja. Sumber calon tenaga kerja bisa berasal dari internal atau eksternal organisasi. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, maka yang dimaksud dengan rekrutmen dalam penelitian ini adalah proses pencarian dan pemilihan sejumlah calon tenaga pendidikan (guru) untuk dapat mengajar sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki masing-masing dari pelamar sehingga dapat mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik.

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

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa rekrutmen belum begitu maksimal dan tidak melakukan tahap khusus dalam rekrutmen tenaga pendidik, seperti pada saat ini jika ada rekrutmen tenaga pendidik itu dilakukan si pelamar secara langsung datang ke sekolah dengan membawa berkas-berkas yang diperlukan tanpa tahu sekolah mengadakan rekrutmen atau tidak. Pada saat penempatan tenaga pendidik juga, sekolah tidak melihat latar belakang pendidikan yang dimilikinya, terbukti secara langsung terdapat beberapa guru yang memiliki tanggung jawab yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan bahkan memiliki tanggung jawab tugas yang berganda, sehingga tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya. Selain itu juga tidak tersedianya tenaga kerja yang ahli dalam bidang manajemen SDM (Rekrutmen), sebagai penunjang berjalannya proses rekrutmen atau manajemen tenaga pendidik di lembaga. Disetiap proses pendidikan di lembaga perlu adanya manajemen sekolah yang baik, mulai dari proses perencanaan rekrutmen, evaluasi sumber-sumber rekrutmen tenaga pendidik sampai orientasi tenaga pendidik, dengan begitu tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Dimana pada dasarnya keberhasilan dalam pendidikan dimulai dari tenaga pendidik atau sumber daya manusia itu sendiri, karena tenaga pendidik merupakan orang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan dan menyampaikan pembelajaran sesuai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan, jadi jika pola rekrutmen tenaga pendidik dilakukan sebagai mestinya maka tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai yang diinginkan. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMP Nurul Amal Palembang.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian yang membutuhkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data (Annur, 2018);(Ibrahim et al., 2021). Metode penelitian kualitatif juga sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah. Metode penelitian kualitatif juga sering disebut metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang ilmiah (*natural setting*). Penelitian ini menggunakan metode yang bersifat deskriptif analisis, yaitu metode yang bertujuan untuk memusatkan diri pada pemahasan dan pemecahan masalah yang ada pada saat sekarang ini dan actual dengan membuat suatu gambaran secara sistematis, dan akurat mengenai fakta-fakta (Anggito & Setiawan, 2018). Maka dari itu, penelitian ini menggunakan jenis deskriptif kualitatif untuk mengetahui rekrutmen tenaga pendidik di SMP Nurul Amal Palembang.

Ditinjau dari jenis data, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan studi kasus yaitu pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki dan memahami sebuah kejadian atau masalah yang telah terjadi dengan mengumpulkan berbagai macam informasi yang kemudian diolah untuk mendapatkan sebuah solusi agar masalah diungkapkan dapat terselesaikan. Jenis data kuantitatif dalam penelitian ini terdiri dari jumlah siswa, jumlah pendidik dan tenaga kependidikan, dan sarana prasarana yang ada di SMP Nurul Amal Palembang. Informan penelitian adalah subyek penelitian yang dapat memberikan informasi mengenai fenomena atau permasalahan yang diangkat dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Adapun informan yaitu Kepala sekolah, Waka Kurikulum, Waka kesiswaan, kepala tata usaha, guru dan staf di SMP Nurul Amal Palembang. Sugiyono mengemukakan bahwa tehnik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data (Sugiyono, 2014). Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data melalui pengumpulan data, penyajian data, verifikasi serta penarikan kesimpulan. Sedangkan untuk memeriksa keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi, meliputi triangulasi sumber, triangulasi waktu dan triangulasi metode (Ibrahim et al., 2022).

HASIL

Pengarahan

Pengarahan dalam kaitannya dengan manajemen bahwa proses ini diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien (Wahyudi & Julaiha, 2021). Pengarahan merupakan cara pemimpin memberikan intruksi kepada bawahan apa yang harus

dilakukan. Dengan demikian, pengarahan merupakan suatu kegiatan pemimpin bertujuan untuk membimbing dan mengatur kegiatan-kegiatan yang ditugaskan untuk melakukan suatu usaha. Pengarahan bias melalui persuasif atau ajakan, tergantung cara mana yang efektif (Mulyadi, 2021). Semua usaha kelompok memerlukan pengarah, usaha itu akan berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan kelompok oleh sebab itu seorang kepala madrasah harus memberikan pengarah terhadap guru-guru supaya proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru dapat berjalan sesuai yang di harapkan.

Pengarahan dalam pembentukan panitia penerimaan dimulai dengan menetapkan keputusan-keputusan tentang kegiatan atau kebutuhan organisasi yang hendak dicapai (Hasan, 2022). Pembentukan panitia pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik merupakan sebuah rancangan rencana individu atau kelompok untuk mendapatkan hasil yang efektif. Sekolah dituntut untuk bias membentuk panitia rekrutmen tenaga pendidik. Peran panitia ini dirasa sangat penting mengingat panitia inilah yang akan melaksanakan pemilihan tenaga pendidik sebagai input yang akan dikembangkan oleh sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Nurul Amal Palembang mengenai pembentukan panitia rekrutmen tenaga pendidik yakni dalam proses pembentukan panitia pihak sekolah melakukan musyawarah dalam pembentukan panitia tersebut pihak sekolah menentukan panitia-panitia dan dibentuk berbagai kelompok sesuai dengan kemampuan masing-masing agar apa yang menjadi tujuan dari sekolah itu tercapai. Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bahwa panitia rekrutmen tenaga pendidik yang dibentuk oleh pihak sekolah dilakukan dengan mengumpulkan pendapat-pendapat dari setiap staf agar pembagian tugas tersebut bisa disesuaikan dengan kriteria masing-masing staf. Oleh karena itu panitia yang disusun harus sesuai dengan skill atau kemampuan yang dimiliki agar tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan semestinya dan ditambahkan oleh staf Administrasi TU bahwa dalam membentuk panitia rekrutmen tenaga pendidik baru pihak sekolah melakukan musyawarah antara sesama pegawai maupun guru. Dalam hal ini ditentukan pembagian tugas terhadap pegawai berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Setelah itu tugas yang diberikan harus dilaksanakan sesuai target agar proses rekrutmen berjalan dengan lancar sesuai tujuan sekolah.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa di proses perekrutan tenaga pendidik di SMP Nurul Amal Palembang tidak terjadwal, tidak menentu, dan tidak melakukan persiapan seperti aturan yang ditetapkan seperti pembentukan panitia rekrutmen.

Koordinasi

Koordinasi dalam manajemen apapun sangat penting, kegagalan suatu program sangat mungkin terjadi ketika tidak ada koordinasi atau setidaknya koordinasinya sangat lemah di antara para pelaku sehingga hasilnya tidak efektif (Sulistiyono, 2014). Koordinasi menjadi penting dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, membantu dan melengkapi. Koordinasi juga diartikan upaya untuk mengintegrasikan dan menyelaraskan kegiatan atas tugas yang dilakukan oleh berbagai bagian atau individu dalam suatu organisasi. Koordinasi merupakan usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu sehingga terdapat saling mengisi, membantu dan melengkapi. Pelaksanaan Rekrutmen tenaga pendidik di SMP Nurul Amal Palembang adanya koordinasi dalam pembentukan panitia pelaksanaan rekrutme tenaga pendidik yang mana koordinasi dilakukan antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan administrasi TU yang mana koordinasi dalam pembentukan panitia pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik ini merupakan usaha untuk menghubungkan, menyelaraskan pelaksanaan tugas agar terjadinya keseimbangan sehingga dapat mencapai tujuan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwa syarat-syarat dalam rekrutmen tenaga pendidik baru bahwa guru atau pendidik harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Ditambahkan oleh wakil kepala sekolah bahwa calon guru atau tenaga pendidik baru harus memiliki ijazah, sertifikat pembelajaran. Yang dimaksud dengan ijazah dan sertifikat pembelajaran tersebut bisa memberikan wewenang untuk menjalankan tugas sebagai guru atau pendidik. Adanya koordinasi dalam pembuatan dan pemasangan pengumuman pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan secara terbuka. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMP Nurul Amal Palembang adanya koordinasi dalam pembuatan dan pemasangan pengumuman pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik baru yang dilakukan secara terbuka yang mana koordinasi dilakukan antara pegawai atasan atau staf yang mana koordinasi dalam pembuatan dan pemasangan pengumuman pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan secara terbuka ini merupakan usaha untuk menghubungkan, menyelaraskan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik agar terjadinya keseimbangan sehingga dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan ditambahkan oleh bagian Administrasi TU bahwa guru yang baik harus memiliki kepribadian yang baik dan bertanggung jawab dalam mendidik siswa. Guru harus berjiwa nasional karena syarat-syarat terpenting untuk mendidik siswa sesuai dengan tujuan pendidikan.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa syarat-syarat dalam rekrutmen tenaga pendidik guru atau pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmai dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan kependidikan nasional.

Komunikasi

Komunikasi (*Communication*) adalah proses penyimpanan informasi dari pengirim pesan (*Komunikator*) kepada (komunikan) melalui suatu media dengan harapan adanya tanggapan dari komunikan. Komunikasi merupakan suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informan dan konsistensi informan yang di sampaikan. Adanya komunikasi dalam pembentukan panitia pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. Komunikasi terjadi ketika di antara orang-orang yang terlibat ada kesamaan makna mengenai suatu hal yang berkomunikasi. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMP Nurul Amal Palembang dalam pembentukan panitia pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang efektif. Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diperkuat dengan adanya dokumentasi persyaratan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMP Nurul Amal Palembang sebagai berikut.



Gambar 1. Dokumentasi persyaratan berkas calon pelamar.

Adanya komunikasi dalam Analisis kebutuhan rekrutmen tenaga pendidik, dengan melihat komunikasi rekrutmen tenaga pendidik langsung sekolah dapat merancang program pendidikan yang sesuai dan mendukung perkembangan tenaga pendidik (Firmansyah, 2021). Pelaksanaan penerimaan tenaga pendidik di SMP Nurul Amal Palembang memainkan peran penting dalam analisis kebutuhan peserta didik, selama proses pelaksanaan sekolah akan mengumpulkan data penting dan menganalisis kebutuhan tenaga pendidik dan target penerimaan tenaga pendidik. Penelitian melakukan wawancara dengan Bapak Rio Ristandi Selaku kepala sekolah SMP Nurul Amal Palembang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengatakan bahwa penempatan panitia disusun berdasarkan kinerja yang guru dan staf yang di pilih melalui musyawarah. Panitia disusun berdasarkan kemampuan yang dimiliki dan panitia bertanggung jawab sesuai

penempatan yang telah ditentukan. Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah beliau menyatakan bahwa pihak sekolah menentukan panitia rekrutmen tenaga pendidik dengan cara mengelompokkan panitia sesuai kinerja yang dimiliki oleh guru dan staf. Kepala Administrasi TU dalam wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa dalam rekrutmen tenaga pendidik pihak sekolah melakukan penempatan panitia dengan cara mengelompokkan masing-masing staf dan guru sesuai keahlian yang dimiliki.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Penempatan Panitia Rekrutmen Tenaga Pendidik dengan cara menyusun berdasarkan kinerja yang guru dan staf yang di pilih melalui musyawarah. Selanjutnya rekrutmen tenaga pendidik pihak sekolah melakukan penempatan panitia dengan cara mengelompokkan masing-masing staf dan guru sesuai keahlian yang dimiliki.

Pengarahan

Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik merupakan tindakan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mengarah, menggerakkan, dan mengatur semua kegiatan yang telah diberikan tugas dalam melaksanakan kegiatan proses pencarian, menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk menjadi tenaga pendidik di lembaga pendidikan yang bersangkutan (Mulyadi, 2016). Pengarahan merupakan cara pemimpin memberikan intruksi kepada bawahan apa yang harus dilakukan. Dengan demikian, pengarahan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan pimpinan berujuan untuk melakukan suatu usaha. Pengarah bisa melalui persuasif atau ajakan, tergantung cara mana yang efektif (Hasan, 2022). Semua usaha kelompok memerlukan pengarah, usaha itu akan berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan kelompok oleh sebab itu seorang kepala sekolah harus memberikan pengarah terhadap guru-guru supaya proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dapat berjalan sesuai yang di harapkan.

Adanya pengarahan dan pemberian perintah dalam pembentukan panitia penerimaan tenaga pendidik menjadi penting dilaksanakan oleh kepala sekolah. Pengarahan dalam pembentukan panitia penerimaan dimulai dengan menetapkan keputusan-keputusan tentang kegiatan atau kebutuhan organisasi yang hendak dicapai. Pembentukan panitia pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik merupakan sebuah rancangan rencana individu atau kelompok untuk mendapatkan hasil yang efektif. Adanya pengarah atau pemberian perintah dalam analisis kebutuhan tenaga pendidik, analisis kebutuhan tenaga pendidik adalah penetapan tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh lembaga sebuah pendidikan (Adpen, 2011). Pada bagian ini di dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMP Nurul Amal Palembang adanya pemberian arahan dalam analisis kebutuhan tenaga pendidik di mana agar penetapan guru yang

dibutuhkan oleh lembaga sebuah pendidikan yang mana target dan tujuannya adalah dapat memenuhi kuota penerimaan tenaga pendidik pada tahun ajaran yang sedang berlangsung.

Koordinasi

Koordinasi biasa disikapi sebagai suatu yang mudah diucapkan, tetapi sukar dilaksanakan (Sulistiyono, 2014). Koordinasi sebagai suatu usaha kerja antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu sehingga terdapat saling mengisi, membantu dan melengkapi. Koordinasi juga diartikan upaya untuk mengintegrasikan dan menyelaaskan kegiatan atau tugas yang dilakukan oleh berbagai bagian atau individu dalam suatu organisasi. Adanya koordinasi dalam pembentukan panitia pelaksanaan penerimaan tenaga pendidik, koordinasi merupakan suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu sehingga terdapat saling mengisi, membantu dan melengkapi. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang mana koordinasi dilakukan antara kepala sekolah, waka kesiswaan dan administrasi TU yang mana koordinasi dalam membentuk panitia pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik ini merupakan usaha untuk menghubungkan, menyelaraskan pelaksanaan tugas agar terjadinya keseimbangan sehingga dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari pengirim pesan (komunikator) kepada (komunikan) melalui suatu media dengan harapan adanya tanggapan dari komunikan. Komunikasi merupakan suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksanaan. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan. Dalam proses penerimaan komunikasi dilaksanakan untuk memastikan bahwa proses penerimaan tenaga pendidik dijalankan dengan baik, calon yang mendaftar diwajibkan menyelesaikan tugas berupa soal-soal tes secara lisan maupun tertulis (Permana, 2019). Proses ini menjadi penting dilaksanakan oleh sekolah untuk melihat bagaimana kompetensi dari calon tenaga pendidik, apakah sudah sesuai dengan kompetensi yang diinginkan oleh sekolah.

Sekolah melaksanakan komunikasi dalam pembentukan panitia pelaksanaan penerimaan tenaga pendidik. Komunikasi terjadi ketika di antara orang-orang yang terlibat ada kesamaan makna mengenai suatu hal yang berkomunikasi. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMP Nurul Amal Palembang dalam pembentukan panitia pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang mana dengan komunikasi yang efektif panitia PPDB dapat saling berbagi ide, strategi dan merencanakan kegiatan pelaksanaan dengan lebih baik.

Motivasi

Motivasi berhubungan langsung dengan cara mengarahkan kekuatan dan dalam diri seseorang yang menghasilkan dukungan dan membimbing tindakannya, motivasi adalah kecenderungan (sifat yang menjadi subjek konflik). (Dongoran & Batubara, 2021). Motivasi adalah dorongan atau penggerak yang timbul dari dalam diri individu untuk bertindak ke arah tujuan tertentu. Motivasi dilaksanakan oleh pihak sekolah sebagai bagian yang tidak bisa dipisahkan dari konteks manajemen lembaga pendidikan, termasuk manajemen sumber daya manusia. Pemberian motivasi pada calon tenaga pendidik dan sumber daya manusia di sekolah dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan oleh sekolah dan ini sebagai upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Manajer memiliki peran penting dalam memahami faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku karyawan dan menggunakan strategi yang sesuai untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan diskusi bahwa proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMP Nurul Amal Palembang ini sudah dilaksanakan, hal ini terlihat dari pengarah, koordinasi, komunikasi dan motivasi. Dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMP Nurul Amal Palembang ini bahwasanya sudah berjalan dengan yang di harapkan oleh pihak sekolah yang mana dilihat dari adanya pembentukan panitia pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, adanya analisis kebutuhan tenaga pendidik, adanya pembuatan dan pemasangan pengumuman pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan secara terbuka, adanya pendaftaran calon tenaga pendidik, adanya pengarah atau pemberian perintah dalam seleksi tenaga pendidik, adanya penentuan tenaga pendidik yang diterima, adanya pendaftaran ulang tenaga pendidik di SMP Nurul Amal Palembang.

REFERENSI

- Adpen, T. D. (2011). *Pengelolaan Pendidikan*. TIM Dosen UPI.
- Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(02), 40–44. <https://doi.org/10.58812/spp.v1i02.111>
- Alfiyanto, A. (2022). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Baru di SMA Nurul Palembang. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(1), 30–41. <https://doi.org/10.30863/ajmpi.v12i1.1741>
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV. Jejak.
- Annur, S. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Noerfikri.
- Dongoran, A. T., & Batubara, I. H. (2021). Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i1.7110>

- Fatah, N. (2014). *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Remaja Rosda Karya.
- Firmansyah, H. (2021). *Ilmu Teknologi dan Komunikasi*. Media Sains Indonesia.
- Hasan, S. (2022). *Pengantar Manajemen*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Ibrahim, I., Adiman, A., & Setyaningsih, K. (2022). *PENGADAAN BAHAN PUSTAKA DI PERPUSTAKAAN MTS N 2 PALEMBANG*. 55–63.
- Ibrahim, I., Zainuri, A., Hidayat, H., Zulkipli, Z., & Noviana, R. (2021). Kinerja Pegawai Tata Usaha Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jambura Journal of Educational Management*, 2(September), 137–146. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.997>
- Mulyadi. (2016). *Bimbingan Konseling di Madrasah dan Sekolah*. Prenada Media Grop.
- Mulyadi. (2021). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. Dotplus Publisher.
- Permana, N. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Siswa SMP terhadap Kemampuan Pemahaman Matematik dan Pemecahan Masalah. *Journal On Education*, 1(3), 119–127. [file:///C:/Users/User/Downloads/128-Article Text-227-2-10-20190225 \(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/128-Article%20Text-227-2-10-20190225%20(1).pdf)
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sulistiyono, T. (2014). Model Koordinasi Pengelolaan Guru Pns Di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta Pada Era Otonomi Daerah. *Cakrawala Pendidikan*, 33(1), 1–12.
- Viktory & Damianus. (2022). Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 1–9.
- Wahyudi, Y., & Julaiha, S. (2021). Konsep Manajemen Pendidikan Umum. *Borneo Journal of Islamic Education*.