

Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kependidikan di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir Sumatera Selatan

Al Mutiara¹, Febriyanti², Zulkipli³

^{1 2 3}Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Fatah Palembang

Correspondence Author : Al Mutiara, almutiara1602@gmail.com, Palembang, indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/jipmht.v7i2.1749>

Abstrak

Penelitian ini mengangkat pembahasan mengenai “ Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kependidikan di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir Sumatera Selatan” Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir Sumatera Selatan dan menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data dari data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dengan informan penelitian adalah kepala sekolah, waka kurikulum, kepala tata usaha dan guru. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah reduksi data, display data, verifikasi dan penarikan kesimpulan. Sedangkan pengecekan keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir Sumatera Selatan berjalan dengan baik. Dilihat dari indikator pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan yaitu koordinasi, motivasi, komunikasi, dan pengarahan. Adapun faktor-faktor pendukung pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan di SMA Bakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir Sumatera Selatan adalah faktor organisasi dalam kebijakan promosi dan kebiasaan pencari tenaga kerja, sedangkan faktor penghambat pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir Sumatera Selatan adalah metode pelaksanaan penarikan dan kondisi tenaga kerja.

Kata Kunci : Pelaksanaan, Rekrutmen tenaga kependidikan

Abstrack

This study raises the discussion of "Implementation of Education Personnel Recruitment at Bhakti Suci Jaya High School Tanjung Batu Ogan Ilir, South Sumatra." obstacles to the implementation of the recruitment of educational staff at Bhakti Suci Jaya High School Tanjung Batu Ogan Ilir, South Sumatra. In this study, researchers used a type of qualitative research using a qualitative descriptive approach. The types of data in this study are qualitative data and quantitative data, the data source is from primary data and secondary data. Data was collected through observation, interviews and documentation with the research informants being school principals, deputy heads of curriculum, heads of administration and teachers. The techniques used in data analysis are data reduction, data display, verification and drawing conclusions. While checking the validity of the researcher's data using source triangulation, technical triangulation and time triangulation. The results of this study indicate that the implementation of the recruitment of educational staff at SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir, South Sumatra is going well. Judging from the indicators of the implementation of education staff recruitment, namely coordination, motivation, communication, and direction. The supporting factors for the recruitment of teaching staff at Bakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir High School, South Sumatra are organizational factors in promotion policies and the habits of job seekers, while the inhibiting factors for the implementation of education staff recruitment at Bhakti Suci Jaya High School Tanjung Batu Ogan Ilir, South Sumatra is the method of execution of the withdrawal and labor conditions.

Keywords: Implementation, Recruitment of educational staff

PENDAHULUAN

Pelaksanaan menurut Siagian dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses kegiatan yang harus dilakukan untuk membina dan mendorong semangat bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan. , Sedangkan menurut G.R Terry dalam Sukarna, memberi definisi pelaksanaan ialah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak. pimpinan.(Sukarna, 2011), Menurut Hasibuan pelaksanaan adalah mengarahkan semua bawahan, agar mau berkerja sama dan berkerja efektif untuk mencapai tujuan.(Malayu S.P. Hasibuan, 2011),

Rekrutmen merupakan suatu proses menarik orang pada suatu waktu tertentu dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan”.(Fendi Suhariadi, 2013) Untuk mempunyai kualitas pendidikan yang baik, sekolah harus mampu merekrut tenaga kependidikan yang mumpuni. Dan bukan hanya sekedar mengisi kekosongan yang ada, namun harus mempunyai profesionalitas dalam bidangnya dan berdedikasi tinggi, karena unsur utama dari sebuah lembaga adalah sumber daya manusia yang mempunyai kualitas baik.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan memiliki peran dan posisi yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Kepala sekolah harus mempunyai keahlian dalam hal manajemen personalia.(Oemar,2011) Apalagi dalam bidang pendidikan, sangat dibutuhkan orang-orang yang kompeten di dalamnya. Karena akan berpengaruh pada hasil lulusan dari sekolah tersebut. Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga kependidikan, maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional.(Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2010)

Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Undang-undang Republik Indonesia No.14) mengamanatkan bahwa Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi bersifat holistik dan merupakan suatu kesatuan yang menjadi ciri Guru profesional. Untuk menjamin pelayanan pendidikan yang bermutu sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman maka peningkatan kompetensi ini merupakan suatu proses yang berkelanjutan. Pembangunan pendidikan terutama yang terkait dengan pembinaan Guru dan tenaga kependidikan pada periode tahun 2010-2014 telah menunjukkan keberhasilan yang baik.

Pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan adalah kegiatan yang dilakukan oleh

pemimpin dalam pendidikan untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang mumpuni, kepala sekolah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan serta memberikan pengarahan kepada kepala tata usaha dalam proses kegiatan rekrutmen tenaga kependidikan, (Husein, 2004) dan kepala tata usaha berkoordinasi kepada guru untuk memasang lowongan pekerjaan tenaga kependidikan di media, pihak sekolah harus merencanakan secara matang, agar tujuan manajemen rekrutmen dan seleksinya tercapai, untuk itu, rekrutmen sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan. Agar bisa menghasilkan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang professional. (Ibrahim, 2014)

Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti Salah satu permasalahan yang peneliti dapatkan pada perencanaan perekrutan tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan pedoman perekrutan, hal ini dikarenakan SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu dalam pelaksanaan rekrutmen kurang matangnya kegiatan perekrutan sehingga sering kali terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan sekolah karena banyak pekerjaan-pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh beberapa orang tapi harus dikerjakan sendiri. Rekrutmen tidak dilakukan setiap tahun. Kegiatan rekrutmen biasanya dilakukan di awal tahun ajaran baru. Waktu pelaksanaan rekrutmen pun terkadang tidak terjadwal, karena kesibukan tim rekrutmen.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk menjadikan bahan kajian penulisan skripsi dengan judul “Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kependidikan di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir Sumatera Selatan”.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif artinya prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang diamati. (Sugiyono, 2014).

Untuk memperoleh data seperti yang diinginkan dalam skripsi ini, maka penulis menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian harus dilakukan dengan cara turun langsung kelokasi penelitian untuk mencari dan mengumpulkan data yang berkaitan dengan SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir Sumatera Selatan.

Informan penelitian adalah orang yang menjadi sumber data dalam penelitian kualitatif untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian. (sugiono, 2017). Informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah. Metode atau teknik pengumpulan data dapat melalui wawancara (interview), angket, observasi, dan gabungan dari ketiganya. (Ade Heryana, 2018).

Sedangkan Teknik analisis data melalui reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan. (imam gunawan, 2013). Keabsahan data yaitu menggunakan triangulasi sumber data, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. (Sugiono,2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir Sumatera Selatan, ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan teori yang telah dijelaskan, pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan mempunyai permasalahan dalam Rekrutmen tidak dilakukan setiap tahun. Kegiatan rekrutmen biasanya dilakukan di awal tahun ajaran baru. Waktu pelaksanaan rekrutmen pun terkadang tidak terjadwal, karena kesibukan tim rekrutmen. Berdasarkan submasalah yang dihasilkan, peneliti akan mendeskripsikan permasalahan berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kependidikan Di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu Sumatera Selatan.

1. Koordinasi

Menurut G.R Terry, koordinasi merupakan suatu usaha yang sikron dan teratur untuk menyediakan waktu yang tepat dan dapat mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang tepat pada sasaran yang telah direncanakan. (Sukarna, 2011), Adapun Koordinasi yang digunakan peneliti sebagai berikut:

a. Koordinasi dalam menjalankan metode rekrutmen, koordinasi dalam menjalankan prosedur rekrutmen, dan koordinasi dalam menentukan sumber-sumber rekrutmen, sehingga proses koordinasi telah berjalan dengan baik dengan dilakukan rapat atau diskusi untuk menghasilkan suatu tindakan pada sasaran yang telah direncanakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas maka dapat dipahami bahwa memang benar sebelum melakukan perekrutan tenaga kependidikan telah dilakukannya motivasi dalam menjalankan metode, prosedur dan sumber rekrutmen dengan bawahan pada saat rapat atau diskusi serta pada saat dibutuhkan mengenai program perekrutan tenaga kependidikan dengan melakukan pemberian motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah, waka kurikulum, serta kepala tata usaha, yang diharapkan bisa untuk mendorong para staff untuk lebih baik lagi dalam melaksanakan perekrutan tenaga kependidikan. Jadi motivasi dalam menjalankan metode rekrutmen telah dilakukan dengan cara lebih mengoptimalkan mulai dari kinerja sumber daya

manusianya untuk bekerja dengan lebih baik lagi untuk menentukan metode rekrutmen tenaga kependidikan.

2. Motivasi

Merupakan fungsi manajemen dalam bentuk pemberian inspirasi, semangat, dan dorongan kepada bawahan, supaya bisa melaksanakan kegiatan dengan rasa suka rela. Menurut Usman, motivasi merupakan proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. (Georgi R, 2012) Jadi dapat disimpulkan motivasi merupakan sebuah proses yang dapat mendorong seseorang untuk bisa terinspirasi dan semangat untuk melakukan sesuatu. Khususnya termotivasi dalam pelaksanaan perekrutan tenaga kependidikan yang bermutu. Adapun Motivasi yang digunakan peneliti sebagai berikut:

- a. Motivasi dalam menjalankan metode rekrutmen, motivasi dalam menjalankan prosedur rekrutmen, dan motivasi dalam menentukan sumber sumber rekrutmen, sehingga proses motivasi telah berjalan dengan baik dengan memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada bawahan supaya bisa melaksanakan kegiatan dengan rasa suka rela. (Handoko, 2013)

Berdasarkan hasil wawancara, Observasi, dan dokumentasi dengan beberapa informan di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir Sumatera Selatan maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi mengenai metode, prosedur, dan sumber-sumber rekrutmen tenaga kependidikan dilakukan dengan sangat baik yang diberikan oleh kepala sekolah dan waka kurikulum serta kepala tata usaha. Dengan memberikan motivasi kepada para staff yang bertanggung jawab atas mempersiapkan sumber-sumber dalam rekrutmen tenaga kependidikan untuk itu kami menyiapkan iklan lowongan yang menarik untuk mendapatkan calon tenaga kependidikan yang bermutu dan profesional serta Dengan adanya motivasi yang diberikan diharapkan bisa untuk mendorong para staff untuk lebih telaten dan lebih memperhatikan lagi mengenai prosedur dalam rekrutmen tenaga kependidikan. Jadi dapat disimpulkan motivasi dalam Menentukan Prosedur Rekrutmen Tenaga Kependidikan dengan memberikan motivasi serta dorongan kepada para staff yang bertanggung jawab dalam Menentukan prosedur rekrutmen tenaga kependidikan agar lebih telaten.

3. Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu hal yang dibutuhkan untuk bisa mendapatkan timbal balik antara kepala sekolah, waka kurikulum, Kepala Tata Usaha serta staff, yang

artinya kinerja komunikasi ini sangat penting dalam tanggap jawab perekrutan untuk mendapatkan tujuan yang telah direncanakan. (Agoes Parera, 2020), Jadi dapat disimpulkan komunikasi merupakan proses interaksi sosial yang terjadi didalam suatu kegiatan yang biasanya antara pimpinan dengan pelaksana lainnya. Adapun Komunikasi yang digunakan peneliti sebagai berikut:

- a. Komunikasi dalam menjalankan metode rekrutmen, komunikasi dalam menjalankan prosedur rekrutmen, dan komunikasi dalam menentukan sumber-sumber rekrutmen, sehingga proses komunikasi berjalan dengan baik dengan mendapatkan timbal balik antara kepala sekolah dengan bawahan mengenai pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas maka dapat dipahami bahwa memang benar sebelum melakukan Perekrutan tenaga kependidikan telah dilakukannya Komunikasi mengenai metode, prosedur, dan sumber- sumber rekrutmen tenaga kependidikan komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah, waka kurikulum dan kepala tata usaha dengan para staff dilakukan pada saat rapat atau diskusi dilaksanakan mengenai komunikasi mengenai sumber-sumber rekrutmen tenaga kependidikan tersebut maka akan disimpulkan sumber-sumber apa saja yang diperlukan dalam proses rekrutmen tenaga kependidikan di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu, itu semua untuk membuat sumber-sumber rekrutmen tenaga kependidikan menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya. Jadi dapat disimpulkan dengan adanya komunikasi mengenai sumber sumber rekrutmen tenaga kependidikan yang dilakukan melalui rapat atau diskusi maka akan disimpulkan sumber sumber apa saja yang diperlukan dalam proses rekrutmen tenaga kependidikan di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu.

4. Pengarahan

Pengarahan adalah pemberian arahan atau bimbingan yang diberikan oleh Kepala Sekolah, Waka Kurikulum atau Kepala Tata Usaha dengan menggabungkan usaha-usaha para staff utnuk mencapai tujuan. (Agoes Parera,2020) Jadi dapat dipahami bahwa pengarahan merupakan suatu pemberian bimbingan Kepala Sekolah, Waka Kurikulum atau Kepala Tata Usaha kepada para staff dalam bentuk usaha dalam mencapai tujuan. (Wilson, 2012) Adapun pengarahan yang digunakan peneliti sebagai berikut:

- a. Pengarahan dalam menjalankan metode rekrutmen, pengarahan dalam menjalankan prosedur rekrutmen, pengarahan dalam menentukan sumber-sumber rekrutmen, sehingga proses pengarahan berjalan dengan baik telah dilakukan kepala sekolah

memberikan suatu bimbingan dengan bawahan dalam bentuk usaha dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas maka dapat dipahami bahwa memang benar sebelum melakukan Perekrutan Rekrutmen tenaga kependidikan telah dilakukannya pengarahan dalam menjalankan metode, prosedur, dan sumber-sumber rekrutmen tenaga kependidikan dengan melakukan rapat atau diskusi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Kepala TU dan para staff untuk memberikan pengarahan proses penentuan metode perekrutan tenaga kependidikan, seperti pemberian pengarahan mengenai waktu mulainya perekrutan, jadi dapat disimpulkan Kepala Sekolah memberi arahan kapan harus mulai dibuka dan kapan harus ditutup untuk lowongan perekrutan tenaga kependidikannya.

Faktor pendukung pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan di SMA Bakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir Sumatera Selatan.

a. Faktor organisasi dalam kebijakan promosi

Promosi merupakan bagian dari bauran komunikasi untuk menyampaikan informasi produk kepada konsumen dan pihak lain yang berinteraksi dengan organisasi. (Sondang P, 2018)

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa salah satu faktor pendukung pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan Di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir Sumatera Selatan adalah kebijakan promosi dari dalam organisasi, dengan menyebarkan lowongan di media sosial dan memberikan kemudahan untuk mencari calon tenaga kependidikan yang bermutu dan profesional . Jadi yang menjadi faktor pendukung kebijakan promosi di media sosial yang digunakan dalam sarana untuk menyebarkan adanya rekrutmen calon pendidik dan tenaga kependidikan.

b. Kebiasaan pencari tenaga kerja

Pada satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia biasanya terdapat sekelompok pegawai yang tugas utamanya adalah melakukan rekrutmen. Mereka adalah panitia rekrutmen yang memahami berbagai segi proses rekrutmen dapat berlangsung dengan relatif cepat karena berkat pengetahuan dan pengalamannya, para pencari tenaga kerja itu telah mempunyai rencana sumber daya manusia dalam organisasi, mengetahui kemampuan para manajer yang kelak akan membawahi tenaga kerja baru, memiliki informasi tentang analisis pekerjaan yang terdapat dalam organisasi, (Sondang P, 2018)

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa salah satu faktor pendukung pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan di SMA

Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir Sumatera Selatan adalah Kebiasaan Pencari Tenaga Kerja proses perekrutan dengan adanya kepantiaan rekrutmen mereka sudah menegetahui bagaimana metode dan langkah selajutnya untuk melakukan perekrutan yang baik pada calon tenaga kependidikan. Jadi dengan adanya kepanitiaan penerimaan tenaga kependidikan menjadi faktor pendukung karena menegetahui bagaimana metode dan langkah selajutnya untuk melakukan perekrutan yang baik pada calon tenaga kependidikan.

Faktor penghambat pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan Ogan Ilir Sumatera Selatan

a. Metode pelaksanaan penarikan

Semakin tertutupnya penarikan melalui surat kabar, radio, atau TV maka pelamar semakin sedikit(Daryanto,2013)

Berdasarkan hasil wawancara observasi dan dokumentasi dengan beberapa informan dan mengobservasi langsung dilapangan maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa salah satu faktor penghambat pelaksanaan Rekrutmen tenaga kependidikan Adalah metode pelaksanaan penarikan yang digunakan terlihat terlalu monoton dikarenakan kurang matangnya perencanaan dan melakukan metode yang sama dengan tahun yang sebelumnya.

b. Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja semakin banyak pula pelamar yang serius. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit, pelamar juga sedikit.(Sondang P. Siagian, 2018)

Berdasarkan hasil wawancara observasi dan dokumentasi dengan beberapa informan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen. karena pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu dikarenakan di sekitaran daerah tanjung batu banyak sekolah swasta yang menyebabkan daya saing yang sangat tinggi maka kuota tenaga kependidikan yang sedikit maka pelamar tenaga kependidikan pun menjadi lebih sedikit daripada saat kutota pelamar tenaga kependidikan dibuka besar besaran. Selain itu masih ada beberapa pelamar tenaga kependidikan di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu yang keahliannya berbeda dengan apa yang dibutuhkan pada saat proses rekrutmen tenaga kependidikan dibuka di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil proses penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan mengenai pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir Sumatera Selatan dengan melalui macam-macam kegiatan seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi, hingga selesai maka dapat diperoleh hasil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan di SMA Bhakti Suci Jaya Tanjung Batu Ogan Ilir Sumatera Selatan ini sudah berjalan dengan baik, hal itu terlihat dari adanya Koordinasi dalam menjalankan metode rekrutmen, koordinasi dalam menjalankan prosedur rekrutmen, dan koordinasi dalam menentukan sumber-sumber rekrutmen, sehingga proses koordinasi telah berjalan dengan baik dengan dilakukan rapat atau diskusi untuk menghasilkan suatu tindakan pada sasaran yang telah direncanakan, Motivasi dalam menjalankan metode rekrutmen, motivasi dalam menjalankan prosedur rekrutmen, dan motivasi dalam menentukan sumber sumber rekrutmen, sehingga proses motivasi telah berjalan dengan baik dengan memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada bawahan supaya bisa melaksanakan kegiatan dengan rasa suka rela, Komunikasi dalam menjalankan metode rekrutmen, komunikasi dalam menjalankan prosedur rekrutmen, dan komunikasi dalam menentukan sumber-sumber rekrutmen, sehingga proses komunikasi berjalan dengan baik dengan mendapatkan timbal balik antara kepala sekolah dengan bawahan mengenai pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan, Pengarahan dalam menjalankan metode rekrutmen, pengarahan dalam menjalankan prosedur rekrutmen, pengarahan dalam menentukan sumber-sumber rekrutmen, sehingga proses pengarahan berjalan dengan baik telah dilakukan kepala sekolah memberikan suatu bimbingan dengan bawahan dalam bentuk usaha dalam mencapai tujuan.
2. Faktor pendukung pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan Ogan Ilir Sumatera Selatan yaitu : faktor organisasi dalam kebijakan promosi dan kebiasaan pencari tenaga kerja, dengan menyebarkan lowongan di media sosial digunakan untuk menginformasikan adanya rekrutmen tenaga kependidikan sedangkan Faktor penghambat pelaksanaan rekrutmen tenaga kependidikan Ogan Ilir Sumatera Selatan yaitu : metode pelaksanaan penarikan dan kondisi pasar tenaga kerja, terlalu monotonnya kegiatan perekrutan tenaga kependidikan di setiap tahun serta pelamar tenaga kependidikan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan sekolah.

REFERENSI

- Bafadal. Ibrahim. 2014. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun. Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daryanto,.,2013. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dosen, tim.2010. *Administrasi Pendidikan UPI, Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Eko Widodo. Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gunawan. Iman. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik. Oemar,2011. *Pendidikan Guru, Konsep dan Strategi*, Bandung : CV Mandar Maju.
- Hani Handoko, T . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BFE.
- Hasibuhan. Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryana, Ade . 2018. *Modal Informan dan Pemeilihan Informan Pada Penelitian Kualitatif*, Universitas Esa Unggul: Prodi Kesehatan Masyarakat.
- Parera,Agoes ,.2020. *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian. Sondang P. 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendektan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi, Fendi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoririti-Praktis*, Surabaya: Airlangga University Press.
- Sukarna. 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.
- Terry, Georgi R. 2013. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Askara.
- Umar. Husein. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-undang Republik indonesia No.14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*.