

Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Organisasi Pendidikan

Ishlah Farah Diba^{1✉}, Anis Zohriah²

(1) Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

(2) Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

✉ Corresponding author
(anis.zohriah@uinbanten.ac.id)

Abstrak

Rekrutmen adalah salah satu bagian terpenting dalam keseluruhan proses manajemen SDM dalam organisasi pendidikan. Rekrutmen merupakan proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan tujuan organisasi. Metode penelitian ini menggunakan metode literature research yaitu pendekatan studi pustaka untuk mencari dan mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan rekrutmen tenaga kerja dalam organisasi pendidikan. Fokus artikel ini adalah 1) Pengertian Rekrutmen, dan 2) Sumber-sumber calon tenaga kerja, 3) Media penarikan SDM, 4) Langkah-langkah seleksi SDM, 5) Metode seleksi SDM, (6) Kendala rekrutmen tenaga kerja. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan prosedur rekrutmen yang dilakukan dengan baik dan benar akan menghasilkan dampak yang positif bagi organisasi pendidikan sekaligus para pelamar pekerjaan yang diseleksi. Manfaat rekrutmen bagi organisasi pendidikan adalah kemudahan untuk menentukan kualifikasi pelamar yang dinyatakan lolos seleksi. Sedangkan manfaat yang dirasakan oleh pelamar adalah perasaan puas dan tidak adanya kecurigaan dalam proses rekrutmen.

Kata Kunci : *Rekrutmen, Tenaga Kerja, Organisasi, Pendidikan.*

Abstract

Recruitment is one of the most important parts of the entire HR management process in educational organizations. Recruitment is a process that produces a number of applicants who have qualifications in accordance with the organization's goals. This research method uses the literature research method, namely a literature study approach to search for and collect literature related to workforce recruitment in educational organizations. The focus of this article is 1) Understanding Recruitment, and 2) Sources of prospective workers, 3) Media for attracting HR, 4) Steps for HR selection, 5) HR selection methods, (6) Obstacles to labor recruitment. From the research results, it can be concluded that recruitment procedures that are carried out properly and correctly will produce a positive impact on educational organizations as well as the selected job applicants. The benefit of recruitment for educational organizations is that it is easy to determine the qualifications of applicants who have passed the selection. Meanwhile, the benefits felt by applicants are feelings of satisfaction and the absence of suspicion in the recruitment process.

Keywords: *Recruitment, Employment, Organization, Education.*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah pilar utama dalam pembangunan masyarakat yang berfungsi sebagai tulang punggung untuk mencetak generasi yang berkompeten dan berdaya saing. Untuk mencapai tujuan tersebut, penting bagi setiap organisasi pendidikan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, berkomitmen, dan berinovasi.

Saat ini, pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia tercermin dari kebijaksanaan organisasi pendidikan untuk mengatur sumber daya manusianya. Proses untuk mendapatkan, menyeleksi, dan menempatkan tenaga kerja telah menempati peran terpenting dalam organisasi pendidikan. Oleh karena itu, tenaga kerja yang cakap adalah salah satu faktor penting bagi kemajuan negara-negara yang sedang berkembang dan kurangnya tenaga-tenaga yang cakap akan menghambat perkembangan tersebut.

Proses rekrutmen merupakan salah satu bagian terpenting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Pernyataan tersebut didasarkan pada alasan bahwa suatu organisasi pendidikan akan mendapatkan sejumlah pegawai yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan atau tidak tergantung pada cermat atau tidaknya proses rekrutmen yang dilakukan.

Rekrutmen bukan hanya sekadar mencari kandidat yang memiliki kualifikasi teknis, tetapi juga mereka yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan lingkungan belajar yang dinamis. Karena

dinamika dalam dunia pendidikan terus berkembang, organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang adaptif, mampu berinovasi, dan memiliki hasrat untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Menurut penelitian terdahulu oleh nani (2018) manajemen perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik oleh dinas pendidikan kota ternate menjelaskan tentang Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan dan rekrutmen Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Kota Ternate belum optimal dalam melihat aspek pemerataan penempatan guru, penatausahaan, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis guna menunjang proses pendidikan. di satuan pendidikan. Selain itu masih terdapat kesenjangan guru mata pelajaran di masing-masing sekolah. Selain itu, masih banyak pendidik yang belum memaksimalkan kemampuannya dalam menjalankan kewajibannya sebagai guru profesional. Data collection techniques by conducting interview is to answer the provided research questions. Informants consisted of heads of education offices, principals, teachers and school committees, sedangkan menurut penelitian Lisnandari (2018) pencapaian rekrutmen yang dilaksanakan Madrasah Aliyah Al-Inaayah mencapai 23 tenaga pendidik, dan secara kualitatif: rekrutmen tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan Madrasah Aliyah Al-Inaayah; yaitu mendapatkan tenaga pendidik yang profesional. maka bisa disimpulkan rekrutmen bukan hanya sekedar kandidat dalam pendidikan.

Rekrutmen dilakukan karena adanya lowongan pekerjaan (vanancy) dengan beberapa alasan, yaitu : (1) berdirinya organisasi baru; (2) perluasan pekerjaan; (3) membesarnya Lembaga; (4) banyaknya beban tugas; (5) mutasi pegawai; (6) adanya pegawai yang pensiun; (7) adanya pegawai yang meninggal dunia.¹

Maka dari itu peneliti sangat tertarik untuk mengkaji penelitian ini sesuai dengan masalah dan problematika yang di teliti, dengan tema berkaitan dengan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk membahas artikel yang berjudul rekrutmen tenaga kerja dalam organisasi pendidikan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan termasuk jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (literature research). Dalam studi pustaka, penulis melakukan kegiatan pengumpulan literatur-literatur yang berkaitan dengan Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Organisasi Pendidikan, kemudian dilakukan penelaahan kembali terhadap literatur- literatur tersebut secara mendalam sehingga dapat menghasilkan kesimpulan. Berbagai teknik pengumpulan data dapat digunakan, termasuk wawancara, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara dengan pihak terkait seperti manajer SDM, kepala sekolah, guru, dan komite sekolah dapat memberikan wawasan yang berharga tentang proses rekrutmen, tantangan yang dihadapi, dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkannya. Informan yang relevan untuk penelitian ini termasuk manajer SDM, kepala sekolah, guru, dan komite sekolah. Dengan memilih informan yang beragam, peneliti dapat mendapatkan sudut pandang yang berbeda-beda tentang proses rekrutmen dan dampaknya pada organisasi pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pengertian Rekrutmen

Secara umum rekrutmen dapat diartikan sebagai pencarian dan pengadaan calon sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial, sehingga dapat diseleksi orang- orang yang paling tepat bagi kebutuhan kerja yang ada. Rekrutmen merupakan proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan tujuan organisasi. Rekrutmen juga dapat dimaknai sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar sehingga organisasi memiliki kesempatan yang lebih banyak untuk melakukan seleksi terhadap calon yang sesuai dengan standar kualifikasi yang diperlukan oleh organisasi. Secara spesifik rekrutmen adalah serangkaian aktivitas dan proses yang digunakan untuk memperoleh sejumlah calon pelamar pegawai. Rekrutmen dilakukan sebagai Upaya pencarian calon pegawai yang potensial untuk dipilih dan ditempatkan pada posisi kerja yang sesuai antara yang dimiliki dengan tuntutan lingkungan kerja.

Ada berbagai definisi mengenai rekrutmen yang dikemukakan oleh beberapa pakar di bidang manajemen sumber daya manusia, diantaranya sebagai berikut: 2

- a) Nurul Ulfatin & Teguh Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. (Depok, PT Raja Grafindo Persada, 2018), 50.
- b) Puspa Nurmasiyah et al., "Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan," Jurnal Pendidikan dan Konseling 5, no. 1 (2023): 2046–2052

Simamora (1997:212) dalam buku koleksi digital Universitas Kristen Petra menyatakan bahwa Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Gomes (1995:105) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Noe at. all (2000) rekrutmen didefinisikan sebagai pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial.

Flippo (1984) mendefinisikan rekrutmen adalah penarikan calon pegawai atau tenaga kerja adalah proses pencarian tenaga kerja yang dilakukan secara seksama, sehingga dapat merangsang mereka untuk mau melamar jabatan-jabatan tertentu yang ditawarkan oleh organisasi.

S.Werther dan Davis (1996) mendefinisikan rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan dan untuk merangsang pelamar-pelamar yang mempunyai kemampuan agar menjadi pegawai. Musselman dan Hughes (1981) yang menyatakan bahwa Penarikan calon pegawai adalah proses pembentukan sekumpulan pelamar yang memiliki kualitas tertentu. Schermerhorn, (1997) Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli tersebut, dapat dipahami bahwa rekrutmen merupakan salah aktivitas atau proses pencarian sumber daya manusia dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan, yang dilakukan dengan seksama, untuk diperkerjakan pada suatu jabatan dalam organisasi (Payerle et al., 2015). Oleh karena itu, prosedur rekrutmen yang cermat dan penempatan yang sesuai merupakan esensi dari pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Jika rekrutmen dilakukan dengan baik, niscaya prosedur ini akan menjamin bahwa sebuah organisasi mempunyai karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi.

2. Sumber-Sumber Calon Tenaga Kerja

Sumber calon tenaga kerja atau pelamar dapat berasal dari internal organisasi dan eksternal organisasi:

a) Sumber Internal

Mengisi posisi jabatan yang kosong dengan rekrutmen internal perlu didahulukan karena memiliki banyak keuntungan antara lain :

1. Mutasi jabatan secara internal pada hakikatnya untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia yang sudah ada.
2. Aman sebagai sarana promosi jabatan sumber daya manusia yang potensial.
3. Calon internal mungkin hanya memerlukan sedikit pelatihan jika dibandingkan dengan kesiapan calon dari luar.

Ada sejumlah pertimbangan yang bisa dianalisis untuk memutuskan sumber internal antara lain :

1. Aplikasi lamarannya sudah tidak diragukan keasliannya.
2. Pengalaman dan kompetensinya sudah diketahui.
3. Evaluasi kinerja sudah menunjukkan bagaimana motivasi dan loyalitasnya terhadap organisasi.
4. Sertifikasi yang sudah dimiliki termasuk jika memiliki sertifikat ganda.
5. Catatan-catatan khusus yang direkomendasikan oleh atasan.
6. Kreativitas dan prestasi yang telah dicapai.

b) Sumber Eksternal

Jika rekrutmen sumber internal sudah tidak memungkinkan, maka perlu dilakukan dengan mencari kandidat dari sumber eksternal organisasi. Sumber eksternal umumnya bersifat individu (Dolnicar et al., 1997). Untuk mendapatkan sumber eksternal, banyak cara yang dilakukan antara lain :

1. Kerja sama dengan perguruan tinggi (organisasi alumni)
2. Kerja sama dengan balai Latihan kerja
3. Kerja sama dengan organisasi profesi
4. Kerja sama dengan agen tenaga kerja
5. Rekrutmen di media massa
6. Bursa kerja (job fairs)
7. Open house

3. Media Penarikan Sumber Daya Manusia

Proses penarikan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi pendidikan melibatkan serangkaian langkah strategis untuk menarik individu yang berkualitas, berkomitmen, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Berikut adalah beberapa media atau metode yang umum digunakan dalam penarikan SDM di bidang pendidikan:

a) Pengumuman Lowongan

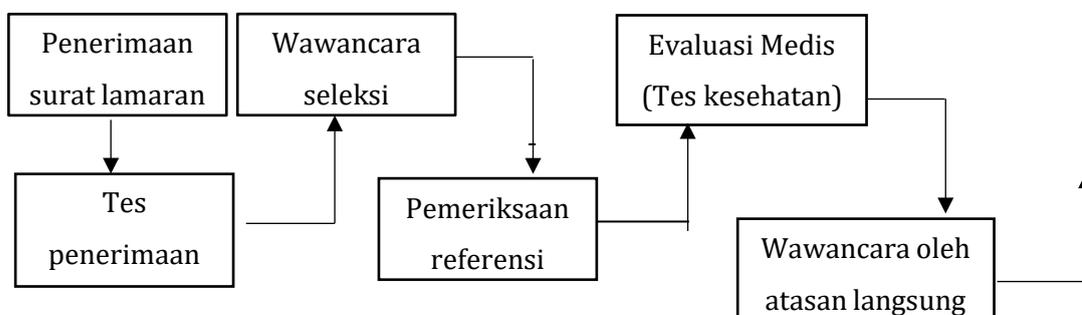
Menerbitkan pengumuman lowongan pekerjaan melalui situs web organisasi, media cetak, dan media sosial merupakan langkah pertama dalam menarik calon pelamar yang potensial.

- b) Situs Web Organisasi
Menyediakan informasi tentang lowongan pekerjaan, kebijakan organisasi, dan gambaran umum tentang lingkungan kerja di situs web organisasi dapat menarik perhatian calon yang tertarik dengan nilai dan visi organisasi tersebut.
- c) Media Sosial
Menggunakan platform media sosial seperti Instagram, Tiktok, dan Facebook untuk membagikan pengumuman lowongan pekerjaan dan mendukung kampanye branding organisasi.
- d) Job Portals dan Situs Pencari Kerja
Menggunakan situs web khusus pencarian kerja atau portal lowongan pekerjaan seperti Indeed, Glassdoor, atau platform lokal untuk menjangkau audiens yang lebih luas.
- e) Kerjasama dengan Institusi Pendidikan
Berkmitra dengan perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya untuk mendapatkan akses ke lulusan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- f) Pameran Pendidikan dan Karir
Menghadiri pameran pendidikan dan karir, baik secara lokal maupun internasional, untuk membangun jaringan dan menarik perhatian calon karyawan potensial.
- g) Program Magang dan Praktek Kerja
Menawarkan program magang dan praktek kerja dapat memberikan organisasi kesempatan untuk mengidentifikasi dan menarik individu yang berbakat dan berpotensi.
- h) Wawancara Karir dan Presentasi
Mengadakan acara wawancara karir atau presentasi di institusi pendidikan untuk memberikan informasi lebih lanjut tentang organisasi dan memberikan kesempatan bagi calon untuk bertemu langsung dengan perwakilan organisasi.
- i) Database Pekerja
Mempertahankan dan mengelola database pekerja yang mencakup calon yang pernah mengajukan lamaran sebelumnya atau menunjukkan minat pada organisasi.
Dengan memanfaatkan kombinasi media ini, organisasi pendidikan dapat meningkatkan visibilitasnya dan menarik calon-calon pelamar yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi.

4. Langkah-langkah Seleksi SDM

Menurut Siagian (1999: 133) ada delapan Langkah dalam proses seleksi : (1) penerimaan surat lamaran; (2) tes-tes penerimaan; (3) wawancara seleksi; (4) pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat referensinya; (5) evaluasi Kesehatan; (6) wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya; (7) keputusan atas lamaran.

Tiap organisasi memiliki Langkah-langkah dan urutan yang berbeda-beda dalam proses seleksi pegawainya. (Rajaloo & Hasyim, 2018) Tiap Langkah tersebut dilakukan secara sistematis agar hasil keseluruhan prosesnya dapat diandalkan. Dalam kenyataan dilapangan, model Langkah-langkah tersebut bisa jadi bervariasi.5



5. Metode Seleksi Sumber Daya Manusia

Hal yang paling sering digunakan dalam prosedur rekrutmen sumber daya manusia adalah tes psikologi dan wawancara. Keduanya merupakan kegiatan yang kompleks dan susah digunakan dengan tepat.

Ada lima metode tes psikologi yang mampu mengcover seleksi sumber daya manusia yang akan bekerja dalam suatu organisasi atau Lembaga Pendidikan.6

No	Jenis Tes	Penjelasan
1	Tes kepribadian dan Minat	Dilakukan untuk mengukur beberapa hal, seperti kecenderungan emosi, kemandirian, kemampuan

No	Jenis Tes	Penjelasan
		berinteraksi sosial, kepercayaan diri, serta kejujuran. Tes minat untuk mengukur preferensi individual.
2	Tes Prestasi	Dilakukan untuk mengukur apakah seorang calonpelamar dapat dilatih untuk melaksanakanpekerjaan atau tidak
3	Tes Bakat	Dilakukan untuk mengetahui potensi seseorang dalam memperoleh keahlian, seperti kemampuan intelektual, adaptasi, mekanis/gerak.
4	Tes Pengetahuan	Dilakukan untuk mengetahui tingkat pengetahuan seorang pelamar dalam bidangtertentu.
5	Tes Kesehatan	Hampir semua organisasi mensyaratkan kepada pelamar untuk memiliki Kesehatan yang prima supaya mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan berkelanjutan.

Sedangkan wawancara seleksi adalah dialog yang dimulai oleh satu atau lebih dari satu orang untuk mengumpulkan informasi dan mengevaluasi berbagai kualifikasi pelamar untuk bekerja. Wawancara seleksi merupakan metode seleksi yang paling luas digunakan didalam organisasi-organisasi yang telah ada. Siagian (2014 : 141) menyebutkan ada lima manfaat yang dapat dipetik dari wawancara jika dilaksanakan dengan baik, yaitu :

- a) Kesan kuat tentang akseptabilitas pelamar untuk bekerja dalam organisasi.
- b) Memperoleh jawaban yang pasti atas pertanyaan apakah pelamar mampu melaksanakan pekerjaan yang akan diposisikannya.
- c) Memperoleh bahan perbandingan antara pelamar satu dengan yang lainnya.
- d) Pengenalan pelamar secara personal oleh pewawancara.
- e) Kesempatan bagi pelamar yang diwawancara untuk lebih mengenal organisasi melalui informasi dari pewawancara.

6. Kendala dalam Rekrutmen Tenaga Kerja

Proses rekrutmen tenaga kerja dalam organisasi pendidikan dapat dihadapkan pada sejumlah kendala yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dari proses tersebut. Beberapa kendala umumnya melibatkan:

- a) Persaingan Ketat
Pendidikan seringkali menjadi sektor dengan persaingan yang ketat untuk menarik dan merekrut tenaga kerja berkualitas. Perguruan tinggi dan sekolah- sekolah yang berkualitas tinggi bersaing untuk menarik tenaga kerja yang terbaik.
- b) Keterbatasan Anggaran
Keterbatasan anggaran dapat menjadi kendala serius, terutama bagi organisasi pendidikan yang bergantung pada dana publik atau swasta. Keterbatasan anggaran dapat membatasi upaya organisasi untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas.
- c) Tuntutan Kualifikasi Tinggi
Beberapa posisi dalam pendidikan, terutama di perguruan tinggi dan lembaga riset, memerlukan kualifikasi yang sangat tinggi. Ini bisa menjadi kendala karena mungkin sulit untuk menemukan kandidat yang memenuhi semua kualifikasi tersebut.
- d) Perubahan Kebutuhan Pendidikan
Perubahan cepat dalam teknologi dan kurikulum pendidikan dapat menciptakan kesenjangan antara kualifikasi tenaga kerja yang ada dan kebutuhan baru. Organisasi pendidikan mungkin kesulitan menemukan kandidat dengan keterampilan terkini.
- e) Ketidakcocokan Budaya Organisasi
Mencocokkan budaya organisasi dengan nilai dan preferensi karyawan potensial dapat menjadi kendala. Karyawan yang tidak merasa cocok dengan budaya organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan dan retensi yang lebih rendah.
- f) Proses Rekrutmen yang Panjang
Proses rekrutmen yang panjang dan rumit dapat menjadi kendala, terutama jika organisasi tidak dapat bersaing dengan kecepatan rekrutmen di sektor swasta atau organisasi lainnya.
- g) Keterbatasan Sumber Daya Manusia dalam Tim Rekrutmen
Jika tim rekrutmen organisasi terlalu kecil atau tidak memiliki keterampilan yang cukup, itu dapat menjadi kendala. Keterbatasan sumber daya manusia dalam tim rekrutmen dapat memperlambat

- proses dan mengurangi kemampuan untuk menangani volume lamaran yang tinggi.
- h) Masalah Kepemimpinan
Kualitas kepemimpinan dalam organisasi pendidikan dapat mempengaruhi reputasi dan daya tarik organisasi sebagai tempat kerja. Kepemimpinan yang tidak efektif atau kurang mendukung dapat membuat sulit menarik dan mempertahankan tenaga kerja.
- i) Pandemi dan Perubahan Lingkungan Kerja
Perubahan mendadak dalam lingkungan kerja, seperti pandemi COVID-19, dapat menyulitkan organisasi dalam menarik tenaga kerja. Pembatasan perjalanan, pekerjaan dari jarak jauh, dan ketidakpastian ekonomi dapat mempengaruhi keputusan para calon pekerja. Organisasi pendidikan perlu memahami kendala-kendala ini dan mengembangkan strategi rekrutmen yang adaptif untuk mengatasi tantangan yang mungkin muncul di masa yang akan datang.

Pembahasan

Maka penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya rekrutmen tenaga kerja yang berkualitas dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pendidikan. Proses rekrutmen yang cermat dan selektif sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi pendidikan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi. Namun, proses tersebut dapat dihadapkan pada berbagai kendala yang perlu diatasi, seperti persaingan ketat, keterbatasan anggaran, dan tantangan kualifikasi tinggi. Dengan pemahaman yang mendalam tentang berbagai aspek terkait dengan rekrutmen tenaga kerja dalam organisasi pendidikan, artikel ini memberikan wawasan yang berharga bagi pembaca dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan serta strategi dan tantangan dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

SIMPULAN

Prosedur rekrutmen yang dilakukan dengan baik dan benar akan menghasilkan dampak yang positif bagi organisasi/lembaga pendidikan sekaligus para pelamar pekerjaan yang diseleksi. Manfaat bagi organisasi/Lembaga Pendidikan adalah kemudahan untuk menentukan kualifikasi pelamar yang dinyatakan lolos seleksi. Sedangkan manfaat yang dirasakan oleh pelamar adalah perasaan puas dan tidak adanya kecurigaan-kecurigaan dalam proses rekrutmen.

Pelamar akan merasa adanya sikap dan Tindakan yang fair dari organisasi/Lembaga

Pendidikan penyelenggara rekrutmen sehingga apabila pelamar yang gagal dalam proses rekrutmen dapat merasakan "kepuasan", paling tidak bisa mengintrospeksi diri bahwa mereka belum dapat memenuhi standar yang ditentukan oleh organisasi tersebut. Bagi pelamar yang lolos rekrutmen, tentunya mereka diharapkan dapat bekerja sesuai spesifikasi pekerjaannya masing-masing. Pada akhirnya mereka diharapkan dapat menampilkan seluruh potensi yang dimilikinya, baik berupa pengetahuan, kemampuan, keterampilan, minat, kesukaan dan kepribadiannya bagi kepentingan dan tujuan organisasi/Lembaga Pendidikan di tempat mereka bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hermino, Agustinus. (2013). *Asesmen Kebutuhan Organisasi Persekolahan*. Jakarta, Indonesia: PT Gramedia.
- Ulfatin, Nurul & Teguh Triwiyanto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Depok, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada.
- Ali Hajjaj, Wafi, and Zainuddin. "Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik Berstandar Islami." *AL-WIJDĀN Journal of Islamic Education Studies* 7, no. 1 (2022).
- Nurmasiyah, Puspa, Amini, Ardy Salim, Imelda Fransiska, Kenny Daris, and Kiki Suryani. "Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan." *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 5, no. 1 (2023): 2046-2052.
- Yuliyanti, Gunawan Agus, Firdaos Rijal. "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai." *Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 10 (2022): 676-688.
- Dolnicar, S., Chapple, A., Trees, A. J. "ANGIOSTRONGYLUS-V. I. N. D. I. N. W. . V. R. 120. 1. (1987): 424-424. (1987): 424-424. (1987): 424-424., Team, R. C., Mobley, C. D., Fenkçi IV, Maternal Fizioloji. "Çiçek MN, Ed." *Kadın Hastalıkları ve Doğum Bilgisi, Öncü Basımevi, A. (2004): 161-9., Dolnicar, S., Chapple, A., Beck, A. (1967).*
- Depression: Clinical, Experimental & Theoretical Aspects. Philadelphia, P. U. of P. P., DCengel, Y. A. B.,

- ĐCengel, M. A. Y. A., Boles, M. A., ĐCengel, Y. A. C., ĐCengel, J. M. Y. A., & Cimbala, J. M. (2012). T. (No. 536-7) M.-H. (2012). T. (No. 536-7) M.-H., Chabaud, D., & Codron, J. M., Raman, Shanti; Hodes, D., Pv, T., Av, T., Totox, T., Chang, R. P., & Rhee, S. G. (1990), Bruns, A., Turnbull, C. H. S. and D., Dolnicar, S., ... Payerle, G. (1997). Scholar (4). In *Why We Need the Journal of Interactive Advertising* (Vol. 3, Issue 1, p. 45).
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738315000444>[http://www.sciencedirect.com/](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738315000444%250Ahttp://eprints.lanacs.ac.uk/48376/%255Cnhttp://dx.doi.org/10.1002/zamm.19630430112%250Ahttp://www.sciencedirect.com/)
- Payerle, G., Team, R. C., Payerle, G., D, S., Dolnicar, S., Chapple, A., Pastuszak, A. W., & Wang, R. (2015). Scholar (3). In *Annals of Tourism Research* (Vol. 3, Issue 4, p. 45).
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25926610><http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC4492060><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160738315000444>
- Rajaloo, N. I., & Hasyim, R. (2018). Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate. *Edukasi*, 16(1).