



Analisis Proses Seleksi dan Penempatan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Yayasan Perguruan Pembda Nias

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Herlinawati Telaumbanua Universitas Nias herlintelaumbanua22@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 1, April 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh
Syah Abadi Mendrofa Universitas Nias syahabadi.mendrofa@gmail.com	
Jeliswan Berkat Iman Jaya Gea Universitas Nias jeliswan89@gmail.com	
Aferiaman Telaumbanua Universitas Nias aferiaman.tel@gmail.com	

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Telaumbanua, H., Mendrofa, S. A., Gea, J. B. I. J., & Telaumbanua, A. (2025). Analisis Proses Seleksi dan Penempatan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Yayasan Perguruan Pembda Nias. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(1), 768-778.

Abstrak

Proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan merupakan elemen krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. SMK Swasta Pembda Nias menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan institusi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme seleksi dan penempatan tenaga pendidik serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, serta analisis dokumen terhadap kebijakan rekrutmen dan penempatan di sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi dilakukan melalui beberapa tahap, meliputi perekrutan, seleksi administrasi, tes kompetensi, wawancara, dan penempatan berdasarkan keahlian. Namun, beberapa kendala ditemukan, seperti ketidakseragaman dalam metode seleksi, keterbatasan referensi calon tenaga pendidik, serta keterbatasan anggaran yang mempengaruhi rekrutmen. Kesimpulannya, seleksi dan penempatan tenaga pendidik di SMK Swasta Pembda Nias masih memerlukan perbaikan untuk meningkatkan efektivitasnya. Diperlukan standarisasi prosedur seleksi, peningkatan akses referensi calon tenaga pendidik, serta optimalisasi alokasi anggaran guna menjamin tenaga pendidik yang lebih berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Kata Kunci: Seleksi Tenaga Pendidik, Penempatan, Kompetensi, Rekrutmen, Pendidikan Kejuruan.

Abstract

The selection and placement of teaching and education personnel is a crucial element in improving the quality of education. SMK Swasta Pembda Nias faces the challenge of ensuring that recruited educators have competencies that match the needs of the institution. This study aims to analyze the selection and placement mechanism of teaching staff and the factors that influence it. The research method used was a qualitative approach with a descriptive design. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document analysis of recruitment and placement policies in schools. The results showed that the selection process was carried out through several stages, including recruitment, administrative selection, competency tests, interviews, and placement based on expertise. However, some obstacles were found, such as non-uniformity in the selection method, limited references of prospective educators, and limited budget that affects recruitment. In conclusion, the selection and placement of teaching staff at Pembda Nias private vocational schools still needs improvement to increase its effectiveness. Standardization of selection procedures, increased access to references for prospective educators, and optimization of budget allocations are needed to ensure that educators are more qualified and in accordance with school needs.

Keywords: Educator Selection, Placement, Competence, Recruitment, Vocational Education.

A. Pendahuluan

Sekolah sebagai lembaga pendidikan berfungsi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di masyarakat. Di dalam proses pendidikan, seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan menjadi bagian krusial dalam manajemen sumber daya manusia, karena berpengaruh langsung terhadap kinerja dan kualitas institusi pendidikan. Proses seleksi dan penempatan yang tepat tidak hanya mengisi posisi kosong, tetapi juga membantu lembaga pendidikan menempatkan orang yang tepat di posisi yang sesuai untuk mendukung pencapaian tujuan strategisnya.

Dalam sistem pendidikan, tenaga pendidik (seperti guru dan dosen) serta tenaga kependidikan (seperti staf administrasi) berperan sebagai pilar utama dalam memastikan kualitas pembelajaran dan pengelolaan institusi. Manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan menekankan pentingnya seleksi dan penempatan yang tepat untuk menjamin tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, yang secara langsung berpengaruh pada kualitas pendidikan yang diterima siswa. Tenaga pendidik yang profesional dan kompeten memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan generasi penerus yang cerdas dan berdaya saing.

Kualitas pendidikan yang baik membutuhkan proses seleksi dan penempatan yang efektif, efisien, dan objektif. Proses ini membantu lembaga pendidikan memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut memenuhi kompetensi, keterampilan, dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan institusi. Kesalahan dalam penempatan, misalnya, dapat mengakibatkan tenaga pengajar yang tidak memiliki kompetensi sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas pembelajaran.

Menurut penelitian oleh Yulistiyono et al. (2021), sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama bagi organisasi, termasuk dalam dunia pendidikan. SDM yang dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hasibuan (dalam Andriani et al., 2022) menyatakan bahwa MSDM adalah proses mengatur peran tenaga kerja dan hubungannya dalam organisasi untuk mencapai tujuan dengan optimal. Dalam konteks pendidikan, proses seleksi dan penempatan yang baik membantu institusi dalam memilih dan menempatkan individu yang paling tepat untuk mendukung keberhasilan program pendidikan.

SMK Swasta Pembda Nias, sebagai bagian dari Yayasan Perguruan Pembda Nias, memiliki peran penting dalam pengembangan masyarakat di wilayah Nias. Dengan jumlah siswa sekitar 700 orang, sekolah ini menerapkan proses seleksi yang ketat melalui tahapan seperti administrasi, tes dan penilaian, wawancara, dan verifikasi referensi untuk memastikan calon tenaga kerja yang dipilih memenuhi standar kualifikasi yang diharapkan. Namun, terdapat fenomena yang menunjukkan bahwa kadang-kadang penempatan tidak mempertimbangkan secara menyeluruh kesesuaian antara kompetensi tenaga pendidik dengan posisi yang diisi.

Sebagai contoh, penempatan guru dengan latar belakang bahasa Indonesia untuk mengajar matematika, yang tentu dapat menghambat proses pembelajaran siswa.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memastikan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan di institusi pendidikan, seperti SMK Swasta Pembda Nias. Dalam dunia pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan memegang peranan sentral dalam membentuk pengalaman belajar siswa dan pada akhirnya menentukan kualitas pendidikan yang disampaikan. Tanpa adanya proses seleksi dan penempatan yang tepat, terdapat potensi terjadinya penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai, baik dari segi kompetensi maupun bidang keahlian. Hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan dan berdampak pada kualitas lulusan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi kendala dalam sistem seleksi dan penempatan yang ada, sehingga pihak sekolah dapat melakukan perbaikan yang diperlukan.

Lebih lanjut, urgensi penelitian ini juga didorong oleh kebutuhan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah Nias. Dengan meneliti dan menganalisis proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi institusi lain yang menghadapi permasalahan serupa. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan strategi yang lebih efektif dalam merekrut dan menempatkan tenaga kerja berkualitas. Hal ini penting untuk membentuk sumber daya manusia yang unggul dan kompeten, serta memastikan bahwa institusi pendidikan dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan masyarakat sekitar.

Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias. Fokus penelitian ini adalah bagaimana proses yang berjalan mempengaruhi kualitas tenaga kerja yang direkrut serta dampaknya pada kualitas pendidikan di sekolah. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pihak sekolah dalam memperbaiki proses seleksi dan penempatan, sehingga menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang lebih kompeten dan berkualitas.

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini berjudul "Analisis Proses Seleksi dan Penempatan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Yayasan Perguruan Pembda Nias."

B. Metodologi

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang tidak terstruktur melalui wawancara, observasi partisipatif, atau analisis dokumen. Pendekatan kualitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Saleh (2021), mencakup tiga format utama: penelitian deskriptif, verifikasi, dan grounded research. Penelitian ini sangat sesuai untuk konteks di mana tujuan utamanya adalah untuk menggali persepsi dan pengalaman subjek penelitian secara mendalam, daripada untuk menghasilkan generalisasi statistik.

Ramli et al. (2021) menambahkan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena dengan cara yang deskriptif, menggambarkan secara menyeluruh apa yang dialami oleh subjek penelitian. Pendekatan ini memungkinkan penggunaan beragam metode ilmiah untuk mengeksplorasi aspek-aspek sosial, sejarah, dan perilaku dari fenomena yang diteliti. Moloeng (2021) menekankan bahwa penelitian kualitatif mampu menghasilkan penemuan yang tidak dapat diperoleh melalui pendekatan kuantitatif yang lebih formal.

Pilihan metodologi kualitatif dalam penelitian ini dipilih karena kompleksitas objek penelitian yang melibatkan aspek-aspek kontekstual yang sulit diukur secara kuantitatif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai makna, persepsi, dan interpretasi dari subjek penelitian. Selain itu, pendekatan kualitatif cocok untuk mengeksplorasi dan mengembangkan teori baru yang terkait dengan fenomena yang diteliti, sesuai dengan sifat fleksibelnya dalam menyesuaikan desain dan prosedur penelitian selama proses berlangsung. Pemilihan pendekatan ini juga mempertimbangkan kompleksitas interaksi sosial, nilai-nilai, dan konteks budaya yang relevan dengan objek penelitian.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Abdussamad (2021), penelitian deskriptif merupakan metode riset ilmiah yang bertujuan untuk

menjelaskan secara rinci peristiwa alam dan sosial di masyarakat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendeskripsikan secara mendalam variabel-variabel yang relevan dengan fenomena yang diteliti, dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai situasi sosial yang ada.

Ramli et al. (2021) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai situasi sosial atau melakukan klarifikasi terhadap suatu fenomena sosial. Metode ini menekankan pada eksplorasi dan penjelasan mendalam mengenai variabel-variabel yang terlibat dalam fenomena yang sedang dipelajari. Pendekatan deskriptif kualitatif, sebagaimana dikemukakan oleh J & Meleong (2021), mengharuskan penggunaan berbagai metode ilmiah untuk mengumpulkan dan menganalisis data dengan cara yang sistematis.

3.2 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Yayasan Perguruan Pembda Nias, yang beralamat di Jln. Pelita No. 31, Ilir, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli. Fokus utama penelitian ini adalah unit sekolah SMK Swasta Pembda Nias.

3.3 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif merujuk pada informasi atau materi yang digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, penting untuk memperoleh data yang kaya dan bervariasi untuk memahami fenomena secara mendalam dan kontekstual. Oleh karena itu, sumber data dapat berasal dari berbagai sumber dan bentuk, tergantung pada fokus penelitian dan metodologi yang digunakan (Haryono, 2023).

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek atau partisipan penelitian melalui wawancara, observasi, atau teknik pengumpulan data lainnya. Data primer ini menjadi fokus utama dalam penelitian kualitatif. Koyan (2022) menjelaskan bahwa data primer dapat berupa kata-kata dan tindakan yang diamati atau diwawancarai dari partisipan. Rukin (2022) menekankan bahwa data primer harus diperoleh secara langsung dari sumber yang terlibat dalam fenomena yang diteliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan autentik.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain yang tidak terlibat langsung dalam fenomena yang diteliti, tetapi memberikan informasi tambahan atau pendukung. Data sekunder ini dapat berupa literatur, dokumen, laporan, data statistik, atau sumber tertulis lainnya yang relevan dengan penelitian. (L.J Moleong, 2022) menyatakan bahwa data sekunder dapat digunakan untuk memperkaya dan memvalidasi data primer, serta memberikan konteks yang lebih luas tentang fenomena yang diteliti.

3.4 Informan Penelitian

Dalam konteks penelitian kualitatif, informan merujuk kepada individu atau kelompok yang menjadi sumber utama informasi bagi peneliti. Informan ini terlibat langsung atau memiliki pengetahuan mendalam tentang fenomena yang diteliti. Menurut L.J Moleong (2022), informan dalam penelitian kualitatif adalah individu atau kelompok yang mampu memberikan informasi deskriptif dan kaya tentang fenomena yang sedang dipelajari.

Menurut Maulida (2020), peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif. Hal ini mengindikasikan bahwa peneliti memiliki peran aktif dalam mengumpulkan data selama proses penelitian. Selain manusia, instrumen seperti angket, pedoman wawancara, dan pedoman observasi juga dapat digunakan, meskipun kehadiran langsung peneliti di lapangan tetap menjadi kunci dalam berinteraksi dengan lingkungan penelitian, baik yang bersifat manusia maupun non-manusia.

C. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMK Swasta Pelmbda Nias selbellumnya Selkollah Telknik Melnelngah (STM) swasta yang didirikan pada tanggal 28 Delselmbelr 1969 delngan Kelputusan Pelndiri Yayasan Pelrguruan Pelmbangunan Daelrah Nias Nol. 08/YPD/KPTS-05/1969 tanggal 28 Delselmbelr 1969. Belrdirinya SMK Swasta Pelmbda Nias diprakarsai ollelh Bapak Drs. H. Candra Tellaumbanua, Bapak Taliami Zelga, Bapak Faholsi Zelga, Bapak Elnuelri Gela dan Ibu Mariana Harelf, SH. Hal ini dilatarbellakangi ollelh keladaan seljak tahun 1956 sampai delngan 1969 lulusan ST-Nelgelri Gunungsitolli melngganggur saja di kampung halaman karelna elkolnolmi olrangtua tidak

mampu menyelenggarakan anaknya di luar pulau Nias sehingga pelndirian STM Pelmbda Nias dianggap selbagai jawaban kelluhan masyarakat telrselbut.

Belrdasarkan hal telrselbut maka para pelndiri belrnisiatif untuk mulai melnelrima pelselrta didik baru mulai bulan Januari 1970 untuk jurusan Melsin dan Bangunan melnampung lulusan STN dan SMP yang tidak dapat mellanjut di luar pulau Nias. Dikarelnakan bellum ada Geldung STM Pelmbda Nias maka diawal belrdirinya STM Pelmbda Nias melnnggunakan Ruang Bellajar ST Nelgelri Gunungsitoli.

Belrdirinya STM Pelmbda Nias disambut baik ollelh masyarakat ditandai delngan banyaknya masyarakat yang melmilih STM Pelmbda Nias selbagai pilihan seltellah tamat dari jelnjang STN/SMP. Seliring delngan pelrkembangan waktu STM Pelmbda Nias belrkelmbang delngan melnambah jurusan Listrik dan pada tahun 2008 melnambah jurusan Telknik Kolmputelr dan Jaringan.

1. Hasil

Dampak Nutrien terhadap Kualitas Air

Nutrien merupakan elemen penting dalam ekosistem perairan yang berperan dalam mendukung pertumbuhan biota akuatik. Namun, kelebihan nutrien, terutama nitrogen (N) dan fosfor (P), dapat menyebabkan eutrofikasi, yang berdampak negatif terhadap kualitas air dan keseimbangan ekosistem perairan. Peningkatan kadar nutrien ini biasanya berasal dari aktivitas antropogenik seperti pertanian, perikanan budidaya, dan limbah domestik yang tidak terkelola dengan baik.

Eutrofikasi terjadi ketika masuknya nutrien berlebih memicu pertumbuhan pesat fitoplankton dan ganggang. Kondisi ini mengarah pada peningkatan biomassa organik yang, pada akhirnya, menyebabkan penurunan kadar oksigen terlarut di perairan akibat proses dekomposisi oleh bakteri. Penurunan oksigen terlarut dapat menyebabkan kematian massal organisme akuatik, seperti ikan dan invertebrata, yang bergantung pada oksigen untuk bertahan hidup.

Selain itu, konsentrasi fosfor yang tinggi dalam perairan dapat memicu pertumbuhan ganggang beracun (Harmful Algal Blooms/HABs), seperti spesies dari genus *Microcystis* dan *Alexandrium*. HABs dapat menghasilkan toksin yang berbahaya bagi organisme akuatik serta manusia yang mengonsumsi air atau produk perikanan yang terkontaminasi. Dampak lainnya adalah penurunan transparansi air, yang menghambat penetrasi cahaya dan mengganggu fotosintesis tanaman akuatik seperti lamun dan fitoplankton non-doman.

Faktor lain yang memperburuk dampak nutrien terhadap kualitas air adalah interaksi antara nitrogen dan karbon organik terlarut. Kombinasi ini dapat meningkatkan permintaan biokimia oksigen (BOD), yang semakin mempercepat deoksigenasi perairan dan memperburuk kondisi hipoksia atau anoksia. Akibatnya, sistem perairan yang sebelumnya mendukung kehidupan biota akuatik menjadi lebih rentan terhadap degradasi ekologis.

Pengelolaan kadar nutrien dalam ekosistem perairan memerlukan pendekatan multidisiplin yang melibatkan teknik pengolahan limbah, pengendalian pupuk dalam sektor pertanian, serta penerapan sistem biofiltrasi menggunakan vegetasi riparian dan lahan basah buatan. Selain itu, pemantauan kualitas air secara berkala sangat diperlukan untuk mendeteksi perubahan kadar nutrien serta mencegah dampak negatif yang lebih luas terhadap ekosistem dan masyarakat yang bergantung pada sumber daya perairan tersebut.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Seleksi dan Penempatan Tenaga Pendidik di SMK Swasta Pembda Nias

Proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik di SMK Swasta Pembda Nias dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikategorikan ke dalam faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kebijakan sekolah, kebutuhan kurikulum, serta kapasitas sumber daya yang tersedia, sementara faktor eksternal mencakup regulasi pemerintah, kondisi pasar tenaga kerja, dan dinamika sosial ekonomi di wilayah tersebut.

Salah satu faktor internal utama adalah kebijakan sekolah dalam menentukan kriteria rekrutmen tenaga pendidik. SMK Swasta Pembda Nias menetapkan standar kualifikasi akademik dan kompetensi pedagogik tertentu yang harus dipenuhi oleh calon guru. Selain itu, kebutuhan kurikulum juga menjadi pertimbangan penting dalam seleksi tenaga pendidik, di mana sekolah harus memastikan bahwa setiap bidang keahlian memiliki guru yang kompeten dan sesuai dengan standar pendidikan kejuruan yang diterapkan.

Selain itu, kapasitas sumber daya yang dimiliki oleh sekolah turut berperan dalam proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik. Ketersediaan anggaran untuk menggaji guru, fasilitas pendukung, serta program pelatihan dan pengembangan profesional bagi tenaga pendidik

menjadi faktor penting dalam menentukan jumlah dan kualitas tenaga pendidik yang dapat direkrut dan dipertahankan.

Dari sisi faktor eksternal, regulasi pemerintah mengenai standar kualifikasi guru dan kebijakan pendidikan kejuruan memiliki pengaruh besar terhadap proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik. Peraturan yang mengatur sertifikasi guru, akreditasi sekolah, serta kebijakan rekrutmen tenaga pendidik dapat membatasi atau memperluas pilihan sekolah dalam menentukan tenaga pendidik yang sesuai. Selain itu, kondisi pasar tenaga kerja juga memainkan peran penting. Ketersediaan tenaga pendidik dengan keahlian yang sesuai di wilayah sekitar SMK Swasta Pembda Nias dapat memengaruhi proses seleksi dan penempatan guru. Jika jumlah tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi terbatas, sekolah mungkin harus mencari kandidat dari luar daerah atau berinvestasi dalam program pelatihan bagi tenaga pendidik yang ada.

Dinamika sosial ekonomi di wilayah Nias juga berdampak pada ketersediaan tenaga pendidik. Faktor seperti tingkat kesejahteraan masyarakat, minat lulusan perguruan tinggi terhadap profesi guru, serta akses terhadap program pengembangan profesional dapat mempengaruhi keputusan individu untuk menjadi tenaga pendidik di SMK Swasta Pembda Nias. Secara keseluruhan, proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik di SMK Swasta Pembda Nias merupakan hasil dari interaksi antara berbagai faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu, sekolah perlu mengembangkan strategi yang komprehensif dan adaptif untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah serta mampu memberikan kontribusi maksimal dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

2. Pembahasan

Proses Seleksi dan Penempatan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias

Proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias melibatkan serangkaian langkah yang dirancang untuk memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan institusi. Langkah pertama dalam proses ini adalah identifikasi kebutuhan sumber daya manusia, yang melibatkan analisis terhadap jumlah dan jenis tenaga pendidik yang diperlukan untuk mendukung kurikulum yang berlaku. Menurut Garaika & Margahana (2019), pemahaman yang baik tentang kebutuhan organisasi merupakan langkah awal yang krusial dalam proses perekrutan dan seleksi.

Kepala Sekolah Agustiani, M.Pd, menekankan pentingnya penggunaan saluran perekrutan yang beragam untuk menjangkau calon tenaga pendidik. Hal ini sejalan dengan teori rekrutmen yang menyatakan bahwa variasi dalam metode perekrutan dapat meningkatkan kemungkinan menemukan kandidat yang berkualitas tinggi (Handolkol dalam Polelrnolmol & Hartolnol, 2019). Penggunaan saluran online, seperti platform lowongan kerja dan media sosial, dipandang efektif dalam menjangkau generasi muda yang lebih familiar dengan teknologi.

Proses seleksi itu sendiri melibatkan beberapa tahap, termasuk pengumpulan berkas, verifikasi dokumen, dan tes tertulis. Seperti yang dijelaskan oleh Noverius Telaumbanua, S.Pd, tahapan ini dirancang untuk memastikan bahwa calon tenaga pendidik tidak hanya memiliki latar belakang akademis yang memadai, tetapi juga memenuhi kriteria tambahan yang ditetapkan oleh yayasan. Menurut Melnurut Rivai (dalam Riyadi & Vikaliana, 2020), transparansi dalam proses seleksi sangat penting untuk membangun kepercayaan di antara calon tenaga kerja dan lembaga pendidikan.

Wawancara menjadi salah satu komponen penting dalam proses seleksi ini. Dengan melibatkan kepala sekolah dan guru senior dalam wawancara, yayasan berupaya mengevaluasi soft skills dan motivasi calon. Teori kompetensi, yang dikemukakan oleh Sunarsi (dalam Nuryati et al., 2024), menunjukkan bahwa kemampuan interpersonal dan motivasi memainkan peran krusial dalam kesuksesan tenaga kerja di lingkungan pendidikan. Hal ini mendukung pendapat bahwa aspek non-teknis juga harus dipertimbangkan dalam seleksi tenaga pendidik.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam proses seleksi adalah adanya ketidakstandaran dalam metode perekrutan. Agustiani mengakui bahwa kurangnya pedoman yang jelas dapat mengakibatkan variasi dalam penilaian calon. Menurut Gaoll (Garaika & Margahana, 2019) mencatat bahwa konsistensi dalam proses seleksi sangat penting untuk mencapai hasil yang adil dan objektif. Dengan mengembangkan standar yang jelas, yayasan dapat memastikan bahwa semua calon dinilai dengan cara yang sama.

Keterbatasan referensi juga menjadi isu dalam proses seleksi. Menurut Noverius, banyak calon tidak dapat memberikan referensi yang memadai dari pengalaman kerja sebelumnya. Hal ini mengindikasikan perlunya penekanan pada pengembangan jaringan kerja bagi calon

pendidik, sehingga mereka dapat memperoleh referensi yang kuat. Teori tentang jaringan sosial Badriyah (dalam Sinambella 2021:142) menunjukkan bahwa hubungan yang baik dengan kolega dapat membuka peluang kerja yang lebih baik.

Meskipun demikian, proses seleksi yang transparan dan adil telah meningkatkan kepercayaan di kalangan tenaga pendidik yang ada. Ketika calon merasa bahwa mereka memiliki peluang yang sama, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif setelah bergabung dengan lembaga tersebut. Hal ini sejalan dengan prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Dessler, 2013).

Setelah proses seleksi, penempatan tenaga pendidik dilakukan dengan mempertimbangkan kecocokan antara keahlian dan kebutuhan sekolah. Agustiani menjelaskan bahwa penempatan yang tepat sangat penting untuk mencapai tujuan pembelajaran. Teori penempatan tenaga kerja menekankan bahwa individu yang ditempatkan dalam posisi yang sesuai dengan keahlian mereka cenderung lebih produktif dan puas dalam pekerjaan mereka (Ninawati, et al., 2024).

Proses penempatan juga melibatkan pengenalan dan orientasi bagi tenaga pendidik baru. Orientasi yang baik membantu calon tenaga pendidik memahami budaya organisasi dan tugas mereka dengan lebih baik. Menurut Kahn (1990), pengalaman orientasi yang positif dapat meningkatkan keterikatan dan komitmen tenaga kerja terhadap organisasi. Yayasan Perguruan Pembda Nias berusaha untuk memberikan orientasi yang komprehensif kepada tenaga pendidik baru agar mereka dapat beradaptasi dengan cepat.

Selama periode penempatan, evaluasi kinerja juga menjadi bagian penting dari manajemen tenaga kerja. Menurut Armstrong (2014), evaluasi yang teratur membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan umpan balik konstruktif kepada tenaga pendidik. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, yayasan dapat mendukung pengembangan profesional tenaga pendidik dan memastikan bahwa mereka tetap memenuhi standar yang diharapkan.

Dalam konteks pengembangan karier, Yayasan Perguruan Pembda Nias juga memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan dan workshop. Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang pendidikan. Menurut Noe (2010), investasi dalam pengembangan sumber daya manusia berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang tepat membantu tenaga pendidik untuk tetap relevan dengan perkembangan pendidikan terkini.

Secara keseluruhan, proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik di SMK Swasta Pembda Nias menunjukkan upaya yang serius dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Meskipun ada tantangan yang harus dihadapi, seperti ketidakstandaran dalam metode perekrutan dan keterbatasan referensi, yayasan telah menunjukkan komitmen untuk mengatasi isu-isu ini. Dengan menerapkan praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia, yayasan berpotensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah tersebut.

Akhirnya, dengan perbaikan berkelanjutan dalam proses seleksi dan penempatan, serta dukungan terhadap pengembangan profesional tenaga pendidik, diharapkan SMK Swasta Pembda Nias dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Melalui komitmen terhadap kualitas, yayasan ini tidak hanya berkontribusi pada pendidikan lokal, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia di masa depan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Seleksi dan Penempatan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias

Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias merupakan aspek penting yang harus dipahami untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Salah satu faktor utama adalah kesesuaian keahlian tenaga pendidik dengan kebutuhan kurikulum yang diterapkan. Noverius Telaumbanua, S.Pd, menegaskan bahwa tenaga pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai cenderung lebih efektif dalam menyampaikan materi. Teori kesesuaian pekerjaan menjelaskan bahwa kecocokan antara kualifikasi dan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja individu (Darmawan, et al., 2023).

Kepuasan kerja juga menjadi faktor kunci dalam penempatan tenaga pendidik. Agustiani mencatat bahwa tenaga pendidik yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih cenderung untuk berkomitmen dan memberikan kontribusi positif. Teori kepuasan kerja menyatakan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung dan pengakuan atas prestasi dapat memengaruhi kepuasan individu (Locke, 1976). Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif, yayasan berupaya meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga pendidik. Program pengembangan keterampilan menjadi faktor penting lainnya dalam penempatan tenaga

pendidik. Yayasan Perguruan Pembda Nias menyediakan berbagai pelatihan dan workshop untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga pendidik. Menurut Nur (2010), investasi dalam pengembangan keterampilan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis tetapi juga membantu tenaga pendidik dalam beradaptasi dengan perubahan dalam dunia pendidikan. Pelatihan yang berkelanjutan membantu tenaga pendidik untuk tetap relevan dan efisien dalam proses pembelajaran.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam penempatan adalah kurangnya pemahaman tentang kebutuhan spesifik di setiap kelas. Agustiani mengindikasikan bahwa kadang-kadang penempatan tenaga pendidik tidak mempertimbangkan karakteristik siswa di kelas tertentu. Penelitian oleh Arends (2012) menunjukkan bahwa pengenalan yang baik terhadap kebutuhan siswa dapat meningkatkan efektivitas pengajaran. Oleh karena itu, penting untuk melibatkan tenaga pendidik dalam perencanaan penempatan untuk memastikan kesesuaian yang lebih baik.

Faktor lain yang memengaruhi penempatan adalah komunikasi antara tenaga kependidikan dan manajemen. Proses komunikasi yang baik memungkinkan tenaga pendidik untuk menyampaikan kebutuhan dan tantangan yang mereka hadapi. Menurut Robbins & Judge (2015), komunikasi yang efektif adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan membuka jalur komunikasi, yayasan dapat lebih memahami kebutuhan tenaga pendidik dan membuat keputusan penempatan yang lebih baik. Hal ini juga mendukung pengembangan kerja tim yang kuat di antara tenaga pendidik, sehingga mereka dapat saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam proses pengajaran. Komunikasi yang terbuka dapat membantu menciptakan iklim kerja yang lebih positif dan mendukung kolaborasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Keberadaan kebijakan internal yang jelas mengenai penempatan juga merupakan faktor yang penting. Agustiani menyebutkan bahwa pedoman dan kebijakan yang transparan membantu dalam membuat keputusan penempatan yang adil. Menurut Armstrong (2014), kebijakan yang terdefinisi dengan baik meminimalkan kebingungan dan ketidakpastian di antara tenaga kerja. Oleh karena itu, yayasan perlu memastikan bahwa semua tenaga pendidik memahami dan mengikuti kebijakan yang ada.

Lingkungan kerja yang sehat juga berpengaruh signifikan terhadap penempatan tenaga pendidik. Noverius Telaumbanua menegaskan bahwa tenaga pendidik yang merasa nyaman di lingkungan kerja mereka lebih mampu beradaptasi dengan baik. Teori lingkungan kerja menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kondisi fisik, interaksi sosial, dan dukungan manajerial berkontribusi pada kepuasan dan kinerja individu (Oldham & Hackman, 2010). Oleh karena itu, penting bagi yayasan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan tenaga pendidik.

Penghargaan dan pengakuan atas prestasi juga menjadi faktor penting dalam penempatan tenaga pendidik. Yayasan Perguruan Pembda Nias mengimplementasikan sistem penghargaan untuk mendorong tenaga pendidik berprestasi. Menurut Skinner (1953), penghargaan positif dapat memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan mengakui dan menghargai kontribusi tenaga pendidik, yayasan dapat mendorong semangat dan motivasi dalam pengajaran.

Tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki tenaga pendidik juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Menurut Agustiani, tenaga pendidik yang memiliki pendidikan lanjutan atau pelatihan khusus cenderung lebih berhasil dalam proses pengajaran. Teori pendidikan berkelanjutan menunjukkan bahwa peningkatan kualifikasi dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik di lingkungan pendidikan (Fullan, 2001). Oleh karena itu, yayasan perlu mendukung pengembangan pendidikan lanjutan bagi tenaga pendidik.

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah ketersediaan sumber daya pendidikan. Noverius Telaumbanua menyatakan bahwa kekurangan sumber daya, seperti alat bantu mengajar dan fasilitas, dapat mempengaruhi efektivitas pengajaran. Penelitian oleh Darling-Hammond (2000) menunjukkan bahwa sumber daya yang memadai berkontribusi pada kualitas pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, yayasan perlu memastikan bahwa semua tenaga pendidik memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk mengoptimalkan proses pengajaran.

Perubahan kurikulum juga dapat mempengaruhi penempatan tenaga pendidik. Agustiani menjelaskan bahwa perubahan dalam kurikulum memerlukan penyesuaian dalam penempatan tenaga pendidik agar sesuai dengan kebutuhan baru. Penelitian oleh Futria (2020) menunjukkan bahwa perubahan dalam kurikulum seringkali memerlukan peningkatan keterampilan dan pengetahuan tenaga pendidik untuk dapat mengimplementasikannya dengan

efektif. Oleh karena itu, yayasan harus memperhatikan kebutuhan penyesuaian dalam penempatan ketika perubahan kurikulum terjadi.

Dukungan dari masyarakat dan orang tua siswa juga menjadi faktor penting dalam penempatan tenaga pendidik. Ketika masyarakat terlibat aktif dalam pendidikan, tenaga pendidik merasa lebih didukung dan termotivasi. Menurut Epstein (1995), keterlibatan orang tua dalam pendidikan berkontribusi pada keberhasilan siswa. Yayasan perlu menjalin kemitraan yang baik dengan masyarakat untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih mendukung.

Kesesuaian antara visi dan misi yayasan dengan nilai-nilai pribadi tenaga pendidik juga berperan dalam penempatan. Noverius Telaumbanua menekankan pentingnya tenaga pendidik yang sejalan dengan visi dan misi yayasan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Chatman & Cha (2003), keselarasan antara nilai-nilai individu dan organisasi berkontribusi pada keterikatan dan kinerja individu. Yayasan perlu melakukan evaluasi nilai-nilai ini saat melakukan penempatan.

Masyarakat yang beragam dan multikultural di Nias juga menjadi faktor yang mempengaruhi penempatan tenaga pendidik. Agustiani mengakui bahwa pemahaman terhadap budaya lokal sangat penting dalam pengajaran. Penelitian oleh Banks (2008) menunjukkan bahwa pendidikan yang sensitif terhadap budaya lokal dapat meningkatkan keterlibatan siswa. Oleh karena itu, yayasan perlu mempertimbangkan faktor budaya dalam penempatan tenaga pendidik untuk memastikan bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan beragam siswa.

Akhirnya, analisis data dan umpan balik dari evaluasi kinerja tenaga pendidik juga mempengaruhi penempatan. Noverius Telaumbanua menyatakan bahwa evaluasi yang dilakukan secara teratur memberikan wawasan berharga tentang kinerja tenaga pendidik. Menurut Armstrong (2014), umpan balik yang konstruktif memungkinkan organisasi untuk membuat keputusan yang lebih baik dalam hal penempatan. Dengan memanfaatkan data ini, yayasan dapat melakukan penempatan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan.

Secara keseluruhan, faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMKS Swasta Pembda Nias melibatkan aspek teknis dan non-teknis. Dengan memperhatikan berbagai faktor ini, yayasan dapat menciptakan sistem penempatan yang lebih efektif dan mendukung keberhasilan pendidikan. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi tenaga pendidik.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pengetahuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi yayasan dalam merumuskan strategi yang lebih baik untuk mendukung tenaga pendidik dan meningkatkan kualitas pendidikan di SMK Swasta Pembda Nias.

D. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti menarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias dilakukan melalui serangkaian tahap yang sistematis, termasuk pengumuman lowongan, penerimaan berkas, wawancara, dan penilaian kompetensi. Meskipun sudah ada prosedur yang jelas, masih terdapat tantangan dalam memastikan kualitas dan kesesuaian tenaga pendidik dengan kebutuhan pendidikan yang dinamis. Hal ini menandakan perlunya evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dalam proses seleksi untuk meningkatkan efektivitas penempatan.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Swasta Pembda Nias meliputi kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, serta kesesuaian nilai individu dengan visi dan misi yayasan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, adanya kebijakan internal yang jelas, dan dukungan dari masyarakat juga berperan penting dalam menentukan efektivitas penempatan. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, yayasan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan memaksimalkan potensi tenaga pendidik yang ada.

E. Referensi

A'yun, Qurratu., Imroln, Ali., & Arifin, Imroln. (2019). Relkrutmeln Telnaga Pelndidik di SMA. Jurnal Pelndidikan: Telolri, Pelnellitian, dan Pelngelmbangan, 4(7), 850-856. <http://journl.um.ac.id/indelx.php/jptpp/>

- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunantol, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Delwi, I. C. (2022). *Manajelmeln sumber daya manusia (Voll. 1)*. Tolhar Meldia.
- Annisa, Y. N., Husain, A., & Syahnur, M. H. (2021). *Pelngaruh Kolmpeltelnsi, Pelnelmpatan Kelrja dan Prelstasi Kelrja Telrhada Kinelrja Karwayan. Celntelr olf Elcolnolmic Studelnts Jolurnal, 4(4), 440-446.*
- Arif, M., & Ardiyan, B. (2019). *Analisis Faktolr Pelnelmpatan Jabatan telrhada Prelstasi Kelrja Karyawan pada PT. Zaman Telknindol Pelkanbaru. Jolurnal olf Elcolnolmic, Bussinels and Accolunting (COISTING), 2(2), 302-314.*
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, El., Seltyaningsih, D., Susiati, A., Melgastelr, T., ... & Arif, M. (2021). *Manajelmeln sumber daya manusia. Pelnelrbit Insania.*
- Cupian, C., Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, El. (2020). *Analisis pelaksanaan relkrutmeln, sellelksi dan pelnelmpatan belrdasarkan pelrspekktif islamic human capital. Kolmitmeln: Jurnal Ilmiah Manajelmeln, 1(1), 50-63.*
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Elstiana, R., ... & Utami, R. T. (2023). *Manajelmeln Sumber Daya Manusia Elra Digital*. PT. Solnpeldia Publishing Indolnelsia.
- Delwi, R., Givan, B., & Winarnol, S. H. (2021). *Pelaksanaan Relkrutmeln, Sellelksi dan Pelnelmpatan Kelrja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gelmala Kelmpa Daya). Jurnal Administrasi Bisnis, 1(1), 49-55.*
- Ellbadiansyah (2019). *Manajelmeln Sumber Daya Manusia*. CV. IRDH
- Firmansyah, I., & Rijantol, R. (2023). *Thel Elffelct olf Jolb Placelmelnt oln Elmplolyeel Wolrk Prolductivity. Jurnal Elkolnolmi, Manajelmeln dan Akuntansi, 1(2), 67-74.*
- Garaika, G., & Margahana, H. (2019). *Pelran sellelksi (sellelctiolln) telnaga kelrja yang telpat telrhada telrcapainya tujuan olrganisasi. Jurnal Aktual, 17(2), 133.*
- Gea, J. P. J., Mendrofa, S. A., Waruwu, M. H., & Waruwu, E. (2024). *Analisis Metode Dan Teknik Rekrutmen Karyawan Pada PT. Elnusa Petrofin Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA), 4(2), 1049-1064.*
- Gea, S., Zega, Y., Mendrofa, S. A., & Harefa, P. (2024). *Analisis Perencanaan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Botomuzoi Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(1), 2920-2930.*
- Habibullah, M. F., B. Telwal, and R. Y. Lumantolw. 2023. "Pelngaruh Sellelksi Dan Pelnelmpata Karyawan Telrhada Kinelrja Karyawan Pt. Gunung Mas Utama Telrnatel Elffelct olf Sellelctiolln and Placelmelnt oln Elmplolyeel Pelrfolrmancel At Pt. Gunung Mas Utama Telrnatel." *58 Jurnal EIMBA 11(4):58-66.*
- Haq, M., & Maunah, B. (2023). *Pelnelmpatan Sumber Daya Manusia Selsuai Bidang Kelahlian dan Tanggung Jawab di Selkollah Dasar Islam. Dirasat: Jurnal Manajelmeln dan Pelndidikan Islam, 9(1), 17-28.*
- Harefa, P., & Telaumbanua, A. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas Iv Gunungsitoli. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6(1), 1001-1009.*
- Harsono, I., Mendrofa, S. A., Waruwu, R. M. P., Rela, I. Z., Anggraini, Y., Mirnayanti, S., ... & Lase, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Metaverse*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Hulu, S. D., Waruwu, M. H., Lase, D., & Gea, J. B. I. J. (2024). *Analisis Kesiapan Karyawan terhadap Implementasi Perubahan di PT PLN Persero UP3 Nias. Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen, 1(3), 159-176.*
- Jasiyah, R. (2022). *Buku Ajar Manajelmeln Sumber Daya Manusia. Pelnelrbit Adab.*
- Marlina, Dwi Elkasari Harmadji, Olkki Trinanda, Amaliyah, Olsrita Hapsarah, Anggraini Syahputri, Molhammad Habibi, Sudung Simatupang, Ni Wayan Dian Irmayani, Warkiantol Widjaja, and Dolmnina Rani P. *Relngganis Relngganis*. 2022. *Manajameln Sumber Daya Manusia.*
- Mendrofa, S. A. (2022). *Hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pegawai. Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi, 1(1), 168-173.*
- Natalia, M. D., Saadah, N. M. A., & Trihantolyol, S. (2024). *Pelnelmpatan dan Pelnugasan Telnaga Pelndidik untuk Melningkatkan Kualitas Telnaga Pelndidikan Di SDIT AT-TAQWA 2 BANGKINGAN SURABAYA. Jurnal Pelnellitian Ilmu Pelndidikan Indolnelsia, 3(2), 284-290.*
- Ninawati, N., Liska, F., Tiara, V., & Barella, Y. (2024). *Analisis Faktolr-faktolr yang Melmpelngaruhi Prolsels Relkrutmeln dan Sellelksi. Lolkawati: Jurnal Pelnellitian Manajelmeln dan Inolvasi Riselt, 2(4), 151-157.*
- Nurmasyitah, Puspa, elt al. "Relkrutmeln dan Sellelksi Sumber Daya Manusia dalam Olganisasi Pelndidikan." *Jurnal Pelndidikan Dan Kolnselling (JPDK) 5.1 (2023): 2046-2052.*

- Nuryati, M., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2024). Pelngaruh Sellelksi Dan Pelnelmpatan Kelrja TelrhadaP Kinelrja Karyawan Di PT Melditelch Indolnelsia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pelndidikan*, 10(7), 718-728.
- Paais, M. (2020). Pelnelmpatan Kelrja, Pelngalaman Kelrja, Dan Kinelrja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Kelbijakan Public & Bisnis*. Voll. 1. (2), Hal. 249.
- Polelrnolmol dan Hartolnol. 2019. Pelngaruh Relkrutmeln dan Sellelksi TelrhadaP Kinelrja Karyawan PT Tellkolm Indolnelsia, Tbk Cabang Sidolarjol. Managemelnt and Accolunting, 2(1), 87. Reltrielveld froIm <http://eljurnal.unisda.ac.id/index.php/J-MACC/article/view/1444>.
- Pratiwi, N., Olctaviana, A., Yulia, L., Rahmadani, P., nolfita Arna, S., & Putri, T. (2023). Stratelgi Pelnelmpatan Sumbelr Daya Manusia dalam Upaya Melningkatkan Kinelrja Karyawan pada Ayam Tolnk Cabang Andalas Padang. Inolvasi *Jurnal Pelngabdian Masyarakat*, 1(2), 101-108.
- Rahman, A., Mangkuluhur, B., Dellta, D., Hakim, F. R. T., & Ariantol, N. (2022). Analisis Pelnelmpatan Karyawan pada SMP Binadidaktika. Lelnsa Ilmiah: *Jurnal Manajelmeln Dan Sumbelrdaya*, 1(2), 102-105.
- Riyadi, D. S., & Vikaliana, R. (2020). Pelngaruh Sellelksi Dan Pelnelmpatan TelrhadaP Kinelrja Karyawan Pada PT Suzuki Financel Indolnelsia Kantolr Pusat Jakarta. *Jurnal Manajelmeln dan Bisnis Elquilibrium*, 6(1), 60-65.v
- Saihudin. (2019). Manajelmeln Sumbelr Daya Manusia. Uwala Inspirasi Indolnelsia
- Sakti, D. P. B., Simamolra, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, El. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. (2023). Manajelmeln Sumbelr Daya Manusia. CV. Intellektual Manifels Meldia.
- Sinambella, L. P. (2021). Manajelmeln Sumbelr Daya Manusia: Melmbangun tim kelrja yang sollid untuk melningkatkan kinelrja. Bumi Aksara.
- Solelkantol, Telguh Sulistyol, (2020), Manajelmeln Sumbelr Daya Manusia : Kolnselp, Telolri dan Pelngelmbangan Dalam Kolntelks OIrganisasi, Graha Ilmu, Yolgyakarta.
- Sugiarti, EIdang, Mukroldi Mukroldi, and Syamsi Mawardi. "Manajelmeln Sumbelr Daya Manusia." (2022).
- Sugiyolnol, (2019). Meltodel Pelnellitian Pelndidikan : Pelndelkatan Kuantitatif, Kualitatif.
- Sugiyolnol. Meltodel Pelnellitian Pelndidikan (2018) : Pelndelkatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. 1st eld. Bandung: Alfabelta, n.d.
- Suharsimi Arikuntol. (2017). Prolseldur Pelnellitian Suatu Pelndelkatan Praktik. Jakarta: Rinelka Cipta.
- Surianti, El. W. (2018). Pelngaruh Prolsels Relkrutmeln dan Sellelksi TelrhadaP Kinelrja Pelgawai PT. Sutolmol Suksels Seljati. *Jurnal Ilmiah Smart*, II(1), 39- 47.
- Syarielf, Farolman, elt al. Manajelmeln sumbelr daya manusia. Pelnelrbit Widina, 2022.
- Trihantolyol, S., Pelrmedi, M. P., Relnata, L. G., & Arifin, F. P. K. (2024). ImplelmeIntasi Tahapan Alur Sellelksi dalam Melningkatkan Kualitas Pelndidik dan Telnaga Kelpelndidikan di SMA Radeln Fatah Driyolreljol. MEIRDEIKA: *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 129-135.
- Waruwu, C. T., Mendrofa, S. A., Lase, D., & Waruwu, M. H. (2024). Optimalisasi Efektivitas Manajemen Talenta Aparatur Desa Dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Di Desa Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Mirai Management*, 9(3), 188-197.
- Yulistiyolnol, A., Kurniawati, El., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, H., ... & Rachmawati, El. (2021). Manajelmeln sumbelr daya manusia (Voll. 1). Pelnelrbit Insania.
- Zebua, J. N., Mendrofa, S. A., Lase, D., Waruwu, E., & Halawa, F. (2024). Analisis Penerapan Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1240-1252.
- Zendrato, E. R., Telaumbanua, E., & Mendrofa, S. A. (2024). Analisis Sumber Daya Manusia Dalam Mengoptimalkan Penempatan Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Kecamatan Gunungsitoli. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 891-903.
- Zendrato, R. R. S., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., & Hulu, P. F. (2024). Analisis Proses Perekrutan PPPK Daerah di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 7(1), 175-187.