

# Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMK Negeri 8 Garut

Silmi Amrullah<sup>1</sup>, Nuhayati<sup>2</sup>, Windawati<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam Al-Falah, Bandung, Indonesia

\*Correspondence: E-mail: [silmi.amrullah@staialfalah.ac.id](mailto:silmi.amrullah@staialfalah.ac.id)

## ABSTRACT - ABSTRAK

Human resource management in educational institutions is absolutely necessary in order to achieve national education goals. In achieving these goals, the teacher plays a big role because they directly interact with students. Professional teachers will create quality learning that has a positive impact on students' cognitive, affective, and psychomotor abilities. In educational institutions (schools), qualified teachers are influenced by the accuracy of the recruitment and selection process. Implementation of recruitment and selection in educational institutions, especially at vocational school 8 Garut, is carried out both internally and externally, which aims to meet the needs of teachers. In their implementation, recruitment and selection face problems that require the participation of various parties to find solutions in order to improve the quality of learning.

Manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan mutlak diperlukan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Pada pencapaian tujuan tersebut, guru memegang peranan besar karena secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. Guru yang profesional akan mewujudkan pembelajaran berkualitas yang berdampak positif terhadap kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta didik. Pada lembaga pendidikan (sekolah), guru yang berkualitas dipengaruhi oleh ketepatan proses rekrutmen dan seleksi. Implementasi rekrutmen dan seleksi di lembaga pendidikan khususnya di SMK Negeri 8 Garut dilakukan baik secara internal ataupun eksternal yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan guru. Dalam implementasinya, rekrutmen dan seleksi menghadapi problematika yang membutuhkan partisipasi dari berbagai pihak untuk menemukan solusi dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.

© 2023 Jurnal Tata Kelola Pendidikan

## ARTICLE INFO

### Article History:

Submitted/Received: 2 Jan 2023

First Revised: 5 Feb 2023

Accepted: 19 Mar 2023

First Available online: 23 Mar 2023

Publication Date: 1 Apr 2023

### Keyword:

Recruitment; Selection; Teacher.

**Kata Kunci:** Guru; Rekrutmen; Seleksi

## **1. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi atau jabatan pada saat organisasi memerlukannya (Madya, , 2018; Dwiyanto, 2018). Manajemen SDM berperan penting terhadap kinerja organisasi (Halisa, 2020).. Asumsinya, berhasil atau tidaknya organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Semakin berkualitas SDM yang dimiliki oleh organisasi maka semakin besar peluang organisasi untuk berkembang sesuai tuntutan zaman (Maghfiroh, 2021; Mardhiyah dkk, 2021)

Salah satu aspek penting manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi (Utamy dkk, 2020). Setiap organisasi mutlak melakukan rekrutmen dan seleksi baik itu internal ataupun eksternal untuk menempati posisi atau jabatan tertentu. Melalui rekrutmen SDM yang selektif dan terintegrasi dengan fungsi-fungsi manajemen, organisasi akan mendapatkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing (Warsono, 2017; Yulianingsih, 2015)

Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik calon pegawai yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kinerja organisasi. Melalui rekrutmen, diharapkan organisasi menemukan calon pegawai yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas perencanaan kepegawaian organisasi (Akbar, 2018; Daraba dkk, 2019)

Rekrutmen merupakan langkah awal yang bersifat esensial karena menjadi dasar keberhasilan fungsi manajemen sumber daya manusia (Akilah, 2019). Rekrutmen bertujuan untuk mencari sumber daya yang potensial yang memenuhi nilai-nilai organisasi sehingga memperbesar kemungkinan organisasi melakukan pertumbuhan dan peningkatan. Rekrutmen yang tepat membawa dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi (Herlambang dkk, 2021), yang dimaksud kinerja organisasi merupakan prestasi kerja yang dicapai organisasi menurut standar atau ketentuan yang berlaku pada organisasi. Peningkatan kinerja organisasi tentunya tidak luput dari kontribusi sumber daya manusia di dalamnya sebab sumber daya manusia yang potensial merupakan suatu aset bagi perusahaan. Lain halnya ketika pelaksanaan rekrutmen tidak tepat, maka mengakibatkan ketidaksesuaian keterampilan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu jabatan dalam organisasi (Karim ddk, 2020; Hasanah dan Siregar, 2021)

Pada lembaga pendidikan, proses rekrutmen dan seleksi juga memegang peranan penting dalam mewujudkan guru profesional pada proses pembelajaran (Jannah dan Mufidah, 2023; Salim dkk, 2020). Guru merupakan ujung tombak pendidikan yang secara

langsung berinteraksi dengan siswa dalam proses pembelajaran sehingga dituntut untuk memiliki kompetensi dan keahlian. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik melakukan penelitian terhadap implementasi rekrutmen dan seleksi guru pada lembaga pendidikan dengan judul : Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik (Guru) di SMKN 8 Garut.

## **2. METODE PENELITIAN**

Sebagai langkah sistematis terkait penelitian, penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian ini adalah kualitatif yang menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang informan. Penelitian kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif adalah metode yang menggambarkan keadaan lapangan secara spesifik dan mendalam mengenai topik penelitian. Disamping lokasi penelitian, sumber data ini mencakup key informan yang diharapkan dapat memberikan keterangan tentang topik penelitian secara akurat dengan mewawancarai wakil kepala sekolah bidang kesiswaan sebagai key informan.

Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan menganalisis dokumen. Sedangkan instrumen pengumpulan data antara lain berupa catatan lapangan penelitian, kamera dan alat perekam. Analisis data dilakukan dengan Unitisasi data (reduksi dan katagorisasi data), Mengkoding data yang didapat, menelaah kembali seluruh kategori, melengkapi data-data yang telah terkumpul untuk ditelaah dan dianalisis. Penafsiran data, dilakukan dengan cara memberi penafsiran-penafsiran logis dan empiris berdasarkan data yang terkumpul selama penelitian. Sedangkan uji absah data dilakukan dengan cara triangulasi, ketekunan pengamatan, perpanjang keikutsertaan, kecukupan referensi, analisis teman sejawat, dan lain-lain.

## **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Proses Rekrutmen dan Seleksi di SMKN 8 Garut**

#### **Rekrutmen**

Rekrutmen guru pada lembaga pendidikan merupakan aspek yang bersifat krusial dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Posisi guru pada lembaga pendidikan harus terpenuhi dikarenakan proses belajar mengajar (PBM) terus berlangsung dan tidak mungkin dihentikan. Rekrutmen tenaga pendidik (guru) di SMKN 8 Garut bertujuan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga pendidik baik guru mata pelajaran umum ataupun guru mata pelajaran produktif yang memiliki kompetensi dan kualifikasi tertentu.

Guru yang berkualitas dan berkualitas biasanya lebih mampu menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan menginspirasi siswa. Guru dengan latar belakang pendidikan yang kuat lebih mampu menangani masalah pembelajaran dan mengadaptasi metode pengajaran yang efektif.

Rekrutmen guru yang selektif dapat memastikan bahwa guru memiliki keterampilan merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran. Guru yang mengajar dengan baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan interaktif, memotivasi siswa, dan membantu siswa mencapai potensi penuh mereka.

Proses rekrutmen yang baik dapat membantu menarik guru yang bermotivasi tinggi dan berkomitmen pada bidang pendidikan. Guru yang peduli dengan perkembangan siswa dan berkomitmen untuk memberikan pengajaran yang berkualitas berdampak positif terhadap iklim sekolah dan hasil belajar siswa.

Pelaksanaan rekrutmen yang efektif memiliki langkah-langkah sistematis dan berkelanjutan. Proses rekrutmen guru baru di SMKN 8 Garut biasanya dilakukan dengan 4 tahapan yakni :

1) Tahapan persiapan

Pada tahap ini SMKN 8 Garut menentukan : 1) pihak-pihak yang terkait dalam perekrutan, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru ataupun staf tata usaha, 2) mengkaji peraturan dan undang-undang terkait proses rekrutmen di lembaga pendidikan, hal ini dilakukan agar proses rekrutmen memiliki dasar hukum dan pedoman yang kuat sehingga pelaksanaan rekrutmen dapat berjalan dengan efektif dan efisien, dan 3) menetapkan persyaratan, prosedur, jadwal, dan alat/media yang dibutuhkan.

2) Pembukaan lowongan dan penyebaran

Pembukaan lowongan di SMKN 8 Garut didasarkan pada kebutuhan. Dapat diartikan bahwa SMKN 8 Garut tidak selalu melakukan rekrutmen tetapi berdasarkan analisis kebutuhan baik itu tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan. Penyebaran lowongan pun tidak melalui promosi hanya sekedar dari mulut ke mulut serta rekomendasi dari guru atau tenaga pendidik di SMKN 8 Garut.

3) Penerimaan lamaran guru baru

Berkas administratif pelamar akan diterima oleh sekolah untuk selanjutnya di rekapitulasi.

#### 4) Rekapitulasi lamaran guru baru

Rekapitulasi dilakukan untuk memudahkan memilah dan memilih pelamar yang memenuhi kompetensi atau kualifikasi yang dibutuhkan.

### **Seleksi**

Seleksi merupakan suatu proses penyaringan semua pelamar untuk menentukan pelamar yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Teknik yang dilakukan dalam seleksi guru ini yaitu : wawancara, pemeriksaan badan, biografis, dan teknik tes. Adapun penentuan pelamar yang diterima di SMKN 8 Garut melalui musyawarah yang dilakukan oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah, perwakilan guru, dan perwakilan staf tata usaha. Dalam hal ini keputusan diterima atau tidaknya pelamar berada di tangan kepala sekolah, pihak-pihak terkait lainnya hanya berperan memberikan pandangan.

#### **1) Persyaratan Guru di SMKN 8 Garut**

Dalam merekrut guru diperlukan adanya persyaratan untuk menentukan kelayakan dan menghindari kekeliruan sehingga proses rekrutmen dan seleksi dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Syarat-syarat bagi guru di SMKN 8 Garut dapat diklasifikasikan menjadi 5, yakni :

##### 1) Persyaratan administratif

Persyaratan administratif berkaitan dengan status kewarganegaraan, surat lamaran, surat permohonan, sertifikat pendidik (jika ada), sertifikat prestasi atau keterampilan, dan persyaratan lainnya sesuai kebijakan.

##### 2) Persyaratan teknis

Menguasai 4 (empat) kompetensi guru yakni :

- a) Pedagogik, yaitu kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien. termasuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.
- b) Kepribadian, yaitu berkahlak mulia sekaligus menjadi teladan bagi siswa.
- c) Sosial, yaitu kemampuan guru dalam berhubungan baik dengan siswa, guru, sekolah, ataupun masyarakat.
- d) Profesional, yaitu kemampuan guru untuk meningkatkan profesionalitas dirinya agar dapat melaksanakan tugas keprofesiannya yaitu mengajar secara profesional.

##### 3) Persyaratan psikis

Persyaratan psikis berkaitan dengan keadaan psikis calon pelamar. Dalam hal ini pelamar harus sehat rohani.

##### 4) Persyaratan fisik

Persyaratan fisik berkaitan dengan kesehatan jasmani calon pelamar. Kesehatan jasmani merupakan kemampuan tubuh untuk melakukan kerja fisik.

5) Persyaratan khusus

Adapun persyaratan khusus bagi guru ataupun staf tata usaha adalah siap ditempatkan di SMKN 8 Garut dengan segala risikonya. Risiko yang dimaksud yakni terkait perjalanan/akses ke sekolah serta gaji yang diberikan. Adapun kualifikasi pendidikan guru pada SMA/MA atau sederajat yakni harus memiliki kualifikasi akademik minimal S1 program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu dari program studi yang terkreditasi.

**Problematika Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi di SMKN 8 Garut**

Adapun berbagai problematika pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di SMKN 8 Garut dapat diuraikan sebagai berikut.

1) Letak sekolah yang kurang strategis

SMKN 8 Garut berada di perbatasan antara Kabupaten Garut dan Kabupaten Sumedang, hal ini mengakibatkan pelamar hanya berasal dari daerah sekitar tidak mencakup jangkauan yang banyak dan luas.

2) Pelamar yang kurang kualifikasi dan kompetensi

Dikarenakan pelamar hanya berasal dari daerah sekitar tidak semua pelamar memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dan dibutuhkan oleh SMKN 8 Garut.

3) Ketidak sesuaian bidang dengan kualifikasi pendidik

Terdapat beberapa pendidik yang mengajar tidak berdasarkan kualifikasi pendidikannya. Misalkan guru matematika yang memiliki keahlian di bidang matematika merangkap menjadi guru bimbingan konseling (BK).

Adapun upaya yang dilakukan oleh sekolah untuk mengatasi problematika tersebut yaitu:

a. Strategi rekrutmen dan seleksi

Musyawah dilakukan untuk menentukan teknik rekrutmen dan seleksi yang efektif dalam rangka memenuhi kebutuhan guru, Teknik rekrutmen dan seleksi yang dilakukan yaitu dengan merekomendasikan pelamar yang memenuhi atau mendekati kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan. Adapun untuk posisi guru BK, sekolah akan langsung menerima pelamar yang memiliki keahlian ataupun lulusan S1 Psikologi dan Bimbingan Konseling.

b. Musyawarah

Musyawarah dilakukan untuk menghindari konflik antara guru baru dengan guru lama, setiap personil sekolah memiliki hak untuk berpartisipasi dalam musyawarah.

c. Seleksi guru

Seleksi guru dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, apabila terdapat pelamar yang melamar di bagian tertentu dan posisi tersebut sudah terpenuhi maka sekolah tidak menerima pelamar tersebut.

d. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan penting terhadap efektivitas dan efisiensi rekrutmen dan seleksi. Berbagai keputusan berada di tangan kepala sekolah.

Institusi pendidikan seringkali mengalami keterbatasan anggaran, yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk merekrut dan memilih guru yang berkualitas. Proses yang tidak memadai dapat menyebabkan perekrutan guru yang tidak memiliki kualifikasi yang dibutuhkan. Terkadang, ada kekurangan calon guru yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Hal ini dapat mengarah pada penerimaan guru yang tidak sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan (Baro'ah, 2020).

Seleksi yang tidak terbuka dan objektif dapat menimbulkan masalah seperti nepotisme atau favoritisme. Hal ini dapat merugikan guru yang seharusnya lebih berkualitas dan potensial. Terkadang guru yang direkrut tidak memiliki kekhususan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas pengajaran dan berdampak pada prestasi siswa. Proses seleksi terkadang terlalu menekankan pada kualifikasi akademik dan terlalu sedikit perhatian diberikan pada keterampilan mengajar dan keterampilan interpersonal, yang penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif.

Setelah dipekerjakan, guru membutuhkan dukungan dan pelatihan berkelanjutan untuk melanjutkan pertumbuhan mereka (Budiarti, dkk, 2022). Namun, jika sekolah tidak memberikan pelatihan dan dukungan yang memadai, guru dapat merasa tidak termotivasi dan kualitas pengajaran mereka menurun. Kurangnya kerjasama antara lembaga pendidikan dan lembaga yang merekrut guru, seperti sekolah atau pemerintah kota, dapat menyebabkan pengajaran yang buruk. sinkronisasi rekrutmen dan seleksi.

Menghindari kesalahan dalam proses rekrutmen guru sangatlah penting untuk memastikan kualitas pendidikan yang baik di sekolah. Berikut beberapa solusi yang dapat

membantu sekolah dalam menjalankan proses rekrutmen guru secara lebih efektif dan akurat:

- 1) Menetapkan kriteria yang jelas: Tetapkan kriteria yang jelas dan tepat untuk posisi mengajar yang dibutuhkan, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, komunikasi dan nilai-nilai kepribadian yang diinginkan. Ini membantu menemukan calon guru yang cocok.
- 2) Proses Seleksi Komprehensif: Rancang proses seleksi yang mencakup berbagai tahapan seperti penilaian tertulis, wawancara, presentasi, dan observasi pengajaran. Beberapa langkah dapat digunakan untuk menilai keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan guru masa depan dengan lebih baik.
- 3) Panitia Rekrutmen Beragam: Membentuk panitia rekrutmen yang terdiri dari berbagai pemangku kepentingan termasuk kepala sekolah, guru senior, orang tua dan mungkin siswa. Telah terbukti bahwa perspektif dari latar belakang yang berbeda dapat membantu mengurangi bias dalam proses seleksi.
- 4) Tes keterampilan mengajar: Memberikan kesempatan kepada calon guru untuk memberikan contoh pelajaran kepada kelompok kecil siswa atau dalam bentuk simulasi. Ini dapat membantu menilai kemampuan mengajar mereka secara real time.

Pembuatan keputusan: Libatkan karyawan yang terlibat dalam proses perekrutan dalam pelatihan anti-bias. Ini membantu mereka mengidentifikasi dan menghindari penilaian yang bias.

#### **4. KESIMPULAN**

Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik calon pegawai yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kinerja organisasi. Pada lembaga pendidikan, rekrutmen guru merupakan aspek yang bersifat krusial dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Posisi guru pada lembaga pendidikan harus terpenuhi dikarenakan proses belajar mengajar (PBM) terus berlangsung dan tidak mungkin dihentikan. Proses rekrutmen guru baru di SMKN 8 Garut biasanya dilakukan dengan 4 tahapan yakni : 1) tahapan persiapan, 2) Pembukaan lowongan dan penyebaran, 3) Penerimaan lamaran guru baru, dan 4) Rekapitulasi lamaran guru baru. Adapun seleksi guru di SMKN 8 Garut dilakukan melalui musyawarah dan keputusannya berada di tangan kepala sekolah. Implementasi rekrutmen dan seleksi di SMKN 8 garut dapat dikatakan cukup efektif, hal ini dikarenakan SMKN 8 Garut



terus berupaya memenuhi kebutuhan pendidik dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1), 1-17
- Akilah, F. (2019). Manajemen perencanaan sumber daya manusia di bidang pendidikan: manifestasi dan implementasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 11(1), 81-94.
- Baro'ah, S. (2020). Kebijakan merdeka belajar sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Tawadhu*, 4(1), 1063-1073.
- Budiarti, R. P. N., Rulyansah, A., Pratiwi, E. Y. R., & Shari, D. (2022). Pelatihan menulis artikel ilmiah berbasis servise learning untuk guru sekolah dasar. *Indonesia Berdaya: Journal of Community Engagement*, 3(2), 359-366.
- Daraba, D., Ismiyanto, I., & Nurhascaryani, P. (2019). Implementasi rekrutmen cpns sebagai wujud reformasi birokrasi di Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 9(1), 109-122.
- Do Karim, S. R., Supriatna, T., & Pitono, A. (2020). Efektivitas penempatan aparatur sipil negara (asn) dalam meningkatkan kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah (Bkpsmd) Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia*, 12(2), 321-339.
- Dwiyanto, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia madani di universitas negeri. *Manajemen Pertahanan: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Pertahanan*, 3(2).61-72
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan terhadap keunggulan kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22.
- Hasanah, S., & Siregar, T. R. (2021). Pengaruh penerapan standar akuntansi pemerintah, sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan opd di kabupaten labuhanbatu. *JAKPI-Jurnal Akuntansi, Keuangan & Perpajakan Indonesia*, 9(1), 39-47.
- Herlambang, P. G. D., Sumerta, I. K., Sukanti, N. K., & Indrawati, N. L. G. (2021). Pengaruh proses rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. most blue resort & spa gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(11), 945.

- Jannah, M., & Mufidah, N. (2023). Manajemen rekrutmen dan seleksi guru bahasa arab di pondok tahfiz putri darul mubarak curup (DMC). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 52-59.
- Madya, E. B. M. E. B. (2018). Pentingnya pembinaan sumber daya manusia dalam organisasi dakwah. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 5(6), 1-12
- Magfiroh, A. (2021). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403-411.
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya keterampilan belajar di abad 21 sebagai tuntutan dalam pengembangan sumber daya manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29-40.
- Salim, M., Sukma, A. B., Afriza, A., & Andriani, T. (2023). Konsep dasar dan ruang lingkup manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan. *hikmah: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 275-287.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.
- Warsono, S. E. (2017). Pengaruh globalisasi terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal STIE Ganesha (Manajemen dan Bisnis)*, 1(1), 66-75.
- Yulianingsih, Y. (2015). Manajemen akreditasi program studi pada perguruan tinggi. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(1).