

Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan

Puspa Nurmayitah^{1*}, Amini², Ardy Salim³, Imelda Fransiska⁴, Kenny Daris⁵, Kiki Suryani⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: masyitahpuspa363@gmail.com¹, amini@umsu.ac.id², ardy_lim99@yahoo.com³,
imeldafransiska@gmail.com⁴, kennydaris85@gmail.com⁵, kisuryani82@gmail.com⁶

Abstrak

Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen dan seleksi yang efektif yaitu dengan melibatkan fungsi manajemen yang akurat dan berkelanjutan sehingga diperoleh kualifikasi yang sesuai dengan bidang pekerjaan dan tercapainya tujuan sebuah lembaga pendidikan. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan mempunyai peranan penting, serta agar memperoleh kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya.

Kata Kunci: Pendidikan, Rekrutmen, Seleksi, Sumber Daya Manusia.

Abstract

Recruitment and selection of human resources is very important and can only be obtained through effective recruitment and selection efforts, namely by involving accurate and sustainable management functions so that qualifications are obtained in accordance with the field of work and achieving the goals of an educational institution. Education is a conscious and planned effort to create a learning atmosphere and learning process so that students actively develop their potential to have religious spiritual strength, self-control, personality, intelligence, noble character, and the skills needed by themselves, society, nation and the State. The results of this study conclude that the recruitment and selection of human resources in educational organizations has an important role, as well as in order to obtain qualifications in accordance with their fields.

Keywords: Education, Recruitment, Selection, Human Resources.

PENDAHULUAN

Kegiatan melakukan rekrutmen dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan. Rekrutmen adalah proses untuk menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengajaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia (Dubois, 2014).

Kesalahan dalam memilih orang untuk menempati suatu jabatan sangat besar dampaknya bagi organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada

efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang disekitarnya. Oleh karena itu penting adanya seleksi, karena seleksi memiliki arti suatu proses ketika calon karyawan dibagi menjadi dua bagian, yaitu yang akan diterima atau yang ditolak (Dale Yoder, 1981).

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, ujian fisik. Dalam proses seleksi itu dipakai berbagai macam jenis dalam mengevaluasi persyaratan dan terutama untuk testing.

Organisasi atau instansi khususnya lembaga pendidikan harus memperhitungkan atau menanggulangi yang menjadikan suatu hambatan, dimana dalam penentuan kebijakan lembaga pendidikan harus sesuai dengan harapan dari semua unsur, baik unsur guru sebagai tenaga kependidikan, unsur siswa, dan unsur masyarakat sekitar.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan harus mempunyai keselarasan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja, serta setiap prosesnya juga berbeda. Lebih lanjut, penelitian ini dirangkum dalam judul penelitian, "*Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan*".

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode pelaksanaan kegiatan yang digunakan, yaitu dengan "Metode Pendampingan dan Metode Dokumentasi". Metode Pendampingan, di mana suatu proses pemberian kemudahan yang diberikan pendamping kepada masyarakat dalam mengidentifikasi kebutuhan dan memecahkan masalah serta mendorong tumbuhnya inisiatif dalam proses pengambilan keputusan sehingga kemandirian dapat diwujudkan. Metode *Interview*, pengumpulan data melalui wawancara dilakukan tanya jawab secara langsung dengan sumber data. Kesemuannya terfokus untuk menjawab permasalahan terkait rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian dan Tujuan Rekrutmen SDM

Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia (Meldona, 2009). Rekrutmen dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

Rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai yaitu: memperoleh tenaga yang potensial, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar, dan untuk kebutuhan seleksi. Dengan adanya rekrutmen, akan diperoleh calon tenaga kependidikan/pendidik sebanyak mungkin sehingga akan mempermudah proses seleksi. Semakin banyak pelamar yang mendaftar, maka akan semakin mudah pula untuk mendapatkan pegawai/karyawan yang memenuhi syarat dan cocok untuk mengisi sebuah jabatan tertentu.

Pengertian dan Tujuan Seleksi SDM

Kesalahan dalam memilih orang untuk menempati suatu jabatan sangat besar dampaknya bagi organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang disekitarnya. Itu pentingnya ada suatu proses seleksi yang artinya kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi (Veithzal Rivai, 2008).

Adapun tujuan melaksanakan seleksi setelah rekrutmen pada sebuah organisasi dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 1. Tujuan Seleksi Sumber Daya Manusia.

Dari gambar di atas dapat dijabarkan bahwa rekrutmen dan seleksi tenaga kerja (SDM) dalam organisasi pendidikan adalah suatu proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar lembaga pendidikan sebanyak mungkin dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercapak untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

Kesalahan dalam memilih orang untuk menempati suatu jabatan sangat besar dampaknya bagi organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang disekitarnya. Proses rekrutmen dan seleksi pada kenyataannya menjadi proses sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Cara Rekrutmen dan Seleksi SDM dalam Organisasi Pendidikan

Dalam perekrutan ataupun seleksi perusahaan tidak akan gegabah atau sembarangan melaksanakannya ada proses atau tahapan yang harus diikuti. Karena jika tidak menjalankan tahapan-tahapan rekrutmen dan seleksi, perusahaan tidak akan mendapatkan SDM yang diinginkan dan diperlukan. Adapun dalam proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting yang dapat dilihat dalam gambar berikut



Gambar 2. Proses Rekrutmen.

Dalam penyusunan strategi, peran departemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, dimana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya. Dalam pencarian pelamar kerja, banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya adalah dengan membina hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau universitas-universitas.

Proses penyisihan pelamar kerja mengindikasikan bahwa proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat. Perhatian harus dicermati dari berbagai aspek. Pada pengumpulan pelamar terseleksi, kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Seleksi

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Pada prosesnya, seleksi berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, ujian fisik. Dalam proses seleksi itu dipakai berbagai macam jenis dalam mengevaluasi persyaratan dan terutama untuk testing.

Terdapat empat komponen dalam suatu proses seleksi tersebut terdiri dari 1) Kuantitas (jumlah) tenaga kerja yang dibutuhkan 2) Standard kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan 3) Kualifikasi dari sejumlah calon tenaga kerja 4) Serangkaian alat-alat seleksi. Untuk melaksanakan seleksi dapat diterapkan beberapa bentuk seleksi diantaranya (1) Seleksi administrative (2) Seleksi Tertulis (3) Seleksi Tidak Tertulis.

Sistem seleksi yang dilaksanakan harus berasaskan efisiensi (uang, waktu dan tenaga) dan bertujuan untuk memperoleh karyawan yang terbaik dengan penempatannya yang tepat. Menurut Andrew F. Sikula (1) *Succesive-Hurdles*, sistem seleksi yang dilaksanakan berdasarkan urutan testing, yakni jika pelamar tidak lulus pada suatu testing, ia tidak boleh mengikuti testing berikutnya dan pelamar tersebut dinyatakan gugur. (2) *Compensatory-Approach*, sistem seleksi yang dilakukan dengan cara pelamar mengikuti seluruh testing, kemudian dihitung nilai rata-rata tes apakah mencapai standar atau tidak. Pelamar yang mencapai nilai standar dinyatakan lulus, sebaliknya dinyatakan gugur atau tidak lulus.

Ada dua konsep penting yang harus diperhatikan untuk peralatan seleksi ini, yaitu reliabilitas dan validitas. Untuk memperoleh reliabilitas dan validitas maka digunakan beberapa instrumen dalam seleksi. yaitu: (a) Surat-surat rekomendasi, pada umumnya surat-surat rekomendasi tidak berkaitan dengan kinerja pekerjaan karena semuanya mengandung pujian positif. (b) Format lamaran, pada tahap ini perlu format baku formulir lamaran untuk mempermudah penyeleksi mendapatkan informasi / data yang lengkap dari calon karyawan. (c) Tes Kemampuan, tes kemampuan adalah alat-alat yang menilai kesesuaian antara para pelamar dengan syarat-syarat pekerjaan.

Pada tahap ini dilakukan penilaian terhadap para pelamar dengan syarat yang telah ditetapkan. (d)

Tes Potensi Akademik (ability test), beraneka macam tes mengukur sejauh mana kemampuan pelamar mulai dari kemampuan verbal dan keterampilan kualitatif sampai pada kecepatan persepsi. (e) Tes Kepribadian, tes kepribadian (personality test) menaksir sifat-sifat (traits), karakteristik pekerja yang cenderung konsisten dan bertahan lama. (f) Tes psikologi, para pengusaha corporate, pengusaha retail, perdagangan eceran, perbankan dan perusahaan jasa lainnya sejak lama menggunakan tes psikologi.

Tes ini dilakukan di atas kertas dan pensil untuk membuat para pelamar yang tak berguna dan dianggap sering mencuri dalam pekerjaan. Namun pada saat ini banyak tes psikologi yang dirancang untuk menganalisis apakah para pelamar mempunyai etika kerja yang baik, dapat dimotivasi, atau sebaliknya dapat dikalahkan oleh tantangan-tantangan pekerjaan. (g) Wawancara, wawancara adalah percakapan dua orang atau lebih yang berlangsung antara narasumber dan pewawancara dengan tujuan mengumpulkan data-data berupa informasi. Oleh karena itu, teknik wawancara adalah salah satu cara pengumpulan data, misalnya untuk penelitian tertentu.

Metode dan Teknik Rekrutmen dan Seleksi SDM

Metode rekrutmen dan seleksi SDM yang biasa digunakan oleh organisasi meliputi (1) Metode teori deret yaitu menentukan jumlah pegawai yang bekerja atas beban kerja yang bervariasi setiap harinya. Misalnya, berapa jumlah wawancara yang diperlukan apabila datangnya pelamar tidak teratur atau tidak dapat dipastikan. (2) Metode sampel yaitu metode pengontrolan daftar inventaris pembukuan. (3) Metode program linier yaitu metode menetapkan sumber-sumber yang jarang dalam kebiasaan dalam suatu organisasi. (4)

Metode teori keputusan yaitu metode badan eksekutif yang menetapkan langsung calon mana yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah pekerja yang dibutuhkan. (5) Model inventori yaitu model yang menentukan pegawai dihubungkan dengan inventaris organisasi. (6) Metode integrasi produksi yaitu metode mengurangi sekecil mungkin biaya pekerja, produksi, dan inventaris.

Teknik Rekrutmen dan Seleksi SDM

Teknik rekrutmen dapat dilakukan melalui asas sentralisasi dan asas desentralisasi, tergantung pada keadaan organisasi, kebutuhan, dan jumlah calon pegawai yang hendak akan direkrut. Teknik sentralisasi biasanya dilaksanakan secara terpusat di kantor pusat organisasi jika pegawai yang akan direkrut berjumlah sangat besar dengan kualifikasi yang bervariasi. Sedangkan, teknik rekrutmen desentralisasi terjadi dalam organisasi relatif kecil kebutuhan rekrutmen yang terbatas, dan dalam organisasi mempekerjakan berbagai tipe pekerja. Rekrutmen dengan cara ini dipakai untuk posisi yang profesional, ilmiah, atau administratif bagi suatu organisasi.

Dasar-dasar rekrutmen dan seleksi tenaga kependidikan menurut Sirait antara lain: pertama, kebijakan perburuhan pemerintah dimana seleksi penerimaan pegawai baru harus berdasarkan dan berpedoman pada undang-undang pemerintah, kedua, spesifikasi pekerjaan atau jabatan, seleksi harus didasarkan dan berpedoman kepada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dilakukan. Dalam spesifikasi, telah ditetapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut.

Ketiga, ekonomis, tindakan ekonomis hendaknya menjadi dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya, waktu, dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan. Keempat, Etika sosial, hendaknya seleksi penerimaan pegawai baru dilakukan sesuai dengan etika sosial. Artinya, memperhatikan norma-norma yang berlaku.

Kendala-Kendala Rekrutmen dan Seleksi SDM

Proses perekrutan dan seleksi bukanlah suatu kegiatan yang mudah dan sederhana. Menurut Moh Abdul Mukhyi dan Hadir Hudyanto (2016) dalam (Ariani, 2020) mengemukakan 3 faktor yang mempengaruhi kegiatan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, yaitu reputasi instansi di mata angkatan kerja, tingkat pertumbuhan angkatan kerja, dan tersedianya angkatan kerja dengan kualifikasi pendidikan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan instansi.

Dalam proses rekrutmen, banyak hambatan yang mungkin ditemukan baik dari organisasi atau instansi itu sendiri maupun lingkungan yang ada di sekitarnya. Kendala-kendala dalam proses perekrutan dan seleksi antara lain:

1. Kendala yang bersumber dari dalam organisasi

Kendala dari dalam organisasi biasanya berkaitan dengan kebijakan yang ada dalam perekrutan tenaga kerja yang meliputi: Kebijakan promosi; Kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengisi lowongan pekerjaan. Dalam hal ini karyawan lebih diprioritaskan sehingga tidak menerima lagi lowongan bagi pencari kerja baru. Kebijakan kompensasi, kendala umum yang dihadapi pelaksana rekrutmen adalah kebijakan penggajian atau pengupahan.

Besarnya kompensasi yang ditawarkan akan mempengaruhi minat pencari kerja untuk menjadi pelamar serius. Kebijakan status karyawan, banyak perusahaan mempunyai kebijakan penerimaan karyawan dengan status honorer, sementara, atau part time. Meskipun minat pelamar seperti ini semakin tinggi, kebijakan tersebut akan menyebabkan perusahaan menolak karyawan "qualified" yang menginginkan status kerja "full-time". Kebijakan penerimaan tenaga local, organisasi mungkin mempunyai kebijakan untuk menarik tenaga-tenaga lokal dimana perusahaan berlokasi dan beroperasi. Prioritas ini biasanya dimaksudkan untuk lebih terlibat dan menjalin hubungan baik dengan masyarakat di sekitar perusahaan.

2. Kondisi pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja merupakan suatu wilayah geografis dimana kekuatan suplai (pencari kerja) berinteraksi dengan kekuatan permintaan (perusahaan yang mencari karyawan) dan dengan demikian menentukan harga tenaga kerja. Bila suplai dalam wilayah geografis tertentu terbatas, rekrutmen harus diperluas dan akan biaya tenaga kerja lebih besar. Sebaliknya, bila suplai karyawan "qualified" relatif tinggi dalam pasar tenaga kerja lokal, maka harga tenaga kerja akan cenderung rendah.

3. Kendala bersumber dari lingkungan eksternal

Kondisi lingkungan di sekitar organisasi atau instansi juga dapat mempengaruhi proses rekrutmen. Faktor eksternal tersebut mencakup Tingkat pengangguran. Bila tingkat pengangguran tinggi, maka para pencari tenaga kerja akan lebih selektif karena banyaknya pelamar. Kedudukan organisasi pencari tenaga kerja baru dengan organisasi lain yang bergerak di bidang kegiatan yang sama. Langka tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu. Proyeksi angkatan kerja pada umumnya. Peraturan perundangan di bidang ketenaga-kerjaan. Praktek rekrutmen oleh organisasi-organisasi lain. Tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh pekerja baru.

Untuk mengatasi kendala tersebut, maka organisasi atau instansi khususnya lembaga pendidikan harus memperhitungkan atau menanggulangi yang menjadikan suatu hambatan, dimana dalam penentuan kebijakan lembaga pendidikan harus sesuai dengan harapan dari semua unsur, baik unsur guru sebagai tenaga kependidikan, unsur siswa, dan unsur masyarakat sekitar. Di samping itu, dalam rekrutmen tenaga kerja kependidikan harus mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai, dan penempatan atau pembagian tugas yang sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki masing-masing, sehingga tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen dan seleksi termasuk fungsi-fungsi MSDM yang mempunyai peranan strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagaimana ditetapkan dalam analisis pekerjaan khususnya deskripsi dan spesifikasi. Sehubungan dengan peranan strategis inilah, maka rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia khususnya dalam organisasi pendidikan sangat diperlukan mengingat satuan pendidikan juga memegang peranan dalam mendidik peserta didik yang akhirnya akan terjun ke masyarakat. Penempatan tenaga kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan SDM sebaik baiknya dengan menempatkan SDM yang tepat atau jabatan yang sesuai. Tahapan-tahapan tersebut memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing. Dimana setiap tahap memiliki ketentuannya masing-masing, yang membantu satuan pendidikan dalam mempekerjakan SDM dengan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, B. M., Ramadani, S., & Herma, T. (2018). "Manajemen Peserta Didik pada Taman Pendidikan Anak Usia Dini Do'a Ibu" *NANA EKE: Indonesian Journal of Early Childhood Education*, 1(1), 53-62.
- Ariani, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen, Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *JIMT Volume 1, Issue 3, Januari*, 268-279.
- Ayriza, Y. (2018). "Metode Penilaian Perkembangan Anak Usia Dini". <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pengabdian/dra-yulia-ayriza-msi-ph-d/g-metode-penilaian-perkembangan-bpkb.pdf>.
- Badrudin, B. (2014). *Manajemen Peserta Didik*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sumarni, Margaretha Lidya., Silvester., & Sadewo, Damas Yosua. (2022). Analisis Strategi Pembelajaran Dengan Hasil Belajar Peserta Didik di Sekolah Dasar. *Jurnal Sebatik*, 26(1), 48-53.
- Safiral, Cherly Ana., Setiawan, Agung., & Citrawati, Tyasmiani. (2021). Identifikasi Permasalahan Pembelajaran IPA pada Siswa Kelas III SDN Buluh 3 Socah. 388-395.
- Suardi, Moh. (2018). *Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Syamsuddin, S. (2017). "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". *Jurnal Idaarah*, 1(1). <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/download/4084/3773>.